



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTÍFICA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

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

Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio de bachillerato Técnico "Dr. Camilo Gallegos Domínguez", de la provincia de Cotopaxi, ciudad de Latacunga, periodo lectivo 2012 – 2013.

TRABAJO DE FIN MAESTRÍA

AUTORA: Vaca Vásquez, Carmen Germania. Dra.

DIRECTOR: Montesinos Jaramillo, José Vinicio, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO LATACUNGA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

José Vinicio Montesinos Jaramillo

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio de Bachillerato Técnico "Dr. Camilo Gallegos Domínguez, de la provincia de Cotopaxi, ciudad de Latacunga, periodo lectivo 2012 – 2013", realizado por Vaca Vásquez Carmen Germania; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Vaca Vásquez Carmen Germania declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio de Bachillerato Técnico "Dr. Camilo Gallegos Domínguez, de la provincia de Cotopaxi, ciudad de Latacunga, periodo lectivo 2012 – 2013", de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Mg. José Vinicio Montesinos Jaramillo 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 tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

f.

Autora: Vaca Vásquez Carmen Germania

Cédula: 1102611108

DEDICATORIA

La presente tesis fruto del esfuerzo, dedicación y sacrificio, les dedico con todo mi amor a mis seres queridos:

A mi Madre Lía Vásquez, que siempre ha estado con su voz de aliento, motivándome para no desmayar y llegar a cristalizar mis sueños.

A mi esposo Fernando Cabrera, con quien siempre pude contar para aliviar la ardua tarea de estudiar, trabajar y ser madre a la vez.

A mis hijos Israel y Santiago, que comprendieron y me apoyaron para poder culminar con éxito esta formación académica.

AGRADECIMIENTO

Todo proceso tiene su fin, y hoy estoy cumpliendo un trabajo de fin de maestría, que ha sido el fruto de un conjugar de esfuerzos, sacrificios, alegrías, retos que han ido aportando para que se dé por terminado un ciclo de estudios, que será el estimulante para continuar en este proceso continuo y permanente que debe caracterizar al profesional de educación, pero en este caminar no he estado sola, y es momento de reconocer a aquellas personas que estuvieron siempre apoyándome para lograrlo.

Agradezco en primer lugar a mi Dios por haberme dado la fortaleza y sabiduría para poder culminar la presente investigación. También mi gratitud a Fernando mi esposo, mis hijos Israel y Santiago que me brindaron su ayuda de manera incondicional para poder hacer realidad uno de mis sueños.

También quiero dejar constancia de mi reconocimiento a la Universidad Técnica Particular de Loja, que a través de su personal calificado designado en su momento dentro del programa de la Maestría, estuvieron para guiarme de manera acertada acorde a los requerimientos de un nivel de estudios como el presente, permitiendo conseguir exitosamente las metas propuestas.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|---|-----|
| PORTADA | i |
| APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA | ii |
| DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS..... | iii |
| DEDICATORIA | iv |
| AGRADECIMIENTO | v |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS | vi |
| RESUMEN..... | ix |
| ABSTRACT | x |
| INTRODUCCIÓN..... | xi |
| CAPÍTULO 1: 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 | 6 |
| D'Hainaut, de Cox, y Deductivo) | 6 |
| 1.2. Análisis de las necesidades de formación. | 10 |
| 1.2.1. Análisis organizacional | 11 |
| 1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección. | 11 |
| 1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo..... | 13 |
| 1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa. | 14 |
| 1.2.1.4. Liderazgo educativo. | 15 |
| 1.2.1.5. El Bachillerato Ecuatoriano..... | 16 |
| 1.2.1.6 Reformas Educativas. | 17 |
| 1.2.2. Análisis de la persona. | 20 |
| 1.2.2.1. Formación profesional. | 20 |
| 1.2.2.1.1. Formación inicial. | 20 |
| 1.2.2.1.2. Formación profesional docente. | 22 |
| 1.2.2.1.3. Formación técnica..... | 23 |
| 1.2.2.2. Formación continua..... | 24 |
| 1.2.2.3. La Formación del profesorado y su incidencia en el proceso de | |
| aprendizaje. | 25 |
| 1.2.2.4. Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación. | 25 |
| 1.2.2.5. Características de un buen docente | 26 |
| 1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza. | 27 |
| 1.2.2.7. La Capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo | 27 |
| Educativo..... | 27 |
| 1.2.2.8. Las Tecnologías de la información y la Comunicación-TIC, en los procesos | |
| formativos. | 28 |
| 1.2.3. Análisis de la tarea educativa..... | 29 |
| 1.2.3.1. La función del gestor educativo. | 30 |

| | |
|---|----|
| 1.2.3.2.La función del docente. | 31 |
| 1.2.3.3.La función del entono familiar. | 32 |
| 1.2.3.4.La función del estudiante. | 32 |
| 1.2.3.5.Cómo enseñar y cómo aprender. | 34 |
| 1.3. Cursos de formación | 35 |
| 1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente. | 35 |
| 1.3.2. Ventajas e inconvenientes. | 36 |
| 1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos. | 38 |
| 1.3.4. Importancia de la formación del profesional de la docencia. | 39 |
| | |
| CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA | 2 |
| 2.1. Contexto..... | 42 |
| 2.2. Participantes | 42 |
| 2.3. Diseño y Métodos de investigación | 45 |
| 2.3.1. Diseño de Investigación. | 45 |
| 2.3.2. Métodos de investigación..... | 45 |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de investigación | 46 |
| 2.4.1. Técnicas de investigación. | 46 |
| 2.4.2. Instrumentos de investigación..... | 47 |
| 2.5 Recursos..... | 47 |
| 2.5.1. Talento Humano. | 47 |
| 2.5.2. Materiales. | 47 |
| 2.5.3. Económicos. | 48 |
| 2.6. Procedimiento. | 48 |
| | |
| CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS..... | 42 |
| 3.1. Necesidades formativas | 51 |
| 3.2. Análisis de la formación..... | 57 |
| 3.2.1. La persona en el contexto formativo. | 57 |
| 3.2.2. La organización y la formación..... | 58 |
| 3.2.3. La Tarea Educativa | 61 |
| 3.3. Cursos de Formación | 63 |
| | |
| CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE | 67 |
| 4.1. Tema del curso. | 68 |
| 4.2. Modalidad de estudios. | 68 |
| 4.3. Objetivos. | 68 |
| 4.4. Dirigido a..... | 68 |
| 4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios. | 68 |
| 4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios. | 68 |
| 4.5. Descripción. | 69 |
| 4.5.1. Contenidos del Curso..... | 69 |
| 4.5.1.1. Pedagogía de Proyectos. | 69 |
| 4.5.1.2. ¿Qué son los proyectos Áulicos?. | 70 |
| 4.5.1.3. Características de los proyectos pedagógicos de aula. | 71 |
| 4.5.1.4. Fases en la realización de un proyecto de Aula..... | 72 |
| 4.5.1.4.1. Planeación. | 72 |
| 4.5.1.4.2. Experienciación..... | 73 |
| 4.5.1.4.3. Reflexión..... | 74 |
| 4.5.1.4.4. Acción..... | 74 |
| 4.5.1.4.5. Evaluación. | 74 |

| | |
|--|----|
| 4.5.1.5. Esquema para elaborar un proyecto de aula. | 75 |
| 4.5.2. Metodología. | 75 |
| 4.5.3. Evaluación. | 76 |
| 4.5.3.1. Dimensión Pedagógico Didáctica. | 76 |
| 4.5.3.2. Dimensión Comunicación. | 76 |
| 4.5.3.3. Dimensión Recursos de Aprendizaje. | 77 |
| 4.5.3.4. Dimensión Organizacional o Administrativa. | 77 |
| 4.6. Duración. | 77 |
| 4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse. | 77 |
| 4.8. Costos. | 78 |
| 4.9. Certificación. | 78 |
| 4.10. Bibliografía. | 79 |
| 4.11. Anexos. | 80 |
| CONCLUSIONES. | 84 |
| RECOMENDACIONES. | 85 |
| BIBLIOGRAFÍA. | 86 |
| ANEXOS. | 93 |

RESUMEN

La formación profesional del docente es el ingrediente que no puede faltar en el quehacer educativo. El presente trabajo es una parte del proceso investigativo que lleva a cabo la UTPL, en el Análisis de las Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, período académico 2012-2013; esta investigación se la ha realizado con los docentes del Colegio Técnico "Dr. Camilo Gallegos Domínguez", del cantón Latacunga, provincia de Cotopaxi, los cuales luego de ser encuestados confirman las carencias en su formación profesional, entre las que destacan escasos conocimientos sobre: tipo de liderazgo ejercido por él y los directivos, herramientas utilizadas por directivos para planificar actividades ; insuficiente: planificación-ejecución -seguimiento de proyectos educativos, diseño y aplicación de técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas, como diseño de instrumentos para autoevaluación de la práctica docente.

En base al análisis efectuado se propone un curso de formación docente orientado a fortalecer las competencias en el diseño de proyectos áulicos con el soporte de las TICS, con la finalidad de mejorar el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

PALABRAS CLAVES: Necesidades formativas, formación docente, proyecto áulico.

ABSTRACT

The professional development of teachers is the ingredient that must be present in the educational work. This work is a part of the research process holding UTPL in the Needs Analysis of teacher education baccalaureate educational institutions of the country, academic period 2012-2013 , this research has made to the teachers Technical College " Dr. Camilo Gallegos Dominguez " canton Latacunga, Cotopaxi province , which after being surveyed confirm gaps in their training, among which few know about: type of leadership exercised by him and managers, tools used by managers to plan activities , insufficient : planning-implementation - monitoring of educational projects , design and implementation of techniques for teaching practical lessons such as design tools for self-assessment of teaching practice .

Based on the analysis conducted teacher training course aimed at strengthening skills in designing courtiers projects supported by ICTs , in order to improve the process of student learning is proposed.

KEYWORDS : Training needs , teacher training, courtly project.

INTRODUCCIÓN

La educación en el Ecuador siempre ha estado relegada por los gobiernos de turno, ha prevalecido el desinterés, la despreocupación por mejorarla, se ha descuidado la formación del profesional de educación y esto ha agravado la crisis educativa; tenemos un docente, un directivo con insuficientes competencias, para afrontar eficientemente los retos que los cambios generan en la sociedad y por ende en educación.

El tema de la formación del profesional de educación, últimamente ha tomado vigencia e importancia; es así que se han desarrollado algunas investigaciones sobre las Necesidades de Formación de los sujetos educativos, como el propuesto por la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe, a través de Messina (1999, p.152) en la conformación de lo que se llama el "Estado de Arte", integrado por cinco grupos de investigadores, sobre la realidad en América Latina, en la que se sostiene que en la práctica la formación ha continuado atrapada en modelos tradicionales de enseñanza y aprendizaje. A nivel de país actualmente el gobierno a través del Ministerio de Educación, se encuentra realizando diversas evaluaciones, entre ellas las del desempeño docente, directivo e institucional que han sacado a la luz las deficiencias de Formación que tiene el profesional de educación en nuestro país.

El presente trabajo forma parte de una investigación que analiza "Las Necesidades de formación del docente de Bachillerato", se lleva a efecto en el Colegio de Bachillerato Técnico "Dr. Camilo Gallegos Domínguez" de la ciudad de Latacunga, su realización cobra importancia para la Institución, pues da la pauta para atacar la problemática en mención y contribuye a alcanzar los estándares de calidad que se han planteado como reto para todos los Colegios Técnicos, que quieran asegurar mencionada categoría; para el docente y directivo Camilino, se constituye en una herramienta, que le ayuda a tomar conciencia de lo vital de contar con una buena formación, cualquiera sea la disciplina o el campo en el que actúe, así el camino que se recorra por parte del estudiante y el profesor será más fructífero y sencillo; y para el estudiante porque le ayudará a conseguir aprendizajes significativos, que hoy se hacen imprescindibles para continuar en la construcción de conocimientos.

Como investigadora, este trabajo contribuye a enriquecer mi experiencia personal, ha permitido realizar una reflexión crítica sobre si los conocimientos, habilidades y competencias que disponemos responden o no a las exigencias actuales, y plantear estrategias personales fundamentadas en una formación continua, para satisfacer las demandas de la nueva sociedad del conocimiento.

El cambio en educación y por ende el cambio y progreso de un país, se consigue con la concientización del docente, de ahí la necesidad de fortalecer su formación y para conseguir este cometido, se requiere de trabajos de investigación de ésta índole, constituyéndose en el comienzo del camino hacia el mejoramiento y transformación de la educación ecuatoriana.

Esta investigación cuenta con los recursos materiales, económico y humano para llevarla a feliz término, movidos con la única razón de enrumbar a la institución por mejores senderos hacia el logro de una educación integral del docente y estudiante como persona.

La presente investigación pretende alcanzar los siguientes objetivos:

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

Para abordar la temática de las Necesidades de Formación docente de Bachillerato, se ha revisado la suficiente bibliografía con temas relacionados a la problemática de estudio, que le da el sustento teórico que requieren procesos investigativos de esta magnitud. Mediante la aplicación del cuestionario previamente validado por el equipo de planificación de investigaciones de la UTPL, se ha logrado detectar las necesidades de formación del docente del Colegio de Bachillerato Técnico "Dr. Camilo Gallegos Domínguez", y en base a las carencias de formación de mayor impacto determinadas en la investigación se ha diseñado un curso de formación para docentes de Bachillerato como es "Diseño de proyectos áulicos".

No se justifica el estudio, a mi entender, si sólo se pretendiera constatar un estado de los hechos. Por ello a partir del análisis de los resultados obtenidos a través de las encuestas

aplicadas, se propone un curso de capacitación que enmarcado en la reflexión constante y en el querer mejorar cada día, dote al docente de Bachillerato de los conocimientos, habilidades y competencias necesarias para llegar de mejor manera a los estudiantes en la construcción del conocimiento; y es así que se propone "El diseño de Proyectos áulicos" , siendo uno de los rasgos más importantes de esta propuesta de capacitación la posibilidad que le ofrece al profesor de ser el acompañante de sus estudiantes en el proceso de aprendizaje, en el sentido que orienta, provoca, cuestiona, reta, da elementos para que los demás puedan avanzar según sus capacidades y comprensiones, sin entregarlo todo, pero dando la suficiente confianza para que todos puedan sentirse aprendices competentes. Además posibilita que el aprendizaje se dé fuera de las cuatro paredes del aula y se lo realice en el mundo real, en las condiciones y oportunidades de las comunidades en las cuales se encuentran los estudiantes, lo cual no solamente hace posible un mejor conocimiento, sino que compromete a todos en la formación de las nuevas generaciones.

Por tal razón se le invita a revisar esta propuesta de capacitación docente que busca proporcionar al docente una alternativa didáctica para hacer cada vez más significativos y constructivos los aprendizajes de nuestros estudiantes y una más cualificada educación para nuestros jóvenes, de los cuales tanto esperamos todos para el bien de nuestra sociedad.

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de formación

1.1.1. *Concepto.*

Para comprender el concepto de Necesidades de formación, es oportuno acceder a él, empezando por conocer sus raíces etimológicas, así según el diccionario de la lengua española (2001) el término necesidad proviene del latín "*necessitas*" que significa obligar a ejecutar algo; en tanto que formación proviene de la palabra latina *formatio*, que significa acción y efecto de formarse; en tal virtud su concepto se relaciona con lo esencial que no puede faltar en la construcción de un profesional.

Según Kaufman las necesidades de formación son "los déficits existentes entre la realidad de la actividad laboral y lo que sería deseable" (citado en García, 2006, p.31).

Como lo diría Santana, "la necesidad de formación tiene una acepción profunda, pues tiene una connotación en cinco enfoques la necesidad como discrepancia, privación, exigencia, preferencia y compromiso, que lo inclinan al individuo a la mejora"(2009, p. 5).

Por tanto las necesidades de formación tienen que ver con ese todo que son las carencias, deficiencias de conocimientos, habilidades, destrezas, competencias y actitudes, requeridas para el desempeño óptimo del profesional tanto en su trabajo como en el entorno personal y social.

Es fundamental para emprender en una mejora educativa, empezar por diagnosticar las necesidades de formación docente, así lo señalan destacados autores como:

Taba, quien propone el diagnóstico de necesidades como primera fase en el proceso de diseño curricular; en tanto que Bell, señala que a partir de la evaluación de las necesidades individuales del docente y del centro escolar, se procede a la programación y desarrollo de las actividades formativas, por otra parte Imbernón, sostiene como fase inicial de cualquier proceso de desarrollo docente, el conocimiento de las necesidades en áreas problemáticas de las y los docentes(citados en Santana, 2009, p.1).

Estas necesidades de formación en el profesional y en particular en el docente, son decisorias en su desempeño, afectando en la calidad de educación que recibe el estudiante y por ende en el desarrollo de la sociedad; por eso es menester que se detecte las necesidades de formación que tiene el docente para plantear estrategias que corrijan este déficit en el profesional responsable a su vez de la formación de otro ser humano como lo es el educando.

1.1.2. Tipos de necesidades formativas.

A continuación se presenta una tabla de las diferentes clases de necesidades formativas, de acuerdo a varios autores, claro está que no son las únicas, pues existe una amplia tipología (citados en Santana, 2009, p. 14).

Tabla N°1: Tipos de Necesidades de Formación.

| AUTOR | | TIPOS DE NECESIDADES DE FORMACIÓN |
|-----------------------|--------------------------------|--|
| Witkin y otros (1996) | En base al sector que afectan | <ul style="list-style-type: none"> • Necesidades de usuarios (las que padece el alumno) • Necesidades de los responsables de la planificación, gestión y desarrollo de los programas (afectan al profesorado) • Necesidades referidas a los recursos y equipamientos |
| D'Hainaut (1979) | Clasificación multidimensional | <ul style="list-style-type: none"> • Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas. • Necesidades particulares frente a necesidades colectivas • Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes • Necesidades actuales frente a necesidades potenciales • Necesidades según el ámbito de vida que pueden ser: familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. |
| Hewton (1988) | Basado en el sector afectado | <ul style="list-style-type: none"> • Necesidades con respecto al alumnado • Necesidades con respecto al currículum • Necesidades del profesorado: satisfacción laboral, carrera docente, etc. • Necesidades del centro docente como organización: espacios, tiempos |
| Bradshaw (1972) | | <ul style="list-style-type: none"> • Normativa, referida a la diferencia entre la situación actual y la establecida por alguna norma • Sentida, tiene que ver con las carencias del individuo • Necesidades demandadas, vienen dadas por las exigencias expresadas en programas educativos • Comparativa, emergen del cotejo entre dos realidades educativas distintas • Prospectiva, viene de la comparación entre la realidad actual y la |

| | | |
|----------------|-------------------------------|--|
| | | que sería en el futuro. |
| Moroney (1977) | Similar a la de Bradshaw | <ul style="list-style-type: none"> • Normativa • Percibida • Expresada • Relativa |
| Colen (1995) | En función de su procedencia, | <ul style="list-style-type: none"> • Del sistema, generadas por la implantación de reformas exteriores al centro educativo. • Del profesorado, que pueden ser de tipo personal o grupal. |

Elaborado por: Germania Vaca Vásquez

En la tipología de las necesidades de formación, los distintos autores coinciden en que éstas se clasifican tomando como referencia las necesidades del docente, del alumno y del sistema, siempre en una relación entre el ahora y el futuro que responda a las exigencias de la sociedad del momento, actualmente requerimos actores educativos acordes a la sociedad del conocimiento.

1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.

Para poder mejorar la calidad en el desempeño profesional, urge conocer las necesidades formativas que posee el individuo, y eso se lo consigue con un completo y eficiente proceso de evaluación de estas necesidades. Para poderla aplicar, primeramente se deberá tener claro en qué consiste este proceso, para ello se citará ciertos criterios que se considera son oportunos para su tratamiento.

Según Witkin sostiene que la evaluación de necesidades "es un proceso sistemático que se desarrolla con la finalidad de establecer prioridades en las necesidades identificadas, tomar decisiones sobre las actuaciones futuras y localizar los recursos" (citado en Santana, 2009, p.22).

De acuerdo a Gairín la evaluación de necesidades " es el punto de partida para identificar las situaciones deficitarias", y en base a ello tomar las mejores decisiones para corregir las carencias detectadas (1995, p. 30).

Stufflebeam, propone un modelo sistemático de evaluación que parte desde una planificación, recolección, análisis, interpretación y uso de la información; cabe señalar

la coincidencia de este autor con los autores: De Ketele, Roegiers y Witkin en cuyas propuestas también tienen como punto final la toma de decisiones (citados en Santana, 2009, p.23).

Tal como lo han manifestado los autores anteriores, la evaluación es un proceso importante, prioritario que se requiere para conocer las carencias de formación del docente de nuestras instituciones educativas, y así corregir las falencias presentes y mejorar la práctica educativa futura.

1.1.4. Necesidades formativas del docente.

El saber las necesidades de formación docente nos orienta en el conocimiento de aquellos aspectos del desempeño profesional en los que el profesorado presenta carencias, para realizar su labor diaria y por tanto han de constituir centro de atención en los programas de formación docente.

Las necesidades de formación del docente son múltiples y diversas, dependen de la comunidad en la que se efectúa la labor educativa, por ejemplo las necesidades de formación del docente de educación superior difieren de las necesidades de formación del docente de educación inicial, de educación general básica y por ende de Bachillerato, de ahí la importancia de determinarlas en su nivel para hacer un análisis certero y pertinente que ayude a solucionar la problemática educativa detectada.

