



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR**

SEDE IBARRA

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio
Particular "Giovanni Battista Montini –Paulo VI, de la provincia de
Pichincha, ciudad de Quito, periodo 2012 – 2013.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.

AUTORA: Páez Mosquera, Alexandra del Rocío, Lic.

DIRECTOR: Chinín Campoverde, Víctor Eduardo, Msc.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magister

Víctor Eduardo Chinín Campoverde

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 Particular Giovanni Battista Montini –Paulo VI-“**, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, período 2012-2013”, realizado por Páez Mosquera Alexandra del Rocío, 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, Páez Mosquera Alexandra del Rocío declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: **“Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Particular Giovanni Battista Montini –Paulo VI-“**, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, período 2012-2013”, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Víctor Eduardo Chinín Campoverde 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: Páez Mosquera Alexandra del Rocío

Cédula: 171326925-4

DEDICATORIA

A mi Dios todopoderoso por haberme regalado la vida, por ser mi guía, por darme la fortaleza espiritual en los momentos más difíciles y permitirme alcanzar los objetivos que me he planteado. Este trabajo de tesis, que representa un esfuerzo por superarme tanto en mi vida profesional como en lo personal, está dedicado, con todo mi amor, a mi esposo Francis, por el apoyo incondicional, el ánimo que siempre me ha dado para continuar con mis estudios.

A mis dos tesoros: Anahí y Sofía mis hijas, que son el pilar fundamental en mi vida y porque todo el tiempo han confiado en mi y me han apoyado en todas las decisiones que he tomado, sin ellos, este sueño nunca hubiera podido alcanzar, porque en todo momento, me llenaron de amor.

ALEXANDRA

AGRADECIMIENTO

Al cierre del presente trabajo de tesis, quiero extender mis más sinceros agradecimientos a todas y cada una de las personas que de una u otra manera me han brindado su apoyo y ayuda, para que este trabajo de tesis llegue a su culminación.

En primer lugar gracias a Dios por darme la fortaleza necesaria para seguir adelante y permitirnos encontrarnos con este propósito.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, al equipo planificador del proyecto de investigación por brindarme la oportunidad y el apoyo necesario para culminar con éxito mi trabajo de investigación.

A mi distinguido Director de Tesis: Víctor Chinín, tutores y docentes, guías incansables del saber, que me facilitaron los medios suficientes para llevar a cabo todas las actividades propias para el desarrollo de esta tesis, gracias por su apoyo y enseñanzas.

A las autoridades del Colegio Particular "Giovanni Battista Montini Paulo VI", Cotacollao, por su gentileza y colaboración, ya que me permitieron realizar la investigación y, además, es mi lugar de trabajo que me ha dado grandes experiencias y satisfacciones.

A mi familia, mis padres (Juanito y Marianita), hermanos, sobrinas y a mi suegra, por haberme brindado su amor, paciencia y apoyo incondicional a lo largo de toda mi carrera, ya que alentaron en mí los deseos de esfuerzo y superación que hoy impulsan mi vida.

ALEXANDRA

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CONTENIDO	pág.
CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE CUADROS Y GRÁFICOS.....	x
INDICE DE TABLAS.....	xi
RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
INTRODUCCIÓN.....	xvi
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	1
1.1 Necesidades de formación.....	2
1.1.1 Concepto.....	2
1.1.2 Tipos de necesidades formativas.....	4
1.1.2.1 Clasificación de Witkin.....	5
1.1.2.2 Clasificación de Newton.....	5
1.1.2.3 Clasificación de D’Hainaut.....	6
1.1.2.4 Clasificación de Bradshaw.....	7
1.1.2.5 La tipología de Colen.....	8
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.....	9
1.1.4 Necesidades formativas del docente.....	10
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D’Hainaut, de Cox y deductivo).....	11
1.1.5.1 Modelo de Allison Rosett.....	11
1.1.5.2 Modelo de Kaufman.....	12
1.1.5.3 Modelo de D’Hainaut.....	12
1.1.5.4 Modelo de Cox.....	13
1.1.5.5 Modelo deductivo.....	13

1.2	Análisis de las necesidades de formación.....	13
1.2.1	Análisis organizacional.....	14
1.2.1.1	La educación como realidad y su proyección.....	14
1.2.1.2	Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	17
1.2.1.3	Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.....	18
1.2.1.3.1	Recursos humanos.....	18
1.2.1.3.2	Recursos materiales.....	18
1.2.1.3.3	Recursos financieros.....	18
1.2.1.3.4	Recursos tecnológicos.....	18
1.2.1.4	Liderazgo educativo (tipos).....	19
1.2.1.5	El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización y regulación).....	20
1.2.1.5.1	Profesiones del Bachillerato Técnico.....	21
1.2.1.5.2	Antecedentes.....	21
1.2.1.5.3	Perfil del Bachiller.....	23
1.2.1.5.4	Estructura del Bachillerato.....	25
1.2.1.6	Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal).....	28
1.2.1.6.1	Reglamento a la LOEI.....	29
1.2.1.6.2	Plan Decenal.....	30
1.2.1.6.2.1	El Plan Decenal como política de Estado.....	30
1.2.1.6.2.2	Políticas del Plan Decenal.....	32
1.2.1.6.2.2	Resultados de la Consulta Popular.....	32
1.2.1.6.2.3	Principales líneas de acción.....	33
1.2.2	Análisis de la persona.....	33
1.2.2.1	Formación profesional.....	33
1.2.2.2	Formación inicial.....	34
1.2.2.3	Formación profesional docente.....	35
1.2.2.4	Formación técnica.....	36
1.2.3	Formación continua.....	36
1.2.3.1	La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	38
1.2.3.2	Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.....	39
1.2.3.3	Características de un buen docente.....	40
1.2.3.4	Profesionalización de la enseñanza.....	40
1.2.3.5	La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	41
1.2.4	Análisis de la tarea educativa.....	41

1.2.4.1 La función del gestor educativo.....	42
1.2.4.2 La función del docente.....	42
1.2.4.3 La función del entorno familiar.....	43
1.2.4.4 La función del estudiante.....	44
1.2.4.5 Cómo enseñar y cómo aprende.....	44
1.3 Cursos de formación.....	45
1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente.....	45
1.3.1.1 Importancia de la actualización docente.....	46
1.3.1.2 Ventajas e inconvenientes.....	47
1.3.1.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	47
1.3.1.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia.....	48
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA.....	49
2.1 Contexto.....	50
2.2 Participantes.....	53
2.3 Diseño y métodos de investigación.....	58
2.3.1 Diseño de la investigación.....	58
2.3.1.1 Investigación acción.....	58
2.3.1.2 Transeccional/transversal.....	58
2.3.1.3 Exploratorio.....	59
2.3.1.4 Descriptivo.....	59
2.3.2 Métodos de investigación.....	59
2.3.2.1 Analítico.....	59
2.3.2.2 Sintético.....	59
2.3.2.3 Método teórico.....	59
2.3.2.4 Método estadístico.....	60
2.4 Técnicas e instrumentos de investigación.....	60
2.4.1 Técnicas.....	60
2.4.1.1 La encuesta.....	60
2.4.1.2 Bibliográfica.....	60
2.4.1.3 Estadística.....	60
2.4.2 Instrumentos de investigación.....	61
2.4.2.1 Cuestionario.....	61
2.5 Recursos.....	61
2.6 Procedimiento.....	62
CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	63
3.1. Diagnóstico y análisis de resultados.....	64
3.1.1 Necesidades formativas.....	64

3.1.2 Formación académica.....	64
3.1.3 Participación en programas de formación para el Cuarto Nivel.....	65
3.1.4 Importancia de la capacitación en temas educativos.....	66
3.2 Análisis de la formación.....	73
3.2.1 La persona en el contexto formativo.....	73
3.2.2 La organización y la formación.....	84
3.2.3 La tarea educativa.....	92
3.3 Los cursos de formación.....	100
3.4 Discusión de los resultados.....	103
4 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	105
4.1 Conclusiones.....	106
4.2 Recomendaciones.....	107
CAPÍTULO 5: DISEÑO DE UN CURSO DE FORMACIÓN/ CAPACITACIÓN DOCENTE.....	108
5.1 Tema del Curso.....	109
5.2 Modalidad de estudios.....	109
5.3 Objetivos.....	109
5.3.1 General.....	109
5.3.2 Específicos.....	109
5.4 Dirección del Curso.....	110
5.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.....	110
5.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.....	110
5.5 Breve descripción del curso.....	110
5.5.1 Contenidos del Curso.....	111
5.5.2 Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso.....	112
5.5.3 Metodología.....	112
5.5.4 Evaluación.....	114
5.6 Duración del curso.....	116
5.7 Cronograma de actividades a desarrollarse.....	117
5.8 Costos del curso.....	119
5.9 Certificación.....	119
5.10 Bibliografía.....	122
6 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA GENERALES.....	123
6.1 Referencias Electrónicas.....	127
7 ANEXOS.....	129
7.1 Carta de autorización para el ingreso al Centro Educativo.....	129
7.2 Cuestionario para la encuesta a los docentes participantes.....	130
7.3 Fotografías sobre la investigación.....	134

ÍNDICE DE CUADROS

N°	Nombre	pág.
1	Tipos de necesidades formativas según diversos autores.....	8
2	Aplicación de BGU.....	26
3	Recursos.....	62
4	Ficha de evaluación Individual.....	114
5	Ficha de evaluación del tutor.....	116
6	Matriz de actividades del curso de capacitación.....	117

ÍNDICE DE GRÁFICOS

N°	Nombre	pág.
1	Temas para capacitarse.....	69
2	Resumen del Análisis de Formación.....	104

ÍNDICE DE TABLAS

N°	Nombre	pág.
1	Tipo de institución y tipo de bachillerato que ofrece	50
2	Género de los docentes investigados.....	53
3	Estado civil de los docentes investigados.....	54
4	Edad de los docentes investigados.....	54
5	Cargo desempeñado por los docentes investigados.....	55
6	Relación laboral de los docentes investigados.....	56
7	Tiempo de dedicación al trabajo	56
8	Nivel más alto de formación académica.....	57
9	Años de servicio docente	59
10	Su titulación de pregrado, tiene relación con el ámbito educativo.....	64
11	Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel.....	65
12	Si la respuesta es positiva, ¿En qué le gustaría formarse?.....	65
13	¿Es importante capacitarse en temas educativos?.....	66
14	¿Cómo le gustaría recibir la capacitación?.....	66
15	¿Qué horario le gustaría recibir si fueran presenciales/semipresenciales?.....	67
16	¿En qué temáticas le gustaría capacitarse?.....	68
17	Obstáculos para capacitarse.....	70
18	Motivos para los cursos de capacitación.....	71
19	Motivos para asistir a cursos.....	71
20	Aspectos importantes para cursos.....	72
21	¿Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula?.....	74
22	¿Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal?.....	74
23	¿Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda en la tarea docente?.....	75
24	¿Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos?.....	75
25	¿Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante?.....	76
26	¿Plantea, ejecuta y hace seguimiento de proyectos educativos? (autoridades, docentes, estudiantes).....	76
27	¿Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (Estilo de enseñanza y aprendizaje).....	77
28	Mi formación en TIC, me permite manejar las herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes.....	77
29	Percibe con facilidad problemas de los estudiantes.....	78
30	La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país?.....	78
31	Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos.....	79

32	Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida.....	79
33	Cuando se presentan problemas con los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución.....	80
34	La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes.....	80
35	Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes.....	81
36	El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa.....	81
37	Como docente evaluó las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s.....	82
38	Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo).....	82
39	Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva.....	83
40	Realiza la planificación macro y micro curricular (Bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan del aula).....	83
41	¿Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje?.....	84
42	La institución ha proporcionado cursos en los últimos dos años.....	84
43	¿Conoce si la institución está propiciando cursos?.....	85
44	¿En caso de existir cursos, en función de que se realizan?.....	86
45	¿Promueven su formación permanente los directivos de su institución?.....	86
	Referente a la práctica pedagógica	
46	Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato.....	87
47	Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, etc.).....	88
48	Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, etc.).....	88
49	Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato.....	89
50	Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción, etc.).....	89
51	¿Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivos/s de la institución educativa?.....	90
52	¿Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa?.....	90
53	Describe las funciones y cualidades del tutor.....	91
54	Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional.....	92
55	Años de bachillerato en los que imparten asignaturas.....	92
56	Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula.....	93
57	Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos.....	93
58	Utiliza adecuadamente medios visuales como recursos didácticos (Retroproyector, diapositivas, pizarra, videos).....	94
59	Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas.....	94

60	Aplica técnicas para la acción tutorial (Entrevista, cuestionario).....	95
61	Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, gestión administrativa).....	95
62	Diseña planes de mejora de la propia práctica docente.....	96
63	Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres.....	96
64	Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (Evaluación de la signatura y del profesor).....	97
65	Utiliza adecuadamente la técnica expositiva.....	97
66	Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura.....	98
67	Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos del aprendizaje.....	98
68	Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes.....	99
69	Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.....	99
70	Cursos a los que ha asistido en los dos últimos años.....	100
71	Últimos cursos realizados.....	101
72	Hace que tiempo realizó los últimos cursos.....	101
73	Institución que auspició los cursos.....	102
74	Resumen del Análisis de Formación.....	103

RESUMEN

Detectar las necesidades de formación docente, es un tema que no se ha dado la suficiente importancia, y este problema ha motivado realizar el presente proceso investigativo, cuyo objetivo es: diagnosticar y analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Particular G.B.M. Paulo VI, provincia de Pichincha, ciudad de Quito, en el periodo 2012-2013”, se contó con la participación de trece docentes de bachillerato.

Los métodos que se aplicaron en esta investigación fueron: analítico-sintético, el inductivo-deductivo y el estadístico; las técnicas que se emplearon fueron: bibliográfica, la encuesta y la estadística; y el instrumento utilizado para la recolección de los datos fue el cuestionario que han permitido a la investigadora tener un acercamiento de las necesidades sentidas por los docentes participantes.

El principal resultado es la necesidad y deseo de formación de cuarto nivel, que les permita responder a los desafíos y retos de la sociedad actual. La conclusión general a la que se llegó es, que la formación inicial carece de las bases y que falta formación continua que permita realizar un mejor desempeño docente.

PALABRAS CLAVE:

Diagnóstico, Necesidades de formación del docente de bachillerato, Desafío, Retos.

ABSTRACT

Detecting the needs of teacher education is an issue that has not been given enough importance, and this problem has motivated conduct this research process, which aims to: diagnose and analyze the training needs of high school teachers of Private College GBM Paul VI province of Pichincha, Quito, in the period 2012-2013 “, were attended thirteen high school teachers.

The methods applied in this research were: analytic-synthetic, deductive and inductive - statistical, techniques used were: literature, survey and statistics, and the instrument used for data collection was the questionnaire that have enabled the researcher to have an enclosure of the felt needs of the participating teachers.

The main result is the need and desire fourth level training, enabling them to meet the challenges and challenges of today's society. The general conclusion reached is that the initial training bases and lacks the missing continuous training to do a better teacher performance.

KEYWORDS:

Diagnosis, Needs teacher education baccalaureate Challenge Challenges.

INTRODUCCIÓN

Se sabe históricamente que la educación ha sido, es y será una de las necesidades primordiales en los seres humanos, desde siempre se ha tratado de implementar nuevas concepciones, metodologías, procedimientos, y orientaciones pedagógicas, que han provocado que los individuos inventen técnicas, mecanismos y formas que apoyarán al docente, arrastrando consigo otras necesidades que se convertirán en retos y desafíos de la sociedad actual.

El estudio de las necesidades de formación docente, orienta en el conocimiento de aquellos aspectos del desempeño profesional en los que el profesorado presenta insuficiencias o considera relevantes para acometer su labor diaria y que por tanto han de constituir centro de atención en los programas de formación docente continua y que son la pauta para que las instituciones de educación superior adecuen sus ofertas curriculares atendiendo a las demandas de la población, en este caso la de la formación docente de profesionales que se desenvuelven en el bachillerato.

Por todos es conocido que el gobierno nacional, entre sus políticas educativas viene promoviendo procesos de evaluación y de autoevaluación institucional y docente; para el efecto ha propuesto nuevas reformas educativas que llevan cambios que involucran a todas las instituciones educativas del país, uno de ellos, la unificación del bachillerato; en la actualidad se definen el bachillerato en ciencias y el bachillerato técnico con sus respectivas variantes.

Esta nueva organización del sistema educativo y del nivel mencionado implica modificaciones en la estructura curricular, así como los procesos de evaluación y autoevaluación docente e institucional, conllevan cambios que nos hacen pensar y se generan preguntas que invitan a la reflexión; tomando en cuenta a la población de estudios, se plantea las siguientes interrogantes:

- ¿Está capacitado el profesor de bachillerato, para responder a los lineamientos expuestos en la actual malla curricular propuesta por el gobierno nacional?

- ¿La formación profesional del docente es la adecuada?
- ¿Cuáles son las necesidades de formación actual de los docentes de bachillerato?
- ¿La formación de pregrado ha sido la suficiente para incursionar en el ámbito de la profesión docente?

Frente a los cuestionamientos, este estudio de investigación es de gran importancia y trascendencia para la educación, ya que hoy se está implementando estándares de calidad y la Universidad Técnica Particular de Loja, al ser una institución que ofrece educación superior bajo la modalidad a distancia a nivel nacional e internacional, que tiene por objeto impulsar la Investigación para detectar los problemas de gestión y de calidad en el sistema educativo, ha impulsado la presente investigación con el propósito de innovar y fortalecer los procesos educativos como elementos claves para mejorar la calidad educativa.

A las autoridades del centro educativo investigado les agradó participar en esta investigación, pues ellos son los más interesados en mejorar la calidad educativa que imparten para el bien de sus estudiantes. Como investigadora, me sirvió para poner en práctica todos los conocimientos adquiridos y puedo decir que ha sido una excelente experiencia de mi vida profesional.

El presente trabajo da cumplimiento a 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.

La investigación en lo formal consta de cinco capítulos generales: el uno hace referencia al Marco Teórico, en donde se explica la temática de estudio; el dos a la Metodología, que da respuesta al cómo se realizó la investigación; el tres al Diagnóstico, análisis y discusión de resultados, en donde se presentan los resultados obtenidos y es el elemento fundamental del presente informe; el cuatro se presentan las Conclusiones y las recomendaciones; en el quinto se Diseña una propuesta al Curso de Capacitación que responde a las necesidades de formación sentidas por los docentes de la institución investigada; y finalmente están las Referencias Bibliográficas y los Anexos.

La metodología utilizada se basa en el enfoque cuantitativo y cualitativo, además se aplicó el analítico-sintético, el inductivo-deductivo y el estadístico; las técnicas que se emplearon fueron: bibliográfica, la encuesta y la estadística; en cuanto al instrumento que se utilizó para la recolección de los datos fue el cuestionario (previamente validado) y fichas bibliográficas.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación.

La etapa inicial y primordial para la planificación de procesos formativos y de desarrollo profesional del docente de bachillerato, es la detección, diagnóstica, análisis y estudio de las necesidades de formación, ya que nos orienta en el conocimiento de aquellos aspectos del desempeño profesional docente y sólo de ese modo, se puede garantizar que las acciones emprendidas se ajusten a las características de la realidad nacional en un momento y lugar determinado. Según las últimas regulaciones e implementación del Bachillerato General Unificado, es necesario hacer este tipo de estudios que permitan tener un acercamiento real de las necesidades de formación, para que los docentes ecuatorianos respondan a éstos nuevos retos y desafíos.

1.1.1 Concepto.

En cuanto a los términos empleados para referirse a un determinado constructo provienen del lenguaje común, se hace más necesario que nunca, una delimitación conceptual previa. Este caso, habitual en las Ciencias de la Educación, afecta también al concepto de *necesidad formativa*, que adolece de cierta ambigüedad.

El término *necesidad* hace referencia a la existencia de un desajuste entre dos situaciones, una de ellas actual y la otra potencial, futura o simplemente deseable. Así lo considera Kaufman (19998), para quien la necesidad es una discrepancia entre los resultados actuales y los que son deseables o convenientes.

Sin embargo, esta acepción superficial no evita los inconvenientes de la polisemia, pues el propio lenguaje común somete a este término a variaciones notables de significado. Más aún cuando se aplica a campos como la educación.

Es importante hacer un análisis de las dos palabras en cuestión, *necesidad* tiene diferentes significados y una amplia gama de conceptos en función del contexto donde se utilice, por lo tanto para su definición he tomado tres aspectos principales: déficit, discrepancia o carencia, pero cuando se relacionan con el de *formación* que es relativo a educar, crear, conformar o moldear; genera un proceso complejo, si se trata de detectar necesidades para la formación, para ello es conveniente considerar elementos teóricos, ideológicos y metodológicos.

Cuando al término necesidad se une el calificativo *formativo* y se acota el campo a la profesión docente, no se afina mucho en la esencia de la necesidad, aunque sí se limita el contenido de la misma, haciendo alusión a cuestiones instructivas, educativas, de preparación o de desarrollo en el ejercicio profesional de la enseñanza. Pero también en este campo ya delimitado tiene validez, a nuestro juicio, la distinción de las acepciones anteriores. En términos generales, la necesidad ha de ser entendida como el resultado inmediato de una situación problemática, es decir, como un estado de insatisfacción derivado de las condiciones en que se produce una determinada acción docente.

Según Gairín (1996), la conceptualización sobre necesidad depende de la concepción ideológica y práctica desde donde se emite. Clasifica las aportaciones en dos grandes bloques, el relacional y el polivalente.

El primer bloque se refiere a la comparación entre el perfil real e ideal. El segundo bloque, referido a la concepción *polivalente*, según este autor, asimila —el término necesidad a conceptos tan variables como problema, expectativa, carencia, déficit, interés u otros.

Por otra parte, se puede citar a Tejedor (1990), para quien el concepto de necesidad hace referencia a la discrepancia que existe entre la situación corriente y aquella situación deseada de desarrollo educacional, con énfasis en el adecuado desarrollo práctico que puede ser mejorable en términos temporales como resultado de un estudio sistemático.

Dentro de este marco, encontramos también a Sánchez (2001), que considera el análisis de necesidades como una de las fases indispensables de un proceso global y sistemático en la intervención socioeducativa.

Escamilla (2006: 230), afirma que necesidad formativa se conforma con rasgos definitorios de los conceptos de necesidad y de formación por lo que no existe una definición única de necesidad formativa ya que estará determinada por la visión del que la define, el contexto específico donde se realiza y la participación o no de los sujetos involucrados en la formación.

Por todo lo expuesto anteriormente se podría concluir con una definición adecuada:

Necesidad de formación es el conocimiento de intereses, deseos, carencias o deficiencias vinculadas al desempeño y desarrollo profesional docente para acometer su labor diaria y que por tanto han de constituir centro de atención en los programas de formación docente.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas.

La categorización o clasificación constituye un ejercicio habitual al hablar de necesidades, sea en el ámbito de la formación o en campos más genéricos. Basta recordar la teoría de la motivación de Maslow, enunciada a mediados del siglo XX, que contemplaba cinco categorías jerárquicas de necesidades: *fisiológicas, de seguridad, de vinculación y afecto, de consideración y estima y de autorrealización* (Maslow 1954). Quizás sea éste el modelo más empleado de tipificación de las necesidades humanas.

Otras muchas teorías, relacionadas también con la motivación, parten de la consideración inicial de distintos tipos de necesidades. Alderfer (1969) contempla la existencia de tres tipos (*de existencia, de relación y de crecimiento*). Herzberg, Mausner y Snyderman (1967) reconocen dos clases, denominadas respectivamente *higiénicas y motivadoras*. McClelland (1951) también desarrolló una teoría motivacional basada en trabajos previos de otros autores y en la distinción de diferentes tipos de necesidades relacionadas con el ámbito personal y laboral (*de rendimiento, de poder y de afiliación y pertenencia*).

También en el campo más concreto de la formación han proliferado clasificaciones basadas en criterios diversos. Revisemos algunas de ellas, atendiendo al interés que pueden tener para los procesos de identificación a los que se dirigirán nuestras propuestas posteriores. De hecho, las distintas tendencias conceptuales que hemos referido en el epígrafe anterior podrían constituir clasificaciones o tipologías de necesidades, aunque, más que a clasificar, se orientan a clarificar el concepto de necesidad en el campo que nos ocupa.

Clasificación de las necesidades formativas según varios autores:

1.1.2.1 Clasificación de Witkin.

Witkin distinguen tres tipos de necesidades en el campo de las profesiones, en función del sector al que afecten:

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

1.1.2.2 Clasificación de Newton.

Newton se basa en el sector afectado como criterio para clasificar las necesidades originadas en los proyectos formativos:

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

1.1.2.3 Clasificación de D'Hainaut.

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

- a. *Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas.* Las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia. A menudo existe conflicto entre las necesidades individuales y las necesidades de los sistemas de pertenencia. En estos casos, se pueden establecer diversas formas de poder que soslayan la conflictividad mediante imposición, negociación, consenso, etc.
- b. *Necesidades particulares frente a necesidades colectivas.* Las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos. En ciertos momentos, esta dimensión puede confundirse con la anterior, si se interpretan a las colectividades como sistemas sociales.
- c. *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.
- d. *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.
- e. *Necesidades según el sector en que se manifiestan.* D'Hainaut (1979) establece seis contextos vitales en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. En cualquiera de ellos puede surgir una necesidad.

La clasificación de D'Hainaut es multidimensional, de forma que una determinada necesidad puede ser catalogada simultáneamente en función de cada una de las dimensiones.

1.1.2.4 Clasificación de Bradshaw.

Bradshaw (1972) y Zabalza (2005) distingue cinco tipos de necesidades de formación: normativas, sentidas, expresadas o demandadas, comparativas y prospectivas. Cada uno de estos tipos puede ser objeto de interpretaciones distintas, de manera que la misma distinción de Bradshaw resulta solamente un apoyo en el orden práctico.

- a) La *necesidad normativa* hace referencia a la diferencia entre la situación actual y la determinada por algún tipo de norma, patrón o estándar, pudiendo venir dado éste por acuerdos, normas legislativas, propuestas de expertos o por cualquier otra vía de tipificación. El concepto de necesidad se asemeja aquí al de *exigencia*, aunque no siempre se pueda identificar con ésta.
- b) Las *necesidades sentidas* constituyen desajustes percibidos por los mismos interesados. La percepción de carencias formativas propias manifiesta estados de disconformidad con la respuesta del docente a las situaciones y demandas de la práctica. Esta circunstancia permite, al menos inicialmente, un mejor desarrollo de las actuaciones tendentes a satisfacer las carencias formativas. Montero Alcaide (1992), al definir el concepto de necesidad formativa, prácticamente lo reduce a este tipo de necesidad sentida, ya que la identifica con los “*problemas, carencias, deficiencias y deseos que los profesores perciben en el desarrollo de su ejercicio*”.
- c) Las *necesidades demandadas* vienen dadas por las exigencias expresadas en programas o proyectos educativos como consecuencia de la orientación específica de éstos.
- d) Las *necesidades comparativas* son las que emergen del balance o cotejo entre dos o más realidades educativas distintas (centros, lugares, momentos, etapas...)
- e) Las *necesidades prospectivas* son consideradas como tales en función de la previsión de una existencia futura de la carencia formativa en cuestión. Podría decirse que las prospectivas constituyen un tipo especial de necesidades comparativas, definidas en función de un momento futuro que exigirá una formación específica como consecuencia de cambios previsibles.

1.1.2.5 La tipología de Colen.

La tipología de Colen es muy simple. En ella, las necesidades formativas son clasificadas en función de su procedencia, limitando a dos los tipos existentes:

- a) *Necesidades del sistema*, que tienen origen en las exigencias generadas como resultado de la implantación de reformas de origen exterior a los centros docentes.
- b) *Necesidades del profesorado*, originadas como consecuencia del ejercicio profesional, sean de tipo personal o de carácter grupal o compartido.

Evidentemente, el conjunto de clasificaciones existentes supera ampliamente la muestra aquí presentada, que tiene, además de la finalidad ilustrativa, la de establecer distinciones que servirán más adelante como factor clave en la elección de instrumentos para la detección y valoración de necesidades en la formación del profesorado.

Después de haber visto los distintos tipos de necesidades se presenta a continuación el siguiente cuadro de resumen:

Cuadro N° 1 *Tipos de necesidades formativas según diversos autores*

AUTORES	TIPOS DE NECESIDADES
D'Hainaut (1979)	De las personas, del sistema; particulares, colectivas; conscientes, inconscientes; actuales, potenciales; según el ámbito de vida.
Hewton (1988)	Del alumnado, del currículum, del profesorado, del centro docente como organización.
Bradshaw (1972)	Normativa, sentida, expresada o demandada, comparativa, prospectiva.
Moroney (1977)	Normativa, percibida, expresada, relativa.
Colen (1995)	Del sistema, del profesorado

Fuente: Reyes, Manuel. El diagnóstico de necesidades de formación. UNIVERSIDAD DE HUELVA (2010).

Dentro del contexto educativo la tipología es extensa, sin embargo concluimos que la detección, determinación, diagnóstico e identificación de las necesidades formativas en los docentes de bachillerato son:

- Necesidades formativas a nivel contextual, emergen como un requerimiento de cambio y transformación a nivel nacional.
- Necesidades formativas a nivel institucional, surgen como la carencia que se ha identificado a partir de la realidad de autoridades y funcionarios educativos.(capacitación y perfeccionamiento profesional continua y permanente)
- Necesidades formativas a nivel personal, son sentidas como déficit a nivel individual o requerimientos individuales y percibidos por micro grupos sociales.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.

En toda actividad humana es necesario contar con un proceso de evaluación, por lo tanto un programa de formación y desarrollo profesional de los docentes de bachillerato en ejercicio debe partir de las necesidades de las personas implicadas, y esto requiere una evaluación de dichas necesidades, por ello se hace perentorio un proceso de investigación evaluativa, esta afirmación tiene especial relevancia, cuando se pretende hacer proposiciones concretas en un proceso de formación continua, se hace necesario favorecer las claves (conceptualizaciones, procedimientos, herramientas, instrumentos) a fin de promover una práctica evaluativa con sentido, racionalidad y funcionalidad, tomando en cuenta los elementos que participan en la misma.

En relación al tema presento la definición ofrecida por Tejada (2002:5), quien conceptualiza la evaluación como: *un proceso sistemático de recogida de información, no improvisado, necesitado de organizar sus elementos, sistematizar sus fases, temporalizar sus secuencias, proveer los recursos, construir o seleccionar los instrumentos, etc. que implica un juicio de valor que significa a su vez que no basta recoger sistemáticamente la información, sino que esta ha de valorarse, orientada hacia la toma de decisiones.*

La evaluación de necesidades es concebida por Witkin (1996: 4) como *un proceso sistemático que se desarrolla con la finalidad de establecer prioridades en las necesidades identificadas, tomar decisiones sobre las actuaciones futuras y localizar los recursos.*

La evaluación de necesidades formativas es entendida como una actividad orientada a facilitar la toma de decisiones posterior, si bien puede someterse a criterios definitorios más complejos que combinen, al menos, estas dos últimas acepciones, como hemos mostrado más arriba. Se adoptaría, entonces, un concepto de la evaluación de necesidades que focaliza:

- El hecho de constituir un proceso y no una tarea aislada
- Su carácter sistemático y planificado
- La obtención de información específica como tarea nuclear,
- La valoración de las demandas formativas detectadas, y
- Su orientación a la toma de decisiones acerca de acciones remediativas, preventivas o de desarrollo que supongan una mejora.

El proceso evaluativo ha de tener una utilidad, en este sentido apuntamos entre otros a la toma de decisiones orientada a la mejora de la práctica educativa de los docentes de bachillerato. Esto significa además, que la evaluación ha de ser un medio pero no un fin en sí misma.

1.1.4 Necesidades formativas del docente.

Las necesidades de formación docente se constituyen en carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado y ante este panorama es importante realizar el diseño de un plan o programa de formación con la correcta indagación, detección, análisis, clasificación y priorización sobre las necesidades formativas del profesorado de bachillerato constituye una importante línea de investigación y la razón de ser de la presente tesis.

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

Existen varios modelos para la realización de un análisis de necesidades de diferentes ámbitos de la formación que nos pueden ofrecer valiosos puntos de referencia son como un abanico de propuestas, y en cuanto al tema Gairín (1996:90), explica que no se encuentra en la actualidad un modelo o marco de referencia de aceptación universal, si bien existen evidencias empíricas de las ventajas e inconvenientes de unos respecto a otros, es importante seleccionar aquel que se ajuste a las características de la tarea que se pretende emprender, porque el modelo seleccionado de algún modo pauta los procedimientos, técnicas e instrumentación que se requiere para lograr los objetivos planteados.

A continuación se exponen los actores más representativos en torno al análisis de necesidades de formación.

1.1.5.1 Modelo de Allison Rosett.

Destaca cuatro elementos básicos y toma como eje central el conjunto de elementos del segundo punto, para llegar al rendimiento satisfactorio y deseado, estos elementos son:

1. Situaciones desencadenantes, de dónde partimos y hacia dónde vamos.
2. Tipo de información que se busca, reales sentimientos, causas y soluciones.
3. Fuentes de información y
4. Herramientas para la obtención de datos.

1.1.5.2 Modelo de Kaufman.

Señala las etapas del proceso de detección de necesidades formativas:

1. Tomar la decisión de planificar.
2. Identificar los síntomas de problemas.
3. Determinar el campo de la planificación.
4. Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación.
5. Determinar las condiciones existentes, en términos de ejecuciones mensurables.
6. Determinar las condiciones que se requieren, en términos de ejecuciones mensurables.
7. Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación.
8. Asignar prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas a las que se les vaya a aplicar determinada acción.
9. Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante (Kaufman, 2004:17).

1.1.5.3 Modelo de D'Hainaut.

Señala un perfil de necesidades con los niveles:

1. De las personas frente a las necesidades del sistema
2. Necesidades particulares – colectivas.
3. Necesidades consientes – inconscientes.
4. Necesidades actuales frente a las potenciales, y
5. Según el ámbito de vida.

1.1.5.4 Modelo de Cox.

El análisis de las necesidades lo une a la problemática comunitaria y contempla los siguientes aspectos:

1. La Institución
2. El profesional contratado para resolver el problema.
3. Los problemas, cómo se presentan para el profesional y los implicados.
4. Contexto social del problema.
5. Características de las personas implicadas en el problema.
6. Formulación y priorización de metas
7. Estrategias a utilizar
8. Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias.
9. Evaluación
10. Modificación, finalización o transferencia de la acción.

1.1.5.5 Modelo deductivo.

En este modelo el punto de partida son las metas y resultados existentes los que se consideran para conocer si satisfacen o no a los criterios establecidos, si existe discrepancia, el próximo paso será establecer los objetivos adecuados para elaborar el programa de formación apropiado que pueda ser aplicado, evaluado y revisado.

La diversidad de modelos y concepciones presentados de manera muy resumida nos permiten comprender lo complejo que resulta realizar un estudio de detección de necesidades ya que involucra la percepción de la realidad y la intencionalidad de quien lo realiza.

1.2 Análisis de las necesidades de formación.

El análisis de necesidades de formación ha estado, normalmente, orientada a la deficiencia, y bajo este planteamiento un programa formativo se diseña para cubrir o satisfacer el hueco, vacío o discrepancia entre el desempeño actual y el deseado o esperado. Cuando menor es el desempeño actual con relación al estándar, mayor es la necesidad formativa que se genera.

Por tanto, el objetivo de cualquier análisis o detección de necesidades es averiguar qué programas de formación son necesarios para resolver los déficits en el desempeño, y contempla tres niveles de análisis para conocer las necesidades de formación:

- Análisis organizacional
- Análisis de la persona
- Análisis de la tarea educativa.

1.2.1 Análisis organizacional.

Sin lugar a dudas el análisis organizacional es el nivel más importante ya que parte del contexto general para tomar la información pertinente en el análisis de necesidades de formación y responderá al cómo está funcionando la organización y las dificultades que se presentan al no existir una buena planificación.

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.

Durante los últimos se ha escuchado una gran verdad de que “no habrá revolución ciudadana sin una revolución educativa”. La nueva Constitución fundamenta y define este reto histórico y un gran desafío, colocar a la educación como eje estratégico para el desarrollo y una condición indispensable para el ejercicio de derechos y la realización del “buen vivir”. La sitúa a la vez como garantía de participación, equidad, interculturalidad e inclusión:

Art.27:“La Educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar”

Consagra también un principio pedagógico fundamental: el estudiante como centro del proceso de enseñanza-aprendizaje, desde una perspectiva de formación integral, con base en los conceptos de calidad y calidez.

Se considera que la educación es la única herramienta de cambio en la sociedad”. De los grandes cambios que somos testigos son en diversas dimensiones, requieren del compromiso renovado de todos los actores educativos y de la sociedad en general, puesto que es un derecho universal y permanente de las personas.

El Estado deberá fortalecer la rectoría de este gran cambio, lo que exige, al menos, el fortalecimiento de la gestión pública con alineamiento estratégico y articulación de todos los servicios, el desarrollo de capacidades de sus recursos humanos, una profunda reforma institucional y la concreción en el aula de un modelo educativo centrado en el sujeto que aprende.

Una gran debilidad del país ha sido no contar con una visión y estrategias eficaces que aseguren la concreción del cambio en el sistema educativo y den seguimiento a sus políticas. Ha carecido a la vez de un sistema integral y sostenido de desarrollo profesional docente.

En cuanto a la realidad el *Bachillerato General Unificado* comprende la continuación obligatoria de la educación general básica y se propone contribuir al gran reto de transformación educativa y que el país se ha propuesto, aportando con una respuesta integral frente a las múltiples necesidades de calidad que enfrenta la educación del país, es la oportunidad de brindar a las personas una formación general y una preparación interdisciplinaria que las guíe para la elaboración de proyectos de vida y para integrarse a la sociedad como seres humanos responsables críticos, solidarios y con las debidas capacidades para el acceso a la educación superior.

La educación para el siglo XXI debe trascender al desarrollo de la personalidad individual y debe centrarse hacia lo político, cívico y moral, hacia una identidad ciudadana plural al menos como horizonte final debe llegar a ser un sujeto autónomo y dueño de la casa pública, con sus contrapartes de autodisciplina y autovaloración.