Nuestra atención se centra en las necesidades del docente de Bachillerato, entre las que destacan las siguientes: Dificultad para trabajar los programas de estudio, dominar estrategias de resolución de problemas y de negociación de conflictos ya que como manifiesta Esteve "uno de los aspectos más importantes de la competencia social de los enseñantes es la capacidad para asumir las situaciones conflictivas, carencia de habilidades sociales y especialmente de comunicación interpersonal para fomentar una cultura participativa entre todos los agentes educadores" (septiembre-diciembre, 2009, pp. 22-27) .

Por su parte Padrón, señala "que el docente al no saber cómo controlar la ansiedad, el estrés y el tolerar la frustración; habría que entrenarle en habilidades intrapersonales, de dominio y autocontrol personal; la dificultad para trabajar con alumnado con

necesidades educativas especiales, atención a la diversidad, alumnado con dificultades de aprendizaje, desarrollar habilidades sociales y alumnado con diferentes niveles (1998, pp.271-283).

En la presente investigación que se lleva a efecto con los docentes de Bachillerato del Colegio Técnico "Dr. Camilo Gallegos Domínguez", sobresalen entre otras las siguientes necesidades de formación del educador:

- Conocimiento de los elementos del currículo propuesto para el Bachillerato.
- Conocimientos sobre liderazgo educativo
- Conocimiento sobre la psicología del adolescente
- Planteamiento, ejecución y seguimiento de proyectos educativos
- Diseño de planes de mejora de la práctica docente
- Diseño y aplicación de técnicas didácticas para talleres y prácticas de laboratorio
- Diseño de instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente.

Lo que hace ver que la formación docente, es deficiente e insuficiente para responder a las nuevas generaciones y por ende a una nueva sociedad del conocimiento.

Así como en este centro se aprecia las carencias en el profesional de educación, este fenómeno se repite con mayor o menor profundidad en el resto de centros educativos del país, lo que han generado una educación pobre con escasa participación en el desarrollo del país. Es entonces que no resulta trillada la frase "invertir en educación es invertir en el progreso de una nación", pues si se asume desde el gobierno hasta el último ciudadano con responsabilidad su tarea en pro de una educación de calidad y calidez, se podrá lograr un país potencialmente competitivo.

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

En el marco del análisis de necesidades, sin lugar a dudas que existe un amplio repertorio de autores que plantean diversos modelos a seguir, procedentes desde diferentes ámbitos de la formación y la intervención, a continuación se presenta algunos de los más utilizados, (citados por Campero, 1991, pp.27-32).

- **Modelo de Rosett.**

Allison Rosett propone cuatro elementos principales para el análisis de las necesidades.

- Situaciones desencadenantes.- De donde partimos y hacia dónde vamos
- Tipo de información que se busca: Óptimos, Reales, Sentimientos, Causas , y Soluciones
- Fuentes de información
- Herramientas para la obtención de datos.

El modelo hace énfasis en la información como parte principal del análisis para alcanzar el rendimiento satisfactorio y deseado.

- **Modelo de Kaufman.**

Roger Kaufman en la detección de las necesidades, basado en Qué es y qué debería ser, propone un modelo que contiene los siguientes elementos (Paz, 1994, p.28):

- Los participantes en la planificación: Ejecutores, receptores, sociedad
- Discrepancia entre lo que es y lo que debiera ser, en torno a:
 - Entradas
 - Procesos
 - Salidas
 - Resultados finales
- Priorización de necesidades

Siendo Kaufman el padre de la evaluación de las necesidades, no se puede dejar pasar por alto el aporte que el autor ofrece para realizar este proceso tan importante en el análisis de las necesidades de formación.

Etapas en la evaluación de necesidades de Kaufman.

- Tomar decisiones de planificar
- Identificar los síntomas de los problemas

- Determinar el campo de la planificación
- Identificar los medios para evaluar las necesidades y elegir los mejores
- Determinar las condiciones existentes
- Determinar las condiciones que se requieren
- Conciliar discrepancias de los participantes
- Asignar prioridades entre discrepancias
- Seleccionar las necesidades y aplicar el programa
- Asegurar un proceso constante en la evaluación de necesidades.

Este modelo propuesto por el investigador norteamericano, ofrece un significativo aporte en la realización del análisis de las necesidades de formación, pues permite guiar el proceso tomando como referencia en todo momento la diferencia entre la situación actual y lo que debería ser.

- ***Modelo de D'Hainaut.***

D'Hainaut ya en 1979, habla de cinco dimensiones de las necesidades formativas, como son :

1. Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas. Las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia de un sistema de referencia.
2. Necesidades particulares frente a necesidades colectivas.
3. Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes. Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por el contrario, ésta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.
4. Necesidades actuales frente a necesidades potenciales. La vigencia de una determinada necesidad puede no ser presente y estar en función de un cambio futuro, más o menos previsible, de las condiciones contextuales. Pueden existir, por tanto, necesidades cuya existencia se espera para una situación o un momento distintos de los actuales.
5. Necesidades según el sector en que se manifiestan: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio.

Según D' Hainaut una necesidad puede ser relacionada simultáneamente en función de cada una de las cinco dimensiones que plantea, en tal virtud el análisis de las necesidades se lo debe realizar tomando en cuenta su característica multidimensional.

- **Modelo de Cox: Elementos.**

El modelo Cox se basa en la elaboración de una guía para la resolución de problemas comunitarios, da importancia al contexto social para la búsqueda de información y delimitación de problemas, entre los aspectos que lo constituyen se tiene:

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

- **Modelo Deductivo.**

Este modelo de evaluación de necesidades a diferencia de los anteriores, parte de la identificación y selección de metas, de resultados existentes y pasa a deducir un programa educativo, los elementos que lo conforman son ("*Determinación de las necesidades educativas*", n.d, p.8) :

- ✓ Presentación de los objetivos predeterminados que se derivan de los valores y datos empíricos relativos a la diferencia entre lo que es y debe ser.
- ✓ Obtención de los requisitos de cambio de los diversos participantes del sistema educativo

- ✓ Recolección de los datos, respecto a la amplitud con que se satisfacen o no los indicadores.
- ✓ Establecimiento de los objetivos adecuados y el desarrollo de un programa educativo en base a las discrepancias obtenidas.

Los modelos citados para el análisis de necesidades de formación docente, coinciden cuando parten de un diagnóstico de necesidades como punto de partida para identificar situaciones deficitarias o insatisfactorias, y en base a ellas realizar una planificación sistemática que plantee estrategias de solución con miras a lograr la situación deseable.

1.2. Análisis de las necesidades de formación.

Parafraseando a Gairín (1995), el análisis de necesidades es sinónimo de identificación y evaluación de necesidades, análisis previo de la intervención, análisis situacional y diagnóstico de choque.

Según Pérez (citado en Herreras, 2007, p.3), "el análisis de necesidades es un estudio sistemático de un problema, que se realiza incorporando información y opiniones de diversas fuentes, para tomar decisiones sobre lo que hay que hacer a continuación".

Como ya lo señalaba Ostroff y Ford en 1989, "es clave el análisis de las necesidades formativas, pero a su vez ha sido el más descuidado" (citado en González, Castro y Lizasoain, 2012, p.247); en tal razón urge dicho análisis en pro de mejorar la calidad de la enseñanza.

Este análisis de necesidades debe ser caracterizado como lo señala Gairín et al (1995)por:

- Ser un estudio sistemático, antes de la intervención
- Viabiliza la identificación y comprensión del problema
- Es un análisis de discrepancias entre la realidad y lo ideal
- Utiliza los datos representativos del objeto de estudio
- Es provisional
- Las discrepancias se utilizan en términos de resultados no de procesos, y
- Proporciona datos para la generación de soluciones y toma de decisiones

Wysong (citado en Herreras, 2007, p.1), señala que una de las finalidades básicas de un análisis de necesidades consiste en ayudar a los profesionales a tomar decisiones apropiadas acerca de los servicios que deberían ser proporcionados a los clientes.

El análisis de necesidades, tal como lo han mencionado los autores es el primer paso en un proceso de mejora, que debe apuntar a determinar los programas de formación prioritarios para resolver los déficits en el desempeño, tanto actuales como los que se prevé existan en un futuro en función de los posibles cambios que experimentará la institución y sociedad en general.

Tomando como referencia el modelo para analizar las necesidades formativas de la empresa presentado por Mc Gehee y Thayer (citado en Gumbau, s.f, p.3), se plantea hacerlo en tres niveles: análisis organizacional, análisis de las tareas y análisis personal, los cuales se detallan a continuación:

1.2.1. Análisis organizacional.

El análisis organizacional evalúa cómo está funcionando la organización, en sus recursos, metas, clima de la organización, para ello Goldstein (citado en Gumbau, s.f, p.4), indica una serie de pasos que deben llevarse a cabo en el análisis de la organización:

- Evaluación de las metas de la organización a corto y largo plazo
- Determinación del clima de formación en la organización
- Análisis de los recursos humanos y físicos disponibles en la empresa.

Las necesidades de formación del profesional se ven afectadas por el entorno organizacional en el que está inmerso, por ende resulta certero hacer su análisis tomando en cuenta todos los aspectos anteriormente mencionados.

1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.

Según la UNESCO en 1996, al referirse a la educación latinoamericana afirmaba que "aún contamos con modelos educativos tradicionales que no han escapado al siglo antepasado, basados en la transmisión de conocimientos memorísticos y enciclopédicos, y a no enseñar a hacer, ni a ser " (citado en Núñez y Palacios, 2007, p.11). Es penoso que no se haya logrado superar aún esta situación precaria de la enseñanza, evidenciando las necesidades formativas del docente, lo que le impide responder con efectividad a las necesidades del alumno.

Y nuestro país no es la excepción, en muchas instituciones se sigue empleando únicamente las clases expositivas, con poca aplicación del trabajo en equipo, con una evaluación obsoleta que sigue reforzando la repetición de contenidos y el trabajo individual. Según el Ministerio de Educación del Ecuador, los resultados obtenidos de la evaluación de rendimiento académico de los estudiantes en las áreas de matemática, Lenguaje y comunicación, ciencias naturales y estudios sociales, aplicada en el 2008, demuestran que los estudiantes de cuarto, séptimo, décimos de Básica y Tercero de Bachillerato mantienen un mayor porcentaje entre el nivel de regular e insuficiente; acentuándose la problemática en la región de la Costa y en el sector Rural. Lo que confirma la pobreza de aprendizaje en nuestros estudiantes.

La realidad de la educación ecuatoriana ha sido hasta el momento de pésima calidad, si comparamos con los estándares de calidad que actualmente se está promulgando desde el Ministerio de Educación.

Todos sabemos que la infraestructura de la gran mayoría de instituciones educativas no están acordes a los requerimientos actuales; que los docentes descuidaron su preparación, formación continua, dedicado a dos o más trabajos que minimizaba su actuar; recursos y metodologías insipientes, ineficaces, enmarcadas en su mayoría en modelos pedagógicos caducos que no responden a los cambios vertiginosos que se está dando en la educación; políticas educativas sujetas a políticas de los gobernantes de turno con intereses distantes al mejoramiento de la calidad.

Sin embargo hay que saber reconocer, en los últimos tiempos podría decirse desde la aprobación del Plan Decenal de Educación, se está soplando nuevos vientos, se habla de un aumento progresivo en el presupuesto de la educación, lo que incidirá directamente en el mejoramiento del sistema educativo, y dentro de éste está la

revalorización del docente en todo sentido, capital fundamental para que la rueda del progreso en educación comience a moverse y se logre su excelencia; además se suma la actual LOEI y su reglamento que proporciona el marco legal para regular y cumplir con los estándares de calidad que se han planteado. Pero si el educador no toma conciencia de su papel protagónico en esta lucha por mejorar, poco o nada se conseguirá.

En definitiva los docentes, directivos, alumnos, padres de familia y comunidad en general, somos los llamados a cumplir de manera efectiva el rol que nos toque, y generar así una educación con SENTIDO como diría Prieto (2004).

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

Las metas organizacionales responden a la razón de ser de la organización, según el según el diccionario de la lengua española (2001), se puede definir a la Meta como el " fin hacia el cual se dirigen las acciones.." en este caso de la organización, por tanto su planteamiento debe ser el resultado de un profundo análisis situacional de la organización.

Las metas son importante, pues ayudan a la identidad de la organización, y por ende al éxito de la misma. Desde la *dimensión empresarial.com* (s.f), se establece las funciones y clasificación de las metas:

1. Constituyen Principios Generales, que deben seguir los miembros de la organización, para lograr el futuro deseado.
2. Dan Legitimidad a la organización, proporcionándole una lógica o razón fundamental para su existencia.
3. Proporcionan un conjunto de estándares, con los cuales se puede medir el rendimiento de la organización.

Desde una dimensión temporal, las metas se clasifican en: metas a corto, mediano y largo plazo, cuya diferenciación está en el tiempo

que se lleva para conseguir las; desempeñando cada una de ellas un rol fundamental que aportará a la identidad de la organización como única e irrepetible.

En concordancia con lo señalado, se debe analizar las necesidades de formación en base a las metas de la organización, y con la orientación de las mismas plantear estrategias que permitan alcanzarlas.

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Los recursos para la actividad educativa no son más que los insumos necesarios para el buen funcionamiento de la institución educativa, que van desde un borrador, escoba, laboratorios, hasta el recurso humano.

Desde una dimensión digital, no se puede dejar de citar aquellos recursos que en la actualidad facilitan el aprendizaje, están al alcance de una gran mayoría, en forma económica y que contribuyen en la construcción del conocimiento del individuo; nos referimos a los que la UNESCO en el 2002 los acuñó con el nombre de "recursos educativos abiertos", definiéndolos como "materiales en formato digital que se ofrecen de manera gratuita y abierta para educadores, estudiantes y autodidactas, para su uso y re-uso en la enseñanza, el aprendizaje y la investigación" (citado por García y López, s.f, p.96).

Cacheiro (2011) también enfatiza la importancia de utilizar recursos tecnológicos en el proceso de educativo, así ella menciona los recursos TIC informativos entre los que señala: webgrafía, enciclopedias virtuales, bases de datos online, herramientas web 2.0 (Marcadores sociales, Youtube, Slideshare,...), buscadores Visuales, etc. ; los recurso TIC de colaboración entre los que destaca: las listas de distribución, los grupos colaborativos, herramientas web 2.0 como las wiki y los blog, Webinar, etc.; y finalmente los recursos TIC de aprendizaje entre los que cita: repositorios de recursos educativos, tutoriales interactivos, cuestionarios online, herramientas web 2.0 y los cursos online en abierto. (pp.73-75)

Las autoras citadas concuerdan en lo trascendental del uso de recursos adecuados para llevar a feliz término la actividad educativa, pues son los medios, canales de todo tipo visual, auditivo, auditivo-visual que facilitan los procesos de enseñanza, aprendizaje y comunicacional. Sin embargo hay que dejar establecido que de la infinidad de recursos que se puedan emplear, el que no debe faltar en una institución educativa para generar la actividad educativa, es el recurso humano.

El docente preparado, creativo, dinámico, emprendedor, carismático, comunicativo, lleno de todo el bagaje de conocimientos y experiencias, será el llamado a citar, construir, llevar en forma adecuada el recurso pertinente para el logro de los objetivos educativos.

Por otro lado no se puede actualmente desconocer la importancia que tiene el soporte tecnológico en las aulas, el cual deberá ser aplicado eficientemente por la máquina humana que es el Docente.

1.2.1.4.Liderazgo educativo.

El liderazgo educativo hace referencia al papel de orientador que el docente y/o directivo genera en el ámbito educativo con el fin de mejorar la calidad de la educación. Para comprender mejor su rol se citara algunas definiciones de destacados autores.

Para Chiavenato “el liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de unos diversos objetivos específicos” (1995, p.24), siendo así no se puede desconocer el dominio que el docente ejerce en sus estudiantes sea para bien o para mal, por tanto es necesario que el educador como tal conozca sobre la temática, y ejerza de la mejor manera su autoridad.

Es importante tener presente que el docente en su función como líder tiene la facultar de mover la voluntad de su estudiante, así lo afirma John Kotter “el liderazgo no es más que la actividad o proceso de influenciar a la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo, entendiendo por grupo un sector de la organización con intereses afines”(citado por Carapaica, 2009, párr. 7).

El liderazgo debe ser visto como "todo proceso de influir sobre las personas para que intenten con buena voluntad y entusiasmo el logro de las metas de la organización... con una disposición de hacerlo con honestidad, intensidad y confianza" (Pérez, 2008, Naturaleza de liderazgo, párr.9).

De acuerdo a estas definiciones, se podría afirmar que todo docente ejerce un liderazgo en el aula, al influir en sus alumnos para la consecución de objetivos educativos previamente establecidos. En este proceso el docente entrega lo mejor de sí para sacar lo mejor de sus estudiantes.

En definitiva el docente tiene la capacidad de influenciar y ejercer poder sobre sus alumnos en forma positiva y compartida para el desarrollo de éstos como personas, o sea, el rol de profesor implica el ejercicio de un liderazgo, en la medida que como educador puede generar cambios en su interacción con su grupo de alumnos, padres de familia, colegas o miembros de su comunidad.

Desde el enfoque relacional se habla de tres tipos de liderazgo, según Guillén el "transaccional, transformacional y de servidor" (2006, pp.173-174). En referencia a ésta tipología, se requiere actualmente un docente con liderazgo transformacional que coadyuve positivamente, y que con amor y preparación haga que el proceso educativo se convierta en una actividad dinámica, expresiva y transformante; como también con liderazgo de servidor, que se entregue con vocación de servicio al prójimo cercano a él, el estudiante, lo alimente con la savia del saber y lo conduzca en su crecimiento integral como persona.

Por tanto se vuelve necesario que quien este en las funciones de docencia sea una ser dotado de ciertas cualidades especiales que le permitan llevar a efecto esa sagrada misión de educar.

1.2.1.5. El Bachillerato Ecuatoriano.

El Bachillerato Ecuatoriano está experimentando cambios que van desde modificaciones en la malla curricular hasta retomar el verdadero sentido del Bachillerato, se habla de variaciones en diferentes aspectos tanto curriculares como actitudinales de quienes son los protagonistas directos del proceso educativo.

El actual bachillerato General Unificado de nuestro país, pretende un bachiller preparado para: la vida, para continuar con éxitos los estudios superiores, e insertarse proactivamente en el campo laboral o del emprendimiento. Por otro lado se ambiciona un docente preparado para ser el mediador que acompañe eficiente y eficazmente al estudiante en su proceso de ser un mejor ciudadano, mejor persona que contribuya productivamente al país (suplemento LOEI N°754, 2012).

El Bachillerato ecuatoriano vigente en nuestro país , está estructurado con las siguientes características (suplemento LOEI N°754, 2012):

- a) Objetivos generales, formulados en los cuatro dominios de aprendizaje: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, y a aprender a ser.
- b) Asignaturas aglutinadas dentro de un tronco común de estudio para todos los jóvenes que estudian el bachillerato.
- c) Asignaturas optativas que permiten, por un lado, contextualizar el currículo de estudio a las necesidades regionales y locales y, por otro lado, es la manera de escoger una de las modalidades del bachillerato: Bachillerato en Ciencias, Bachillerato Técnico o Bachillerato en Artes.
- d) Modalidades de bachillerato que brindan a los estudiantes del Ecuador la posibilidad de acceder a diferentes estudios posteriores a la obtención de título de bachiller; es decir, les permite acceder a estudios superiores, a carreras cortas o incluso al sistema laboral del país, por contar con las bases mínimas necesarias que demanda el sistema laboral.

Las regulaciones pertinentes para la aplicación del Bachillerato General Unificado, están dadas desde el gobierno y Ministerio de Educación, sin embargo si el docente no conoce ni se involucra en esta innovación, difícilmente se podrá conseguir los estándares de calidad propuestos. En la presente investigación más del 40% (véase gráfico estadístico, p.63) de los docentes no han realizado un análisis de los elementos del currículo propuesto para el bachillerato, lo que da pie para pensar que habrá obstáculos en el logro de las metas educativas en la institución.

1.2.1.6 Reformas Educativas.

Para que una reforma educativa tenga éxito, se debe primeramente comprometer a sus actores, así también lo afirma T. Popkewitz, "el acto de reforma es un acto de compromiso y reafirmación social " (Pérez, s.f).

Son diversas las reformas que en educación se han venido gestando y aplicando en los últimos años con miras a lograr la excelencia educativa, así:

Martinic hace una distinción entre las reformas que se han venido implementando en América Latina desde los 80, así menciona reformas educativas de primera, segunda y tercera generación. Las primeras realizadas durante la década de los 80 se refieren a la ampliación de cobertura de la enseñanza; las segundas dadas durante la década de los 90 se refieren a la calidad y equidad; y la tercera generación de reformas que se estaría llevando a efecto en la actualidad estaría centrada en la autonomía de las escuelas y en la descentralización pedagógica que promueve la transferencia de decisiones pedagógicas y curriculares desde el gobierno central a los centros escolares (citado en Guzmán, s.f, p.1).

En nuestro país, se puede decir que el cambio en educación que estamos viviendo, llamada "revolución educativa", recoge los tres tipos de generaciones de reformas mencionados por Martinic, como se verá más adelante en las políticas del plan decenal de educación.

Las reformas educativas constituyen una respuesta a las señales de su tiempo, a las necesidades tanto de los alumnos y docentes, a los cambios, a los rumbos de los fenómenos sociales, económicos y culturales, de las sociedades donde se inscriben, en tal virtud y haciendo eco a la última generación de la que habla Martinic, muchas instituciones fiscales, particulares especialmente las llamadas anteriormente "experimentales" han incursionado en forma particular en innovaciones pedagógicas orientadas a mejorar la calidad educativa, pero que personalmente creo no han alcanzado el objetivo propuesto, porque en educación se necesita de cambios estructurales de todo un sistema.

Actualmente a nivel de bachillerato también se está realizando reformas como la auspiciada por el propio Ministerio de Educación, a través de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, con una red de colegios de todo el país (Universidad Andina Simón Bolívar, Área de educación, 2011). Sin embargo se cree necesario dejar sentado que una vez más, la actual Reforma Educativa no tiene el aval de los ejecutores principales los docentes, para que surta el efecto que se desea, como es el lograr una calidad de educación que permita al Ecuador desarrollarse en todos los aspectos.

La actual reforma educativa ecuatoriana tiene su basamento legal en la LOEI, publicada el 31 de marzo del 2011, y su reglamento publicado el 19 de julio del 2012, además apunta a reforzar el logro de las ocho políticas del plan decenal, el cual se ha constituido en un instrumento de gestión y guía para diferentes autoridades de turno, por su importancia se cita a continuación (Consejo nacional de educación, s.f):

1. Universalidad de la Educación Inicial.
2. Universalización de la Educación General Básica (1° a 10°).
3. Incremento de la población estudiantil del Bachillerato.
4. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
5. Mejoramiento de la infraestructura y equipamiento de las instituciones educativas.
6. 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.
7. Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.
8. 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.

Sin embargo a pesar que exista estas políticas de estado en querer mejorar la realidad educativa, mientras no se involucre, anime, motive al docente, quien ejecutará el cambio poco se logrará.

Para tener una reforma real y no sólo que sea letra muerta se requiere emprender en ciertas estrategias, así Martinić propone:

Una serie de iniciativas para mejorar los procesos de reforma; entre ellas, mejorar los canales mediacionales y de comunicación entre los que “piensan” las reformas (nivel central) y los que la ejecutan, de manera de lograr un discurso de

consenso frente a ella. O bien mejorar los procesos de gestión y organización tanto a partir de las coordinaciones entre el nivel central con el local, como en las instituciones educativas mismas para desburocratizarlas. (citado en Guzmán s.f, p.9)

Mientras no se busque otro modo de implementar las reformas, en el que se construya un mecanismo donde los docentes participen activamente en la formulación de los diagnósticos de la educación, y en ese contexto construyan paulatinamente algunos elementos de la reforma, éstas sólo formarán parte de la estrategia de un grupo de especialistas y políticos de la educación.

1.2.2. Análisis de la persona.

1.2.2.1. Formación profesional.

La UNESCO definió a la formación profesional, como “Todos las formas y niveles del proceso educativo que incluyen además del conocimiento general, el estudio de las tecnologías y de las ciencias relacionadas, la adquisición de habilidades prácticas, de competencias, actitudes y comprensiones relacionadas con las ocupaciones en los diferentes sectores de la vida social” (1989, art.1). De esta manera la formación profesional constituye un conjunto de diversos componentes necesarios para el óptimo desempeño del individuo.

La formación profesional según Alonso "se divide en tres grandes subsistemas como son: formación profesional reglada o inicial , la ocupacional y la continua " (s.f), cada una de ellas dirigida a distintos grupos como son los sin experiencia, lo desempleados y los trabajadores ocupados respectivamente. Lo que hace suponer de una permanente formación que permita la inserción y reinserción de los trabajadores de manera efectiva pues tienen los conocimientos, habilidades, destrezas y competencias necesarias para hacerlo.

1.2.2.1.1. Formación inicial.

Dentro de la formación inicial del profesional, interesa hablar sobre la formación inicial del docente, no se puede mejorar la calidad de enseñanza sin asegurar una buena formación inicial y actualización permanente del docente.

La formación inicial, distingue los conocimientos teóricos y prácticos. Los primeros engloban a los conocimientos relativos a las distintas disciplinas y a la cultura y los segundos a los conocimientos pedagógicos y didácticos, es decir, el saber proceder en una situación determinada, lo cual se adquiere a través de la práctica. Es importante tener en cuenta que a más de estos dos ingredientes no pueden faltar la formación humana en el nuevo profesional, que tiene a cargo personas en su ejercicio docente durante los próximos 30 años, por tanto es crucial que los gobiernos de turno no desamparen esta formación más que cualquier otra formación profesional. Cabe resaltar el mérito que tiene el actual gobierno al proponer la creación de una universidad de educación que se encargará de alguna manera de remediar las carencias que hasta el momento ha presentado el docente ecuatoriano.

Durante mucho tiempo, la formación inicial ha sido insuficiente para proporcionar a los futuros profesores una adecuada preparación profesional. Es así que la formación permanente cobra su protagonismo supliendo las carencias de la formación inicial, apoyándose en un proceso de análisis, investigación, reflexión de la práctica pedagógica del docente. Por lo tanto resulta esencial que las dos fases de la formación se coordinen y complementen en un proceso continuo, sistemático, e integral.

El mejoramiento de la formación inicial docente implica algunos desafíos como lo menciona Aguerrondo (2004, pp. 97-142) :

1. Los cambios en la estructura y contenidos de la formación docente inicial
2. El control de la calidad de la formación que se imparte
3. El reordenamiento de la oferta de instituciones formadoras de profesores

Se hace necesario hacer una adecuación del sistema de formación de docentes y del compromiso que tienen el sistema educativo y las instituciones que forman profesores,

para poder cumplir con la cantidad de personal que el sistema necesita en los distintos niveles y modalidades.

1.2.2.1.2. Formación profesional docente.

Empezaré este análisis citando la frase clásica de Fullan (2002, p.122) “la formación docente tiene el honor de ser, simultáneamente, el peor problema y la mejor solución en educación”, esto permite ver el papel fundamental que juega el profesionalismo del docente en la solución de la problemática educativa.

La formación profesional docente en el Ecuador, deja mucho que desear, pues no ha existido el interés por parte del Estado, como tampoco por parte del docente en prepararse. Un estado que ha cuidado el generar y perseverar una educación alienante que responda a sus intereses y conveniencias. Un docente en muchos de los casos sin la mística, vocación que ha descuidado notoriamente la misión sagrada de formar seres humanos competentes en todas las áreas.

La formación docente según Chehaybar y Kuri "es un proceso permanente, dinámico, integrado, multidimensional, en el que convergen, entre otros elementos, la disciplina y sus aspectos teóricos, metodológicos, epistemológicos, didácticos, psicológicos, sociales, filosóficos e históricos, para lograr la profesionalización de la docencia" (citado por Arenas, 2009, párr.9).

Según Perrenoud (Orientaciones básicas, 2001), propone nueve criterios que responden a una formación profesional docente de alto nivel:

1. Una transposición didáctica, fundamentada en el respeto de la situación real del oficio docente y su diversidad.
2. Un referencial de competencias que identifique los saberes y capacidades requeridos, para hacer aprender en tales condiciones.
3. Un plan de formación organizado en torno a competencias,
4. Un aprendizaje a través de problemas
5. Una verdadera articulación entre teoría y práctica,

6. Una organización modular y diferenciada,
7. Una evaluación formativa fundada en el análisis del trabajo,
8. Tiempos y dispositivos de integración y de movilización de lo adquirido
9. Una asociación negociada con los profesionales.

Para que la formación profesional del docente sea efectiva, se sugiere mejorar aspectos necesarios, en su formación inicial entre los que se puede mencionar :

- Capacidad para el trabajo en equipo.
- Capacidad de organizar el trabajo del aula.
- Habilidad en el uso de instrumentos para afrontar y resolver los conflictos.
- Los procesos de acción tutorial.
- El uso de instrumentos básicos como el software libre o las pizarras digitales.
- Entendimiento de la realidad escolar.
- El uso de instrumentos para la atención a la diversidad.

Y como lo menciona acertadamente Delaire y Ordroneau "la eficacia en un profesional de educación se da por la conjugación de la triada: gusto-competencia intelectual-aptitudes morales; condiciones que permiten llevar a feliz término la práctica pedagógica" (2003, p.26).

En definitiva se trata de formar al profesor capaz de valerse de la investigación y realizarla, 88

de promover en sus alumnos el espíritu de la inquietud, de la investigación, que posea en su base una fuerte y necesaria teoría pedagógica y en la capacidad de ir auto-preparándose a medida que lo requiera.

1.2.2.1.3. Formación técnica.

La formación técnica está orientada a la apropiación por parte de los estudiantes de los conocimientos, habilidades, actitudes, valores culturales y éticos correspondientes a un perfil profesional, cuya trayectoria formativa integra los campos de la formación general, científico-tecnológica, técnica específica, así como el desarrollo de prácticas

profesionalizantes y el dominio de técnicas apropiadas que permitan la inserción en un sector profesional específico.

Sin embargo es importante traer a colación que la formación técnica en América Latina, ocasionó una baja productividad en el sector agrícola, así lo confirma Courard:

Hasta la década de los 70, que se impartía en institutos y organismos de capacitación respondía a dos objetivos como eran los de : entrenar a una fuerza de trabajo que contribuyera eficientemente al desarrollo de la región, y atender al sector de menores recursos económicos, se priorizó la formación técnica profesional en áreas relacionadas con el sector financiero, el comercio y el comercio exterior , descuidándose la agricultura"(1993, p.3).

La falta de formación técnica y profesional del recurso humano afecta al desarrollo y cumplimiento de planes, programas y proyectos en una empresa en general y con mayor razón en una institución educativa donde su objetivo es la construcción de mejores ciudadanos, y mejores seres humanos acordes a las exigencias de los tiempos actuales.

1.2.2.2. Formación continua.

Ésta busca desarrollar en el profesional competencias específicas requeridas para desempeñarse con éxito en el puesto de trabajo, pues se necesita ser competitivo sino se quedará rezagado en un mundo globalizado.

Frente a este desafío que los docentes debemos superar, Perrenoud (2004, p.223) presenta un decálogo de competencias que un docente debe adquirir y por lo tanto son ejes básicos que no deben faltar en una programación de formación continua , a continuación los resumimos:

1. Organizar y animar situaciones de aprendizaje
2. Gestionar la progresión de los aprendizajes
3. Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación
4. Implicar a los alumnos en su aprendizaje y en su trabajo

5. Trabajar en equipo
6. Participar en la gestión de la escuela
7. Informar e implicar a los padres
8. Utilizar las nuevas tecnologías
9. Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión, y
10. Organizar la propia formación continua.

En este marco resulta imprescindible que los maestros se reciclen, para no perder el rol actual que tiene el docente frente a sus alumnos que, es ser el guía, el facilitador, el constructor del aprendizaje de sus alumnos; fin que solo será logrado si el docente entre en una formación continua.

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

Hay muchos estudios que se han realizado y demuestran la relación directamente proporcional entre el profesionalismo del docente y el rendimiento del estudiante, así lo confirma Arenas "a mayor grado de formación del maestro, mayor será el desempeño académico del alumno" (2009, sección conclusiones).

La mayoría de los docentes saben cuáles de sus alumnos no están aprendiendo bien, y quisiera hacer un trabajo mejor si supieran cómo hacerlo. La investigación sugiere que el aprendizaje estudiantil mejora cuando los docentes reciben desarrollo profesional en el contenido que están enseñando, en cómo trabajar con estudiantes con necesidades especiales y con estudiantes cuya lengua materna no es la lengua de instrucción. Los hallazgos también indican que el aprendizaje estudiantil mejora cuando los docentes brindan oportunidades de aprendizaje activas y enfocan habilidades de pensamiento de orden superior.

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

Según Alonso de la Universidad de Complutense de Madrid, aborda los siguientes tipos de formación profesional: formación inicial, formación ocupacional y formación continua (s.f, p.54).

La Formación inicial, se describe como la que recibe el profesional de educación en la universidad.

Formación Ocupacional, está fuera del Sistema Educativo, en tanto que muestra relación al Sistema Laboral.

Formación Continua, se refiere a la actualización de los conocimientos profesionales de forma permanente.

Los requerimientos actuales demandan que el profesional y mucho más el de educación conjugue exitosamente estos tres tipos de formación, para poder atender eficiente y eficazmente su labor.

1.2.2.5. Características de un buen docente

Un buen docente es el que tiene éxito en su labor y contribuye a mejorar la calidad de la educación; y para ello debe cultivar ciertas habilidades. Así lo afirma Dunkin y Precians “los maestros exitosos poseen un amplio repertorio de habilidades de enseñanza, así como un buen dominio del tema” (citado en Arenas, 2009, párr.12).

De acuerdo a Nuthall y Leu (citados por Hunt, 2009, pp.8-9) coinciden en las siguientes características del buen docente:

- Ser un Facilitador en el sentido constructivista
- Ser un buen Comunicador, saber llegar al estudiante
- Motivador, que mantenga el interés del estudiante en lo que está haciendo.
- Tener conciencia de cómo enseñar los contenidos disciplinares
- Creativo, que genere las condiciones que contribuyan al aprendizaje real y efectivo de los alumnos.
- Poseer un compromiso apasionado de hacer lo mejor para los estudiantes;
- Conocer el contenido pedagógico;
- Utilizar una variedad de modelos de enseñanza y aprendizaje;

- Suficiente conocimiento de la materia para enseñar con confianza.
- Conocimiento de la lengua de instrucción.
- Capacidad de reflexionar en las prácticas de enseñanza y las respuestas de los alumnos.
- Capacidad de crear y sostener un ambiente de aprendizaje efectivo.
- Tener un buen carácter, sentido de ética, y disciplina personal.
- Habilidad de trabajar con otras personas y construir buenos vínculos dentro de la escuela y la comunidad.

La gran mayoría de investigadores educativos nos han venido insistiendo en lo que debe ser un docente para que la educación llegue algún día a ser de "calidad", esperemos que en países como el nuestro no esté tan lejano ese momento que toda la población merece; en primer lugar necesitamos gobernantes que se duelan del desvalido, del desamparado que constituyen la gran mayoría en los países subdesarrollados, se sabe que invirtiendo en educación es como los pueblos conquistarán el progreso, que invirtiendo en el docente se podrá construir una sociedad mejor, porque se requiere de docentes investigadores entregados de lleno a su labor para que se dé el verdadero cambio.

1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.

Si a la profesionalización de la enseñanza se la vincula con las competencias que el docente debe demostrar tanto en el dominio de su disciplina como en las competencias de saber llegar y formar al estudiante, se estaría relacionando "la profesionalización docente con la calidad" (Fernández, 2003, p.183).

1.2.2.7. La Capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo

Educativo.

Si partimos del hecho que capacitación es buscar que el individuo mejore su productividad, y que las organizaciones necesitan no solo trabajo, sino también

creatividad, innovación, emprendimiento, excelencia y alta productividad de cada persona; esto solo se consigue trabajando con gente altamente entrenada. Claro que entrenamiento o capacitación es condición necesaria, pero no suficiente. También se necesitan motivación y compromiso.

La capacitación oportuna y permanente en los diferentes niveles y tipos de formación contribuirá al desarrollo educativo, siendo el primer beneficiado el docente como persona como profesional y en consecuencia su estudiante que se nutrirá de lo que él posee.

1.2.2.8.Las Tecnologías de la información y la Comunicación-TIC, en los procesos formativos.

Sabiendo que el conocimiento y la tecnología avanza a pasos agigantados, como actores del sector educativo no podemos quedarnos al margen de las tecnologías de la información y comunicación, muchos más cuando éstas se han convertido en las herramientas de hoy, que nos permiten entrar a la sociedad del conocimiento que estamos viviendo; resulta urgente que las TIC estén como medios en los procesos formativos tanto del profesional docente como del estudiante.

La aparición de las nuevas tecnologías hace necesario que las personas adquieran y desarrollen competencias que les permitan eficientemente construir el conocimiento, así también lo confirma Fischer (citado en De Siqueira, Gimeno ,Rego y Amorim, 2010, p.26) " El uso de las TIC en el entorno escolar puede contribuir a mejorar en gran medida el proceso de enseñanza/aprendizaje". Sin embargo recientes publicaciones de investigadores como Balanskat, Blamire y Kefala, Condie y Munro mencionados por De Siqueira et al.(2010, p.26)concluyen que "a pesar del incremento de la disponibilidad de recursos tecnológicos en las escuelas la práctica pedagógica de los docentes en el aula no supone necesariamente una alteración sustancial del modelo de enseñanza tradicional", lo que hace suponer que la tecnología por sí sola no va hacer milagros en educación, sino que se requiere del artífice que idee, guíe al estudiante por el sendero de la asimilación y construcción del conocimiento.

Hoy más que nunca el maestro necesita en su formación entrar en un proceso de desaprender lo caduco y aprender a aprender en este mundo global de la información sin fronteras. Mucho se ha hablado de la alfabetización digital, es hora de que el docente se involucre en el conocimiento y manejo adecuado de las TIC, para caminar a la par con su educando y convertirse en su acompañante, guía en el proceso formativo.

1.2.3. Análisis de la tarea educativa.

La tarea educativa es un trabajo de todos: padres, docentes, medios de comunicación, y sociedad en general. Pero urge a los responsables de la formación del futuro docente identificar las tareas a cumplir como docente así como los conocimientos, destrezas y habilidades necesarias para desempeñar dichas tareas.

Para realizar este análisis se cree oportuno tomar el procedimiento que propone Goldstein (citado en Gumbau, s.f, pp.4-5) en el análisis de la tarea y que de igual manera pueden ser aplicados en la tarea educativa . :

- Comprender el puesto en el contexto de la organización
- Definir el puesto
- Elección del método para la detección de necesidades
- Determinar los participantes del proceso de detección de necesidades
- Describir las tareas en términos conductuales
- Especificación de la tarea que se ha de ejecutar en el puesto, para saber los conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes que son necesarios para ejecutar tal tarea en forma eficiente.
- Clasificación de las tareas de acuerdo a las funciones del puesto.
- Identificación de los conocimientos, destrezas y actitudes que son importantes y para que tareas.

Si se asegura el análisis de la tarea educativa desde los mismos centros de formación profesional, se estaría de alguna manera disminuyendo las discrepancias entre lo que es y lo que debe ser, es decir el docente sabría qué hacer y cómo hacer, elevando de esta manera la productividad en su práctica pedagógica y por ende en la institución.

1.2.3.1. La función del gestor educativo.

En la actualidad más que ningún otro momento, porque estamos viviendo en una sociedad del conocimiento apremia que el gestor educativo ejerza liderazgo en sus funciones, solo así se aseguraría la buena marcha de toda la institución a su cargo. Este liderazgo implica procesos que se orienten a la transformación de la organización en pro de mejorar la educación.

La nueva gestión de procesos en educación, que se lleva a efecto actualmente en nuestro país, exige que el gestor educativo cumpla ciertos roles como los que plantea Machado en el contexto de la descentralización de la escuela, tales como:

Definir políticas y metas educacionales claras y precisas; formular estándares de aprendizaje y un currículo básico común; evaluar el sistema de enseñanza y las escuelas; garantizar la disponibilidad de recursos financieros suficientes para favorecer una educación de calidad para todos; hacer llegar a las escuelas los recursos humanos, materiales, tecnológicos y financieros necesarios para el buen desempeño de su trabajo; definir indicadores y producir datos e informaciones indispensables para la formulación de una política educacional coherente que promueva la calidad con equidad; promover la capacitación de los directores de las escuelas; finalmente incentivar la participación social en educación para su mejoramiento. En este sentido es relevante que los gestores del sistema educativo estén, permanentemente, dando cuenta pública e informando acerca de lo que está sucediendo en ese sector. (2001, pp.5-8)

A más de estos roles que se han mencionado, se requiere un gestor educativo que como "líder transformacional" (Chiavenato, 1999) busque convertir a sus colaboradores en líderes de la actividad educativa que llevan a cabo, facilitándoles su labor y acompañándolos a cumplir con sus expectativas personales, académicas y pedagógicas con compromiso ético y social.

1.2.3.2. La función del docente.

La función del docente involucra una heterogeneidad de roles , por lo tanto al docente se le pide poseer una serie de capacidades para enfrentar la tarea no solo de enseñar, sino de educar ; se requiere que el docente conjugue sus tres saberes : conocer, hacer y ser, o se tenga presente en la labor educativa como lo diría Chavarría "las tres claves del éxito : la solidez académica, la habilitación didáctica y la ética profesional " (2004, p.143).

La sociedad actual del conocimiento, demanda de un docente que realice vigorosa, apasionada y éticamente su labor.

Por su parte Marqués (2000, pp.1-8), señala las principales funciones que debemos realizar los docentes hoy:

- Diagnóstico de necesidades de los estudiantes
- Preparar las clases.
- Buscar y preparar materiales para los alumnos,
- Docencia centrada en la diversidad del estudiante.
- Ofrecer tutoría y ejemplo
- Investigar en el aula con los estudiantes
- Colaborar en la gestión del centro

La nueva sociedad, demanda un nuevo docente que se convierta en un facilitador de recursos y herramientas que el alumno necesita para explorar y elaborar nuevos conocimientos, se requerirá docente con base sólida en su formación inicial, como en su ejercicio, que interactúe profesionalmente con otros profesores para que se enriquezca su quehacer educativo.