Esta perspectiva humanista es un planteamiento para la motivación que enfatiza la libertad personal, decisiones, autodeterminación y esfuerzo por el crecimiento personal. Con esta perspectiva de saberes no se puede dejar de lado, los pilares de la educación del siglo XXI, como: *aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir, aprender a ser, y aprender a aprender*, lo que significa que la educación ecuatoriana debe insertarse en este contexto con nuevos paradigmas, modelos pedagógicos y diseños curriculares.

Entre las proyecciones, se destaca el proyecto Metas Educativas 2021 de la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI). En su texto, se proponen once fines y se subraya la necesidad de comprometer a la sociedad con la educación, para educar tempranamente y para educar para la diversidad. En esta línea se propone la universalización de la educación básica y la mejora de su calidad, con el propósito de asegurar que todos los estudiantes alcancen una serie de competencias básicas.

También se suscribe la necesidad de incrementar el acceso de los jóvenes a la enseñanza obligatoria y de conectar la educación y el empleo mediante la educación técnico profesional.

Es evidente que no será posible el cumplimiento de estas metas si no se logra fortalecer la profesión docente, conseguir más recursos para la educación e, incluso, invertir mejor los recursos disponibles. Lo que actualmente ocurre en los sistemas educativos repercute profundamente en la vida y el éxito de los estudiantes de hoy y de las décadas venideras.

Finalmente, la educación, debe tener como prioridad brindar una educación de calidad, basada en los principios de equidad, participación, pertinencia, eficiencia y flexibilidad que permitan la formación integral de nuevos ciudadanos que se incorporen en forma efectiva a la producción de bienes y servicios para alcanzar el desarrollo económico y social del país, inspirada en principios éticos, pluralistas, democráticos, humanistas y científicos estimulando la reflexión, creatividad y el pleno desarrollo de su personalidad produciendo ciudadanos para el trabajo, con el conocimiento de nuevas tecnologías, sustentada en una ética de valores sociales basados en el pluralismo así como en el respeto de la diversidad, competencia leal y solidaridad efectiva.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

Responde a los objetivos estratégicos, tácticos y operacionales que se han determinado en relación a los programas, planes, proyectos, sistemas y políticas educativas con sus respectivos componentes, recursos, planificación y funcionamiento de la organización educativa a nivel nacional. Según el alcance en el tiempo puedo identificarlos rangos antes mencionados:

- Las metas a corto plazo son las que ejecutan durante un ciclo o año lectivo.
- Las metas a mediano plazo son las que se ejecutan durante dos o tres años y
- Las metas a largo plazo para cinco o más años.

A corto plazo normalmente cubre un período de un año o ciclo lectivo, es un plan que cubre las metas de un futuro inmediato y de lo que se hace en un período de 10 a 12 meses, por ejemplo la promoción de todos los estudiantes al siguiente año escolar, ejecución y evaluación de los proyectos de aula, etc.

Las metas a mediano plazo normalmente cubre un periodo de dos, tres y un máximo de cinco años (dos a tres años es lo más común) es un plan más práctico porque los planificadores están cerca en el momento presente y probablemente evalúan lo que está sucediendo. Así tenemos el Sistema de Bachillerato General Unificado que se encuentra en ejecución y que más adelante lo analizaremos con detenimiento.

A largo plazo estima las tendencias educativas futuras que se realizan con varios años de anticipación y frente a las necesidades, requerimientos y demandas de la sociedad. Así tenemos al Plan Decenal (2006-2015) que se encuentra en marcha, y las “Metas Educativas” (2015- 2021) que se espera que se cumplan con las propuestas buscando alternativas por el verdadero cambio en la educación ecuatoriana.

En conclusión, los objetivos a corto plazo puedan contribuir al logro de los objetivos a plazos intermedios y largos, es necesario establecer un plan para cumplir con cada objetivo y para combinarlos dentro de un plan maestro que deberá ser revisado constantemente en términos de lógica, consistencia y practicabilidad, donde se analice las principales líneas de acción con sus logros y metas alcanzadas.

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Los recursos constituyen el patrimonio de que dispone el centro educativo y la presencia o ausencia de estos componentes inciden para el desenvolvimiento y cumplimiento de los objetivos organizacionales. Estos recursos pueden ser de diferentes tipos o clases.

1.2.1.3.1 Recursos humanos.

Comprende todo el personal, como el Director, profesorado, estudiantes, padres de familia, especialistas, administración, personal de servicios, etc., y todos los protagonistas del hecho educativo.

1.2.1.3.2 Recursos materiales.

Se clasifica en dos grupos: instalaciones y mobiliario. Los primeros pueden ser: edificios, oficinas administrativas, talleres laboratorios, salones de clase, auditorios, bodegas, sanitarios, áreas deportivas, etc.

En cuanto al mobiliario tenemos: pupitres, escritorios, pizarrones, equipo de oficina, equipo de material didáctico, equipos de computación, equipos de laboratorio, equipos de talleres, equipos de comunicación, etc.

1.2.1.3.3 Recursos financieros.

Son los activos que tienen algún grado de liquidez, es el dinero en efectivo, los créditos, los depósitos en entidades financieras, las divisas y las tenencias de acciones y bonos que puede tener la institución educativa.

1.2.1.3.4 Recursos tecnológicos.

Son los materiales tangibles e intangibles con los que cuenta una institución educativa, éstos pueden ser computadoras modernas, acceso a Internet de alta velocidad, redes informáticas internas, teléfonos inteligentes, equipos de audiovisuales, pizarras digitales, etc.

La *administración de recursos*, es un aspecto muy importante de considerar ya que consiste en el manejo eficiente de estos medios, cuyo objetivo principal es que éstos permitan la satisfacción de los intereses educativos.

1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).

Las raíces del liderazgo, desde los conocimientos de la historia de la humanidad han existido <líderes>, un término de origen anglosajón que trae a la memoria nombres de personas históricas como el de Moisés, Napoleón Bonaparte, Mao Tse –Tung, Mahatma Gandhi, Jhon F. Kennedy, Winston

Churchill o más recientemente la madre Teresa de Calcuta y Juan Pablo II. Se trata de personas que han sido capaces de arrastrar a otros o que han influido en mayor o menor medida en sus vidas, en su comportamiento. El mismo término de líder sirve para calificar a personas menos conocidas pero con una especial capacidad de influencia. La cuestión que los investigadores se vienen planteando durante el último siglo es: ¿Qué distingue a estas personas del resto?

El liderazgo ha sido posiblemente uno de los fenómenos que más interés ha despertado entre quienes se dedican a las ciencias del comportamiento.

Definir el concepto de *liderazgo* no es tarea fácil, pero primeramente trataré la definición de líder: “Un líder es la cabeza visible de un grupo, equipo u organización”, “Un líder es una persona carismática capaz de tomar una decisión acertada y de inspirar a otros para alcanzar una meta común”

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

Uno de los más conocidos investigadores en este campo, M.B Bass (1990), publicó un texto sobre las teorías que explican el liderazgo en el que se emplean más de 7500 fuentes distintas. El mismo autor de esta obra propone un concepto que busca incorporar las ideas de las aportaciones más importantes y generalmente admitidas acerca del fenómeno.

Desde el estudio de los distintos enfoques teóricos Bass dirá que el liderazgo es una interacción entre dos o más miembros de un grupo que a menudo requiere estructurar o reestructurar la situación, así como las percepciones y expectativas de los miembros. Los líderes son agentes de cambio, personas cuyos actos afectan más a otros de lo que éstos les afectan a ellos.

Guillén (2006) al respecto indique que “el liderazgo constituye una capacidad humana que permite influir en los demás, en sus motivaciones y competencias. Pero la clave no está exclusivamente en qué se influye, si no en como se influye, pues también el director o dueño de una institución educativa puede influir con su mandato y su gestión, y no tener la cualidad o capacidad del liderazgo. Esta distinción permite retomar los conceptos de potestad y autoridad. Liderazgo tiene lugar cuando un miembro de un grupo influye en la motivación o en las competencias del resto del grupo” (p. 170).

Con relación al tipo de liderazgo en la escuela actual, se ha constatado el surgimiento de rasgos de un nuevo liderazgo con características de buena administración, con visión estratégica, que apoya y entiende la parte pedagógica. Es muy valorado por los docentes un tipo de *liderazgo democrático o participativo* porque trabaja en equipo, consulta, es solidario y tiene un rasgo reconocido como fundamental: ser comunicativo y manejar buenas relaciones con los docentes, padres de familia y comunidad.

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

Con el objetivo central de ofrecer igualdad de oportunidades educativas a los jóvenes de nuestro país, el Ministerio de Educación (ME) ha trazado las líneas de Bachillerato General Unificado (BGU). Este nuevo (ME) además de suprimirlas especialidades del antiguo “ciclo diversificado”, conjuga la formación técnica y la humanística en un currículo común orientado a preparar simultáneamente a los estudiantes tanto en el campo científico como tecnológico. A través de un tronco unificado de asignaturas y de un paquete de materias optativas que en teorías deben causar.

Conocimientos adaptados realidades locales y regionales, la propuesta se presenta como el camino para habilitar a los jóvenes a continuar sus estudios superiores y/o insertarse en el sistema laboral del país, preparándose a la vez “para la vida adulta y la ciudadanía democrática.

El Bachillerato General Unificado (BGU) es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica (EGB).

El BGU. tiene como triple objetivo preparar a los estudiantes: (a) para la vida y la participación en una sociedad democrática, (b) para el mundo laboral o del emprendimiento, y (c) para continuar con sus estudios universitarios. En el BGU, todos los estudiantes deben estudiar un grupo de asignaturas centrales denominado *tronco común*, que les permite adquirir ciertos aprendizajes básicos esenciales correspondientes a su formación general. Además del tronco común, los estudiantes pueden escoger entre dos opciones en función de sus intereses: el Bachillerato en Ciencias o el Bachillerato Técnico.

Aquellos que opten por el Bachillerato en Ciencias, además de adquirir los aprendizajes básicos comunes del BGU, podrán acceder a asignaturas optativas que les permitirán profundizar en ciertas áreas académicas de su interés.

Los que opten por el Bachillerato Técnico también adquirirán los aprendizajes básicos comunes del BGU, y además desarrollarán las competencias específicas de la figura profesional que hayan elegido.

1.2.1.5.1 Profesiones del Bachillerato Técnico:

- Agropecuario
- En servicios
- Artístico
- Polivalentes

1.2.1.5.2 Antecedentes.

En el modelo anterior de Bachillerato, la excesiva especialización y dispersión de la oferta curricular ocasionaba que los estudiantes se graduaran con conocimientos muy distintos y sin una base común de aprendizajes, lo cual impedía que tuvieran acceso a las mismas oportunidades. Con el BGU, todos los estudiantes tendrán acceso a una base común de conocimientos, la cual garantiza equidad en la distribución de oportunidades educativas.

El Bachillerato anterior exigía una diversificación prematura (la mayoría de estudiantes debían elegir una especialidad antes de los 14 años de edad), la cual a menudo tenía como consecuencia que los estudiantes cometieran errores de elección que les afectaban por el resto de sus vidas. El BGU ofrece una misma base común de conocimientos a *todos* los estudiantes, de tal manera que no se limiten sus opciones futuras, sea cual sea el tipo de Bachillerato que elijan.

Con el anterior modelo de Bachillerato, los estudiantes podían acceder a diversas opciones que los formaban en determinada área pero no les permitían adquirir conocimientos básicos en otras áreas. (Por ejemplo, los estudiantes de la especialidad de Ciencias Sociales típicamente no llegaban a tener suficientes bases en matemáticas.) El BGU busca que los estudiantes adquieran una formación general completa, evitando por una parte su hiperespecialización en un área del conocimiento y por otra su desconocimiento de otras.

El anterior Bachillerato en Ciencias, cuyos planes y programas de estudio databan de fines de los años setenta, se encontraba desactualizado y era poco pertinente para las necesidades del siglo XXI. El BGU tiene un currículo actualizado que resalta la realidad ecuatoriana, siempre en relación con los contextos latinoamericanos y universales.

La anterior oferta de Bachillerato Técnico ofrecía escasas opciones de educación superior para sus graduados, pues estas estaban limitadas al área de su especialización. Ahora, todos los estudiantes del Bachillerato Técnico también aprenden los conocimientos básicos comunes que les permiten acceder a cualquier opción post-secundaria, y no únicamente a aquellas relacionadas a su especialización.

Los anteriores currículos de Bachillerato carecían de articulación con los niveles de EGB y Educación Superior. El nuevo currículo del Bachillerato se desprende orgánicamente del currículo de EGB y está concatenado con las exigencias de ingreso a la Educación Superior.

A fin de alcanzar los objetivos propuestos en el nuevo modelo de Bachillerato, es necesario también realizar un cambio de concepción pedagógica. En muchas ocasiones, la enseñanza en el Bachillerato y en otros niveles se hace con una visión “bancaria” de la educación, en la que el docente es la persona que está en posesión del “conocimiento” y lo transmite a sus estudiantes. En este contexto, el deber del estudiante es recibir la información ofrecida por el docente o el libro de texto, recordarla y ser capaz de demostrar que la recuerda.

El nuevo Bachillerato busca romper con ese esquema y propone uno que considera que el aprendizaje no consiste, como señala el modelo anterior, en absorber y recordar datos e informaciones. Más bien, es una formación que apunta a la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes. El aprendizaje, bajo esta visión, debe ser duradero, útil, formador de la personalidad de los estudiantes y aplicable a su vida cotidiana.

1.2.1.5.3 Perfil del Bachiller.

El estudiante que se gradúe de bachiller en un establecimiento del Sistema Nacional de Educación, deberá ser capaz de evidenciar las siguientes destrezas:

- *Pensar rigurosamente*

Pensar, razonar, analizar y argumentar de manera lógica, crítica y creativa. Además: planificar, resolver problemas y tomar decisiones.

- *Comunicarse efectivamente*

Comprender y utilizar el lenguaje para comunicarse y aprender (tanto en el idioma propio como en uno extranjero). Expresarse oralmente y por escrito de modo correcto, adecuado y claro. Además, apreciar la Literatura y otras artes y reconocerlas como una forma de expresión.

- *Razonar numéricamente*

Conocer y utilizar la matemática en la formulación, análisis y solución de problemas teóricos y prácticos, así como en el desarrollo del razonamiento lógico.

- *Utilizar herramientas tecnológicas de forma reflexiva y pragmática*

Utilizar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para buscar y comprender la realidad circundante, resolver problemas, tener acceso a la sociedad de la información y manifestar su creatividad, evitando la apropiación y uso indebido de la información.

- *Comprender su realidad natural*

Comprender su realidad natural a partir de la explicación de los fenómenos físicos, químicos y biológicos con apoyo del método científico, lo cual permitirá que el estudiante participe de modo proactivo y resuelva problemas relacionados con el ámbito natural, respetando los ecosistemas y el ambiente.

- *Conocer y valorar su historia y su realidad sociocultural*

Investigar sobre su identidad, historia y ámbito sociocultural, participando de manera activa en la sociedad, resolviendo problemas y proponiendo proyectos dentro de su ámbito sociocultural; esto implica aprender sobre sistemas políticos, económicos y sociales a nivel local, nacional e internacional, utilizando estos conocimientos en su vida cotidiana.

- *Actuar como ciudadano responsable*

Regirse por principios éticos-morales, que le permitan ser un buen ciudadano o ciudadana: cumpliendo con sus deberes, respetando y haciendo respetar sus derechos, además de guiarse por los principios de respeto (a las personas y al medio ambiente), reconociendo la interculturalidad, la democracia, la paz, la igualdad, la tolerancia, la inclusión, el pluralismo (social y cultural), la responsabilidad, la disciplina, la iniciativa, la autonomía, la solidaridad, la cooperación, el liderazgo, el compromiso social y el esfuerzo.

- *Manejar sus emociones en la interrelación social*

Manejar adecuadamente sus emociones, entablando buenas relaciones sociales, trabajando en grupo y resolviendo conflictos de manera pacífica y razonable.

- *Cuidar de su salud y bienestar personal*

Entender y preservar su salud física, mental y emocional, lo cual incluye su estado psicológico, nutrición, sueño, ejercicio, sexualidad y salud en general.

- *Emprender*

Ser proactivo y capaz de concebir y gestionar proyectos de emprendimiento económico, social o cultural, útiles para la sociedad. Además, formular su plan de vida y llevarlo a cabo.

- *Aprender por el resto de su vida*

Acceder a la información disponible de manera crítica: investigar, aprender, analizar, experimentar, revisar, autocriticarse y autocorregirse para continuar aprendiendo sin necesidad de directrices externas. Además, disfrutar de la lectura y leer de manera crítica y creativa.

1.2.1.5.4 Estructura del Bachillerato.

Respecto de la estructura del Bachillerato, se puede indicar que:

- El Bachillerato dura tres años lectivos, de acuerdo con el calendario que rige para cada régimen escolar.
- El año lectivo puede ser organizado por años o por semestres académicos.
- El plan de estudios debe aplicarse como mínimo de 40 períodos académicos semanales para cada año, cumpliéndose los 200 días de labor académica,
- Los 40 períodos académicos se organizarán de la siguiente manera:
 - Primero y segundo año: 35 períodos académicos correspondientes al tronco común obligatorio.
 - Tercer año: 20 períodos académicos correspondientes al tronco común.

Además, los establecimientos educativos que ofrecen el Bachillerato en Ciencias tienen 5 horas adicionales- además de materias electivas en tercer año- para incluir asignaturas que consideren oportunas de acuerdo a su Proyecto Educativo Institucional (PEI).

Todos los estudiantes graduados recibirán el título de Bachiller de la República del Ecuador. En el título de aquellos que aprobaron el Bachillerato Técnico se especificará la figura profesional cursada por el estudiante en la institución educativa.

El título de Bachiller servirá para que los estudiantes ingresen a la universidad, desde septiembre de 2014, las universidades estarán listas para recibir a la primera promoción graduada del BGU con un nuevo examen de admisión único nacional que evalúa destrezas de pensamiento similares a las desarrolladas en el BGU. Para entonces, las universidades deberán haber realizado las adecuaciones necesarias a sus currículos para recibir a estudiantes que cuentan con sólidas bases de conocimientos generales y firmes destrezas de pensamiento.

En cumplimiento de la sexta transitoria de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, el BGU empezó a implementarse en los establecimientos educativos con régimen de Sierra, en el año lectivo 2011-2012.

El BGU se aplicará de manera progresiva, tal como se detalla a continuación:

Cuadro N° 2. Aplicación de BGU.

Régimen	1º año	2º año	3º año
Sierra	septiembre, 2011	septiembre, 2012	septiembre, 2013
Costa	abril, 2012	abril, 2012	abril, 2013

Fuente: Ministerio de Educación

Los *lineamientos curriculares* describen los aprendizajes esenciales que los estudiantes deben alcanzar en cada asignatura del *tronco común* al terminar el primer año de Bachillerato. Incluyen secciones de enfoque de la asignatura, objetivos del área, macrodestrezas, objetivos del año, conocimientos esenciales e indicadores de evaluación.