Los profesores constituyen un elemento esencial en cualquier sistema educativo y resultan imprescindibles a la hora de iniciar cualquier cambio. Sus conocimientos y destrezas son esenciales para el buen funcionamiento de un programa; por lo tanto, deben poseer recursos técnicos y didácticos que les permitan cubrir sus necesidades.

Concluyendo se podría decir que la función docente involucra ante todo una vocación hacia tan delicada, placentera y única labor la de ser mediadores en la construcción de ese nuevo ser que necesita la nueva sociedad.

1.2.3.3.La función del entorno familiar.

La familia es sin lugar a dudas el entorno en donde las niñas y los niños adquieren las primeras habilidades: aprende a reír, a jugar, se les enseña los hábitos más básicos como los relacionados con la alimentación y otros más complejos como es la relación con otras personas.

Tanto el ambiente escolar como el entorno familiar son escenarios educativos; el papel de la familia consiste en formar para la vida en los múltiples y complejos aspectos como es en lo sexual, en lo moral, en lo estético, en valores, en lo espiritual, etc. Si en estas cosas falla la familia, es dudoso que alguien más pueda sustituirla. También compete a los padres el educar la voluntad de sus hijos, su capacidad de esfuerzo, de entrega y de sacrificio, su espíritu de cooperación y su capacidad para amar. Así acertadamente ya lo mencionaba en el siglo XVII el padre de la Pedagogía Comenius en su obra magistral "La escuela materna", el protagonismo de la familia en la educación en sus primeros seis años de vida del niño (citado en Martínez y Sánchez, s.f.) .

En esencia se puede afirmar que escuela y familia se complementan, pero no se substituyen, puesto que son instituciones sociales con un mismo fin la educación y socialización de los individuos, constituyen el marco referencial para la inserción adecuada del ser humano a la sociedad, aunque son diferentes en cuanto a su origen, composición y formas de cohesión interna. Actualmente más que en cualquier otra época, se está tomando como criterio de calidad y garantía la participación activa de los padres en las instituciones educativas.

1.2.3.4.La función del estudiante.

Mucho se ha dicho, a partir del surgimiento de la Escuela Nueva, que el centro del proceso de enseñanza - aprendizaje es el alumno, por tanto no se puede negar su papel protagónico dentro de este proceso, y el quehacer del docente debe estar enfocado en lograr que el estudiante se involucre en su proceso de aprendizaje de manera activa, consciente, y motivada, tal como lo confirma Duart y Sangrá (2000), "parte del éxito de los modelos formativos está en el interés, la motivación y la constancia del estudiante."

Con los avances tecnológicos introducidos en la educación, desde el nivel básico hasta el superior, se exige un nuevo rol tanto al docente como al estudiante, los dos comparten la responsabilidad de construir "aprendizajes significativos", como lo diría Ausubel.

La función del estudiante en esta nueva era, la sociedad de la información, según Salinas (1997, pp.8-9) implica:

- Acceso a un amplio rango de recursos de aprendizaje
- Poseer destrezas para poder usar las herramientas de información y poder acceder a las mismas
- Participación de los alumnos en experiencias de aprendizaje, basadas en las necesidades específicas de cada uno.
- Acceso a grupos de aprendizaje colaborativo
- Experiencias en tareas de resolución de problemas que son relevantes para los puestos de trabajos contemporáneos y futuros.

En definitiva el papel que debe desempeñar el estudiante de hoy es aprender a aprender, para asimilar y construir el conocimiento en forma crítica, reflexiva, significativa y autónoma, en concordancia con las demandas y exigencias que la sociedad actual le impone.

1.2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprender.

En el acto didáctico, las actividades de enseñanza que realizan los docentes se entrelazan con los procesos de aprendizaje que realizan los estudiantes, en tal virtud tal como se enseñe será tal como se aprenda, por tanto urge que estos procesos sean óptimos, eficientes enmarcados en una reflexión cotidiana que permita corregir los errores en el camino para lograr la transformación que la educación pretende.

Desde una óptica constructivista, según Manssimino (2010, párr.1) "el alumno construye su conocimiento a partir de su propia forma de ser, pensar e interpretar la información", por tanto el docente respetando la identidad del estudiante deberá ser quien le guíe en su proceso de construcción, le propicie su interacción con los otros para que se generen aprendizajes verdaderos. Además es importante tener presente lo que en algún momento lo mencionó Confucio "dime algo y lo olvidaré, enséñame algo y lo recordaré, pero hazme participe de algo y entonces aprenderé " (mencionado en una entrevista a Schank, 2008) y otros ilustres pedagogos constructivistas como: Ausubel, Piaget, Vigostsky "los alumnos aprenden haciendo".

En este contexto no se puede dejar de lado la función del docente, que para enseñar tendrá que ser el guía del alumno, para que éste aprenda a aprender, pues es lo que garantiza que las personas obtengan la capacidad de continuar adquiriendo conocimientos nuevos en forma ilimitada. También se hace necesario poner énfasis en el trabajo cooperativo, que fortalecerá el proceso de enseñanza y aprendizaje, pues somos por naturaleza seres sociables y por lo tanto se facilitan los aprendizajes en el compartir con los demás; como lo promovía Dewey (citado en Vera, 2009, enero)"construir conocimientos dentro del aula a partir de la interacción y la ayuda entre pares en forma sistemática" (p.2).

Actualmente en la nueva era, donde se habla de la sociedad del conocimiento, se requiere nuevas formas de aprendizaje, nuevos ambientes de aprendizaje que estén influenciados por las tecnologías de la información y comunicación (TIC). A diferencia de "la sociedad industrializada, caracterizada por seguir la ley de las tres unidades: Unidad de tiempo, unidad de lugar y unidad de acción (Todos en el mismo lugar, al mismo tiempo, realizando las mismas actividades de aprendizaje)" como lo sostiene

Salinas (1997, p.14), la evolución plantea nuevos desafíos a la educación, cambios que afectan a todos los elementos del proceso educativo: objetivos, contenidos, profesores, alumnos, metodologías, recursos, etc.

Con todo lo afirmado, no se puede negar la necesidad de cambiar los roles tradicionales que han tenido cada actor del ámbito educativo, si se quiere superar las carencias formativas del docente como del docente en esta nueva era de vertiginosos adelantos.

1.3. Cursos de formación

1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente.

Al ser la capacitación "un proceso continuo y planeado en base a las necesidades actuales de la empresa" (Zarazúa, 1999, párr.13), su realización va a corregir las debilidades de la organización y se proyectará al logro de los objetivos de la institución.

Para Rodríguez la capacitación es un "conjunto de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y modificar actitudes del personal de todos los niveles para que desempeñen mejor su trabajo"(1991, p.2) .

Reza afirma que es "un conjunto de acciones tendientes a proporcionar y/o desarrollar las aptitudes de una persona, con el afán de prepararlo para que desempeñe adecuadamente su ocupación o puesto de trabajo y los inmediatos superiores" (1995, p.25).

Tomando como referencia las definiciones anteriores, se puede decir que la capacitación docente se refiere a las políticas y procedimientos planeados para preparar a potenciales profesores con el conocimiento, actitudes y habilidades necesarias para cumplir sus labores eficazmente en la sala de clases, escuela y comunidad escolar.

La formación y dentro de ésta la capacitación del docente en el siglo XXI, es una necesidad que hay que satisfacer, es un reto que emerge de los nuevos desafíos y desarrollo que se experimenta en el mundo científico y tecnológico, que hay que afrontar con altura para poder responder a los requerimientos del mundo actual.

Según Núñez y Palacios (2003, pp.14-16), hay varios aspectos importantes en la concepción de la capacitación de los profesores que es necesario tener en cuenta para un programa efectivo como son:

1. Concebir a la capacitación docente como un proceso continuo, esto es que el profesor debe asumir una dinámica de superación profesional todo el tiempo, haciéndole parte de su práctica cotidiana.
2. La capacitación docente como proceso interdisciplinario, requiriéndose de varias ciencias para poder avanzar.
3. La capacitación docente como proceso del trabajo en equipo, esto es apoyándose mutuamente los profesores en su tarea, mejorando las condiciones de trabajo.

Es importante la permanente capacitación docente, para poder revisar, reflexionar, corregir y replantearse la planificación, ejecución y evaluación de la tarea educativa y poder así conseguir los fines educativos.

El proceso de capacitación continua reclama un docente entregado a tiempo completo a su trabajo, por tanto no se debe descuidar su motivación tanto interna como externa, su revalorización social y económica, o como lo diría Zarazúa(1999, sección conclusiones, párr. 2) "los resultados de la capacitación deben ser siempre calificados mediante una evaluación del desempeño y ésta debe enlazarse con incrementos de sueldo".

En definitiva la capacitación docente juega un papel fundamental, pues un docente capacitado tiene menos posibilidades de provocar errores en la formación del ser humano y más posibilidades de contribuir al desarrollo integral de la persona que tanto se anhela.

1.3.2. Ventajas e inconvenientes.

Si se parte que la capacitación al personal es una estrategia que debe acompañar a los demás esfuerzos de cambio que una organización lleve adelante, vemos que sus implicaciones son positivas en muchos aspectos, tal como lo comparte Ayala (2004, sección beneficios de la capacitación) a continuación:

- Permite que el personal se ponga de acuerdo en la introducción de mejoras.
- Conduce a rentabilidad más alta y a actitudes más positivas.
- Mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles.
- Eleva la moral de la fuerza de trabajo.
- Ayuda al personal a identificarse con los objetivos de la organización.
- Crea mejor imagen de la institución.
- Mejora la relación jefes-subordinados.
- Es un auxiliar para la comprensión y adopción de políticas.
- Se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas.
- Promueve al desarrollo con vistas a la promoción.
- Contribuye a la formación de líderes y dirigentes.
- Incrementa la productividad y calidad del trabajo.
- Mejora las aptitudes comunicativas.
- Sube el nivel de satisfacción con el puesto.
- Permite el logro de metas individuales.
- Desarrolla un sentido de progreso en muchos campos.
- Elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia individual
- Ayuda en la orientación de nuevos colaboradores.
- Proporciona información sobre disposiciones oficiales.
- Hace viables las políticas de la organización.
- Alienta la cohesión de grupos.
- Proporciona una buena atmósfera para el aprendizaje.
- Convierte a la institución en un entorno de mejor calidad para trabajar.

En definitiva la capacitación es una inversión, donde salen ganando todos los involucrados, pues los colaboradores satisfacen sus propias necesidades y por otra parte ayudan a las organizaciones a alcanzar sus metas y responder de manera competitiva a los cambios. Siendo así no existirían inconvenientes en la aplicación de cursos de formación, a más de la inversión económica que se requiere para la ejecución de programas de capacitación, pero esto se ve minimizado frente a los logros de estándares de calidad.

Sin embargo también debemos mencionar que en la transformación de la formación docente se presentan retos, o lo que diría Aguerrondo (2004) desafíos, entre los que podemos mencionar:

- La distancia entre las propuestas de desarrollo profesional y las competencias que debiera tener el docente en un nuevo modelo de enseñanza.
- La utilización en el desarrollo profesional docente de las formas más modernas de educación a distancia, llamados e-aprendizaje.
- Modificaciones en la carrera docente, como la reestructuración de sus condiciones de trabajo, la rendición de cuentas como todo servidor público, entre otras.

Es motivante saber que en nuestro país se están realizando esfuerzos por alcanzar una mejor calidad de educación, desde la aprobación del Plan Decenal de Educación por todos los ecuatorianos en el 2006, la aplicación de la nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI y su reglamento a partir del 2011 y 2012 respectivamente que promueven un nuevo sistema basado en Gestión por Procesos.

1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

Toda actividad debe ser planificada para garantizar el éxito de los objetivos planteados, en este sentido los cursos formativos requieren ser diseñados, planificados, como primer paso frente a la satisfacción de las necesidades de formación detectadas, así también lo afirma Tejada y Navío (2004, p.6) "sea cual sea el profesional que interviene en la tarea formativa, la elaboración del plan, del programa o de la acción concreta, es una competencia ineludible, básica en este entorno profesional".

Los cursos de formación alcanzarán sus metas, si se delinea paso a paso su accionar y su efectividad, esto se lo logra con un proceso de planificación, como el que plantea Gairín (1997):

Proceso continuo y unitario que comienza con el desarrollo de objetivos, define estrategias para conseguirlos y establece planes coherentes con las anteriores decisiones; esto es, decide por adelantado cuestiones como: ¿qué se hará? ¿Cómo se hará? ¿Quién lo hará?. Pero también incorpora mecanismos de

control que permiten las adaptaciones necesarias que las nuevas realidades impongan (p.158).

Es importante tener en cuenta la diferencia entre planificación y diseño, pues el uno le incluye al otro, como lo señala Alonso "la planificación es un proceso integral y continuo que se desarrolla a través de tres modelos o subprocesos secuenciales: el analítico, el normativo y el operativo. De este último forma parte el diseño"(citado en Tejada y Navío, 2004, p.11) .

Por otro lado también es necesario estimar y anticipar cuáles van a ser los recursos humanos materiales y financieros que se van a necesitar para llevar a cabo los distintos programas y/o acciones de formación, pues son lo que van a facilitar el proceso de capacitación

1.3.4.Importancia de la formación del profesional de la docencia.

Desde el siglo XIX hasta la fecha se ha venido recalando la importancia que la formación permanente docente tiene en el ámbito laboral. En las instituciones escolares al profesor se le exige un nuevo comportamiento profesional, una nueva actitud hacia los alumnos, conocimientos y habilidades pedagógicas flexibles, una mayor cooperación según las distintas situaciones y contextos educativos; un dominio en la materia y en los métodos pedagógicos, en aspectos organizativos, en saber impulsar y motivar el trabajo de los alumnos; que sepa preparar a sus alumnos para una integración y participación cívica, entre otros.

No se puede negar la importancia de la formación del docente, pues es la pieza clave para una educación de calidad, así ya se lo manifestaba en la Declaración mundial Educación para todos, aprobada en 1990 en Tailandia, "el progreso de la educación depende en gran medida de la formación y competencia del profesorado, como también de las cualidades humanas pedagógicas y profesionales de cada educador" (Imbernón, 1994 p.18).

En nuestro país últimamente se está tratando de revalorizar la profesión del docente, y es así que desde el Ministerio de Educación se la llama "profesión de profesiones", por tanto la formación del profesional de docencia, debe ser llevada con mucho tino y cuidado, pues es del profesor en sus distintos niveles de quien en buena medida

depende el ciudadano del hoy y mañana, y el propender a generar una sociedad más justa, más humana y armónica.

La formación profesional docente en nuestro país ha dejado mucho que desear, es conocido hasta recientemente frases como "para ser profesor no más", pero parece que el estar entrando a nivel mundial en la nueva sociedad del conocimiento, ha exigido a los gobernantes, poner sus ojos en la profesionalización auténtica del docente, y es así que actualmente en nuestro país se habla de una Universidad Nacional de Educación (UNAE), cuya visión "es ser un referente nacional e internacional en la formación del docente y otras profesiones de educación..." (ministerio de educación del Ecuador), para ello se está seleccionando a los mejores profesionales para que sean parte de la transformación educativa.

La creación por primera vez de una institución de educación superior como la UNAE, dedicada específicamente a la formación del profesional de la docencia, nos reconforta, pues nos hace pensar en días mejores, están por venir en educación que es la piedra angular del desarrollo de un país.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

2.1. Contexto

La presente investigación se la realiza en la institución educativa Fiscal, sección matutina, Colegio Técnico “Dr. Camilo Gallegos Domínguez”, de la ciudad de Latacunga, la cual alberga a 640 estudiantes que cursan entre noveno año de Educación Básica y Tercero de Bachillerato, se oferta el Bachillerato técnico con las figuras profesionales de: Administración de sistemas y Comercialización y Ventas. Cuenta con una planta de 30 docentes. Está ubicada en el km 1 panamericana norte de la ciudad de Latacunga, provincia del Cotopaxi. El entorno socio-económico de la institución corresponde en su mayoría a un sector de la población indígena de bajos recursos económicos, los estudiantes provienen de los alrededores de la urbe, su entorno familiar corresponde a un nivel bajo de educación.

2.2. Participantes

Como el número de docentes que laboran en Bachillerato es menor a 40, se decidió trabajar con toda la población en la investigación, constituida por 30 docentes que enseñan en Bachillerato del Colegio Técnico “Dr. Camilo Gallegos Domínguez”, de la ciudad de Latacunga.

Tabla N°2: Género del investigado

| Género | F | % |
|-------------|----|-----|
| Masculino | 15 | 50 |
| Femenino | 15 | 50 |
| No contesta | 0 | 0 |
| TOTAL | 30 | 100 |

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

Elaborado por: Germania Vaca Vásquez

En la institución el 50% del personal docente son de género femenino, lo reafirma la inserción cada vez más de la mujer en cargos públicos, como lo demuestra el 65% de mujeres en el cuerpo docente del Ecuador según Vaillant (2004).

Tabla N°3: Estado civil del investigado

| Estado civil | F | % |
|--------------|-----------|---------------|
| Soltero | 4 | 13,33 |
| Casado | 23 | 76,67 |
| Viudo | 0 | 0,00 |
| Divorciado | 3 | 10,00 |
| TOTAL | 30 | 100,00 |

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

Elaborado por: Germania Vaca Vásquez

El 76,67% de los docentes mantienen un estado civil casado.

Tabla N°4: Edad del investigado

| Edad | F | % |
|----------------|-----------|---------------|
| 20-30 | 5 | 16,67 |
| 31-40 | 11 | 36,67 |
| 41-50 | 10 | 33,33 |
| 51-60 | 3 | 10,00 |
| 61-70 | 1 | 3,33 |
| Más de 71 años | 0 | 0,0 |
| No contesta | 0 | 0,0 |
| TOTAL | 30 | 100,00 |

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

Elaborado por: Germania Vaca Vásquez

El 70% fluctúa su edad entre 31 años y 50 años, por tanto tenemos un personal joven en la institución.

Tabla N° 5: Cargo que desempeña

| Cargo | F | % |
|---------------------------------------|-----------|---------------|
| Docente | 25 | 83,33 |
| Técnico-docente | 2 | 6,67 |
| Docente con funciones administrativas | 3 | 10,00 |
| No contesta | 0 | 0,00 |
| Total | 30 | 100,00 |

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

Elaborado por: Germania Vaca Vásquez

El 83,33% del personal desempeñan únicamente funciones docentes.

Tabla N°6: Tipo de relación laboral

| Tipo | f | % |
|-------------------------|-----------|---------------|
| Contratación indefinida | 1 | 3,33 |
| Nombramiento | 17 | 56,67 |
| Contratación ocasional | 12 | 40,00 |
| Reemplazo | 0 | 0,00 |
| No contesta | 0 | 0,00 |
| TOTAL | 30 | 100,00 |

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

Elaborado por: Germania Vaca Vásquez

Solo el 56,67 % de los docentes tienen Nombramiento, quedando un considerable número de docentes que están bajo la modalidad de contrato, lo cual genera que el desempeño no se lo realice al 100%, debido a la inestabilidad laboral.

Tabla N°7: Tiempo de dedicación al trabajo en la institución

| Tiempo de dedicación | F | % |
|----------------------|-----------|---------------|
| Tiempo Completo | 30 | 100,00 |
| Medio tiempo | 0 | 0,00 |
| Por horas | 0 | 0,00 |
| TOTAL | 30 | 100,00 |

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

Elaborado por: Germania Vaca Vásquez

El 100% de los docentes trabaja a tiempo completo en la Institución.

Tabla N° 8: Nivel más alto de formación académica que posee

| Nivel | F | % |
|---|-----------|--------------|
| Bachillerato | 0 | 0,0 |
| Nivel técnico o tecnológico superior | 2 | 6,7 |
| Lic., Ing., Eco., Arq., etc. (3er. nivel) | 23 | 76,7 |
| Especialista (4° nivel) | 0 | 0,0 |
| Maestría (4° nivel) | 5 | 16,6 |
| PhD (4° nivel) | 0 | 0,0 |
| No contesta | 0 | 0,0 |
| TOTAL | 30 | 100,0 |

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

Elaborado por: Germania Vaca Vásquez

El 76,7% de los docentes tienen título de tercer nivel, y el 16,6% tienen un título cuarto nivel, lo cual demuestra que la mayoría de docentes son personas preparadas para el desempeño de la función que le corresponde.

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 coexisten en estrecho vínculo, el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles. La investigación-acción se produce dentro y como parte de las condiciones habituales de la realidad que es objeto de estudio, uno de sus rasgos más típicos es su carácter participativo: sus actores son a un tiempo sujetos y objetos del estudio Hernández (2006, p.29). Tiene las siguientes características:

- Es un estudio **transeccional/transversal** puesto que se recogen datos en un momento único.
- Es **exploratorio**, debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial.
- Es **descriptivo**, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados, que son producto de la aplicación del cuestionario.

El proceso a desarrollar en la presente investigación, como parte del **diseño metodológico**, está basado en un enfoque cuantitativo (datos numéricos) que luego de tabulado y presentado en tablas estadísticas, amerita la utilización de métodos de orden cualitativo, puesto que se busca determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los actores investigados, los docentes de bachillerato, para en función de su experiencia y vivencia, establecer puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las reales necesidades de formación.