Sobre la base de los lineamientos curriculares, las instituciones educativas y sus docentes podrán elegir los programas de estudio y los recursos didácticos que garanticen su cumplimiento, y realizar una planificación adecuada a las necesidades de sus estudiantes. No es necesario que la planificación se ciña a un formato único; sin embargo, sí es necesario que consideren ciertos elementos esenciales.

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

En este sentido, es necesario resaltar que las propuestas curriculares del Ministerio de Educación son pisos comunes desde los cuales partir y no techos que limitan hasta dónde se puede llegar. Por lo tanto, si los estudiantes que entran a 1º curso de Bachillerato ya han logrado algunos de los aprendizajes propuestos en los lineamientos curriculares, los colegios deberán realizar planificaciones que les permitan profundizar sus conocimientos.

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

- Objetivos específicos de aprendizaje para el período cuya planificación fue realizada.
- Actividades de evaluación diagnóstica para determinar el nivel de aprendizaje de los estudiantes en relación con los objetivos específicos de aprendizaje.
- Actividades o experiencias de aprendizaje diseñadas para ayudar a los estudiantes a cumplir los objetivos específicos de aprendizaje (junto con las actividades se debe considerar la metodología y los recursos didácticos).
- Indicadores esenciales de evaluación y actividades de evaluación que permitan determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos de aprendizaje.
- Art.4.- Malla Curricular. El número de horas por asignatura que define el Ministerio de Educación es lo que se considera técnicamente adecuado para cumplir con los estándares de aprendizaje de cada una de las asignaturas en los respectivos años.

En cuanto a la malla curricular nacional se podría complementarse de acuerdo con las especificidades culturales y peculiaridades propias de las diversas instituciones educativas que son parte del Sistema Nacional de Educación, en función de las particularidades del territorio en el que operan.

Las instituciones educativas pueden realizar propuestas innovadoras y presentar proyectos tendientes al mejoramiento de la calidad de la educación, siempre que tengan como base el currículo nacional. De conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Ministerial N° 181-11, literales “c” y “x”, las propuestas deberán ser enviadas a las direcciones provinciales de Educación –hasta que funcionen las direcciones distritales–, y estas deberán elaborar un informe técnico que será enviado a las subsecretarías metropolitanas de Quito o Guayaquil o a las coordinaciones zonales, según sea el caso, para su respectiva resolución.

Para lograr lo mencionado anteriormente, se requiere, en primer lugar, tomar en cuenta las experiencias y los conocimientos anteriores con los que se desenvuelve el estudiante, puesto que el aprendizaje significativo y duradero sucede cuando este conecta el aprendizaje nuevo con sus conocimientos previos. También requiere de una contextualización del aprendizaje en una tarea auténtica de la vida real, y que el estudiante comprenda el sentido y el propósito de lo que está aprendiendo.

Adicionalmente, las características del mundo contemporáneo demandan formas específicas de aprendizaje. Primeramente, es necesario que el aprendizaje sea interdisciplinario. Para ello se requiere que la organización de los contenidos que se abordarán no sea un listado de temas sin relación alguna entre sí, sino que tenga coherencia al interior de la propia

asignatura o área científica –en relación con los demás contenidos y procedimientos de la propia asignatura–, y que muestre las relaciones con las demás asignaturas.

Además, una gran exigencia que le hace la sociedad contemporánea a la educación es la construcción de currículos flexibles que se adapten a la variedad de la demanda social, a las necesidades de una población joven ecuatoriana diversa, y por último, a la multiplicidad de formas de aprendizaje presentes en el aula.

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

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

1.2.1.6.1 Reglamento a la LOEI.

Actualmente la educación requiere de la profundización de las reformas iniciadas y la consecución de la integralidad en todos los cambios. Es impostergable la implantación de políticas, medidas y estrategias para lograr nuevos resultados y mejores alternativas de vida para la población ecuatoriana.

El Ministerio de Educación y Cultura ha emprendido una reforma generada desde el núcleo mismo del sistema, que es el centro educativo como espacio y posibilidad de aprendizajes. En el establecimiento educativo se concreta de manera pública la educación y allí hay que propiciar y potencializar los factores de calidad, equidad, interculturalidad y universalidad. De este modo, se plantea una redimensión de la reforma educativa que no arranca sólo de las condiciones jurídicas o de administración del sistema, sino y fundamentalmente, de la práctica educativa a nivel institucional.

La principal estrategia de la reforma es propiciar la sensibilización de la sociedad nacional y de las comunidades locales por la educación. Si la educación no es vista y sentida como una cuestión que nos atañe a todos muy difícilmente vamos a involucrarnos en los procesos y en las necesarias transformaciones.

La integralidad de la reforma educativa radica en poner en marcha dentro de un mismo y sostenido proceso a los diversos niveles de la educación: la educación inicial, la educación básica, el bachillerato, junto a la modernización del Ministerio para que retome el liderazgo del sistema nacional de educación.

En este marco, se presenta la propuesta de reforma del bachillerato con base a una dilatada fase de estudios y contrastación con las experiencias en curso. La Reforma Educativa Integral no es un intento de partir de cero. Recoge nuestras mejores tradiciones educativas y los pasos que ya se han dado en estos últimos años en la aplicación de la reforma de la Educación Básica y los cambios registrados en el propio nivel del bachillerato.

La Reforma Educativa Integral debe ser el resultado de la exitosa experiencia de las últimas décadas en cuanto a los aportes que se han dado en América Latina y en la Comunidad Internacional.

LOEI.-con la intención de garantizar, desarrollar y profundizar los derechos y obligaciones constitucionales en el ámbito educativo, se expidió la Ley Orgánica de Educación Intercultural, la cual fue publicada en el segundo suplemento del Registro Oficial 417 del 31 de marzo del 2011.

Entre sus disposiciones señala que es obligación del estado garantizar el funcionamiento dinámico, incluyente, eficaz y eficiente del Sistema Educativo, que conlleve la prestación de un servicio educativo en procura del interés público.

En cuanto al bachillerato el Art. 28 señala.-Ámbito. Bachillerato es el nivel educativo terminal del Sistema Nacional de Educación, y el último nivel, es requisito haber culminado la educación General Básica. Tras la aprobación de este nivel, se obtiene el título de bachiller.

1.2.1.6.2 Plan Decenal.

Ecuador está buscando no quedarse lejos del resto de países del mundo por lo que ha desarrollado o incluido dentro de las políticas de estado a la educación y se ha implementado el Plan Decenal de educación, que tiene como finalidad impulsar e incluir a todos en la educación, es decir hacer a nuestra educación más inclusiva.

El momento presente, caracterizado por diversos y complejos fenómenos como la globalización, desarrollo científico y tecnológico rápido, diversificación de las fuentes de acceso al conocimiento, etc., la realidad económica, social, política, tecnológica, exige de las instituciones educativas un cambio en el modelo educativo y consecuentemente en el proceso pedagógico de enseñanza-aprendizaje, de manera que los estudiantes y el futuro profesional, adquieran modalidades autónomas de actuación, de reflexión sobre lo que hace, cómo lo hace y porqué lo hace; además de un pensamiento productivo y creador que le ayuden al desarrollo creativo de sus actividades y el docente que debe actualizarse permanentemente y contar con múltiples recursos que le ayuden a realizar con eficacia su labor.

1.2.1.6.2.1 El Plan Decenal como política de Estado.

A veces nos quejamos de que en nuestro país no existe continuidad en las políticas diseñadas para los diversos sectores. Desde el primer Acuerdo Nacional “Educación Siglo XXI”, firmado en abril de 1992 (el segundo y el tercero fueron firmados en junio de 1996 y noviembre de 2004, respectivamente), el Ecuador ha venido realizando grandes esfuerzos para definir, por lo menos en el sector educativo, una Agenda de mediano y largo plazo.

Por el mandato ciudadano expresado en la Consulta Popular, del 26 de noviembre de 2006, ese anhelo de la sociedad es ahora una realidad concreta: la ciudadanía ecuatoriana convirtió las ocho políticas del Plan Decenal de Educación (2006– 2015) en políticas de Estado. En ese sentido, nuestro país comprendió que debemos hacer de la educación un compromiso de todos para cambiar la historia.

El mandato ciudadano nos obliga a institucionalizar el Plan Decenal de Educación; esto es, que los programas, sus objetivos y metas, sean construidos en el marco de las políticas de Estado ya definidas y que, como país, le demos continuidad sin que importe qué ministro o ministra ejerza la cartera de Educación. La buena noticia para el Ecuador es que la Agenda

Ciudadana, de la que hemos venido hablando durante por lo menos una década, finalmente está construida toda vez que la voluntad popular se expresó en las urnas y quienes estamos al frente del aparato gubernamental tenemos el deber ineludible de ejecutarla.

Para la ejecución del Plan es imprescindible que, de entrada, se cumpla la política ocho: 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% o, de lo contrario, el Plan no será ejecutado. En este sentido, el Presidente Constitucional de la República, economista Rafael Correa, ha asumido el Plan Decenal como su plan de gobierno para los cuatro años de su gestión, que concluirá el 15 de enero del 2011, y se ha comprometido a impulsar la aprobación de los instrumentos legales que permitirán el financiamiento del Plan.

En esta misma línea, el ministro de Economía y Finanzas, economista Ricardo Patiño manifestó, al presentar la pro forma presupuestaria del 2007, que el Plan estaría financiado a pesar de que en dicha proforma, por la vigencia aún de la Ley de Transparencia que pone un techo al gasto social (aunque deja libre el pago del servicio de la deuda), no constaba la asignación necesaria en su totalidad. Existe, por tanto, la voluntad política del más alto nivel para que, superando los límites impuestos por una legislación que responde a un modelo económico que relegó la inversión en el sector social y, particularmente en educación y salud, el Plan arranque fortalecido.

Ciertamente las políticas educativas por sí solas no modifican las inequidades sociales que permanecen en nuestra sociedad pero, no es menos cierto, una educación pública de calidad y calidez para el conjunto de la población sí contribuye a generar la esperanza de una vida mejor en las personas. Y es que de eso se trata: como país necesitamos construir un sistema educativo que, en síntesis, sea capaz de ofrecer una educación de la más alta condición académica en América Latina y el mundo y que forme una ciudadanía socialmente responsable, plena de valores éticos y estéticos.

1.2.1.6.2.2 Políticas del Plan Decenal.

Las políticas contempladas en el Plan Decenal, son las siguientes:

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

1.2.1.6.2.3 Resultados de la Consulta Popular.

El 26 de noviembre de 2006 se realizó la Consulta Popular y sus resultados fueron los siguientes:

El Plan Decenal fue aprobado por más del 66% de los votantes. No obstante, por falta de financiamiento para realizar una campaña de comunicación que permitiera transmitir a la ciudadanía el sentido de la propuesta, el voto blanco tuvo una incidencia importante.

POLÍTICA 3.- Incremento de la Matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente

Objetivo: Formar jóvenes competentes, con enfoque intercultural inclusivo y equitativo, que les permitan continuar con los estudios superiores e incorporarse a la vida productiva, conscientes de su identidad nacional, con enfoque pluricultural y multiétnico, en el marco de respeto a los derechos humanos y colectivos, la naturaleza y la vida.

1.2.1.6.2.4 Principales líneas de acción.

Las principales líneas de acción, son las siguientes:

- a. Construcción, implementación e interculturalización del nuevo modelo educativo para el bachillerato general y técnico, en articulación con la educación básica y superior del sistema hispano bilingüe.
- b. Determinación de modelos educativos que desarrollen competencias de emprendimiento a través de la vinculación de la educación y el trabajo productivo.

Se espera que se cumplan las metas ya que cada año se analizan con detenimiento.

1.2.2 Análisis de la persona.

El siguiente nivel tiene que ver con el desempeño docente centrado en la determinación de las necesidades de formación, identificando que tipos de programas se requiere para el desempeño personal y colectivo que conlleva a la mejora continua de los docentes. Permite obtener información desde el lugar mismo de trabajo y de la situación personal.

1.2.2.1. Formación profesional.

La Formación Profesional se entiende todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida. Es uno de los objetivos que persigue el Sistema Educativo y debe responder a tres objetivos fundamentales:

- ✓ Garantizar una Formación Profesional con capacidad de respuesta a los cambios que se producen en la estructura económica y social.
- ✓ Atender las expectativas y necesidades formativas de los docentes de bachillerato actuales.

- ✓ Ofrecer una Formación Profesional organizada en un sistema de titulaciones y certificaciones profesionales que posean validez y reconocimiento social, con capacidad operativa en el mundo de trabajo educativo.

Se enfoca en la transformación del colegio a través de un sistema de profesionalización docente innovado, con acompañamiento educativo, una formación docente inicial de calidad y la articulación eficaz de los servicios de apoyo que llegan a la escuela. Si bien el programa se centra alrededor de la educación como eje central, apoya técnicamente para hacer efectiva la corresponsabilidad de las estructuras institucionales, de nivel intermedio y local, asegurando a la vez una asistencia y coordinación intensiva y flexible con el nivel nacional, donde se ejerce la rectoría de las políticas y estrategias nacionales.

1.2.2.2 Formación inicial.

Tiene la finalidad de preparar profesionales de enseñar, generar y transmitir los conocimientos y valores necesarios para la formación integral de las personas, el desarrollo nacional y la construcción de una sociedad más justa y promoverá de una identidad docente basada en la autonomía profesional, el vínculo con las culturas y las sociedades contemporáneas, el trabajo en equipo, el compromiso con la igualdad y la confianza en las posibilidades de aprendizaje de sus estudiantes.

La docencia es una profesión cuya especificidad se centra en la enseñanza, entendida como acción intencional y socialmente medida para la transmisión de la cultura y el conocimiento en las escuelas, como uno de los contextos privilegiados para dicha transmisión, y para el desarrollo de potencialidades y capacidades de los alumnos. Los Institutos Superiores de Formación Docente son las instituciones formadoras.

La formación docente inicial, La formación docente continua, es entendida como desarrollo profesional y es la estrategia fundamental tanto para renovar su oficio, como para responder a las nuevas necesidades de la sociedad, atendiendo a la complejidad de la tarea de enseñanza y de mediación cultural que realizan en sus diferentes dimensiones políticas, sociocultural y pedagógica.

La expresión “desarrollo profesional” pretende superar la escisión entre formación inicial y continua. Propone una nueva concepción para responder a las necesidades del profesorado y a sus contextos de actuación, al concebir como una actividad permanente y articulada con la práctica concreta de los docentes.

1.2.2.3 Formación profesional docente.

La formación docente es un proceso permanente, sistémico, constante que acompaña todo el desarrollo de la vida profesional y les capacita para el desempeño cualificado de las distintas ocupaciones relacionadas al ejercicio educativo. Es una necesidad imperiosa que enfrenta la sociedad ecuatoriana para poder cumplir con el objetivo de calidad y calidez propuesto en las leyes vigentes.

La formación del profesorado abarca toda la carrera docente, diferentes etapas con una finalidad común, aprender a enseñar.

Los fundamentos de una educación que se plantee la formación adecuada del docente deben buscarse en los grandes aportes de la ciencia, que han permitido abrir los horizontes para superar el reduccionismo y como plantea Martínez (2002), —entrar en la lógica de una coherencia integral, sistémica y ecológica, es decir entrar en una ciencia más universal e integradora, en una ciencia verdaderamente interdisciplinaria. En la actualidad, se consolida la idea de que la educación debe orientarse al pleno desarrollo de la personalidad del ser humano, lo que hace imperativo trascender el desarrollo cognitivo para considerar todos los ámbitos de manera integral.

Docentes en cursos de formación



Fuente: Informe de la Situación Educativa en el país (2008)

1.2.2.4 Formación técnica.

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

La Educación Técnico Profesional promueve en las personas el aprendizaje de capacidades, conocimientos, habilidades, destrezas, valores y actitudes relacionadas con desempeños profesionales y criterios de profesionalidad propios del contexto socio-productivo, que permitan conocer la realidad a partir de la reflexión sistemática sobre la práctica y la aplicación sistematizada de la teoría y por esta razón los docentes debemos estar calificados y capacitados para ejercer los aspectos técnicos antes señalados.

La Educación Técnico Profesional abarca, articula e integra los diversos tipos de instituciones y programas de educación para y en el trabajo, que especializan y organizan sus propuestas formativas según capacidades, conocimientos científico-tecnológicos y saberes profesionales.

Los organismos responsables de la política, planificación y puesta en práctica del sistema de educación técnica y formación profesional deben organizar un diálogo sobre el desarrollo de capacitación y diplomas entre docente, empleadores y empleados.

El cuerpo docente de educación técnica y formación profesional, como todo aquel que se dedica al magisterio, necesita formación docente y es una gran necesidad actual.

1.2.3 Formación continua.

Es el *perfeccionamiento continuo* le permite profundizar en los conocimientos, así como, elaborar instrumentos, generar innovaciones y producir cambios en el sistema educativo. Mientras que, la actualización posibilita la adquisición de conocimientos nuevos útiles en el ejercicio de la docencia.

La realidad actual está caracterizada por profundas transformaciones, por ello se hace necesario contar con un proceso de formación continua que permita adaptar al docente a las exigencias del contexto. Tal y como lo plantea Palacios (2010), la capacitación, el perfeccionamiento y la actualización son medios indispensables que debe seguir continuamente el docente para mantenerse vigente ante los cambios que ocurren.

Según este autor, mediante la *capacitación* el docente se adecua al ejercicio de la profesión, de allí que, estas tres acciones unidas a la investigación, se conforman como un proceso de formación continua que le da sentido a la profesionalización del docente, lo que al mismo tiempo influye en el desarrollo de la actitud de cambio cónsona con los tiempos que vivimos.

Los cambios que hacen imperiosa la formación continua en el docente, sin duda son muchos, entre otros: (a) el hecho de que hay acceso abierto a información de diverso tipo a través de Internet y que influye de manera directa en los procesos de enseñanza y aprendizaje en el estudiante; (b) nuevos escenarios, métodos y estrategias pedagógicas con la incorporación de la docencia semi-presencial, a distancia o virtual; (c) nuevos roles del profesor en el aula, como orientador y guía del aprendizaje, motivador y dinamizador de procesos de investigación en el estudiante; y (d) la necesidad de adecuarse a la diversidad de las personas al momento de gestionar el aprendizaje o de intercambiarlo en trabajo cooperativo. Todos estos cambios reclaman la necesidad de la formación continua en el docente.

Ahora bien, esta formación está dirigida a fortalecer competencias de diversa índole, pues podría tratarse de adquirir conocimientos para dominar una determinada técnica, y también para profundizar, diseñar o crear el conocimiento.

Las finalidades que se le asignan al sistema educativo están en coherencia con las competencias que se requieren del profesional, especialmente, de los docentes. Así, para Perrenoud (2001), el modelo de sociedad que se aspira formar se constituye en un abanico de opciones, y requiere algunas competencias diferenciadas del docente; es distinto ese maestro, si se desea que la escuela promocióne: autonomía o conformismo, apertura al mundo o nacionalismo, tolerancia o desprecio por otras culturas, gusto por el riesgo intelectual o la demanda de certezas, espíritu de indagación o dogmatismo, sentido de la cooperación o competencia, solidaridad o individualismo.

Igualmente, este autor enumera una serie de características que corresponden, según describe, al profesor ideal en el doble registro de la ciudadanía y de la construcción de competencias, defiende la idea de que un profesor sea a la vez, una persona creíble, mediador intercultural, animador de una comunidad educativa, garante de la ley, organizador de la vida democrática, conductor cultural e intelectual.

En el registro de la construcción de saberes y competencias aboga por un profesor que sea: organizador de una pedagogía constructivista, garante del sentido de los saberes, creador de situaciones de aprendizaje, agente de la heterogeneidad y regulador de los procesos y de los caminos de la formación. Además, incorpora dos posturas fundamentales según su criterio, la práctica reflexiva y la implicación crítica.

En la actualidad, nadie duda la necesidad de contar con una formación continua, que permita asimilar los cambios constantes que se producen en el contexto, es una necesidad explícita o potencial en cada persona, los conocimientos que adquirimos en las facultades, mediante la educación formal, no son suficiente para dar respuesta a todos los retos individuales o sociales que surgen en los contextos laborales, sociales y culturales. Los cambios son una constante, de manera imprevisible e irremediable, para abordarlos requerimos formación y reflexión que permita una participación decidida a aportar y mejorar los contextos de cambio.

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

La formación del docente es muy importante en el proceso de enseñanza aprendizaje, sin embargo se dice que la educación ecuatoriana no han existido innovaciones en la planificación del docente ya que se han utilizado las mismas actividades, técnicas y estrategias tradicionales, las cuales han impedido que los estudiantes adquieran una educación de calidad. Se ha considera que este problema puede ser solucionado mediante la utilización del manual de planificación curricular, que permitirá al docente obtener una orientación pedagógica para mejorar su enseñanza. Las personas favorecidas con la aplicación de este manual serán, los estudiantes ya que construirán su propio aprendizaje y utilizarán el razonamiento, en la solución de problemas de aprendizaje.

También podemos hablar de motivación que existe dentro del aula por parte del docente de bachillerato durante el proceso de enseñanza – aprendizaje para obtener un aprendizaje significativo y de calidad, de la observación realizada se pudo palpar que el docente de esta escuela trabaja con una gran apatía sin importarle que el estudiante capte o no la clase dada; además el docente no se preocupa en investigar las diferentes formas y técnicas de motivación existentes para poder ser aplicadas dentro y fuera del aula de clase; para poder llevar a cabo la presente investigación.

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

Los docentes tenemos en nuestras manos la formación de las nuevas generaciones y como tal debemos esta en constante innovación y preparación, Las necesidades formativas que los profesores consideramos como más acuciantes y más por experiencia propia y de manera general son las siguientes:

- Planificación y programación curricular.
- Nuevas tecnologías aplicadas a la educación.
- Áreas del conocimiento.
- Gestión educativa
- Nuevas tecnologías
- Necesidades de actuación curricular.
- Leyes y reglamentos.
- Métodos y recursos didácticos
- Pedagogía educativa
- Evaluación del aprendizaje
- Psicopedagogía.

Entre las necesidades específicas se tienen:

- Orientación al estudiante en los todos los ámbitos académico, personal y afectivo.
- Manejo de los instrumentos y técnicas de evaluación.
- Adquirir las destrezas necesarias para la elaboración de proyectos educativos.

- Saber utilizar con soltura las nuevas tecnologías en la tarea académica.
- Crear espacios para la actualización continua en el campo científico, tomando en cuenta horarios flexibles que se ajusten a sus actividades de trabajo.
- Con los datos analizados en este proyecto de investigación podremos señalar con exactitud “Las necesidades de formación específicas de los docentes de bachillerato del Colegio Particular Giovanni Battista Montini Paulo VI” información que se presentará en los resultados de las tablas estadísticas.

1.2.3.3 Características de un buen docente.

Un docente de calidad es el que provee las mismas oportunidades a todos los estudiantes y contribuye a alcanzar las metas que conducen al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país. Bajo esta visión de calidad, un docente de calidad será el que contribuye a alcanzar estas metas, sobre todo, a través de la formación de sus estudiantes.

Un buen docente de bachillerato es aquel que genera un gran impacto sobre el aprendizaje significativo de sus estudiantes, además está preparado por que conoce su área del saber y sabe cómo enseñar a sus estudiantes, diseña, planifica, selecciona los recursos necesarios para sus clases (no improvisa) y por último monitorea el progreso y logro de sus estudiantes, es decir realiza evaluación y retroalimentación.

1.2.3.4 Profesionalización de la enseñanza.

A pesar de los programas de reformas, planes y programas que se están implementando se dice que todavía hay una crisis con respecto al valor de los saberes profesionales del docente, la ética profesional juega un papel muy importante, se presenta la falta de creatividad, la intuición, la indeterminación, rutinas profesionales tradicionales, hacen que surjan cambios rotundos en el Sistema Educativo actual donde la revalorización docente debe ser tomado en cuenta para mejora, sin olvidar que el docente es el actor principal de cambio para mejorar la calidad educativa en todos los niveles.

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

Los grandes procesos de reforma y actualización que se han dado en nuestro país y en el ámbito internacional han enfatizado en la capacitación permanente de los maestros. Se debe implementar una propuesta Integral a grandes niveles, mediante la cual el componente central apunte al mejoramiento de las condiciones profesionales de nuestros docentes. Para ello se implementó Reformas Educativas, la vigencia de la LOEI., entre otros, y los cuales se están llevando a cabo mediante sistemas de evaluación docente.

Este objetivo compromete a todos los profesores del país, a la propia estructura del Ministerio y además a las universidades que realicen programas en Ciencias de la Educación para la capacitación masiva de los docentes ecuatorianos, en todos los niveles y sectores.

Por otra parte, en relación con la educación media del país, el Ministerio de Educación ha formulado los grandes parámetros del currículo como norma básica. Esto ha dado forma al decreto para la reforma curricular del bachillerato en el país BGU. Por lo cual se deja a la iniciativa de cada establecimiento la formulación de su proyecto educativo y de acuerdo a su realidad.

1.2.4 Análisis de la tarea educativa.

Permite determinar los objetivos institucionales que se referirán a la ejecución de actividades particulares, así como identificar la naturaleza de las tareas del desempeño docente, esto es en cuanto a: destrezas, habilidades y conocimientos, necesarios para ejercer de manera eficiente la labor educativa.

Respecto a la tarea educativa, Martínez (2002) expresa: ...“Sin embargo, y sin dejar de ser un transmisor del conocimiento, creemos que, por un lado, el nuevo docente es el profesor encargado de enseñar a aprender la ciencia, de enseñar a gestionar el conocimiento de una forma significativa y con sentido personal para el estudiante, de crear auténticos escenarios de enseñanza y de aprendizaje, y por otro, es el encargado de imprimir a los contenidos que enseña el carácter ético que hará que el estudiante sea un experto profesional y un buen

ciudadano. Se trata de que el docente se comprometa moralmente con su tarea formadora, es decir, no se trata de ser un experto competente sino de querer serlo y comprometerse a serlo de forma que la acción docente no se limite al hecho de producir ciencia y de transmitirla sino que sea una acción responsable y con compromiso ético hacia dicho conocimiento”.

1.2.4.1 La función del gestor educativo.

La función directiva es definida por Veciana (2002) como “un proceso dinámico de una persona sobre otra u otras personas que orientan su acción hacia el logro de metas y objetivos compartidos, de acuerdo con la toma de decisiones que le confiere su poder” En el caso del sector educativo, esto significa que el gestor educativo es quien orienta y lidera en la institución u organización el direccionamiento estratégico, el clima organizacional y el manejo adecuado de conflictos desde procesos de concertación, evaluación y mejoramiento continuo.

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

La principal función del gestor educativo hoy en día es fomentar la práctica de los estándares de desempeño profesional directivo, ya que son las directrices para mejorar la calidad de la educación, y de manera general son: Liderazgo, gestión pedagógica, gestión del talento humano, clima organizacional y convivencia escolar, todo aquello dentro del marco del “Buen Vivir”

1.2.4.2 La función del docente.

En el caso del docente, también debe trabajar con los estándares de desempeño docente, que son: desarrollo curricular, gestión del aprendizaje, desarrollo profesional, y compromiso ético; pero además debe ser guía, orientador, constructor y facilitador del conocimiento.

En el caso del docente de bachillerato debe ser:

- Facilitador, guía, promotor del conocimiento y generar un ambiente de aula favorable donde se fomente la práctica de valores.
- Desarrollar nuevas prácticas que posibiliten el trabajo en equipos multidisciplinares.
- Innovar en la enseñanza, la organización y el contenido de los programas de estudio y de los métodos de evaluación del desempeño de los estudiantes.

1.2.4.3 La función del entorno familiar.

La familia tiene el factor de mayor incidencia en la educación de los niños, cuya influencia comienza desde los primeros años de vida y trasciende de ese marco inicial, manifestándose con mayor o menor fuerza a lo largo de toda la vida.

Si se intenta resumir la importancia del entorno familiar, podemos decir que:

- ✓ Es el medio donde el niño recibe la primera información acerca del mundo exterior.
- ✓ En él se establecen las primeras relaciones afectivas.
- ✓ Es donde el niño se introduce en un sistema de normas de vida elementales y se establecen las primeras regulaciones a la conducta.
- ✓ En él se establecen patrones éticos y estéticos elementales.

La familia debe asumir la responsabilidad de la educación inicial del niño y continuar después apoyando afectiva, moral y materialmente el proceso educativo, ya que a esta se le atribuye funciones muy importantes, es la que insustituiblemente forma los sentimientos más elevados del hombre y la transmisión de la experiencia social.

La preparación de la familia como institución formadora y potencializadora de los hijos es sumamente necesaria, por ello hay que tener en cuenta que independientemente de que la labor educativa puede ser ejercida por varias instituciones sociales, su agente principal, es la escuela, quien cuenta con un caudal de experiencias y un personal con adecuada preparación psicológica y pedagógica para encauzar esta actividad en la cual median otros sistemas de influencias que pueden apoyarlas en su función.; de ahí que se necesite una influencia más dinámica de esta institución sobre la educación familiar. Si la escuela es

capaz de dirigir correctamente su labor educativa, puede entonces llegar a convertirse realmente en el centro de influencia cultural en la comunidad donde esté enclavada.

1.2.4.4 La función del estudiante.

El estudiante del bachillerato al ser el actor principal del proceso del aprendizaje, tiene la función de:

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

1.2.4.5 Cómo enseñar y cómo aprender.

El proceso educativo del educando como sujeto se asienta en momentos claves de su desarrollo expresados por el "aprender a aprender", "aprender a ser", "aprender a actuar y a hacer", "aprender a convivir", "aprender a cooperar y ser solidario", "aprender a emprender", etc. La calidad de la educación es en último término, el propio sujeto educativo, es la propia persona, es el propio ser humano con sus capacidades, convicciones, sentimientos y potencialidades desplegadas en razón de su vida y responsabilidades personales y sociales.

La integración docente, atencional e investigativa es un proceso de interacciones entre profesores y educandos, que se desarrolla en los propios servicios de salud y con la sociedad. La universidad asume sus responsabilidades con atención y liderazgo, la investigación en función de contribuir a la satisfacción de las necesidades de la población.

La integración requiere del diálogo, la concertación y la negociación entre todos los factores comprometidos con el estado de salud de la población y debe ser la universidad la institución catalizadora y promotora del proceso.

La sociedad contemporánea requiere de cambios cualitativos en el sistema de salud, a fin de incrementar la satisfacción de las necesidades de la población y de la comunidad, mediante el empleo óptimo de los recursos humanos y materiales existentes. Ello plantea la necesidad de promover la formación de un nuevo profesional y especialista. Este nuevo profesional tiene que ser capaz de desarrollar, al menos, las funciones esenciales siguientes:

1.3 Cursos de formación.

En la actualidad la falta de preparación y capacitación de los docentes es evidente, mientras uno cree que adquirir un texto va ayudar a impartir buenos conocimientos en los estudiantes, olvidamos que estamos viviendo en la llamada era de la tecnología y que varias prácticas tradicionales de la enseñanza-aprendizaje han cambiado.

Los cursos de capacitación docente son una gran necesidad, forma parte de la formación continua.

1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente.

La capacitación es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los docentes al proceso de formación, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para un mejor desempeño. (Homero, 2000).

La realidad actual está caracterizada por profundas transformaciones, por ello se hace necesario contar con un proceso de formación que permita adaptar la mano de obra a las exigencias del contexto. Tal y como lo plantea Palacios (2010), la capacitación, el

perfeccionamiento y la actualización son medios indispensables que debe seguir continuamente el docente para mantenerse vigente ante los cambios que ocurren.

Según este autor, mediante la *capacitación* el docente se adecua al ejercicio de la profesión. El *perfeccionamiento* le permite profundizar en los conocimientos, así como, elaborar instrumentos, generar innovaciones y producir cambios en el sistema educativo. Mientras que, la *actualización* posibilita la adquisición de conocimientos nuevos útiles en el ejercicio de la docencia.

La formación docente continua es un proceso permanente y de largo alcance, a través del cual se modela el pensamiento y comportamiento profesional del profesor.

La educación es y será una de las necesidades primordiales en el ser humano y por tal razón es de vital importancia fomentar una cultura nacional de capacitación permanente de los docentes a fin de implementar en su labor nuevas concepciones, metodologías, procedimientos, técnicas, orientaciones pedagógicas, etc.

1.3.1.1 Importancia de la actualización docente.

La palabra actualización, se entiende como, cambio preparación, ponerse al día y ser más efectivos con el fin de fortalecer la competitividad e incursionar en la innovación educativa. Centrados en tal definición la actualización docente es una prioridad en el desarrollo del proceso educativo, propone a todos los docentes repensar su acción pedagógica, en el marco de las nuevas políticas nacionales sobre la enseñanza aprendizaje.

Lo esencial es un maestro comprometido, quien debe estar en la capacidad de: “responder a la demandas y llevar a cabo diversas tareas de forma adecuada. Suponen una combinación de habilidades prácticas, conocimientos, motivación, valores, actitudes, emociones y otros componentes sociales y de comportamiento que se movilizan conjuntamente para lograr una acción eficaz”. (Tenti Fanfani 2006)

Las competencias en los docentes, al igual que la profesión, cambian a medida que se transforman los sectores a su alrededor, por lo que la docencia debe responder a la sociedad política, así como a la interculturalidad que se vive en el entorno, de ahí la importancia de participar en programas de capacitación docente.

1.3.1.2 Ventajas e inconvenientes.

Entre las grandes ventajas de la capacitación docente es el estímulo salarial que reciben al seguir cursos de formación profesional.

Estar preparado frente a las exigencias de la sociedad actual y enfrentarse a experiencia de aprendizaje junto a sus estudiantes.

El reconocimiento a la superación personal y profesional, ya que aplica los conocimientos adquiridos en su labor diaria.

Entre los grandes inconvenientes que se presentan para capacitarse se tiene:

- La falta del recurso económico para poder cubrir los gastos que demanda seguir cursos de capacitación.
- No disponer de tiempo.
- Falta de motivación y incentivos a los docentes que se preocupan por actualizarse.

1.3.1.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

Se debe contar con una normativa o directrices generales para el desarrollo de un plan de formación docente, se necesita de un correcto direccionamiento mediante planes anuales, la organización y participación en seminarios, congresos o cualquier otra manifestación científica, artística o técnica tendente a conseguir su formación y perfeccionamiento.

El diseño, planificación y gestión de un Programa de Formación supone la coordinación e implicación de un amplio equipo de trabajo, así como el desarrollo de una serie de procedimientos. Con el fin de desarrollar de forma ordenada y organizada todas estas acciones, se establecen las siguientes Directrices Generales que regirán como norma general en el desarrollo de un Programa Formativo:

- ✓ Directrices generales.
- ✓ La gestión de las actividades del Programa de Formación Docente.

- ✓ Difusión del Programa de Formación.
- ✓ Convocatoria de cada actividad formativa.
- ✓ Procedimiento de inscripción y admisión.
- ✓ Asistencia en las actividades.
- ✓ Certificación de asistencia o aprovechamiento.
- ✓ Evaluación del Programa de Formación.

1.3.1.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia.

La formación del docente en el siglo XXI, es un reto producto de los nuevos desafíos y desarrollo que se experimenta en el mundo científico – tecnológico. La formación y capacitación de nuevos saberes, la adaptación a la tecnología es una forma estratégica que el docente del siglo XXI debe asumir como herramienta praxiológica y útil para los cambios y transformaciones que se experimenta en el sector educativo.

Hay que reconocer que el campo de trabajo docente hoy en día, tiene demandas muy complejas y por lo tanto, la formación profesional docente debe responder a: *¿Qué necesita saber el docente para realizar efectivamente su trabajo?*, primeramente es poseer los conocimientos sólidos de las áreas disciplinarias, conocer el currículo escolar, comprender los procesos de desarrollo psicológico y social de sus estudiantes y lo más importantes manejar la didáctica, con un repertorio de formas de enseñar, de evaluar que permita orientar su trabajo y lograr los resultados esperados.

Por todo lo expuesto, es importante que el estado impulse la formación profesional de la docencia, con políticas de desarrollo y mejoramiento de la calidad en su formación inicial y de oportunidades de formación continua o formación en servicio de las personas que optamos por esta noble profesión.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

La metodología se refiere al conjunto de procedimientos utilizados para la realización del presente trabajo de investigación.

2.1 Contexto.

La Institución en que se realizó la investigación es el Colegio Particular "Giovanni Battista Montini Paulo VI" que se encuentra funcionando en la calle Juan Figuroa 941 y Machala, barrio Cotocollao, cantón Quito de la provincia de Pichincha, estos datos responden a las preguntas 1.1 y 1.2 sobre los datos institucionales de la encuesta.

Tabla 1

Tipo de institución y tipo de bachillerato que ofrece

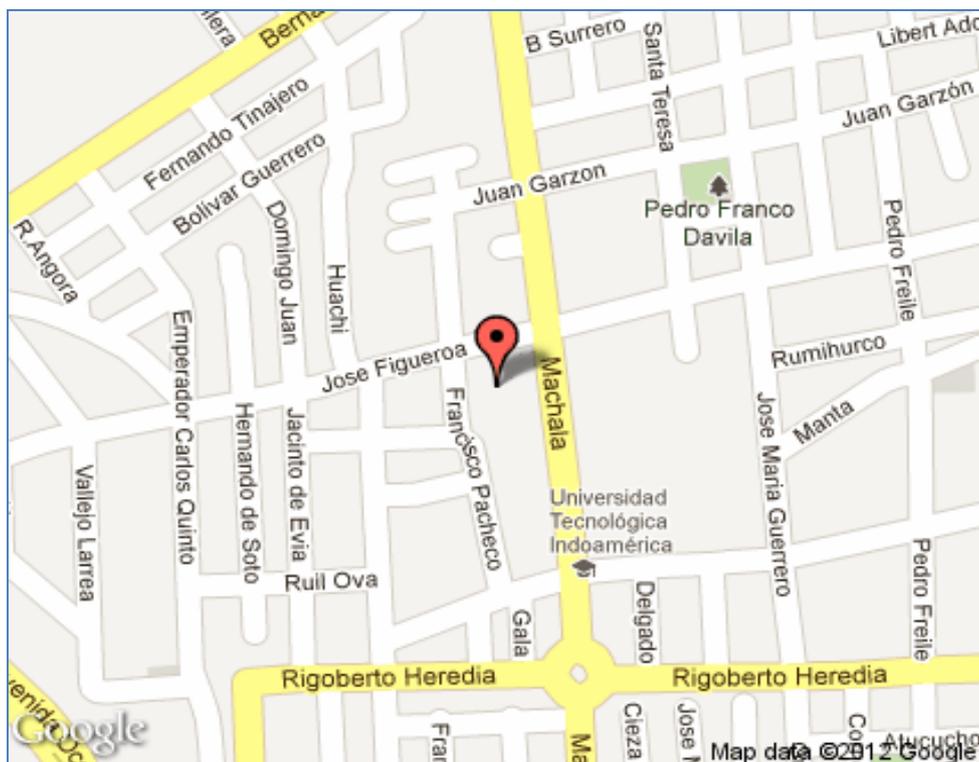
OPCIONES	Tipo de Institución	Bachillerato que ofrece
Fiscal	0	
Fiscomisional	0	
Municipal	0	
Particular	13	
Bachillerato en Ciencias		13
Bachillerato Técnico		0
TOTAL DE RESPUESTAS	13	13

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

Elaborado por: La autora

La tabla responde a las preguntas 1.3 y 1.4 de la encuesta, orientadas a conocer datos de la institución educativa. Como se aprecia por todas las respuestas obtenidas por los encuestados, se trata de una entidad particular donde se imparte el Bachillerato en Ciencia.