2.3.2. Métodos de investigación.

- **Analítico**
En el análisis realizado en la interpretación de los resultados de cada aspecto de la encuesta aplicada, lo que permitirá conocer de mejor manera las necesidades de formación.
- **Sintético**
Al permitir la comprensión cabal de la esencia de lo que ya conocemos en todas sus partes y particularidades realizadas en el análisis.
- **Inductivo**
Al permitir la formulación de hipótesis de la presente investigación, y llegar a establecer conclusiones en base al análisis de cada una de las particularidades del objeto de estudio.
- **Deductivo**
La inferencia deductiva utilizada, al mostrar cómo un principio general, descansa en un grupo de hechos particulares que son la experiencia pedagógica de cada docente investigado.
- **Hermenéutico**
Al permitir esclarecer, comprender, interpretar los resultados obtenidos al aplicar la encuesta, como explicar las relaciones existentes entre un hecho y el contexto en el cual acontece.
- **Estadístico**
Al emplear una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación, como: Recolección, Recuento, presentación, entre otros.

2.4. Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Técnicas de investigación.

Se han revisado algunas técnicas y a continuación se pone de manifiesto las empleadas (Puente (2000)).

- **Observación directa**
Al ponerse en contacto personalmente con el hecho que se trata de investigar
- **Encuesta**

AL utilizar un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos, a fin de que las contesten igualmente por escrito

- **Lectura**

Como una herramienta para acceder a una investigación bibliográfica sobre la temática de estudio, permitiendo aclarar, comprender e interpretar acertadamente los hechos de la problemática de estudio.

- **Organizadores gráficos**

Se emplea gráficos que facilitan la comprensión de la información recolectada.

2.4.2. Instrumentos de investigación.

El instrumento de recolección de datos, utilizado en el presente estudio es el cuestionario, el mismo que contiene preguntas abiertas y cerradas, tomadas de instrumentos previamente validados, contextualizado al entorno nacional considerando la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su respectivo reglamento, por el equipo de planificación (UTPL) del presente proyecto.

El cuestionario aplicado, ha sido elaborado para obtener de manera sistemática, ordenada, y en forma anónima la información sobre las variables que intervienen en la investigación “Necesidades de Formación Docente de Bachillerato”, como: datos institucionales, información general del investigado, formación docente, cursos y capacitaciones, y lo referente a la práctica pedagógica del docente.

2.5 Recursos

2.5.1. Talento Humano.

- 30 personas entre docentes, directivos que dictan clase en Bachillerato
- Investigadora: Germania Vaca V.

2.5.2. Materiales.

- Hojas de encuestas
- Proyector de imagen
- Computador
- Internet.

2.5.3.Económicos.

| | |
|-------------------------|------------------|
| • Impresión de Hojas | \$ 150,00 |
| • Reproducción de hojas | \$ 50,00 |
| • Uso de Internet | \$ 300,00 |
| TOTAL | \$ 500,00 |

2.6. Procedimiento.

El presente trabajo investigativo ha sido planificado por el equipo de Planificación de la Universidad Técnica Particular de Loja, como trabajo de fin de Maestría, previa la obtención del Título de Magíster en Gerencia y Liderazgo Educativo.

Se inicio con la aplicación de una encuesta a la totalidad de la población investigada, 30 docente, mediante un cuestionario previamente validado, para la determinación del diagnóstico de necesidades formativas en el Colegio De Bachillerato Técnico “Dr. Camilo Gallegos Domínguez”, de la ciudad de Latacunga, durante el período 2012-2013, las mismas que son recogidas, organizadas y presentadas en tablas y gráficos estadísticos.

De los resultados obtenidos, se realizó un análisis de los problemas, debilidades y fortalezas encontradas en la Institución investigada, en contraste con la teoría pertinente simultáneamente consultada. Seguidamente se planteó las conclusiones de los aspectos de mayor significación, como también se formuló las recomendaciones que se deberán tomar en cuenta para superar las necesidades de formación detectadas en el docente de Bachillerato del Colegio investigado.

En base a las carencias y necesidades que presentaron los docentes encuestados, se propone un curso de formación, que se espera cubra las expectativas y resuelva las debilidades encontradas.

Finalmente todo este proceso del trabajo investigativo, ha sido recogido, organizado, presentado de manera secuencial, cumpliendo con los criterios propios de la metodología científica y el informe está sujeto a la normativa que la Universidad Técnica Particular de Loja adopta para los trabajos investigativos del cuarto nivel de formación académica.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1. Necesidades formativas

Tabla N° 9: Relación de la Titulación de Pregrado con el ámbito educativo

| Relación | F | % |
|---|-----------|--------------|
| Licenciado en educación (diferentes menciones/especialidades) | 22 | 73,3 |
| Doctor en educación | 1 | 3,33 |
| Psicólogo educativo | 0 | 0,00 |
| Psicopedagogo | 0 | 0,00 |
| Profesor de Primaria | 1 | 3,33 |
| No contesta | 6 | 20,00 |
| TOTAL | 30 | 100,0 |

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

Elaborado por: Germania Vaca Vásquez

El 79,96% de docentes poseen un título de pregrado que tiene relación con educación, lo que de alguna manera garantiza un buen desempeño de la labor educativa.

Tabla N° 10: Relación de la Titulación de Pregrado con otras profesiones

| Relación | f | % |
|---------------------------|-----------|--------------|
| Ingeniero | 3 | 10,0 |
| Arquitecto | 0 | 0,0 |
| Contador | 0 | 0,0 |
| Abogado | 2 | 6,7 |
| Economista | 1 | 3,3 |
| Médico | 0 | 0,0 |
| Veterinario | 0 | 0,0 |
| Otras : Gestión Comercial | 1 | 3,3 |
| No contesta | 23 | 76,7 |
| TOTAL | 30 | 100,0 |

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

Elaborado por: Germania Vaca Vásquez

Existe un considerable porcentaje como lo es el 23,3 % de docentes, cuya titulación de pregrado no guarda relación con educación.

Tabla N° 11: Relación del Título de Posgrado y el ámbito educativo

| Relación | f | % |
|----------------------------|----|-------|
| El ámbito educativo | 5 | 16,67 |
| Otros ámbitos, especifique | 0 | 0 |
| No contesta | 25 | 0 |
| TOTAL | 30 | 100 |

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

Elaborado por: Germanía Vaca Vásquez

Únicamente el 16,67% de los docentes tienen título de posgrado, y todos lo tienen relacionado con el ámbito educativo, lo que de alguna manera sí influye en la calidad educativa que se oferta en la institución.

Tabla N° 12: Interés para obtener la titulación de cuarto nivel

| Interés | F | % |
|-------------|----|------|
| Si | 23 | 76,7 |
| No | 7 | 23,3 |
| No contesta | 0 | 0,0 |
| TOTAL | 30 | 100 |

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

Elaborado por: Germanía Vaca Vásquez

Existe una mayoría del 76,7 % de los docentes, por seguir preparándose y obtener la titulación de cuarto nivel.

Tabla N° 13: En que le gustaría capacitarse

| Nivel | f | % |
|-------------|----|-------|
| Maestría | 18 | 60,0 |
| PhD | 5 | 16,7 |
| No contesta | 7 | 23,3 |
| TOTAL | 30 | 100,0 |

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

Elaborado por: Germanía Vaca Vásquez

El 60% de los docentes están interesados en obtener una maestría, y un 16,7% por obtener un PHD, aunque cabe destacar que también existe un 23% con una posición de indiferencia.

Lo que nos da para pensar que un grupo de docentes se sienten desmotivados, lo cual sería negativo para la buena marcha de la institución, mucho más cuando hoy es necesaria una formación docente de manera continua y permanente para responder acertadamente a los desafíos que la sociedad del conocimiento le impone.

Tabla N° 14: Importancia de seguir capacitándose en temas educativos

| Alternativa | f | % |
|-------------|-----------|--------------|
| Si | 30 | 100,0 |
| No | 0 | 0,0 |
| No contesta | 0 | 0,0 |
| TOTAL | 30 | 100,0 |

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

Elaborado por: Germania Vaca Vásquez

El 100% de los docentes, están interesados en seguir capacitándose, y esto es positivo, pues se está consciente de lo importante de tener una formación permanente y que ésta se lo haga en el ámbito educativo, porque si se quiere mejorar la calidad de la educación, el principal elemento de esta transformación es el docente.

Tabla N° 15: Forma en la que le gustaría recibir la capacitación al profesional

| Forma de capacitación | f | % |
|-----------------------------------|----|-------|
| Presencial | 8 | 26,67 |
| Semipresencial | 9 | 30,00 |
| A distancia | 4 | 13,33 |
| Virtual/por Internet | 1 | 3,33 |
| Presencial y Virtual/por internet | 2 | 6,67 |
| Semipresencial y a distancia | 1 | 3,33 |
| Distancia y virtual | 1 | 3,33 |
| Semipresencial y virtual | 4 | 13,33 |
| TOTAL | 30 | 100 |

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

Elaborado por: Germania Vaca Vásquez

El 30% de los docentes, manifiestan su sentir de capacitarse en forma semipresencial.

Tabla N° 16: Horario en la que le gustaría recibir la capacitación presencial o semipresencial

| Horario de la capacitación | f | % |
|----------------------------|----|------|
| De lunes a viernes | 13 | 43,3 |
| Fines de semana | 11 | 36,7 |
| No contesta | 6 | 20,0 |
| TOTAL | 30 | 100 |

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

Elaborado por: Germania Vaca Vásquez

El 43,3 % de los encuestados les gustaría recibir la capacitación en un horario de lunes a viernes, esto se debe a su preferencia de dedicar el fin de semana a la familia u otra actividad.

Tabla N° 17: Temáticas en las que le gustaría capacitarse al profesional

| Temáticas de capacitación | SI | | NO | | TOTAL |
|--|----|------|----|------|-------|
| | f | % | f | % | % |
| Pedagogía educativa | 15 | 50,0 | 15 | 50,0 | 100 |
| Teorías del aprendizaje | 2 | 6,7 | 28 | 93,3 | 100 |
| Valores y educación | 3 | 10,0 | 27 | 90,0 | 100 |
| Gerencia/Gestión educativa | 5 | 16,7 | 25 | 83,3 | 100 |
| Psicopedagogía | 1 | 3,3 | 29 | 3,3 | 100 |
| Métodos y recursos didácticos | 6 | 20,0 | 24 | 80,0 | 100 |
| Diseño y planificación curricular | 5 | 16,7 | 25 | 83,3 | 100 |
| Evaluación del aprendizaje | 5 | 16,7 | 25 | 83,3 | 100 |
| Políticas educativas para la administración | 2 | 6,7 | 28 | 93,3 | 100 |
| Temas relacionados con las materias a su cargo | 6 | 20,0 | 24 | 80,0 | 100 |
| Formación en temas de mi especialidad | 13 | 43,3 | 17 | 56,7 | 100 |
| Nuevas tecnologías aplicadas a la educación | 6 | 20,0 | 24 | 80,0 | 100 |
| Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos | 6 | 20,0 | 24 | 80,0 | 100 |
| No contesta | 1 | 3,3 | 29 | 3,3 | 100 |

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

Elaborado por: Germania Vaca Vásquez

El 50% de docentes les gustaría capacitarse en pedagogía, y el 43,3% en temas de su especialidad, lo que demuestra en un buen número de docentes su interés por mejorar su práctica pedagógica.

Tabla N° 18: Obstáculos que impiden la capacitación del profesional

| Obstáculos | Si | | No | | Total |
|---|----|------|----|-------|-------|
| | f | % | f | % | % |
| Falta de tiempo | 16 | 53,3 | 14 | 46,7 | 100 |
| Altos costos de las cursos o capacitaciones | 6 | 20,0 | 24 | 80,0 | 100 |
| Falta de información | 8 | 26,7 | 22 | 73,3 | 100 |
| Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución en donde labora | 6 | 20,0 | 24 | 80,0 | 100 |
| Falta de temas acordes con su preferencia | 12 | 40,0 | 18 | 60,0 | 100 |
| No es de su interés la capacitación profesional | 0 | 0,0 | 30 | 100,0 | 100 |
| Otros motivos, cuáles: | 0 | 0,0 | 30 | 100,0 | 100 |
| No contesta | 1 | 3,3 | 19 | 63,3 | 100 |

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

Elaborado por: Germania Vaca Vásquez

El 53,3% ,40% y el 26,7% de docentes, señalan que entre los obstáculos que les imposibilitan capacitarse son la falta de: tiempo, temas acordes con su preferencia e información respectivamente. Por lo tanto el Ministerio de Educación como principal responsable de la capacitación docente, deberá buscar e implementar estrategias que permitan la capacitación se lleve a efecto de manera eficaz en el 100% de los docentes.

Tabla N° 19: Motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones

| Motivos | Si | | No | | Total |
|---|----|------|----|------|-------|
| | f | % | f | % | % |
| Aparición de nuevas tecnologías | 14 | 46,7 | 16 | | |
| Falta de cualificación profesional | 1 | 3,3 | 29 | 96,7 | 100 |
| Necesidades de capacitación continua y permanente | 21 | 70,0 | 9 | 30,0 | 100 |
| Actualización de leyes y reglamentos | 4 | 13,3 | 26 | 86,7 | 100 |
| Requerimientos personales | 7 | 23,3 | 23 | 76,7 | 100 |
| Otros. | 0 | 0,0 | 30 | 100 | 100 |
| No contesta | 3 | 10,0 | 27 | 90,0 | 100 |

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

Elaborado por: Germania Vaca Vásquez

El 70% y 46,7% de los docentes consideran que los principales motivos por los que se imparten los cursos de capacitación son: la necesidad de capacitación continua y permanente, y la aparición de nuevas tecnologías respectivamente, lo que demuestra la concientización sobre la problemática de una formación permanente para cubrir las necesidades de formación docente, que hoy más que nunca se hacen visibles por los vertiginosos cambios que se producen en el contorno de la realidad educativa.

Tabla N° 20: Motivos de asistencia a cursos/capacitaciones

| Motivos | Si | | No | | Total |
|--|----|------|----|-------|-------|
| | f | % | f | % | % |
| La relación del curso con mi actividad docente | 22 | 73,3 | 8 | 26,7 | 100 |
| El prestigio del ponente | 3 | 10,0 | 27 | 90,0 | 100 |
| Obligatoriedad | 1 | 3,3 | 29 | 96,7 | 100 |
| Ascenso profesional | 11 | 36,7 | 19 | 63,3 | 100 |
| Facilidad de horarios | 0 | 0,0 | 30 | 100,0 | 100 |
| Lugar | 0 | 0,0 | 30 | 100,0 | 100 |
| Gusto por la capacitación | 12 | 40,0 | 18 | 60,0 | 100 |
| Otros. Especifique cuáles: | 0 | 0,0 | 30 | 100,0 | 100 |
| No contesta | 0 | 0,0 | 30 | 100,0 | 100 |

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

Elaborado por: Germania Vaca Vásquez

Entre los principales motivos por los que el docente asiste a los cursos de capacitación tenemos: en un 73% la relación del curso con su actividad docente, en un 40% el gusto por sus capacitación, y un 36,7% por ascenso profesional, lo que hace suponer que la mayoría de docentes se sienten motivados para continuar preparándose y por ende mejorar la calidad de su labor educativa.

Tabla N° 21: Aspecto de mayor importancia a considerar en un curso/capacitación

| Aspecto | f | % |
|------------------------------|----|-------|
| Aspectos teóricos | 0 | 0,0 |
| Aspectos Técnicos /Prácticos | 5 | 16,7 |
| Ambos | 25 | 83,3 |
| TOTAL | 30 | 100,0 |

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

Elaborado por: Germania Vaca Vásquez

El 83,3 % de docentes, consideran importante tanto los aspectos teóricos, como técnicos- prácticos en los cursos de capacitación.

3.2. Análisis de la formación

3.2.1. La persona en el contexto formativo.

Tabla N°22: La persona en el contexto formativo(en la escala utilizada 1 es la menor calificación y 5 la máxima).

| Escala Pregunta | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | TOTAL % |
|--|---|-------|---|-------|----|-------|----|-------|----|-------|------------|
| | f | % | f | % | f | % | F | % | f | % | |
| Analiza los factores que determinan el aprendizaje | 1 | 3,33 | 0 | 0,00 | 8 | 26,67 | 16 | 53,33 | 5 | 16,67 | 100 |
| Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 10 | 33,33 | 12 | 40,00 | 8 | 26,67 | 100 |
| Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 7 | 23,33 | 13 | 43,33 | 10 | 33,33 | 100 |
| Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente | 0 | 0,00 | 3 | 10,00 | 5 | 16,67 | 14 | 46,67 | 8 | 26,67 | 100 |
| Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante | 1 | 3,33 | 1 | 3,33 | 12 | 40,00 | 10 | 33,33 | 6 | 20,00 | 100 |
| Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica | 0 | 0,00 | 2 | 6,67 | 7 | 23,33 | 16 | 53,33 | 5 | 16,67 | 100 |
| Mi información en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes | 3 | 10,00 | 1 | 3,33 | 7 | 23,33 | 11 | 36,67 | 8 | 26,67 | 100 |
| Percibe con facilidad problemas de los estudiantes | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 9 | 30,00 | 13 | 43,33 | 8 | 26,67 | 100 |
| La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes | 0 | 0,00 | 1 | 3,33 | 7 | 23,33 | 13 | 43,33 | 9 | 30,00 | 100 |
| Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que mis estudiantes comprendan la asignatura | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 4 | 13,33 | 17 | 56,67 | 9 | 30,00 | 100 |
| Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos y ayudarles a solucionar | 0 | 0,00 | 1 | 3,33 | 4 | 13,33 | 12 | 40,00 | 13 | 43,33 | 100 |

| | | | | | | | | | | | |
|---|-----|------|------|------|------|-------|-------|-------|------|-------|-----|
| La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 6 | 20,00 | 10 | 33,33 | 14 | 46,67 | 100 |
| Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje | 1 | 3,33 | 0 | 0,00 | 3 | 10,00 | 12 | 40,00 | 14 | 46,67 | 100 |
| Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 7 | 23,33 | 14 | 46,67 | 9 | 30,00 | 100 |
| El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente | 0 | 0,00 | 2 | 6,67 | 8 | 26,67 | 10 | 33,33 | 10 | 33,33 | 100 |
| Media aritmética | 0,4 | | 0,73 | | 6,93 | | 12,87 | | 9,07 | | 100 |

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

Elaborado por: Germania Vaca Vásquez

Como se puede apreciar de las 14 preguntas que hablan de la formación del docente de la institución, 13 están en la puntuación entre 4 y 5, es decir entre las dos columnas suman más del 50% de los docentes en cada pregunta, lo que demuestra una fortalecida formación, asegurando una influencia positiva en la labor docente.

Sin embargo, es importante destacar que hay un 40% de docentes, que tienen un conocimiento a medias en aspectos relacionados con la psicología del estudiante. Este desconocimiento puede crear obstáculos que le dificulten comprender al estudiante, llegar a él y más que todo poder ayudar y orientar en la solución de problemas propios de su edad cronológica y psicológica.

3.2.2. La organización y la formación.

Tabla N° 23: Cursos propiciados por la institución en los dos últimos años

| Cursos | f | % |
|--------|----|-----|
| SI | 3 | 10 |
| NO | 27 | 90 |
| TOTAL | 30 | 100 |

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

Elaborado por: Germania Vaca Vásquez

Únicamente el 10% de los cursos propiciados en los dos últimos años han sido auspiciados por la institución, lo que demuestra lastimosamente que la institución no ha emprendido en la gestión del recurso humano, descuidado la formación continua del docente, ingrediente principal para mejorar la educación.

Tabla N° 24: Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios.

| Opinión | F | % |
|---------|----|------|
| SI | 1 | 3,3 |
| NO | 29 | 96,7 |
| TOTAL | 30 | 100 |

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

Elaborado por: Germania Vaca Vásquez

El 96,7% de los docentes, afirman que la institución no está propiciando cursos de capacitación, esta evidencia pone de manifiesto, la falta de liderazgo por parte de los directivos de la institución, lo que impide el buen desenvolvimiento de la institución.

Tabla N° 25 : Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos de formación permanente

| F | f | % |
|--------------|----|-------|
| Siempre | 2 | 6,7 |
| Casi siempre | 1 | 3,3 |
| A veces | 8 | 26,7 |
| Rara vez | 9 | 30,0 |
| Nunca | 10 | 33,3 |
| TOTAL | 30 | 100,0 |

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

Elaborado por: Germania Vaca Vásquez

El 33,3% de los docentes, señalan que nunca los directivos fomentan la participación

del personal en curso de formación docente, lo que demuestra la falta de responsabilidad de los directivos al descuidar la preparación continua del profesorado.