Ubicación del Colegio Particular "Giovanni Battista Montini Paulo VI"



Fuente: Archivo fotográfico del Colegio Giovanni Battista Montini Paulo VI Cotacollao.

El barrio de la ciudad Quito en el que funciona la institución educativa investigada, se caracteriza desde hace varios años, por un elevado crecimiento demográfico al ser elegido como un lugar de residencia por numerosas familias compuestas, mayoritariamente, por parejas jóvenes con hijos e hijas en edad de escolarización en las diferentes etapas educativas. El nivel socioeconómico predominante puede considerarse de medio o medio bajo. Debe destacarse el importante aumento de la actividad comercial y de servicios en el barrio en los últimos años, provocado en gran medida, por la instalación de grandes superficies, conjuntos habitacionales y centros comerciales.

El área de influencia del Colegio se extiende a barrios próximos como son: Carcelén, El Condado, Ponciano, San Carlos, La Rumiñahui, La Ofelia, Colinas del Norte, Mena del Hierro, Comité del Pueblo, Carapungo, Calderón; entre otros, pues el colegio en la actualidad tiene cuarenta y seis años de trayectoria.

El Jardín y Escuela Particular Mixta Paulo VI de Cotacollao; se creó el 1^a de Octubre de 1966 según acuerdo ministerial N° 226 con seis años Educación Básica. Luego ante la necesidad y demanda de la comunidad se crea el Jardín de Infantes el 12 de Diciembre de

1968 con acuerdo 145. En años posteriores se crea toda la sección primaria y cambia su nombre al de Colegio Particular Giovanni Battista Montini Paulo VI, con el que se le conoce actualmente, el 7 de Noviembre del 2005.

Se crea el Octavo Año de Educación Básica el 24 de Octubre del 2006. El Noveno Año es creado el 28 de Septiembre del 2007. Toda la sección primaria funciona en jornada matutina mientras que la sección secundaria pasa a la Jornada Vespertina a partir del 22 de Enero del 2008. Se crea el Décimo Año el 29 de Octubre del 2008.

El Primer Año de Bachillerato es creado el 20 de Octubre del 2009. Se crea el Segundo Año de Bachillerato el 24 de Octubre del 2010. Finalmente fue creado el Tercer Año de Bachillerato el 15 de Agosto del 2011.

Se podría decir que el Colegio cuenta con una buena dotación de recursos materiales y humanos, para impartir la formación deseada. No obstante de lo anterior, se sigue actualizando con el equipamiento necesario para afrontar el avance técnico y tecnológico y el cambio permanente de la sociedad.

En la actualidad se imparte enseñanza correspondiente a las etapas de Educación Pre-escolar, Educación primaria, Ciclo Básico y Bachillerato completo.

En educación Pre-Escolar se atiende en forma personalizada, se cuenta con aulas independientes de juegos didácticos y de recreación. En Educación Primaria se ha consolidado la línea completa, contando además con profesores especializados que imparten las materias de Inglés, Cultura Física, Cultura Estética (Dibujo, Música, Manualidades), Computación, Psicología.

En la Educación Secundaria se cuenta con una infraestructura específica como laboratorios de Ciencias Naturales y Biología, laboratorio de Química, laboratorio de Física, Sala de Multimedia, laboratorio de Computación, Audiovisuales; personal docente capacitado y especializado en las diferentes áreas académicas y respaldados por su respectivo título profesional.

El tipo de bachillerato que ofrece el colegio es: Bachillerato en Ciencias (tabla No.2) y, sé que tiene primero y segundo año de Bachillerato General Unificado según lo dispone la LOEI.

2.2 Participantes.

El Colegio Particular "Giovanni Battista Montini Paulo VI" de Cotocollao, es una Institución particular que trabaja en dos jornadas, la primaria en Jornada matutina y la secundaria en la Jornada vespertina, es en esa jornada donde se realizó la investigación. Las personas que participaron en la investigación son: docentes de Bachillerato del Colegio, seleccionados como los actores importantes del presente estudio y bajo los requerimientos establecidos por la planificación del Proyecto de Investigación.

En la investigación, participaron 13 docentes que son todos los que trabajan en dicha sección. La autoridad educativa, en este caso, la Rectora de la Institución Lic. Catalina Egas Salazar muy gentilmente aceptó la realización de la investigación y dió la apertura a mi persona, en calidad de investigador.

Se inició el trabajo investigativo, explicando a los docentes la importancia de su participación y el alcance que tiene la presente investigación, los cuales aceptaron gustosos y me brindaron su apoyo. Se procedió a la aplicación del cuestionario de forma individual pero por grupos para no incomodar las actividades normales de la institución en los horarios previstos.

En la aplicación de los cuestionarios de la encuesta, se dieron las explicaciones y aclaraciones necesarias y los docentes demostraron la disponibilidad para realizarlo.

A continuación se realiza un análisis de los participantes:

Tabla 2. Pregunta 2.1.

Género de los docentes investigados

OPCIONES	F	%
1. Masculino	8	61,54%
2. Femenino	5	38,46%
TOTAL	13	100,00%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

Elaborado por: La autora

La pregunta se propone determinar el género de los encuestados en la institución.

La composición de la población, desde el punto de vista de género, es mayoritariamente masculina, con el 61,54%, siendo el género femenino el 38,46% restante.

Tabla 3. Pregunta 2.2.

Estado civil de los docentes investigados

OPCIONES	F	%
Soltero	6	46,15%
Casado	6	46,15%
Viudo	0	0,00%
Divorciado	1	7,69%
TOTAL	13	100,00%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

Elaborado por: La autora

Con la pregunta se propone determinar el estado civil de los docentes participantes y según los datos obtenidos tenemos: 46,15% son solteros y casados y el 7,69% corresponde a 1 docente que es divorciado, como podemos ver hay paridad entre solteros y casados, lo que está en correspondencia con los grupos de edades de la población considerada para la investigación de campo.

Tabla 4. Pregunta 2.3.

Edad de los docentes investigados

OPCIONES	F	%
20-30 años	3	23,08%
31 a 40 años	4	30,77%
41 a 50 años	5	38,46%
51 a 60 años	1	7,69%
TOTAL	13	100,00%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

Elaborado por: La autora

Según los datos de la tabla 4 podemos observar que las edades de los docentes participantes oscilan entre los 41 a 50 años con el porcentaje de 38,46% (5) en su mayoría, seguido de las edades de 31 a 40 años que representa el 30,77% (4), luego tenemos las edades de 20 a 30 años que representa el 23,08% (3) y por último tenemos la edad de 51 a 60 con un porcentaje de 7,69% (1). Con esto podemos apreciar que los docentes de la institución investigada tienen una edad madura que asumen con responsabilidad las tareas a ellos asignadas.

Tabla 5. Pregunta 2.4.

Cargo desempeñado por los docentes investigados

OPCIONES	F	%
Docente	12	92,31%
Técnico	0	0,00%
Docente con funciones administrativas	1	7,69%
TOTAL	13	100,00%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

Elaborado por: La autora

Con la pregunta precedente, se propone determinar el cargo que desempeñan los encuestados en la institución, y de acuerdo al análisis estadístico de la tabla 5, de los 13 docentes que aplicaron el cuestionario, podemos destacar que 12 de ellos desempeñan el cargo de docente que representa el 92,31% y el 7,69% que representa a un solo docente que desempeña además funciones administrativas en la institución investigada.

Con estos datos se puede notar que todos los docentes están en total ejercicio de sus funciones profesionales.

Tabla 6. Pregunta 2.4.

Relación laboral de los docentes investigados

OPCIONES	F	%
Contratación indefinida	4	30,77%
Nombramiento	1	7,69%
Contratación Ocasional	8	61,54%
Reemplazo	0	0,00%
TOTAL	13	100,00%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

Elaborado por: La autora

En la tabla anterior, se propone determinar la relación laboral que mantienen los encuestados con la institución investigada y se puede deducir que, al ser Colegio Particular tiene diferentes tipos de relación laboral con los docentes que trabajan en el plantel, como podemos apreciar en los datos obtenidos que, de las 13 personas, 8 de ellas (61,54%) tienen un contrato ocasional, 4 docentes (30,77%) tienen contratación indefinida con la institución y 1 docente (7,69%) tiene nombramiento.

Tabla 7. Pregunta 2.5.

Tiempo de dedicación al trabajo por parte de los docentes investigados

OPCIONES	F	%
Tiempo completo	2	15,38%
Medio tiempo	1	7,69%
Por horas	10	76,92%
No contesta	0	0,00%
TOTAL	13	100,00%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

Elaborado por: La autora

La pregunta se propone determinar el tiempo que dedican los encuestados a la actividad laboral en la institución y mediante el análisis de la tabla 7 se puede indicar el mayor valor que es: 10 personas, que corresponde al 76,92% trabajan en la institución por horas, mientras que 2 personas con el 15,38% trabajan tiempo completo (jornada matutina y vespertina) y una persona que es el 7,69% trabaja solo en la jornada vespertina.

Con los datos expuestos se puede apreciar que la gran mayoría de docentes trabaja por horas, con el sistema de prestación de servicios profesionales.

Tabla 8. Pregunta 3.1.

Nivel más alto de formación académica

OPCIONES	F	%
Bachillerato	0	0,00%
Nivel técnico o tecnológico superior	1	7,69%
Lic., Ing., Eco., Arq., etc. (3er nivel)	10	76,92%
Especialista (4º nivel)	0	0,00%
Maestría (4º nivel)	2	15,38%
PhD (4º nivel)	0	0,00%
TOTAL	13	100,00%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

Elaborado por: La autora

El nivel más alto nivel de formación académica alcanzado por los encuestados es el 76,92% que tienen titulación de 3er Nivel, en este caso principalmente Licenciatura en Educación. Es bajo el nivel de Maestría, con solo el 15,38% y el 7,69% tiene una Tecnología, por lo tanto se evidencia la necesidad de incentivar e incrementar la formación profesional de los docentes, para alcanzar categorías académicas superiores, con mayores niveles de excelencia en el desempeño docente.

- Estos datos precedentes demuestran que hace mucha falta estudios de postgrado.

Tabla 9. Pregunta 2.9.

Años de servicio docente de los investigados

OPCIÓN	F	%
Menos de 5 años	3	23,08%
6 a 10 años	2	15,38%
11 a 15 años	3	23,08%
16 a 20 años	1	7,69%
21 a 25 años	3	23,08%
No contesta	1	7,69%
TOTAL	13	100,00%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

Elaborado por: La autora

La pregunta se propone determinar cuántos años de servicio tienen los encuestados de la institución y se puede apreciar la existencia de tres grupos de tres personas que son: menos de 5 años; de 11 a 15 años y de 21 a 25 años que tienen un igual porcentaje de 23,08% cada uno. Otro grupo de dos personas, que va de 6 a 10 años con un porcentaje de 15,38%; además se debe recalcar que existe una persona que tiene de 16 a 20 años de servicio en la institución y ocupa el 7,69% , mientras que otra persona no contesta y tiene el porcentaje anterior.

Al revisar los datos se puede notar que una gran mayoría de docentes se ha mantenido por varios años en la institución, demostrándose así, que es una fortaleza la permanencia del profesorado.

2.3 Diseño y métodos de investigación.

2.3.1 Diseño de la investigación.

La investigación en su totalidad está diseñada bajo los lineamientos establecidos por la Universidad Particular de Loja y el equipo de planificación del proyecto de investigación.

2.3.1.1 Investigación acción.

En el presente trabajo se estableció el diseño de **investigación acción** como un proceso de búsqueda sobre las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Paulo VI. La investigación-acción se produce el vínculo cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles 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).

Tiene las siguientes características:

2.3.1.2 Transeccional/transversal.

La investigación realizada corresponde a un estudio **transeccional/transversal** puesto que se recogen datos en un momento único.

2.3.1.3 Exploratorio.

La investigación fue de tipo *exploratorio*, debido a que en un momento específico, se realizó una exploración inicial, en donde, se observa y luego a través de un cuestionario aplicado a los docentes investigados se obtienen los datos relevantes para el estudio.

2.3.1.4 Descriptivo.

Es *descriptivo*, puesto que se realizó una descripción e interpretación de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario.

2.3.2 Métodos de investigación.

En la presente investigación se utilizaron los siguientes métodos:

2.3.2.1 Analítico.

Con los datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios se procede a revisar ordenadamente cada uno de ellos por separado y se extrae cada una de las partes en un todo, con el objeto de estudiarlas y examinarlas por separado, para elaborar el presente informe.

2.3.2.2 Sintético.

Proceso mediante el cual se relacionaron todos los datos, sobre la base del análisis que permitieron tener una visión general, que lleva a los juicios de valor, abstracciones, conceptos que ayudan a la comprensión del tema de investigación.

2.3.2.3 Métodos teóricos

Los métodos teóricos utilizados: el inductivo deductivo, con sus procedimientos de análisis y síntesis, ayudaron en la estructuración del sustento teórico ya que han permitido configurar el conocimiento y a generalizar de forma lógica los datos empíricos a alcanzarse en el proceso de investigación.

2.3.2.4 Método estadístico.

El método estadístico consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos utilizados en la presente investigación, además se ha apoyado en la estadística inductiva y descriptiva, que ha permitido el análisis de los principales componentes para dar una descripción del tema en su totalidad.

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación.

2.4.1 Técnicas.

Las técnicas utilizadas en la recolección de datos de la presente investigación fueron primarias, puesto que he tomado información de fuente directa y son las siguientes:

2.4.1.1 La encuesta.

La encuesta que se aplicó fue a través del cuestionario preparado por la Universidad Técnica Particular de Loja.

2.4.1.2 Bibliográfica.

Técnica bibliográfica que permitió explorar información para formular el marco teórico y conceptual de la investigación.

2.4.1.3 Estadística.

La técnica estadística se utilizó para procesar los datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los docentes de Bachillerato y para presentar la información en tablas y gráficos que permiten su fácil análisis e interpretación.

2.4.2 Instrumentos de investigación.

2.4.2.1 Cuestionario.

Con la finalidad de recolectar los datos a los docentes investigados, se aplicó como instrumento el cuestionario “**Necesidades de Formación de Docentes de Bachillerato**”, validado y contextualizado al entorno nacional por parte del equipo de planificación del presente proyecto, y fundamentalmente, considerando la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su respectivo reglamento.

El cuestionario constó de 6 ítems generales, de aplicación escrita y se podía aplicar de manera colectiva o individual, recogieron datos numéricos y datos escritos que fueron expresados con preguntas de forma abierta.

Cumplió con el propósito de determinar aspectos concretos relacionados con las Necesidades de Formación Docente, y un conjunto amplio de actividades relacionadas al tema.

Los ítems fueron distribuidos de la siguiente manera:

- Datos Institucionales
- Investigación general del investigado
- Formación docente
- Cursos y capacitaciones
- Información respecto de su institución educativa
- Aspectos relacionados con la práctica pedagógica.

2.5 Recursos.

Para poder realizar esta investigación se contó con los siguientes recursos:

Cuadro N° 3

Recursos de la investigación

Talento Humano	Materiales	Institucionales	Económicos
Autoridades de la institución educativa. Personal docente de bachillerato. Investigadora.	Equipos. Cuestionarios enviados por el equipo de planificación. Cámara fotográfica. Material de oficina. Otros.	Instalaciones del Colegio Particular Giovanni Battista Montini "Paulo VI"	Esta investigación fue realizada con recursos económicos propios, para el traslado al lugar de investigación, las impresiones tanto de cuestionarios y de los borradores.

2.6 Procedimiento.

Para la realización de la investigación se recurrió a los siguientes momentos:

- Informe por parte del equipo de planificación de la U.T.P.L. sobre el proyecto de investigación.
- Selección de la institución educativa y entrevista con las autoridades de la misma.
- Socialización de la investigación a realizarse con los directivos y docentes de Colegio Particular Giovanni Battista Montini "Paulo VI".
- Se obtuvo los consentimientos y aprobación de la participación voluntaria de los docentes mediante fechas establecidas.
- Se procedió a la aplicación de los instrumentos de la investigación (cuestionario). Para el efecto, se realizó en tres grupos y con un tiempo máximo de 15 minutos respectivamente.
- Luego se procedió a realizar el ordenamiento, análisis e interpretación de la investigación, siguiendo las recomendaciones de la Estadística Descriptiva.
- Elaboración del informe escrito de la investigación.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 Diagnóstico y análisis de resultados.

3.1.1 Necesidades formativas.

Para determinar las necesidades formativas de los docentes participantes es importante analizar la formación académica que poseen, dicha información consta en las siguientes tablas.

3.1.2 Formación académica.

Tabla 10. Pregunta 3.2.

¿Su titulación de pregrado, tiene relación con el ámbito educativo?

OPCIONES	F	%
Licenciado en Educación	12	92,31%
Doctor en Educación	1	7,69%
Psicólogo Educativo	0	0,00%
Psicopedagogo	0	0,00%
Otras profesiones	0	0,00%
TOTAL	13	100,00%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

Elaborado por: La autora

La formación y desarrollo profesional del profesorado constituye una pieza clave para conseguir las competencias docentes exigidas por el nuevo Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI y el Ministerio de Educación del Ecuador, como podemos ver en la tabla 10 todos los docentes participantes tienen su titulación relacionada con campo educativo, pues las exigencias actuales laborales obliga a tener un título reconocido, ya que de ello dependerá la calidad de su trabajo y por ende de la educación que se imparte.

- Cabe señalar que no hay presencia de otras profesiones.

3.1.3 Participación en programas de formación para el Cuarto Nivel.

Tabla 11. Pregunta 3.4

¿Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel?

OPCIONES	F	%
Si	12	92,31%
No	0	0,00%
No contesta	1	7,69%
TOTAL	13	100,00%

Fuente: Encuesta a docentes de la Institución educativa.

Elaborado por: La autora

Al ver los datos obtenidos en la Tabla 11 es evidente que el 92,31% de los docentes participantes les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel, y el 7,69% que corresponde a una persona que no contesta.

Tabla 12. Pregunta 3.4.1

Si la respuesta es positiva, ¿en qué le gustaría formarse?

OPCIONES	F	%
Maestría	10	76,92%
PhD	1	7,69%
No contesta	2	15,38%
TOTAL	13	100,00%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

Elaborado por: La autora

Los resultados de la Tabla 12 se relacionan a los datos obtenidos en la tabla anterior ya que se puede notar que hay mayor interés por la Maestría en el ámbito educativo, ya que todos los docentes tienen título de tercer nivel y al ser la respuesta positiva en su mayoría corresponde al 76,92% de docentes les gustaría seguir una Maestría, al 7,69% PhD y 15,38% que corresponde a dos docentes que no contestan.

- Además es importante señalar que hay una gran necesidad de formación de cuarto nivel en los docentes de la institución educativa investigada.

3.1.4 Importancia de la capacitación en temas educativos.

Tabla 13. Pregunta 4.3.

¿Es importante capacitarse en temas educativos?

OPCIONES	F	%
Si	12	92,31%
No	0	0,00%
No contesta	1	7,69%
TOTAL	13	100,00%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

Elaborado por: La autora

La mayoría de los investigados, esto es, el 92,31% considera que sí es importante capacitarse en temas educativos, mientras que el 7,69% no lo cree así.

Estos resultados confirman los datos obtenidos en las dos tablas anteriores al reconocer el fin de alcanzar niveles de excelencia en el desempeño de su labor, lo que hace constar la factibilidad que existe en la institución para la aplicación de programas de formación docente al respecto.

Tabla 14. Pregunta 4.4.

¿Cómo le gustaría recibir la capacitación?

OPCIONES	F	%
Presencial	4	30,77%
Semipresencial	1	7,69%
No contesta	0	0,00%
A distancia	6	46,15%
Virtual/por internet	2	15,38%
TOTAL	13	100,00%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

Elaborado por: La autora

Hoy en día existen varias formas de seguir cursos de capacitación y la pregunta se propone determinar cómo prefieren los encuestados de la institución recibir capacitación docente: a distancia el 46,15%, presencial 30,77%. Virtual/por internet 15,38% y semipresencial el 7,69%.

Se puede apreciar criterios muy divididos en cuanto a la forma de recibir capacitación y sus respuestas permitirán tomar decisiones para la implementación de cursos de formación docente, que satisfagan los intereses de sus potenciales alumnos.

Tabla 15. Pregunta 4.4.1.

¿Qué horario le gustaría recibir si fueran presenciales/semipresenciales?

OPCIONES	F	%
Lunes a Viernes	0	0,00%
Fines de semana	8	61,54%
No contesta	5	38,46%
TOTAL	13	100,00%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

Elaborado por: La autora

La pregunta se propone determinar la opinión de los encuestados, sobre qué frecuencias diarias prefieren para recibir cursos de capacitación. En correspondencia con la indagación iniciada por la pregunta anterior, en este caso demuestra que los horarios más atractivos para recibir cursos de capacitación son los fines de semana con el 61,54% y el 38,46% de docentes prefiere no contestar en esta pregunta.

Las respuestas en este caso están regidas por intereses y necesidades personales de los encuestados, que en general coinciden con la disposición de dedicar parte de su tiempo para el desarrollo de actividades formativas profesionales.

Tabla 16. Pregunta 4.5.

¿En qué temáticas le gustaría capacitarse?

OPCIONES	F	%
Pedagogía educativa	3	9,09%
Teorías del aprendizaje	4	12,12%
Valores y educación	3	9,09%
Diseño y planificación curricular	4	12,12%
Evaluación del aprendizaje	1	3,03%
Políticas educativas para la administración	2	6,06%
Temas relacionados con las materias a su cargo	4	12,12%
Formación en temas de mi especialidad	3	9,09%
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	6	18,18%
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	3	9,09%
No contesta	0	0,00%
TOTAL	33	100,00%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

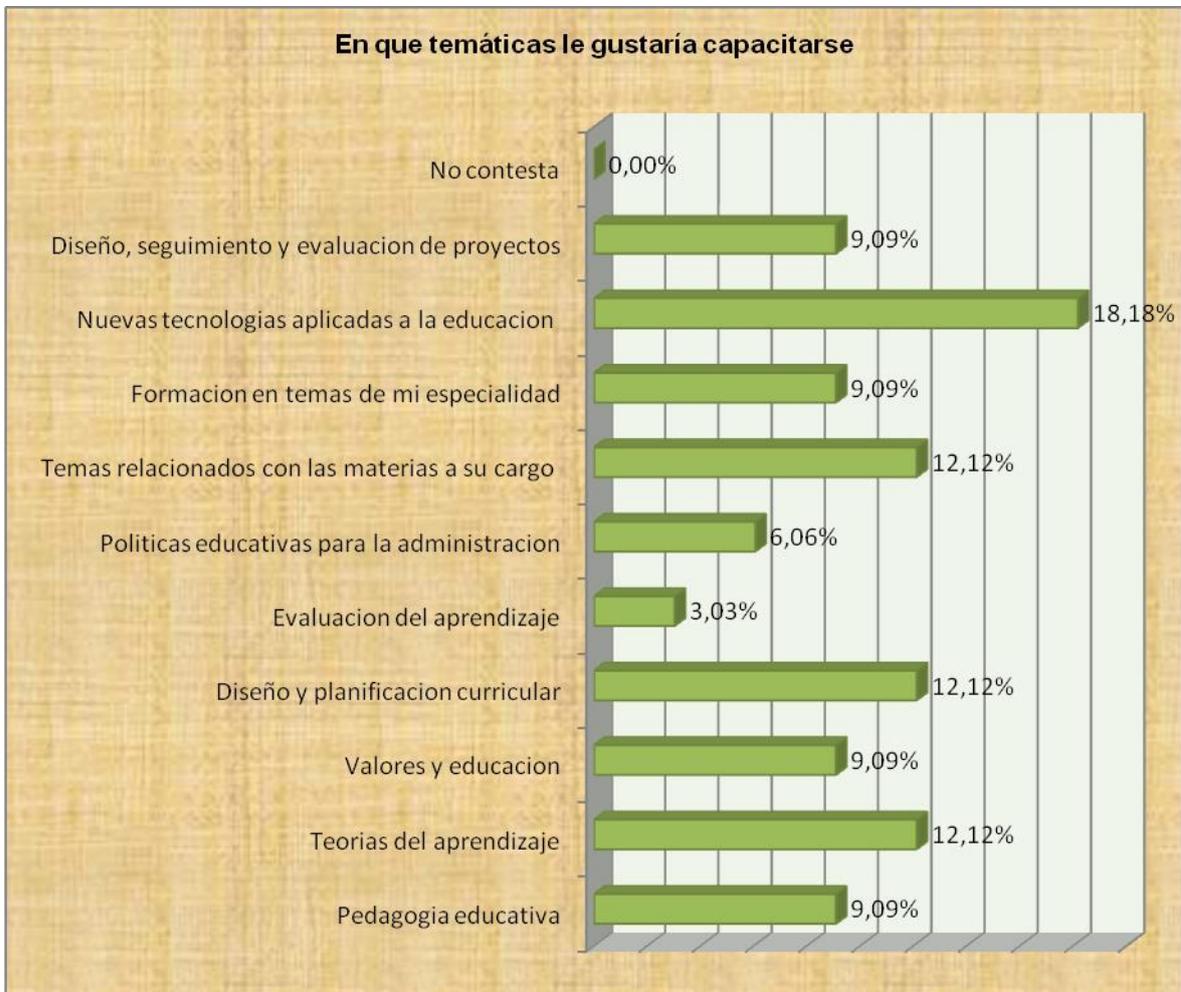
Elaborado por: La autora

La Tabla 16 y su respectivo gráfico demuestran los temas que los docentes participantes consideran más importantes para capacitación, en primer lugar: Nuevas tecnologías aplicadas a la educación con el 18,18%; luego, Temas relacionados con las materias a su cargo, Diseño y planificación curricular, Teorías del aprendizaje, con el 12,12% respectivamente; Pedagogía educativa, Valores y educación, Formación en temas de mi especialidad, Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos con el 9,09%, Políticas educativas para la administración con el 6,06% y finalmente Evaluación del aprendizaje con el 3,03%.

Es evidente que la capacitación promueve el desarrollo profesional y el sistema educativo nacional debe promover estas actividades de participación masiva de los docentes y, por tal razón, en esta parte se han analizado y seleccionado los temas más atractivos para capacitación; tomando en cuenta las necesidades expresadas, ayudará a determinar la posterior planificación y elección de estrategias formativas.

Gráfico N° 1

Temas para capacitarse



Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

Elaborado por: La autora

Las nuevas tecnologías aplicadas a la educación, ha sido el tema que a los docentes de la institución investigada les gustaría capacitarse, puede ser por, preferencia o exigencia, se nota que hay la carencia respecto al tema.

El desarrollo profesional docente en relación a las nuevas demandas sociales exige del conocimiento, dominio y usos de las TIC., pues las nuevas generaciones de estudiantes tienen acceso a tanta información que cada vez es más amplia, más compleja, más interdisciplinar, difusa e infinita que los docentes tenemos el deber de manejar y usar adecuadamente éstas herramientas de la sociedad actual.

Tabla 17. Pregunta 4.6.
Obstáculos para capacitarse

OPCIONES	F	%
Falta de Tiempo	8	29,63%
Altos Costos	10	30,30%
Falta de Información	4	12,12%
Falta de apoyo	3	9,09%
Falta de temas	2	6,06%
No es de su interés la capacitación	0	0,00%
No contesta	0	0,00%
TOTAL	27	81,82%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

Elaborado por: La autora

La pregunta se propone determinar las opiniones de los encuestados en la institución sobre cuáles son los principales obstáculos que deben enfrentar para capacitarse. Al referirse a los probables obstáculos para llevar a cabo actividades de capacitación y formación profesional, el 30,10% de los encuestados opina que lo principal son los altos costos de dichos cursos, seguido de Falta de tiempo 29,63%, luego está la Falta de información 12,12%, Falta de apoyo con el 9,09% y Falta de temas con el 6,06%. Después de analizar la Tabla 17 se nota que dos son los mayores obstáculos: altos costos y falta de tiempo.

Estas respuestas plantean retos a la institución educativa, a fin de buscar y aplicar alternativas que permitan la disminución de los costos para la capacitación de sus docentes, así como la programación de actividades mediante la optimización del tiempo disponible, pues la gran mayoría considera que los costos de estos cursos son elevados y resultan el principal obstáculo para acceder a ellos, por lo que se impone la necesidad de buscar soluciones al respecto.

Tabla 18. Pregunta 4.7.

Motivos para los cursos de capacitación

OPCIONES	F	%
Aparición de nuevas tecnologías	4	21,05%
Falta de cualificación profesional	2	10,53%
Necesidades de capacitación continua y permanente	9	47,37%
Actualización de leyes y reglamentos	0	0,00%
Requerimientos personales	4	21,05%
No es de su interés la capacitación	0	0,00%
No contesta	0	0,00%
TOTAL	19	100,00%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

Elaborado por: La autora

El docente como impulsor del proceso educativo y acompañante en la construcción del conocimiento de sus estudiantes, requiere garantizarse una formación continua que le permita cumplir esta función de manera coherente y con efectividad, donde combine acciones conducentes al fortalecimiento de sus competencias generales y específicas en concordancia con sus necesidades de capacitación continua y permanente. El motivo principal que los docentes participantes señalan es: Necesidades de capacitación continua y permanente con el 47,37%, otro de los motivos con mayor puntuación es la aparición de nuevas tecnologías y requerimientos personales con el 21,05% cada uno y el 10,53% considera la falta de cualificación profesional.

Tabla 19. Pregunta 4.8.

Motivos para asistir a cursos

OPCIONES	F	%
Relación del curso con la actividad docente	7	30,43%
Prestigio del ponente	0	0,00%
Obligatoriedad de asistencia	1	4,35%
Favorecen mi ascenso profesional	5	21,74%
La facilidad de horarios	1	4,35%
Lugar donde se realizó el evento	2	8,70%
Me gusta	7	30,43%
TOTAL	23	100,00%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

Elaborado por: La autora

La pregunta se propone conocer los principales motivos que tienen los encuestados en la institución investigada para asistir a cursos de formación, los valores más altos son: Los relacionados con la actividad docente (30.43%), porque le gusta (30.43%) y favorecen el ascenso profesional (21.74%).

Tabla 20. Pregunta 4.9.

Aspectos importantes para cursos

OPCIONES	F	%
Aspectos teóricos	0	0,00%
Aspectos técnicos/prácticos	5	38,46%
Ambos	7	53,85%
No contesta	1	7,69%
TOTAL	13	100,00%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

Elaborado por: La autora

Los aspectos de mayor importancia en el desarrollo de un curso de capacitación docente son: Técnicos/prácticos 38,46%, hay docentes que consideran que ambos son importantes 53,85% y el 7,69% que no contesta la pregunta.

En general se pone en evidencia que todos los docentes priorizan los resultados prácticos en su formación, sobre los absolutamente teóricos, lo cual responde al interés de perfeccionar el desempeño didáctico frente a los alumnos.

La capacitación profesional continua y permanente es la principal motivación que expresan los encuestados para disponerse a acceder a formas de superación en la institución, lo que está igualmente relacionado con el contenido del curso en relación con la actividad docente, de modo que resulte significativo para los participantes desde el punto de vista de sus necesidades profesionales. En tal sentido, la implementación de actividades y contenidos teórico/prácticos son los preferentes, ya que responden a la necesidad de los docentes de perfeccionar sus metodologías didácticas en el aula.

3.2 Análisis de la formación.

La razón de ser del presente estudio es ofrecer información válida y fiable en cuanto al análisis de formación de los docentes de bachillerato, el resultado clave, es la *información* que será utilizada para el desarrollo y evaluación de los programas de formación profesional docente.

El análisis de necesidades de formación se lo puede considerar como el eje central de la presente investigación, es el más utilizado para determinar quién y qué aspectos han de formarse y contempla tres niveles de análisis:

- La persona en el contexto formativo.
- La organización y la formación.
- La tarea educativa.

En esta parte de análisis, se ha tomado en cuenta las respuestas del bloque 6 del cuestionario (en lo relacionado a su práctica pedagógica). Las respuestas que fueron señaladas por los docentes de acuerdo a la escala del 1 al 5, en donde el 1 es la menor calificación y 5 la máxima.

- Explicación detallada de la valoración:

1 Nunca, 2 Rara vez, 3 A veces, 4 Casi siempre, 5 Siempre y 6 No contesta.

3.2.1 La persona en el contexto formativo.

El siguiente nivel tiene que ver con el desempeño docente centrado en la determinación de las necesidades de la persona en el contexto formativo requerido, y así, poder determinar las competencias de desempeño individual y colectivo para la mejora continua de la labor docente.

De la información obtenida del cuestionario aplicado a los docentes participantes, se ha procedido a identificar y clasificar cada una de las preguntas relacionadas al tema y cuyos resultados se presenta a continuación en las siguientes tablas, donde se procedió a separar cada una de las preguntas.

Tabla 21

¿Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula?

Calificación (1 es la menor, 5 es la máxima)	N°	%
1	0	0,00%
2	0	0,00%
3	1	7,69%
4	9	69,23%
5	3	23,07%
No contesta		0,00%
Total	13	100,0%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

Elaborado por: La autora

La pregunta propone determinar si los docentes investigados conocen técnicas básicas para la investigación en el aula y de los trece docentes, nueve señalan que, Casi siempre; mientras que uno reconoce que: A veces.

Tabla 22

¿Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal?

Calificación (1 es la menor, 5 es la máxima)	N°	%
1	0	0,00%
2	0	0,00%
3	1	7,69%
4	5	38,46%
5	7	53,84%
No contesta		0,00%
Total	13	100,0%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

Elaborado por: La autora

La pregunta propone determinar si los docentes investigados conocen diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal y de los trece docentes cinco señalan que, Casi siempre; mientras que uno reconoce que: A veces.

Tabla 23.

¿Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda en la tarea docente?

Calificación (1 es la menor, 5 es la máxima)	N°	%
1	0	0,00%
2	0	0,00%
3	3	23,07%
4	6	46,15%
5	4	30,76%
No contesta		0,00%
Total	13	100,0%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

Elaborado por: La autora

La pregunta propone determinar si los docentes investigados conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda en la tarea docente, y de los trece docentes seis señalan que, Casi siempre; mientras que tres reconocen que: A veces. Son lamentables estos resultados ya que la sociedad tecnológica actual demanda conocer y hacer uso de las herramientas informáticas.

Tabla 24

¿Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos?

Calificación (1 es la menor, 5 es la máxima)	N°	%
1	0	0,00%
2	0	0,00%
3	0	0,00%
4	6	46,15%
5	7	53,84%
No contesta		0,00%
Total	13	100,0%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

Elaborado por: La autora

La pregunta propone determinar si los docentes investigados desarrollan estrategias para la motivación de los alumnos, y de los trece docentes, seis señalan que, Casi siempre; mientras que 7 lo hacen Siempre. Se nota que sí se aplican estas técnicas en su gran mayoría.

Tabla 25

¿Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante?

Calificación (1 es la menor, 5 es la máxima)	N°	%
1	0	0,00%
2	1	7,69%
3	2	15,38%
4	7	53,84%
5	3	23,07%
No contesta		0,00%
Total	13	100,0%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

Elaborado por: La autora

La pregunta propone determinar si los docentes investigados conocen aspectos relacionados con la psicología del estudiante, y de los trece docentes tres señalan que: Siempre; siete casi siempre; dos señalan que A veces y uno señala que Rara vez, Son lamentables estos resultados ya que los docentes deberíamos tener conocimientos básicos de la psicología del estudiante.

Tabla 26

¿Plantea, ejecuta y hace seguimiento de proyectos educativos? (autoridades, docentes, estudiantes)

Calificación (1 es la menor, 5 es la máxima)	N°	%
1	0	0,00%
2	3	23,07%
3	4	30,76%
4	6	46,15%
5	0	
No contesta		0,00%
Total	13	100,0%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

Elaborado por: La autora

La pregunta propone determinar si los docentes investigados, Plantean, ejecutan y hacen seguimiento de proyectos educativos y de los trece docentes, cuatro señalan que A veces, mientras que tres reconocen que: Rara vez. Son lamentables estos resultados ya que los docentes deberíamos incursionar en el desarrollo de proyectos educativos.

Tabla 27

¿Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (Estilo de enseñanza y aprendizaje)

Calificación (1 es la menor, 5 es la máxima)	Nº	%
1	0	0,00%
2	0	0,00%
3	1	7,69%
4	10	76,92%
5	2	15,38%
No contesta		0,00%
Total	13	100,0%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

Elaborado por: La autora

La pregunta propone determinar si los docentes investigados, conocen la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (Estilo de enseñanza y aprendizaje) y de los trece docentes, diez señalan que Casi siempre; mientras que uno reconoce que A veces.

Tabla 28

¿Mi formación en TIC, me permite manejar las herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes?