Tabla N°26:Práctica pedagógica(en la escala utilizada 1 es la menor calificación y 5 la máxima)

| Pregunta | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | TOTAL % |
|--|------|-------|------|-------|------|-------|-------|-------|------|-------|---------|
| | f | % | F | % | f | % | f | % | f | % | |
| Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato | 2 | 6,67 | 2 | 6,67 | 10 | 33,33 | 8 | 26,67 | 8 | 26,67 | 100 |
| Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI | 0 | 0,00 | 4 | 13,33 | 7 | 23,33 | 11 | 36,67 | 8 | 26,67 | 100 |
| Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato | 0 | 0,00 | 3 | 10,00 | 7 | 23,33 | 16 | 53,33 | 4 | 13,33 | 100 |
| Analiza el clima organizacional de la estructura institucional | 1 | 3,33 | 2 | 6,67 | 8 | 26,67 | 12 | 40,00 | 7 | 23,33 | 100 |
| Conoce del tipo de liderazgo ejercido por los directivos | 4 | 13,33 | 2 | 6,67 | 11 | 36,67 | 9 | 30,00 | 4 | 13,33 | 100 |
| Conoce las herramientas utilizadas por los directivos para planificar actividades | 4 | 13,33 | 5 | 16,67 | 9 | 30,00 | 11 | 36,67 | 1 | 3,33 | 100 |
| Describe las funciones y cualidades del tutor | 0 | 0,00 | 2 | 6,67 | 7 | 23,33 | 15 | 50,00 | 6 | 20,00 | 100 |
| Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos | 5 | 16,67 | 4 | 13,33 | 13 | 43,33 | 6 | 20,00 | 2 | 6,67 | 100 |
| Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos | 0 | 0,00 | 3 | 10,00 | 11 | 36,67 | 11 | 36,67 | 5 | 16,67 | 100 |
| Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 2 | 6,67 | 16 | 53,33 | 12 | 40,00 | 100 |
| Analiza la estructura organizativa institucional | 0 | 0,00 | 1 | 3,33 | 11 | 36,67 | 12 | 40,00 | 6 | 20,00 | 100 |
| Media Aritmética | 1,45 | | 2,55 | | 8,73 | | 11,55 | | 5,73 | | 100 |

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

Elaborado por: Germania Vaca Vásquez

De los 11 preguntas que describen la organización y formación del docente, 8 de ellas se sitúan en los valores más altos de la escala escogida, es decir más del 50% de los docentes demuestran una muy buena organización en su labor.

Sin embargo considerables porcentajes como: 33,3%, 36,67%, 43,3% y 36,67% de los docentes, se muestran indiferentes en: el análisis de los elementos del currículo propuesto para el Bachillerato, el conocimiento del tipo de liderazgo ejercido por los directivos de la institución, en el planteamiento, ejecución y seguimiento a proyectos educativos; económicos y sociales respectivamente. Si esto se reproduce a nivel de país, habría inconvenientes en la aplicación de la reforma del Bachillerato, al no contar con el involucramiento total de los docentes ecuatorianos.

Es innegable el rol de líder que tiene que asumir actualmente el profesional de educación, en tal virtud no se puede admitir que el docente desconozca la temática de liderazgo, es el llamado a conocer las estrategias y procesos para poder como lo dice Chiavenato "influir positivamente en el educando mediante la comunicación para alcanzar los objetivos educativos" (citado en Stucchi, 2007).

Mucho se ha dicho de la efectividad en el proceso educativo de trabajar a través de proyectos, por lo tanto se hace necesario que el profesional de educación tenga pleno conocimiento de la planificación, ejecución y seguimiento de proyectos educativos. Tal como lo menciona Antuñez, Del Carmen, Imbernón, Parcerisa y Zabala (2008, p.16) "la elaboración de proyectos posibilita actuaciones individuales y colectivas más coherentes, económicas y racionales".

3.2.3. La Tarea Educativa.

Tabla N° 27: Las materias que imparte tienen relación con su formación profesional

| Relación | F | % |
|-----------|----|-----|
| Si | 27 | 90 |
| No | 3 | 10 |
| Total | 30 | 100 |

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

Elaborado por: Germania Vaca Vásquez

El 90% de los docentes, enseñan materias acordes a la formación profesional que poseen, lo cual facilita la construcción del conocimiento en sus alumnos.

Tabla N° 28: Años de bachillerato en los que imparte asignaturas

| Año/s de bachillerato | Si | | No | | Total |
|-----------------------|----|------|----|------|-------|
| | f | % | f | % | |
| 1° | 15 | 50,0 | 15 | 50,0 | 30 |
| 2° | 17 | 56,7 | 13 | 43,3 | 30 |
| 3° | 17 | 56,7 | 13 | 43,3 | 30 |

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

Elaborado por: Germania Vaca Vásquez

El 56,7% de docentes trabajan con los segundos y terceros años de bachillerato.

Tabla N°29:Práctica Pedagógica. (en la escala utilizada 1 es la menor calificación y 5 la máxima).

| Escala Pregunta | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | TOTAL % |
|--|---|-------|---|-------|---|-------|----|-------|----|-------|------------|
| | f | % | f | % | F | % | f | % | F | % | |
| Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos | 0 | 0,00 | 1 | 3,33 | 5 | 16,67 | 15 | 50,00 | 9 | 30,00 | 100 |
| Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 3 | 10,00 | 16 | 53,33 | 11 | 36,67 | 100 |
| El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 21 | 70,00 | 9 | 30,00 | 100 |
| Como docente evalué las destrezas con criterio de desempeño | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 2 | 6,67 | 17 | 56,67 | 11 | 36,67 | 100 |
| Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales | 0 | 0,00 | 2 | 6,67 | 5 | 16,67 | 16 | 53,33 | 7 | 23,33 | 100 |
| Mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación inclusiva | 2 | 6,67 | 3 | 10,00 | 8 | 26,67 | 11 | 36,67 | 6 | 20,00 | 100 |
| Realiza la planificación macro y microcurricular | 0 | 0,00 | 1 | 3,33 | 5 | 16,67 | 12 | 40,00 | 12 | 40,00 | 100 |
| Elabora pruebas para la evaluación de los aprendizajes de los alumnos | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 2 | 6,67 | 10 | 33,33 | 18 | 60,00 | 100 |
| Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico | 3 | 10,00 | 4 | 13,33 | 7 | 23,33 | 7 | 23,33 | 9 | 30,00 | 100 |
| Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas | 2 | 6,67 | 2 | 6,67 | 7 | 23,33 | 9 | 30,00 | 10 | 33,33 | 100 |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|-------|---|-------|----|-------|----|-------|----|-------|-----|
| Aplica técnicas para la acción tutorial | 1 | 3,33 | 4 | 13,33 | 5 | 16,67 | 12 | 40,00 | 8 | 26,67 | 100 |
| Diseña planes de mejora de la propia práctica docente | 2 | 6,67 | 1 | 3,33 | 10 | 33,33 | 10 | 33,33 | 7 | 23,33 | 100 |
| Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres | 5 | 16,67 | 3 | 10,00 | 8 | 26,67 | 8 | 26,67 | 6 | 20,00 | 100 |
| 48Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente | 5 | 16,67 | 2 | 6,67 | 10 | 33,33 | 7 | 23,33 | 6 | 20,00 | 100 |
| Utiliza adecuadamente la técnica expositiva | 2 | 6,67 | 1 | 3,33 | 9 | 30,00 | 12 | 40,00 | 6 | 20,00 | 100 |
| Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje | 0 | 0,00 | 1 | 3,33 | 9 | 30,00 | 10 | 33,33 | 10 | 33,33 | 100 |
| Diseña estrategias que fortalecen la comunicación y desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes | 1 | 3,33 | 0 | 0,00 | 9 | 30,00 | 12 | 40,00 | 8 | 26,67 | 100 |
| Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación | 0 | 0,00 | 1 | 3,33 | 7 | 23,33 | 11 | 36,67 | 11 | 36,67 | 100 |
| Media Aritmética | | 3,41 | | 4,92 | | 23,56 | | 40,61 | | 27,50 | 100 |

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

Elaborado por: Germania Vaca Vásquez

De las 18 preguntas que versan sobre aspectos relacionados con la práctica pedagógica, 15 de ellas se sitúan entre la puntuación 4 y 5, lo que demuestra que la labor educativa desarrollada por el docente Camilino es óptima para el logro de los objetivos.

Sin embargo hay que mencionar que cierto grupo de docentes mantienen una posición intermedia, es decir les falta respecto a importantes aspectos de la tarea pedagógica como son: el 33,3% en el diseño de planes de mejora de la propia práctica docente, el 26,67% en el diseño y aplicación de técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres y el 33,3% en el diseño de instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente. Es necesario que el docente profundice en los aspectos anteriormente señalados para que pueda corregir errores y emprender en nuevos procesos que le permitan mejorar su proceso de enseñanza y por ende el aprendizaje de sus alumnos.

3.3.Cursos de Formación

En los actuales momentos es fundamental contar con un personal que este ávido de conocimientos, habilidades, competencias que le permitan desarrollar mejorar su trabajo docente, sin embargo en la institución investigada tenemos que un considerable número de docentes el 26,67% únicamente han realizado de uno a dos cursos en los dos últimos años, lo que demuestra en ellos una falta de interés por querer aportar positivamente a la institución.

Tabla N° 30: Número de cursos realizados en los dos últimos años

| Número de cursos | f | % |
|------------------|-----------|--------------|
| 1-2 | 8 | 26,67 |
| 3-4 | 5 | 16,67 |
| 5-6 | 7 | 23,33 |
| 8-11 | 3 | 10,00 |
| 12-15 | 2 | 6,67 |
| No contesta | 5 | 16,67 |
| TOTAL | 30 | 100,0 |

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

Elaborado por: Germanía Vaca Vásquez

El 26,67 % de los docentes han realizado uno o dos cursos en los dos últimos años, lo que hace suponer que no ha existido la acogida ni motivación por la capacitación permanente, lo que influye negativamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje,

Tabla N° 31: Total aproximado de horas de los cursos realizados

| Total de horas | f | % |
|------------------|-----------|--------------|
| 40-60 | 6 | 20,0 |
| 80-100 | 6 | 20,0 |
| Más de 100 horas | 16 | 53,3 |
| No contesta | 2 | 6,7 |
| TOTAL | 30 | 100,0 |

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

Elaborado por: Germanía Vaca Vásquez

El 53,3% de docentes afirman tener más de 100 horas dedicadas a cursos realizados, lo que indica que existe en la mayoría de docentes el interés de seguir capacitándose.

Tabla N° 32: Hace que tiempo realizó el curso

| Tiempo en meses | f | % |
|-----------------|-----------|--------------|
| 0-5 | 12 | 40,0 |
| 6-10 | 7 | 23,3 |
| 11-15 | 7 | 23,3 |
| 16-20 | 0 | 0,0 |
| 21-24 | 1 | 3,3 |
| Más de 25 | 0 | 0,0 |
| No contesta | 3 | 10 |
| TOTAL | 30 | 100,0 |

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

Elaborado por: Germania Vaca Vásquez

El 46,6% de los docentes afirman haber seguido un curso hace más de medio año, lo que indica que no existe la capacitación permanente en algunos docentes.

Tabla N° 33: Auspiciante del último curso recibido

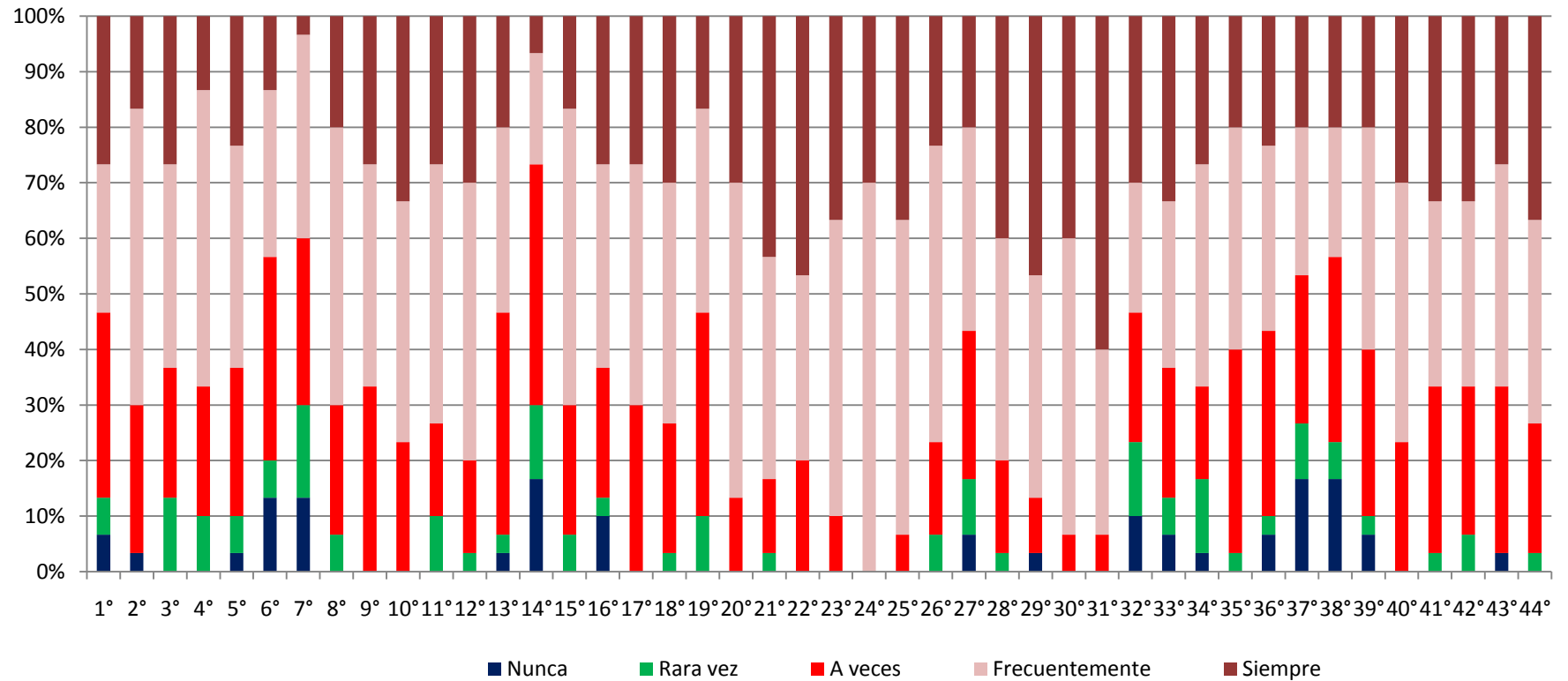
| Auspicio | f | % |
|------------------------------------|-----------|--------------|
| Gobierno | 28 | 93,4 |
| De la institución donde labora Ud. | 1 | 3,3 |
| Beca | 0 | 0,0 |
| Por cuenta propia | 0 | 0,0 |
| Otros, especifique | 0 | 0,0 |
| No contesta | 1 | 3,3 |
| TOTAL | 30 | 100,0 |

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

Elaborado por: Germania Vaca Vásquez

El 93,4% de los cursos ofertados han sido patrocinados por el gobierno de manera gratuita, lo que demuestra el interés por parte del Estado por cumplir una de las políticas del Plan Decenal como lo es la inversión en educación hasta alcanzar el 6%.

Gráfico estadístico sobre la Práctica Pedagógica



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

Elaborado por: Germania Vaca Vásquez

Si sumamos los porcentajes de nunca, rara vez, a veces, observamos que más del 50% de la población docente de Bachillerato, demuestran necesidades formativas en temas como: liderazgo educativo (6ta), herramientas utilizadas por los directivos para planificar actividades en la institución educativa (7ma), planteamiento, ejecución y seguimiento de proyectos educativos (14va), diseño y aplicación de técnicas didácticas para la enseñanza práctica de laboratorio y talleres (37va), y diseño de instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (38va).

CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE

4.1. Tema del curso.

"Diseño de Proyectos de Aula"

4.2. Modalidad de estudios.

El curso formativo será presencial

4.3. Objetivos.

Al finalizar el curso de capacitación el profesional de educación debe ser capaz de:

- Identificar temáticas que pueden ser abordados por proyectos áulicos
- Elaborar proyectos áulicos que permitan un aprendizaje interactivo, reflexivo con las y los estudiantes., en la construcción de su conocimiento.
- Fortalecer el trabajo cooperativo entre los docentes, mediante la resolución de problemas.

4.4. Dirigido a.

4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios.

El curso será para Nivel Dos y tres, es decir dirigido a docentes que poseen una trayectoria profesional de 3-5 años y superior a los 5 años, para ampliar las habilidades en la planificación de proyectos pedagógicos de aula .

4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

- Computadora
- Conexión a Internet

4.5. Descripción.

4.5.1. Contenidos del Curso.

4.5.1.1. Pedagogía de Proyectos.

La Pedagogía de Proyectos que últimamente está en auge, no es nueva, ya que muchos de sus principios y procedimientos los encontramos en el corazón del método Freinet, que nos habla de la realización de proyectos como telón de fondo de los aprendizajes y de la necesidad de la cooperación a través de proyectos ejecutados en grupo.

Para los franceses Peretti, y Dubois, (citados en Cerda, 2001), la pedagogía de proyectos es un método pedagógico y una estrategia respectivamente que busca modificar las relaciones del triángulo maestro-alumno-saber, rescatando las ventajas tanto de la enseñanza como del aprendizaje.

El concepto de pedagogía de proyectos, si bien tiene asiento inicialmente en el "proyecto", que tradicionalmente se ha definido como un plan sistemático para alcanzar algunos fines y objetivos específicos, rebasa la naturaleza puramente instrumental del término y se vincula con la pedagogía activa, la enseñanza cooperativa, los grupos flexibles, la formación para la autonomía, la interacción docente-alumno en pro de la generación de conocimientos y todos aquellos caminos que nos permiten entender y resolver los problemas inherentes a la diversidad social, cultural y psicológica que debe afrontar la educación. Esta pedagogía está ligada a la corriente pedagógica llamada Escuela Nueva, siendo un seguidor de esta corriente Kilpatric quien la formaliza en el "Método de proyectos", así lo hace conocer Rincón (s. f, p.2).

Tanto los maestros como los estudiantes deben convertirse en agentes activos, creadores, críticos y dotados de conciencia de la importancia del trabajo solidario y colectivo. Se piensa que, para practicar la pedagogía de proyectos, es preciso adherirse a las nuevas teorías del aprendizaje, que establecen una distinción entre enseñanza y aprendizaje y que modifican singularmente las relaciones en el seno del triángulo didáctico maestro-alumno-saber. Hoy día se ha comenzado a tomar

conciencia de que el equilibrio y la unidad entre éstos pueden contribuir a un mejor desarrollo del proceso de formación del educando.

La pedagogía de proyectos debe ser considerada como lo establece Lenis (2013) "una de las estrategias para la formación de personas que apunta a la eficiencia y eficacia de los aprendizajes y a la vivencia de valores democráticos, a través de un trabajo cooperativo, de co-elaboración del plan, de co-realización, de co-teorización que debe involucrar a todos los actores: maestros-alumno"

En la presente propuesta de capacitación docente nos interesa reflexionar sobre una de las modalidades de la Pedagogía de Proyectos, que cita Cerda (2001, párr.20):

1. Proyectos de aula
2. Aprendizaje cooperativo
3. Agrupamientos flexibles
4. Pedagogía diferenciada

Nos referimos a los Proyectos de Aula, a continuación nos aproximaremos a su concepción, características fundamentales, su utilidad en la práctica educativa, sus fases, y una propuesta de esquema para su elaboración.

4.5.1.2. ¿Qué son los proyectos Áulicos?

Haciendo eco a la frase citada por Cerda (2001) "Aquel que no tiene proyectos no tiene futuro", hoy más que en otro momento se hace necesario tener otra forma de abordar el proceso de enseñanza-aprendizaje, y una de las ellas son los llamados proyectos áulicos; que según La Cueva "son una estrategia imprescindible para lograr un aprendizaje escolar significativo y pertinente", y de igual manera lo afirma Railsback al señalar que "son una estrategia educativa integral que contribuye con la construcción sobre las fortalezas individuales de los estudiantes y les permite explorar sus áreas de interés dentro de un currículo establecido" (citados en González, 2007, p.2).

Para Romero E. (2009) "Los proyectos de aula son valiosas oportunidades de enseñanza, aprendizaje y autoformación, que generan actitudes y aptitudes favorables para el trabajo en equipo, la comprensión social y práctica del conocimiento científico, la generación de vínculos sociales".

Los tres autores coinciden en que los proyectos de aula son estrategias didácticas y al ser así son un conjunto de actividades organizadas, planificadas, orientadas hacia un fin educativo.

El Proyecto de Aula es una de las prácticas que estimulan una mayor participación de los estudiantes. Estas prácticas implican dejar de lado la enseñanza mecánica y memorística para enfocarse en un trabajo más retador y complejo; utilizar un enfoque interdisciplinario en lugar de uno por área o asignatura y estimular el trabajo cooperativo. Es claro que el aprendizaje por proyectos incorpora estos principios esta estrategia de enseñanza constituye un modelo de instrucción auténtico en el que los estudiantes planean, implementan y evalúan proyectos que tienen aplicación en el mundo real más allá del aula de clase. Las estrategias de instrucción basada en proyectos tienen sus raíces en la aproximación constructivista que evolucionó a partir de los trabajos de psicólogos y educadores tales como Vygotsky, Bruner, Piaget y Dewey.

Si bien los Proyectos de Aula, son una excelente estrategia para facilitar la construcción del conocimiento y el aprendizaje de los estudiantes, no puede entenderse como una panacea, ni mucho menos como la única manera de modernizar la educación en nuestras instituciones educativas. En cualquier esfuerzo que se haga por mejorar la educación, no debe faltar el entusiasmo, la vocación que el docente debe demostrar en cada una de sus actuaciones para que se logre cristalizar los sueños de un mejor mañana.