Calificación (1 es la menor, 5 es la máxima)	Nº	%
1	0	0,00%
2	0	0,00%
3	4	30,76%
4	6	46,15%
5	3	23,07%
No contesta		0,00%
Total	13	100,0%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

Elaborado por: La autora

La pregunta propone determinar si los docentes investigados, tienen formación en TIC, que les permita manejar las herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes, de los trece docentes: tres señalan que Siempre, seis Casi siempre, cuatro A veces. Es lamentable anotar que el 77% de los docentes reconocen que su formación en TIC no les permite acceder a la tecnología en su totalidad.

Los docentes debemos actualizarnos en el tema y debemos asumir el reto de estar preparados para hacer uso de las herramientas tecnológicas.

Tabla 29

¿Percibe con facilidad problemas de los estudiantes?

Calificación (1 es la menor, 5 es la máxima)	Nº	%
1	0	0,00%
2	0	0,00%
3	1	7,69%
4	8	61,53%
5	3	23,07%
No contesta	1	7,69%
Total	13	100,0%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa

Elaborado por: La autora

La pregunta propone determinar si los docentes investigados, perciben con facilidad problemas de los estudiantes y de los trece docentes: uno señala que A veces; mientras que ocho dice que Casi siempre.

Tabla 30

¿La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país?

Calificación (1 es la menor, 5 es la máxima)	Nº	%
1	0	0,00%
2	1	7,69%
3	1	7,69%
4	5	38,46%
5	4	30,76%
No contesta	2	15,38%
Total	13	100,0%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

Elaborado por: La autora

La pregunta propone determinar en los docentes investigados si la formación académica recibida es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país, y frente a este cuestionamiento: dos responden que Rara vez y A veces y cinco que Casi siempre.

Tabla 31

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

Calificación (1 es la menor, 5 es la máxima)	N°	%
1	0	0,00%
2	1	7,69%
3	1	7,69%
4	8	61,53%
5	3	23,07%
No contesta		
Total	13	100,0%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

Elaborado por: La autora

La pregunta propone determinar si los docentes investigados, Planifican, ejecutan y dan seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos; de los trece docentes dos señalan que Rara vez y A veces; mientras que ocho señala que Casi siempre.

Tabla 32

¿Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida?

Calificación (1 es la menor, 5 es la máxima)	N°	%
1	0	0,00%
2	0	0,00%
3	1	7,69%
4	7	53,84%
5	5	38,46%
No contesta		
Total	13	100,0%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa

Elaborado por: La autora

La pregunta propone determinar en los docentes investigados, si su expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida, y de los trece docentes uno señala que A veces; mientras que siete Casi siempre.

Tabla 33

¿Cuando se presentan problemas con los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución?

Calificación (1 es la menor, 5 es la máxima)	N°	%
1	0	0,00%
2	0	0,00%
3	1	7,69%
4	5	38,46%
5	7	53,84%
No contesta		
Total	13	100,0%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa

Elaborado por: La autora

La pregunta propone determinar en los docentes investigados, que cuando se presentan problemas con los estudiantes, es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución y de los trece docentes uno señala que A veces; mientras que cinco dice que Casi siempre.

Tabla 34

¿La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes?

Calificación (1 es la menor, 5 es la máxima)	N°	%
1	0	0,00%
2	0	0,00%
3	1	7,69%
4	5	38,46%
5	7	53,84%
No contesta		
Total	13	100,0%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

Elaborado por: La autora

La pregunta propone determinar en los docentes investigados, si su formación profesional recibida, les permite orientar el aprendizaje de sus estudiantes y de los trece docentes solo uno señala que A veces; mientras que doce señalan que Casi siempre y Siempre.

Tabla 35

¿Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes?

Calificación (1 es la menor, 5 es la máxima)	N°	%
1	0	0,00%
2	0	0,00%
3	1	7,69%
4	6	46,15%
5	6	46,15%
No contesta		
Total	13	100,0%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa

Elaborado por: La autora

La pregunta propone determinar si los docentes investigados toman en cuenta en su planificación las experiencias y conocimientos anteriores de sus estudiantes y los resultados obtenidos son que: uno señala que A veces; mientras que doce indica que Siempre y Casi siempre.

Tabla 36

¿El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa?

Calificación (1 es la menor, 5 es la máxima)	N°	%
1	0	0,00%
2	0	0,00%
3	1	7,69%
4	5	38,46%
5	7	53,84%
No contesta		
Total	13	100,0%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

Elaborado por: La autora

La pregunta propone determinar si los docentes investigados incluyen la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa en los procesos evaluativos, y de los trece docentes: uno señala que A veces; mientras que doce Siempre y Casi siempre.

Tabla 37

¿Como docente evaluó las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s?

Calificación (1 es la menor, 5 es la máxima)	N°	%
1	0	0,00%
2	0	0,00%
3	0	0,00%
4	8	61,53%
5	5	38,46%
No contesta		
Total	13	100,0%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa

Elaborado por: La autora

La pregunta propone determinar si los docentes investigados evalúan las destrezas con criterio de desempeño propuestas en las asignaturas y frente a este cuestionamiento la gran mayoría lo hace.

Tabla 38

¿Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo)?

Calificación (1 es la menor, 5 es la máxima)	N°	%
1	0	0,00%
2	0	0,00%
3	2	15,38%
4	4	30,76%
5	7	53,84%
No contesta		
Total	13	100,0%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa

Elaborado por: La autora

La pregunta propone determinar si los docentes investigados identifican a estudiantes con necesidades educativas especiales, y de los trece docentes, dos señalan que a veces, mientras que once señalan que Siempre y Casi siempre

Tabla 39

¿Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificaciones realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva?

Calificación (1 es la menor, 5 es la máxima)	N°	%
1	0	0,00%
2	0	0,00%
3	5	38,46%
4	5	38,46%
5	3	23,07%
No contesta		
Total	13	100,0%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa

Elaborado por: La autora

La pregunta propone determinar en los docentes investigados, si al tener estudiantes con necesidades educativas especiales, su planificación la realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva y de los trece docentes, cinco señalan que A veces; mientras que ocho señalan que Siempre y Casi siempre.

Tabla 40

¿Realiza la planificación macro y micro curricular (Bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan del aula)?

Calificación (1 es la menor, 5 es la máxima)	N°	%
	0	0,00%
2	0	0,00%
3	0	0,00%
4	3	23,07%
5	10	76,92%
No contesta		
Total	13	100,0%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa

Elaborado por: La autora

La pregunta propone determinar si los docentes investigados, realizan la planificación macro y micro curricular, y de los trece docentes hay tres que señalan que Casi siempre, mientras que diez lo hace Siempre.

Tabla 41

¿Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje?

Calificación (1 es la menor, 5 es la máxima)	N°	%
1	0	0,00%
2	0	0,00%
3	1	7,69%
4	5	38,46%
5	7	53,84%
No contesta		
Total	13	100,0%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

Elaborado por: La autora

La pregunta propone determinar si los docentes investigados consideran que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje, y al respecto un docente señala que A veces; mientras que doce indican que Siempre y Casi siempre.

3.2.2 La organización y la formación.

El análisis organizacional es el nivel que parte del contexto general para tomar la información pertinente a las necesidades de formación, y que responderá, al cómo está funcionando la organización y las dificultades que se presentan al no existir una buena planificación escolar; es importante señalar que, la actividad docente no es aislada y por lo tanto, se debe hacer un estudio de los componentes de la organización, y que inciden en el docente para su desenvolvimiento profesional.

Tabla 42. Pregunta 5.1.

¿La institución ha proporcionado cursos en los últimos dos años?

OPCIONES	F	%
Si	6	46,15%
No	7	53,85%
No contesta	0	0,00%
TOTAL	13	100,00%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa

Elaborado por: La autora

La pregunta se propone conocer la opinión de los encuestados en la institución, si se han proporcionado cursos de formación en la misma. Los docente participantes señalan que la institución si ha propiciado cursos de capacitación en los dos últimos años (46,15%), mientras que el 53,85% expresa a que no.

Estos datos nos presentan opiniones divididas sobre el tema y se puede apreciar falta de información generalizada sobre este tema, lo que no debiera ocurrir, ya que la oferta de cursos en la institución debe ser difundida y conocida por todos.

Tabla 43. Pregunta 5.2.

¿Conoce si la institución está propiciando cursos?

OPCIONES	F	%
Si	4	30,77%
No	8	61,54%
No contesta	1	7,69%
TOTAL	13	100,00%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

Elaborado por: La autora

Hay docentes que señalan no tener conocimiento de cursos de capacitación por parte de la institución (61,54%) y es una gran mayoría, en cambio otro grupo de docentes señala que sí se están propiciando cursos (30,77%) y el 7,69% prefiere no contestar. Se nota claramente la falta información sobre el tema, lo que está en correspondencia con lo deducido de la pregunta anterior. Aquí, igualmente, esto no debiera ocurrir, ya que la oferta de cursos en la institución debe ser difundida y conocida por todos

Tabla 44.Pregunta 5.2.1

En caso de existir cursos, estos se realizan en función de:

OPCIONES	F	%
Áreas de conocimiento	4	21,05%
Necesidades de actualización curricular	3	15,79%
Leyes y reglamentos	1	5,26%
Asignaturas que usted imparte	4	21,05%
Reforma curricular	1	5,26%
Planificación y programación curricular	2	10,53%
No contesta	4	21,05%
TOTAL	19	100,00%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa

Elaborado por: La autora

La pregunta pretende determinar que en el caso de existir cursos, se realizan en función de: Áreas del conocimiento, Asignaturas que imparten y no contesta tienen la mayor puntuación de 21,05% respectivamente; Necesidades de actualización curricular le sigue con la puntuación del 15,79%; Planificación y programación curricular con el 10,53%; Leyes y reglamentos con Reforma curricular tienen la más baja puntuación, con el 5,26%.

Tabla 45. Pregunta 5.3.

¿Promueven su formación permanente los directivos de su institución?

OPCIONES	F	%
Si	3	23,08%
Casi siempre	1	7,69%
A veces	3	23,08%
Rara vez	3	23,08%
Nunca	2	15,38%
No contesta	1	7,69%
TOTAL	13	100,00%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

Elaborado por: La autora

La pregunta se propone determinar, a juicio de los encuestados en la institución, si sus directivos promueven vías de capacitación profesional. La información expresada señala que: Si el 23,08%, Casi siempre el 7,69%, A veces el 23,08%, Rara vez el 23,08%, Nunca el 15,38% y No contesta tiene el 7,69%.

En conclusión la falta de unanimidad en las respuestas también puede ser consecuencia de falta de información sobre el tema, lo cual, como se evidenció en las dos preguntas anteriores, puede ser resultado de una insuficiente política de promoción y difusión de las ofertas formativas en la institución. Por lo tanto me atrevo a recomendar que la institución como tal deba crear un sistema de incentivos para fomentar la participación de sus docentes en capacitaciones que promueva su desarrollo profesional.

■ En cuanto a la organización y la formación se presentan las siguientes tablas:

Tabla 46.Pregunta 6.1.

Referente a la práctica pedagógica. ¿Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato?

Calificación (1 es la menor, 5 es la máxima)	N°	%
1	0	0,00%
2	0	0,00%
3	1	7,69%
4	7	53,84%
5	5	38,46%
No contesta	0	0,00%
Total	13	100,0%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

Elaborado por: La autora

La pregunta propone determinar si los docentes investigados analizan los elementos del currículo propuesto para el bachillerato, y uno de los docentes señala que A veces; mientras que doce señala que Siempre y Casi siempre. Hay que tomar en cuenta que conocer, analizar y aplicar los elementos del currículo es algo muy importante en nuestra labor docente.

Tabla 47

¿Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, etc.)?

Calificación (1 es la menor, 5 es la máxima)	N°	%
1	0	0,00%
2	0	0,00%
3	2	15,38%
4	2	15,38%
5	9	69,23%
No contesta	0	0,00%
Total	13	100,0%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

Elaborado por: La autora

La pregunta propone determinar si los docentes investigados analizan los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza y de los trece docentes: dos señalan que A veces; mientras que once señala que Siempre y Casi siempre.

Tabla 48

¿Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, etc.)?

Calificación (1 es la menor, 5 es la máxima)	N°	%
1	0	0,00%
2	2	15,38%
3	4	30,76%
4	3	23,07%
5	4	30,76%
No contesta	0	0,00%
Total	13	100,0%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa

Elaborado por: La autora

La pregunta propone determinar si los docentes investigados, conocen el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI y de los trece docentes: dos señalan Rara vez, cuatro A veces. Lo datos expuestos indican que hace falta conocer la normativa legal.

Tabla 49

¿Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato?

Calificación (1 es la menor, 5 es la máxima)	N°	%
1	0	0,00%
2	0	0,00%
3	2	15,38%
4	7	53,84%
5	4	30,76%
No contesta		0,00%
Total	13	100,0%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

Elaborado por: La autora

La pregunta propone determinar si los docentes investigados analizan los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato, y de los trece docentes: dos señalan que A veces; mientras que once señalan que Siempre y Casi siempre.

Tabla 50

¿Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción, etc.)?

Calificación (1 es la menor, 5 es la máxima)	N°	%
1	0	0,00%
2	0	0,00%
3	1	7,69%
4	9	69,23%
5	3	23,07%
No contesta		0,00%
Total	13	100,0%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

Elaborado por: La autora

La pregunta propone determinar si los docentes investigados analizan el clima organizacional de la estructura institucional, de los trece docentes: uno señala que A veces, mientras que doce Siempre y Casi siempre. El clima organizacional es un elemento muy necesario que los directivos o dueños de una institución educativa deben fomentar para un mejor desempeño de quienes laboran en la misma.

Tabla 51

¿Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivos/s de la institución educativa?

Calificación (1 es la menor, 5 es la máxima)	N°	%
1	0	0,00%
2	1	7,69%
3	2	15,38%
4	3	23,07%
5	7	53,84%
No contesta		0,00%
Total	13	100,0%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

Elaborado por: La autora

La pregunta propone determinar si los docentes investigados conocen del tipo de liderazgo ejercido por los directivos de la institución educativa y de los trece docentes: uno señala que Rara vez, dos que A veces; mientras que diez señalan que Siempre y Casi siempre.

Tabla 52

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

Calificación (1 es la menor, 5 es la máxima)	N°	%
1	1	7,69%
2	2	15,38%
3	4	30,76%
4	4	30,76%
5	2	15,38%
No contesta		0,00%
Total	13	100,0%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

Elaborado por: La autora

La pregunta propone determinar si los docentes investigados conocen las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa, los resultados obtenidos llaman la atención ya que de los trece docentes: uno señala que Nunca, dos que Rara vez, cuatro que A veces, cuatro que Casi siempre y dos que Siempre.

- Se puede notar que una mayoría de docentes no conocen de las herramientas que los directivos utilizan para la planificación de las actividades en la institución.

Tabla 53

¿Describe las funciones y cualidades del tutor?

Calificación (1 es la menor, 5 es la máxima)	N°	%
1	0	0,00%
2	0	0,00%
3	5	38,46%
4	6	46,15%
5	2	15,38%
No contesta		0,00%
Total	13	100,0%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

Elaborado por: La autora

La pregunta propone determinar si los docentes investigados conocen las funciones y cualidades del tutor de los trece docentes: cinco señalan que A veces, mientras que ocho señalan que Casi siempre y Siempre.

La función tutorial llega a impregnar el propio concepto de profesor. Parece fuera de toda duda que todo profesor, sea cual sea la etapa educativa en la que ejerce su función, es no sólo enseñante sino también tutor de sus estudiantes. La tutoría ha pasado a formar parte de la idea generalizada de que enseñar no es sólo explicar unos contenidos sino dirigir el proceso de formación de nuestros alumnos. Y en este sentido todos los profesores somos formadores y ejercemos esa tutoría (una especie de acompañamiento y guía del proceso de formación) de nuestros estudiantes. La tutoría adquiere así un contenido similar al de “función orientadora” o “función formativa” de la actividad de los profesores (Zabalza, 2003, pp. 126-127).

- Son alarmantes las respuestas al respecto ya que todos los docentes deberíamos tener claro las funciones y cualidades del tutor.

3.2.3 La tarea educativa.

Nivel relacionado con los objetivos institucionales que se refiere a todas las actividades relacionadas con el que hacer educativo, tomando en cuenta los conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes de todos los docentes necesitan tener para ser profesionales de calidad, con un desempeño que refleje creatividad, flexibilidad, ingenio, capacidad de resolver conflictos, y lo más importante el anhelo de mejoramiento continuo; adquiriendo así un alto nivel de valoración social y con grandes oportunidades de desarrollo.

Tabla 54. Pregunta 2.7.

¿Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional?

OPCIONES	F	%
Si	12	92,31%
No	1	7,69%
No contesta	0	0,00%
TOTAL	13	100,00%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa

Elaborado por: La autora

La pregunta pretende conocer sobre las materias que imparten los docentes, tienen relación con su formación profesional se nota que: 12 personas (92,31%) demuestran estar preparados para educar a los estudiantes de bachillerato y solamente un docente (7,69%) reconoce que su formación no tiene relación con la materia que imparte y por lo tanto, realiza funciones administrativas.

Tabla 55. Pregunta 2.8.

Años de bachillerato en los que imparten asignaturas

OPCIONES	F	%
Primero	9	32,14%
Segundo	7	25,00%
Tercero	12	42,86%
TOTAL	28	100,00%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa

Elaborado por: La autora

Según el análisis de la tabla No.29 que corresponde a los años de bachillerato en los que imparten asignaturas los docentes, en el primer año ocupa el 32,14%, en segundo año de bachillerato ocupa el 25% y en el tercer año ocupa el 42,86% que corresponde a un total de 28 asignaturas que es el 100% que se imparten en el bachillerato de ciencias de la institución investigada.

■ En lo relacionado a la Tarea educativa se presentan las siguientes tablas:

Tabla 56 *Pregunta 6.1. Referente a la práctica pedagógica.*

¿Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula?

Calificación (1 es la menor, 5 es la máxima)	N°	%
1	0	0,00%
2	0	0,00%
3	1	7,69%
4	7	53,84%
5	5	38,46%
No contesta		
Total	13	100,0%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

Elaborado por: La autora

La pregunta propone determinar si los docentes investigados conocen las principales funciones y tareas del profesor en el aula y de los trece docentes: uno señala que A veces, mientras que doce señalan que Siempre y Casi siempre.

Tabla 57.

¿Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos?

Calificación (1 es la menor, 5 es la máxima)	N°	%
1	0	0,00%
2	0	0,00%
3	1	7,69%
4	6	46,15%
5	6	46,15%
No contesta		
Total	13	100,0%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

Elaborado por: La autora

La pregunta propone determinar si los docentes investigados elaboran pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos y solamente uno señala que A veces, mientras que doce señalan que Siempre y Casi siempre, es una gran mayoría.

Tabla 58.

¿Utiliza adecuadamente medios visuales como recursos didácticos (Retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)?

Calificación (1 es la menor, 5 es la máxima)	N°	%
1	0	0,00%
2	0	0,00%
3	3	23,07%
4	4	30,76%
5	6	46,15%
No contesta		
Total	13	100,0%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

Elaborado por: La autora

La pregunta propone determinar si los docentes investigados utilizan adecuadamente medios visuales como recursos didácticos y tres