4.5.1.3. Características de los proyectos pedagógicos de aula.

Son muchas las características que se les atribuye a los proyectos de aula, a continuación se presentan las principales, de acuerdo a Vásquez (2009):

1. Surgen del interés y necesidades de los estudiantes
2. Son trabajados en la realidad en la cual viven los estudiantes, y a partir de ello, se desarrollan todos los contenidos escolares, propios de la cultura o exigidos por el ministerio de educación.

3. Tiene propósitos claros que se refieren tanto a la formación de la persona como a aportar a la solución de un problema, y lograr competencias en las áreas académicas.
4. Involucran en su desarrollo a diversos actores (estudiantes, profesores, familias y comunidad en general) y diversos ámbitos, como pueden ser el medio natural, las instituciones del estado, entre otros.
5. Utiliza la investigación como medio privilegiado para la construcción de los conocimientos por parte de todos.
6. Poseen un punto de llegada, el cual es definido desde un comienzo. Para ello se formula una actividad final, la cual sirve de norte para las búsquedas y para concretar los resultados esperados.
7. Es flexible, pues debe adaptarse a las condiciones de los estudiantes y del medio, pero sobre todo a los hallazgos logrados mediante la búsqueda.
8. Colaboración permanente entre los actores del aprendizaje. Los proyectos suponen un trabajo cooperativo que lleva a que cada uno de los miembros ponga al servicio del equipo sus cualidades, capacidades y recursos.

Las características señaladas anteriormente muestran que esta nueva forma de enseñar y aprender por proyectos, ayuda realmente a generar aprendizajes significativos.

4.5.1.4. Fases en la realización de un proyecto de Aula.

Un Proyecto de Aula como un proyecto en general implica un proceso riguroso y secuencial que debe llevarse a efecto para garantizar el resultado, en tal virtud como lo señala Vásquez (2009), un proyecto de aula deberá cumplir cinco fases:

4.5.1.4.1. Planeación.

Fase que a su vez conlleva un proceso secuencial de nueve pasos que se detallan a continuación.

- a) Valoración inicial, es decir el diagnóstico lo que permite saber con qué se cuenta tanto a nivel de los prerrequisitos del estudiante como del medio.
- b) Escogencia del proyecto, participan todos los estudiantes y sus profesores, mediante preguntas se realiza la elección:

- Qué deseamos aprender, en base a los intereses de los estudiantes
- Qué necesitamos aprender
- Qué podemos aprender, en base a las potenciales individuales, grupales y sociales.

De aquí salen los temas que podrán convertirse en proyectos de aula. Esta elección estará justificada con la finalidad, utilidad y beneficios que genera y viabilidad.

- c) Se establece el tema y objetivos del proyecto con la participación de los estudiantes.
- d) Planteamiento de preguntas, sub-preguntas e hipótesis. Con el fin de orientar la búsqueda, las mismas que deben ser respondidas suficientemente, si es que se quieren alcanzar los objetivos del proyecto. En los proyectos los estudiantes formulan hipótesis para tratar de responder a las preguntas que han formulado
- e) Indicación de los contenidos a abordar durante el desarrollo del proyecto. Estos contienen los propios del proyecto y los propuestos por el profesor para dar cumplimiento a los requerimientos de los programas académicos correspondientes para el año.
- f) Formulación de las actividades que deben ser llevadas a cabo para lograr los objetivos propuestos, responder las preguntas, comprobar las hipótesis y abordar todos los contenidos propuestos.
- g) Recursos: humanos, técnicos, bibliográficos, físicos, económicos y en fin todo aquello que es requerido para el desarrollo del proyecto.
- h) Tiempo previsto: puede ser desde una semana, hasta un año, dependiendo de las pretensiones del mismo. Lo usual es que los proyectos de aula duren mínimo dos y máximo seis semanas.
- i) Logros previstos, es lo que se espera alcanzar con los estudiantes.

4.5.1.4.2. Experienciación.

Es la vivencia personal de los estudiantes en el proceso de aprendizaje. Para ello los estudiantes y el profesor, deben atender a los siguientes componentes:

- a) Regionalización: consiste en ubicar la temática del proyecto en las condiciones del medio concreto en el cual viven los y las jóvenes. Permite conocer mejor la realidad, relacionarse con ella desde la escuela y transformarla o por lo menos contribuir a su transformación.

- b) Referente conceptual: los profesores tienen la obligación de estar preparados para dinamizar los procesos de los estudiantes, elaborando guías de trabajo, preguntas que movilicen el aprendizaje, aclarando dudas, corrigiendo errores y posibilitando la conceptualización.
- c) Realización de las actividades, con la organización de los subgrupos, se realizan consultas, indagaciones, visitas, entrevistas, experimentos, grabaciones, fotografías, reuniones, diálogos, etc. Es posible que sea necesario el trabajo personal, en el que cada estudiante aporta lo que le corresponde para garantizar el éxito del grupo y la apropiación de los contenidos propuestos por el proyecto.

4.5.1.4.3. Reflexión.

Se revisa ya sea en forma individual o grupal el proceso seguido en la realización del proyecto para identificar los progresos, dificultades, y determinar las nuevas tareas a hacerse para terminar cabalmente el proyecto y sacar el mayor provecho académico del mismo.

4.5.1.4.4. Acción.

Es uno de los momentos más importantes del proceso asociado con el Proyecto de Aula. Esta se expresa a través de la actividad final, esta puede ser una salida, una exposición, un libro, un experimento, una presentación, una cartelera, un invento, una acción social. Lo que interesa acá es que manifieste un dominio del tema tratado y que tenga una significancia social, que de alguna manera contribuya a la comprensión y la transformación de las realidades.

4.5.1.4.5. Evaluación.

Considera los procesos y los resultados, los aprendizajes y los productos presentados, los valores construidos y el crecimiento logrado por la persona y el grupo, en virtud de haber vivido la experiencia del proyecto.

Comprende la autoevaluación, la heteroevaluación y la Coevaluación y todas ellas sobre las personas, los recursos, los métodos, los contenidos y, en fin todo aquello que tiene que ver con el proyecto realizado.

4.5.1.5. Esquema para elaborar un proyecto de aula.

- ✓ Datos informativos
- ✓ Nombre del proyecto de aula
- ✓ Temática problematizadora
- ✓ Problematización
- ✓ Población beneficiada
- ✓ Justificación
- ✓ Objetivos
- ✓ Logros esperados
- ✓ Planeación
- ✓ Experienciación
- ✓ Reflexión
- ✓ Acción
- ✓ Evaluación del proyecto de aula: métodos, técnicas, criterios de evaluación

4.5.2. Metodología.

En el proceso de formación se diseñará con los participantes un proyecto de aula según el área de enseñanza en el que se desempeña, mediante la aplicación del método de proyectos los docentes resolverán problemas relacionados con su trabajo con adolescentes.

Las estrategias metodológicas a utilizarse están dirigidas a fomentar que el proceso de construcción del conocimiento involucre tanto el trabajo individual como el grupal y a dinamizarlo desde el espacio presencial.

En los encuentros presenciales, se trabajará desde un enfoque de aprendizaje colaborativo, que se basa en actividades de grupo, donde cada miembro es responsable no sólo de su aprendizaje sino también del de sus compañeros, basándose en la comunicación y la negociación para la organización de las tareas grupales.

4.5.3. Evaluación.

La evaluación a utilizarse es formativa y sumativa, aplicando como instrumentos centrales de evaluación una prueba objetiva y una encuesta que recogerá las expectativas y sugerencias del docente.

Esta encuesta incluye diferentes cuestionamientos en relación a distintas dimensiones de análisis que a continuación se detallan:

4.5.3.1. Dimensión Pedagógico Didáctica.

1. ¿El curso, le ha brindado aportes teórico-prácticos que le han facilitado el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje?
2. ¿Los contenidos seleccionados, han sido a su criterio pertinentes, coherentes, delimitados en relación al tema convocante?
3. ¿Considera que el material bibliográfico suministrado fue adecuado o inadecuado para el nivel de los destinatarios?, suficiente o insuficiente?, claro o confuso?
4. ¿Considera que ha desarrollado competencias para el aprendizaje independiente?
5. ¿Considera que el curso favoreció el aprendizaje en la elaboración de proyectos?
6. Otras observaciones que desee realizar respecto a esta dimensión.

4.5.3.2. Dimensión Comunicación.

1. ¿En la comunicación con el tutor, ha respondido a sus necesidades puntuales?, ha evacuado sus dudas en el momento oportuno, etc.
2. ¿Considera que existió responsabilidad y compromiso con la tarea por parte del tutor?
3. ¿Reconoce la motivación, el apoyo y la contención brindados?
4. ¿Valora el acompañamiento personalizado, lo que permitió efectuar ajustes y modificaciones en el transcurso del desarrollo del plan de trabajo?
5. ¿Con respecto a sus pares, se valora el intercambio con los docentes entre sí?

6. ¿Rescata la experiencia de compartir la práctica, la posibilidad de plantear sus problemas e inconvenientes respecto de la tarea, la posibilidad de intercambio entre docentes con diferente formación, los aportes que se brindaban entre ustedes?
7. ¿Considera que ha habido fluidez y flexibilidad en las comunicaciones y que la combinación de medios elegida (personal, computadora, impresos) fue adecuada?
8. Otras observaciones que desee realizar respecto a esta dimensión.

4.5.3.3. Dimensión Recursos de Aprendizaje.

1. ¿Los apuntes del tutor, le han servido como apoyo didáctico?, han sido claros?, etc.
2. ¿Los recursos utilizados lograron la aprehensión de la temática propuesta?
3. Otras observaciones que desee realizar respecto a esta dimensión.

4.5.3.4. Dimensión Organizacional o Administrativa.

1. ¿La entrega del material impreso, el envío de actividades corregidas, han sido realizadas en tiempo y forma?
2. ¿Las jornadas de trabajo se han cumplido dentro del tiempo programado?
3. Otras observaciones que desee realizar respecto a esta dimensión.

4.6. Duración.

El curso de capacitación tendrá una duración de 60 horas, distribuidas 5horas cada semana.

4.7.Cronograma de actividades a desarrollarse.

| Actividad | Septiembre | | | | Octubre | | | | Noviembre | | | | Diciembre | | | |
|---|------------|---|---|---|---------|---|---|---|-----------|---|---|---|-----------|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Estudio individual/grupal de la fundamentación teórica sobre Proyecto de Aula | | | X | X | | | | | | | | | | | | |
| Planificación del Proyecto de Aula según el área de enseñanza | | | | | X | X | | | | | | | | | | |
| Experienciación del Proyecto de Aula según el área de enseñanza | | | | | | | X | X | | | | | | | | |
| Reflexión del Proyecto de Aula según el área de enseñanza | | | | | | | | | X | X | | | | | | |
| Acción del Proyecto de Aula según el área de enseñanza | | | | | | | | | | | X | X | | | | |
| Evaluación del Proyecto de Aula | | | | | | | | | | | | | X | | | |
| Plenaria sobre los distintos proyectos de Aula generados durante el curso | | | | | | | | | | | | | | X | | |

4.8. Costos.

| | |
|--|----------------------------|
| Material impreso para 30 participantes | \$ 200,00 por participante |
| Capacitador | \$ 500,00 |
| Certificados de aprobación del curso | \$ <u>30,00</u> |
| Total | \$ 730,00 |

4.9. Certificación.

El curso se acredita con una nota final sobre 100 puntos.

- 40% Prueba final objetiva
- 30 % Trabajos en cada sesión .
- 30% Exposición del Proyecto de Aula

El curso se aprueba con el 70% .

4.10. Bibliografía.

- Álvarez, J. (2011). Estructura de Proyecto de Aula. Recuperado de <http://www.slideshare.net/cpeunabr212011/estructura-de-proyecto-de-aula-javier-alvarez>
- Carrillo, T. (2001). Proyecto Pedagógico de Aula. Recuperado de <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/19625/1/articulo18.pdf>
- Casas, R. (2012). Guía para la elaboración de proyectos de aula. Recuperado de <http://www.slideshare.net/biorcas/guia-para-la-elaboracion-de-proyectos-de-aula-11321614>
- Cerda H. (2001). La Pedagogía de Proyectos: Algo más que una estrategia. Revista Internacional Magisterio N°57. Recuperado de http://www.magisterio.com.co/web/index.php?option=com_content&view=article&id=380:investigacion&catid=31:revista-no-2&Itemid=63
- González, D. A., Chacón, G.G. (2007). Metodología para la planificación de proyecto pedagógico de Aula en la Educación Inicial. Revista Electrónica: Actualidades Investigativas en Educación, Volumen 7, num 1. Recuperado de http://revista.inie.ucr.ac.cr/uploads/tx_magazine/proyecct.pdf
- Lenis, L. F. (2013). Pedagogía por proyectos: Indagación en democracia. Recuperado de: <https://sites.google.com/site/indagarendemocracia/diferenciando-pedagogia-por-proyectos/pedagogia-por-proyectos>
- Proyecto de Aula. Propuesta de diseño curricular del proyecto de aula. (n.d.) Recuperado de <http://didacticaintvang.blogspot.com/2007/09/proyectos-ulicos-qu-son.html>
- Rincón, G. (s.f). Algunos malos entendidos en el trabajo por proyectos. <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWVpbnxpbmRhZ2FyZW5kZW1vY3JhY2lhfGd4OjYzNDVINTliYTJIZDFjYWMM>
- Romero, E.Y. (2009). Guía para la estructuración de Proyectos de Aula en desarrollo de la función de proyección social. Recuperado de <http://www.uniboyaca.edu.co/documentos/pdf/ProySocial/Guiaparaladefiniciondeproyectosdeaula.pdf>

- Vázquez C.E. (2009). Los Proyecto de aula: una alternativa didáctica. Recuperado de <http://proyectosaula.blogspot.com/>

4.11. Anexos

Actividades a desarrollarse en el curso

Tabla N° 34: Fundamentación Teórica sobre Proyecto de Aula, se realizará la tercera y cuarta semanas del mes de septiembre, con una duración de 10 horas

| Temas | Actividades | Recursos | Métodos-Técnicas |
|---|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • La pedagogía por proyectos, origen, importancia | <ul style="list-style-type: none"> • Presentación del video Buenos maestros. Maestros fascinantes http://www.youtube.com/watch?v=qVRnTbhN5Ns • Se dará los lineamientos generales del curso de formación • Proyección de diapositivas sobre la pedagogía por proyectos, origen, importancia. • Se formarán equipos de trabajo de 6 integrantes • Se les solicitará que reflexionen sobre la información recibida y escriban los aspectos positivos al trabajar con la pedagogía de proyectos. • Finalmente se realizará una plenaria | <ul style="list-style-type: none"> • Copias • Papelotes • Computadora • Proyector de video | <ul style="list-style-type: none"> • Encuadre • Expositiva • Lectura comentada • Discusión de grupos pequeños |
| <ul style="list-style-type: none"> • Que son los Proyectos áulicos • Características • Fases | <ul style="list-style-type: none"> • Presentación de un video motivacional • Proyección de diapositivas sobre: que son los proyectos áulicos, características, fases • Se formarán equipos de trabajo de 3 integrantes, los cuales buscarán información en internet sobre las ventajas de trabajar con proyectos áulicos • Se les dispondrá que reflexionen sobre la información recibida y resuman la temática tratada en un organizador gráfico • Finalmente se expondrán los trabajos | <ul style="list-style-type: none"> • Copias • Papelotes • Computadoras • Proyector de video | <ul style="list-style-type: none"> • Lectura comentada • Discusión de grupos pequeños |

Elaborado por: Germania Vaca Vásquez

Tabla N° 35: Planificación de un proyecto de aula, según el área de enseñanza, se realizará la primera y segunda semanas del mes de octubre, con una duración de 10 horas.

| Actividades | Recursos | Métodos - Técnicas |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Presentación de un video motivacional sobre planificación • Proyección de diapositivas sobre las fases de la planeación • Se formarán equipos de trabajo por áreas de estudio • Se les dispondrá que reflexionen sobre la información recibida, seleccionen un proyecto y lo planifiquen. • Se expondrá sobre la planificación del proyecto a trabajarse. • Como actividad extra-clase se les pedirá a cada equipo que realice grabaciones sobre las fases de elaboración de un proyecto áulico con sus estudiantes. | <ul style="list-style-type: none"> • Copias • Papelotes • Computadora • Proyector de video | <ul style="list-style-type: none"> • Expositiva • Lectura comentada |

Elaborado por: Germania Vaca Vásquez

Tabla N° 36: Experienciación del proyecto de aula, según el área de enseñanza, se realizará la tercera y cuarta semanas del mes de octubre, con una duración de 10 horas.

| Actividades | Recursos | Métodos - Técnicas |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Presentación de diapositivas sobre el aprender haciendo • Proyección de los videos sobre la fase de Experienciación del proyecto de aula escogido. • Se seleccionará un docente de cada equipo para que participe en el foro sobre la fase de la experienciación del proyecto de aula, para lo cual se dispondrá de 10 minutos por participante. • Darán contestación a las siguientes preguntas: <ul style="list-style-type: none"> ➢ El estudiante conoce mejor la realidad en la que está inmerso el proyecto de aula? ➢ El estudiante con el proyecto de aula transforma o contribuye a transformar la realidad. ➢ Los docentes están preparados para dinamizar los procesos de aprendizaje de sus estudiantes ➢ Se cumple con las actividades que demanda esta estrategia de aprendizaje como son: consultas, indagaciones, visitas, entrevistas, experimentos, grabaciones, etc, ➢ A pesar de demandar un trabajo corporativo, el proyecto de aula garantiza el trabajo y aporte personal del estudiante. • El cierre del foro estará a cargo del moderador que será el instructor del curso. | <ul style="list-style-type: none"> • Copias • Papelotes • Computadora • Proyector de video | <ul style="list-style-type: none"> • Expositiva • Lectura comentada • Foro-debate |

Elaborado por: Germania Vaca Vásquez

Tabla N° 37: Reflexión del proyecto de aula, según el área de enseñanza, se realizará la primera y segunda semanas del mes de noviembre, con una duración de 10 horas.

| Actividades | Recursos | Métodos-Técnicas |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Presentación de diapositivas sobre toma de decisiones • Proyección de los videos sobre la fase de reflexión del proyecto de aula escogido. • Se pedirá a cada equipo que en un organizador gráfico determine las dificultades que impiden el logro de los objetivos planteados en el proyecto, y que establezcan las nuevas tareas a realizar para cumplir con las metas propuestas | <ul style="list-style-type: none"> • Copias • Papelotes • Computadora • Proyector de video | <ul style="list-style-type: none"> • Expositiva • Discusión en pequeños grupos • Organizadores gráficos |

Elaborado por: Germania Vaca Vásquez

Tabla N° 38: Acción del proyecto de aula, según el área de enseñanza, se realizará la tercera y cuarta semanas del mes de noviembre, con una duración de 10 horas.

| Actividades | Recursos | Métodos-Técnicas |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Presentación de un video relacionado con los resultados de un proceso efectivo • Proyección de los videos sobre los diferentes trabajos finales de los proyectos áulicos, realizados por cada equipo • Aplicación de la coevaluación sobre los trabajos presentados en la que intervienen los equipos no expositores | <ul style="list-style-type: none"> • Copias • Papelotes • Computadora • Proyector de video | <ul style="list-style-type: none"> • Expositiva • Discusión en pequeños grupos |

Elaborado por: Germania Vaca Vásquez

Tabla N° 39: Evaluación del proyecto de aula, según el área de enseñanza, se realizará la primera semana del mes de diciembre, con una duración de 5 horas.

| Actividades | Recursos | Métodos/Técnicas |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Presentación de un video sobre la evaluación • Cada equipo de trabajo, evaluará su proyecto de aula, tomando como referencia las siguientes interrogantes: <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué se ha pretendido enseñar al estudiante? 2. ¿Qué creen los alumnos que han estudiado? 3. ¿Cómo saber si se está realizando un aprendizaje significativo? 4. ¿Cómo saber si está aprendiendo a aprender? 5. ¿Cómo saber si está aprendiendo lo que se pretende enseñar? • Exposiciones de los proyectos de aula con respecto a la fase de evaluación • Los grupos que no intervienen en las exposiciones realizarán sugerencias a los trabajos expuestos por sus compañeros | <ul style="list-style-type: none"> • Copias • Papelotes • Computadora • Proyector de video | <ul style="list-style-type: none"> • Expositiva • Discusión en pequeños grupos |

Elaborado por: Germania Vaca Vásquez

Tabla N° 40: Plenaria sobre los distintos proyectos de aula, se realizará la segunda semana del mes de diciembre, con una duración de 5 horas.

| Actividades | Recursos | Métodos-Técnicas |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Presentación de un video sobre la educación de calidad • Se realizarán las conclusiones y recomendaciones sobre los proyectos de aula • Se aplicará una prueba objetiva, como verificador de los aprendizajes adquiridos • Se aplicará la encuesta para valorar la pertinencia, organización y comunicación utilizada en el curso de capacitación. | <ul style="list-style-type: none"> • Copias • Papelotes • Computadora • Proyector de video | <ul style="list-style-type: none"> • Expositiva • Debate • Prueba objetiva • Encuesta |

Elaborado por: Germania Vaca Vásquez

CONCLUSIONES

- Se ha diagnóstico las necesidades de formación del docente de Bachillerato del Colegio Técnico "Dr. Camilo Gallegos Domínguez".
- La gran mayoría de docentes, afirman que la institución no está propiciando cursos de capacitación continua.
- Los directivos no fomentan la participación del personal en curso de formación docente, lo que demuestra la falta de organización y liderazgo en la institución.
- Un considerable número de los docentes no han analizado o han tenido una superficial aproximación a los elementos del currículo propuesto para el Bachillerato actual que propone el gobierno a través del Ministerio de Educación.
- En su mayoría los docentes, tienen conocimiento de las técnicas y estrategias para que el estudiante aprenda, así lo demuestran los resultados de las preguntas respectivas.
- La mayoría de docentes, señala que su formación profesional le permite trabajar con la diversidad étnica de sus estudiantes, y orientar su aprendizaje.
- Las Necesidades de Formación del docente de Bachillerato de la institución investigada son: conocimientos sobre liderazgo educativo, herramientas utilizadas por los directivos para planificar actividades en la institución educativa, planteamiento-ejecución -seguimiento de proyectos educativos, diseño y aplicación de técnicas didácticas para la enseñanza práctica de laboratorio y talleres, y diseño de instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente.
- En base a las necesidades de formación detectadas, se diseña un curso de formación para los docentes del Colegio de Bachillerato Técnico "Dr. Camilo Gallegos Domínguez" que tiene que ver con el Diseño y ejecución de Proyectos de Aula.

RECOMENDACIONES

- La asignación de la cátedra docente se lo haga en función de la formación profesional del docente.
- El nivel directivo coordine y supervise el diseño y ejecución de cursos de capacitación interna permanente, con temas de: liderazgo educativo, pedagogía, relaciones interpersonales y de especialidad.
- Realizar la planificación de cursos de capacitación en base a los tiempos y temas acordes a la preferencia y necesidades del docente detectadas en la institución.
- Que los directivos asuman su rol de líder, a fin de lograr los objetivos y metas de la Institución.
- Capacitar a autoridades y docentes en el planteamiento, ejecución y seguimiento de proyectos educativos, para lograr una efectiva transformación en el quehacer educativo.
- Buscar estrategias que promuevan el trabajo corporativo docente en el diseño y aplicación de técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres.
- Promover una política institucional sobre la autoevaluación y coevaluación de la práctica educativa, para poder corregir los desatinos a tiempo y lograr mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

BIBLIOGRAFÍA

Libros

- Aguerro, I. (2004). *Los desafíos de la política educativa relativos a las reformas de la formación docente*. Maestros en América Latina: nuevas perspectivas sobre su formación y desempeño. Santiago de Chile: BID-PREAL.
- Chavarría, M. (2004). *Educación en un mundo globalizado: retos y tendencias del proceso educativo*. México: DF Editorial Trillas.
- Chiavenato, I. (1995). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Bogotá: Mc Grau-Hill
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de los recursos humanos*. (5ta Ed.). Bogotá: Mc Graw Hill. Delaire, G. y Ordroneau, H. (2003). *Los equipos docentes. Formación y funcionamiento*. España: Narcea S.A, p.26.
- Fullan, M. (2002). *Las fuerzas del cambio. Explorando las profundidades de la reforma educativa*. Madrid: Akal.
- Guillén Parra, G. (2006). *Ética en las organizaciones: Construyendo confianza*. Madrid : Pearson
- Hernández, F.L. (1995). *Bases metodológicas de la investigación educativa*. Barcelona: PPU.
- Jaramillo, F. A. (2012). *Proyecto de Investigación I: Guía Didáctica*. (Segunda Edición). Loja: Ediloja.
- Jaramillo, F. A. (2013). *Proyecto de Investigación II: Guía Didáctica*. (Segunda Edición). Loja: Ediloja.
- Padrón, M. (1998). La Formación Inicial de los docentes en relación con la de otros profesionales. Razones para la Insatisfacción. *Revista de la Escuela de Formación del profesorado de Albacete*, Ensayos 13, 271-283.
- Prieto, D. (2004). *La Comunicación EN la Educación*. (Segunda Edición). Argentina: La Crujía.

PÁGINAS WEB

- Alonso, M., (s.f). Tipos de formación profesional: Percepción de la utilidad. *Dialnet*, 19. Recuperado de <file:///C:/Users/PC/Downloads/Dialnet-TiposDeFormacionProfesional-131262.pdf>
- Antuñez, S., Del Carmen, L.M., Imbernón, F., Parcerisa, A., y Zabala, A. (2008). *Del Proyecto Educativo a la Programación de aula*. Recuperado de <http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=bdOAvra90N0C&oi=fnd&pg=PA7&dq=proyectos+educativos+importancia&ots=7jd0jwONr3&sig=RIQUFENhwRM3AXrEoriFcQkPY6o#v=onepage&q=proyectos%20educativos%20importancia&f=false>
- Arenas, M. V., & Fernández, T. (2009). Formación pedagógica docente y desempeño académico de alumnos en la facultad de Ciencias Administrativas de la UABC. *Revista de la educación superior*, 38(150), 7-18. Recuperado de http://scielo.unam.mx/scielo.php?pid=S0185-27602009000200001&script=sci_arttext
- Argueta, M. G. (2009). *Colección Pedagógica Formación Inicial de Docentes*. Recuperado de http://www.ceducar.info/ceducar/index.php/component/docman/cat_view/26-coleccion-pedagogica-formacion-inicial-de-docentes-centroamericanos-de-educacion-primaria-o-basica?Itemid=11
- Ayala, V., S. (2004). *Proceso de desarrollo de los recursos humanos*. Recuperado de: http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/capacitacionrecursoshumanos/default2.asp
- Cacheiro, M.L., (julio, 2011). Recursos educativos TIC de información, colaboración y aprendizaje. *Revista de medios y educación*, 39. Recuperado de: <http://acdc.sav.us.es/pixelbit/images/stories/p39/06.pdf>
- Campanero, M. P. P., y De la Paz Pérez. (1991). *Como detectar las necesidades de intervención socioeducativa*. Recuperado de http://books.google.es/books?hl=es&lr=lang_es&id=iJXW6OUidLIC&oi=fnd&pg=PA9&dq=Modelo+de+Rosett+para+analisis+de+necesidades&ots=v9XeTDXz0A&sig=1hz_nPaABJeL16Rj03twWkrN6V8#v=onepage&q=Modelo%20de%20Rosett%20para%20analisis%20de%20necesidades&f=false

- Carapaica, L. (2009). *John Kotter. Cambio y liderazgo*. Recuperado de: <http://manuelgross.bligoo.com/content/view/590031/John-Kotter-Cambio-y-Liderazgo.html>
- Courard ,H.(1993).*Los Centros de formación Técnica. Chile*. Recuperado de <http://cronopio.flacso.cl/fondo/pub/publicos/1993/DT/000618.pdf>
- Consejo Nacional de educación. (s.f). *Plan decenal de educación del Ecuador 2006-2015*. Recuperado de <http://www.pnud.org.ec/odm/planes/educacion.pdf>
- De Siqueira, J.M.; Gimeno Sanz, A.; Rego, I.M.S. y Amorim, J.A. (2010). Algunos dilemas contemporáneos en torno a las tecnologías de la información y de las comunicaciones en la educación: propuesta para la formación de profesores para la producción y el uso de vídeo en el aula. *Revista Latinoamericana de Tecnología Educativa RELATEC*, 9 (2), pp.21-35. Recuperado de [file:///C:/Users/PC/Downloads/Dialnet-AlgunosDilemasContemporaneosEnTornoALasTecnologias-4130601%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/PC/Downloads/Dialnet-AlgunosDilemasContemporaneosEnTornoALasTecnologias-4130601%20(4).pdf)
- *Determinación de las necesidades educativas. (n.d)*. Recuperado de http://ual.dyndns.org/Biblioteca/Planeacion%20Estrategica%20Educativa/Pdf/Unidad_07.pdf
- Dimensión Empresarial, (s.f). *Trabajando por Metas*. Recuperado de <http://dimensionempresarial.com/trabajando-por-metas/>
- Duart, J. M., y Sangrá, A. (2000). *Aprender en la virtualidad*. Barcelona: Gedisa. Evaluación de Necesidades. Recuperado de <http://aborges.webs.ull.es/ep%20tema%205.pdf>
- Esteve, J.M. (septiembre-diciembre, 2009). La Formación de profesores: Bases teóricas para el desarrollo de programas de formación inicial. La formación de profesores de Educación Secundaria, *Revista de educación*, 350,22-27. Recuperado de http://books.google.es/books?hl=es&lr=lang_es&id=VqVJ19eCdZMC&oi=fnd&pg=PA15&dq=estev+j.m.+1997+formacion+inicial+de+los+profesores+de+secundaria&ots=5GHtATrb8E&sig=qn-_FzN1Bn2Nc-nuihi8_S-Jd6Q#v=onepage&q=estev%20j.m.%201997%20formacion%20inicial%20de%20los%20profesores%20de%20secundaria&f=false
- Fernández, M. (2003). *La profesionalización docente: perfeccionamiento*.

Investigación en el aula. Análisis de la práctica. Recuperado de http://books.google.es/books?id=B_UINa0A49gC&pg=PA184&dq=que+es+profesionalizaci%C3%B3n+de+la+ense%C3%B1anza&hl=es&sa=X&ei=XVYKU6CBCKfisATA4IKgCQ&ved=0CDkQ6AEwAg#v=onepage&q=que%20es%20profesionalizaci%C3%B3n%20de%20la%20ense%C3%B1anza&f=false

- Gairin, J. (1995). *Estudio de las necesidades de formación de los equipos directivos de los centros educativos*. Recuperado de <http://books.google.com.ec/books?isbn=8436927397>
- Gairin, J. (1997). *Elementos de Planificación*. Recuperado de: <http://www.uned.es/cabergara/ppropias/docs/Euskarriak/2PIPa/elementos%20de%20planificacion.pdf>
- García, I., y López, C. (s.f). *Los recursos de aprendizaje*. Recuperado de: <http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/15961/1/los%20recursos%20de%20aprendizaje.pdf>
- Garcia, M.R. (2006). *La formación continua: Estudio de las necesidades formativas en el ámbito empresarial de Cantabria*. Recuperado de <http://books.google.com.ec/books?id=sxRs46viZjAC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Gonzáles, C., Castro, Ma. y Lizasoain L. (2012). Evaluación de las Necesidades de Formación continua de docentes no universitarios. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 5,2. Recuperado de http://www.rinace.net/riee/numeros/vol5-num2/art17_hm.html
- Gumbau, S. L.(s.f). *Detección de Necesidades Formativas: Una clasificación de instrumentos*. Recuperado de <http://ldiazvi.webs.ull.es/detnecfor.pdf>
- Guzmán,C.(s.f). *Reformas educativas en América Latina: un análisis crítico. Universidad de Valparaíso, Chile*. Recuperado de <http://www.rieoei.org/deloslectores/882Guzman.PDF>
- Herreras B. E. (2007). *Análisis de Necesidades en el proceso de diseño de un programa de orientación*. Recuperado de: revistas.utp.edu.co/index.php/repes/article/download/5321/2591
- Hernández, E. (2006). *Metodología de la investigación: como escribir una tesis*. [En línea] , Recuperado de: http://biblioteca.ucv.cl/site/servicios/documentos/como_escribir_tesis.pdf

- Hunt, B. (2009). *Efectividad del desempeño docente: Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina*. PREAL. Recuperado de: http://www.oei.es/pdf2/documento_preal43.pdf
- Imbernón, F. (1994). *La formación y el desarrollo profesional del profesorado: hacía una nueva cultura profesional*. Recuperado de: http://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=oFBJP5FnXU0C&oi=fnd&pg=PT7&dq=necesidades+de+formaci%C3%B3n+profesional+docente&ots=m3hv8TkZqG&sig=Q8n-HX43gq4PksHJ8Vo4Z8dZjjU&redir_esc=y#v=onepage&q=necesidades%20de%20formaci%C3%B3n%20profesional%20docente&f=false
- Machado, A. L. (2001). *El rol de los gestores educativos en el contexto de la desconcentración de la escuela*. UNESCO. Recuperado de: <http://blogfcbc.files.wordpress.com/2012/03/6-machado-ana-luiza.pdf>
- Mansimino, L. (2010). *Teoría constructivista del aprendizaje*. Recuperado de : <http://www.lauramassimino.com/proyectos/webquest/1-2-teoria-constructivista-del-aprendizaje>
- Marqués, P.(2000). *Los docentes: funciones, roles, competencias necesarias, formación*. Recuperado de <http://bloqs.xtec.cat/formaciotic1/files/2009/03/funciones-de-los-docentes-hoy.pdf>
- Martínez, E., y Sánchez, S. (s.f). *Comenius*. Recuperado de: http://www.uhu.es/cine.educacion/figuraspedagogia/0_comenius.htm
- Messina, G., (1999). *Investigación en o investigación acerca de la formación docente: un estado del arte en los noventa*. *Formación Docente*. num19 . Recuperado de <http://www.rieoei.org/oeivirt/rie19a04.PDF>
- Ministerio de Educación del Ecuador. www.educacion.gov.ec
- Nuñez, N. y Palacios, P. (2007). *Fundamentos y Política para la formación docente*. Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/175974269/Libro-de-Formacion-y-Capacitacion-Docente>
- Paz , M. (1994). *Cómo detectar las necesidades de intervención Socioeducativa*. Recuperado de <http://books.google.com.ec/books?id=iJXW6OUidLIC&pg=PA33&lpg=PA33&dq=Kaufman,+R.A.+%281990%29+Planificaci%C3%B3n+de+sistemas+e>

ducativos.+M%C3%A9xico:+Trillas.&source=bl&ots=v9WjOAZ-C&sig=IecpDsE6ge65zTYOPoZy87zrnjY&hl=es-419&sa=X&ei=-vOQUuuFFJLRkQe_zIGYDg&ved=0CFsQ6AEwBw#v=onepage&q=Kaufman%2C%20R.A.%20%281990%29%20Planificaci%C3%B3n%20de%20sistemas%20educativos.%20M%C3%A9xico%3A%20Trillas.&f=false

- Pérez, G. (s.f). *Reforma e Innovación educativa*. Recuperado de:
http://www.chasque.net/frontpage/relacion/9908/r_educacion.htm
- Pérez, V. (2008). *Liderazgo*. Recuperado de:
http://www.degerencia.com/articulo/aspectos_mas_importantes_sobre_el_liderazgo/imp
- Perrenoud, Ph. (2001). La formación de los docentes en el siglo XX: Orientaciones Básicas para una formación de docentes. *Revista de tecnología educativa*, 14(3). Recuperado de:
http://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/perrenoud/php_main/php_2001/2001_36.html
- Perrenoud, Ph. (2004). Diez nuevas competencias para enseñar. *Educatio Siglo XXI*, 23.. Recuperado de
<http://revistas.um.es/index.php/educatio/article/viewFile/127/111>
- Puente, W.(2000). *Técnicas de Investigación*. Recuperado de
<http://www.rppnet.com.ar/tecnicasdeinvestigacion.htm>
- Real Academia Española ©. Diccionario de la lengua española [Seriada en línea] 2001 .Vigésima segunda edición. Recuperado de <http://buscon.rae.es/>
- Reza, C. (1995). *Cómo diagnosticar las necesidades de capacitación en las organizaciones*. México: Panorama.
- Rodríguez, M. y Ramírez, P. (1991). *Administración de la capacitación*. México: Mc Graw Hill.
- Rubio, F. y Galí. (1994). *Como detectar las Necesidades de intervención socioeducativa*. Recuperado de
books.google.com.ec/books?isbn=8427709455
- Salinas, J. (1997). Nuevos ambientes de aprendizaje para una sociedad de la información. *Revista pensamiento educativo*, 20, 81-104. Recuperado de
http://www.portaleducativo.hn/pdf../nuevos_ambientes.pdf
- Santana, M. R. (2009). El diagnóstico de necesidades de formación. *Revista de*

Educación, 350. Recuperado de http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_11_12_a/_private/diagnosticonecesidades.pdf

- Schank, R.,(2008-05-31). *Sólo se aprende haciendo*. [ArchivodeVideo])
Recuperado de : <http://www.youtube.com/watch?v=AEh1157mok8>
- Stucchi, M.A. (2007). *Liderazgo*. Recuperado de:
http://www.confianzaperu.org.pe/documentos/personeros/M._Liderazgo.pdf
- Suplemento LOEI No. 754 (26 de julio de 2012). *Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito. [En línea], disponible en:
http://www.cacel.com.ec/web/images/pdfs/Reglamento_LOEI.pdf
- Tejada, J. y Navío, A. (2004). *Elaboración de Planes, Programas y cursos de formación*. Recuperado de:
<http://es.scribd.com/doc/173847111/Elaboracixn-de-Planes-de-Formacixn>
- UNESCO. (1989). *Convención sobre la enseñanza técnica y profesional*.
Recuperado de:http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=13059&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html
- Universidad Andina Simón Bolívar Área De Educación. (2011). *Análisis De La Del Nuevo Bachillerato*. Recuperado de:
<http://www.uasb.edu.ec/UserFiles/372/File/pdfs/NOTICIASYSUCESOS/2011/Analisis1.pdf>
- Vaillant, D. (2004). *Construcción de la profesión docente en América Latina: tendencias, temas y debates*. *PREAL*. Recuperado de
http://www.oei.es/docentes/articulos/construccion_profesion_docente_AL_vaillant.pdf
- Vera, M. (2009). *Aprendizaje cooperativo*. Recuperado de: http://www.csif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_14/MARIA%20DE L%20MAR_VERA_1.pdf
- Yuni, J. (2006). *Técnicas para Investigar 2*. Recuperado de
books.google.com.ec/books?isbn=9875910201
- Zarazúa, J.L. (1999). *Capacitación: un proceso continuo y programado para hacer frente a la globalización*. Recuperado de
<http://www.azc.uam.mx/publicaciones/gestion/num15/doc10.htm>

ANEXOS

Anexo 1: Fotografías

Fotografías de la aplicación de la encuesta a los docentes del colegio técnico “Dr. Camilo Gallegos Domínguez”






Anexo 2: Petición de autorización al rector de la institución educativa para realizar la investigación

Loja, diciembre de 2012

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

*Autorizada lo solicito
 hecho con la finalidad
 de dar el presente por
 escrito*



De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,
 DIOS PATRIA Y CULTURA

Marianna Buele Maldonado

Mgs. Marianna Buele Maldonado
 COORDINADORA DE TITULACIÓN
 MAestría EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL



Anexo 3: Autorización

COLEGIO NACIONAL TÉCNICO “DR. CAMILO GALLEGOS DOMÍNGUEZ”
Avda. Eloy Alfaro Km. 1 Latacunga – Ecuador Telf. 2809-152 2813-315

Of. N° 284-CNTCGD-R
Latacunga, 03 de Diciembre del 2012

Señora Doctora
Germania Vaca
DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN
Presente.-

De mi consideración:

En relación al Of. s/n de fecha 30 de noviembre del 2012 suscrito por su persona, donde solicita como Maestrante de Postgrado en Gerencia y Liderazgo Educativo de la Universidad Técnica de Loja, **autorizo** realizar el proceso de investigación en la Institución, con el tema: “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de instituciones educativas del Ecuador período 2012-2013”.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,


Lic. MSc. Mérida Espinoza Tapia
RECTORA



Elaborado: Mayra Delgado
Revisado: Mérida Espinoza



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

Código del investigado: _____

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

| | | | | | | | | |
|---|----|---|----|---|----------------------|-------------------------------|-----------------|----|
| 1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora: _____ | | | | | | | | |
| 1.2. Provincia: _____ | | | | Ciudad: _____ | | | | |
| 1.3. Tipo de institución: | | | | | | | | |
| Fiscal | 1 | Fiscomisional | 2 | Municipal | 3 | Particular | 4 | |
| 1.4. Tipo de bachillerato que ofrece: | | | | | | | | |
| Bachillerato en ciencias | | | | 5 | Bachillerato técnico | | | 6 |
| 1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende: | | | | | | | | |
| Bachilleratos Técnicos Agropecuarios | | | | | | | | |
| a. Producción agropecuaria | 1 | b. Transformados y elaborados lácteos | 2 | c. Transformados y elaborados cárnicos | 3 | d. Conservería | 4 | |
| e. Otra, especifique cuál: _____ | | | | | | | 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 secretaría | | | 30 | |
| ee. Otra, especifique cuál: _____ | | | | | | | 31 | |
| Bachilleratos Técnicos Polivalentes | | | | | | | | |
| ff. Contabilidad y administración | | | | 31 | gg. Industrial | 32 | hh. Informática | 33 |
| ii. Otra, especifique cuál: _____ | | | | | | | | |
| Bachilleratos Artísticos | | | | | | | | |
| jj. Escultura y arte gráfico | 34 | kk. Pintura y cerámica | 35 | ll. Música | 36 | mm. Diseño gráfico | 37 | |
| nn. Otra, especifique cuál: _____ | | | | | | | 38 | |
| 1.4.2. Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente: | | | | | | | | |
| SI | 1 | Escriba el/los literal/es (asignados anteriormente) : _____ | | | | | NO | 2 |

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

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

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

✓ _____
 ✓ _____

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

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

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

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

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

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN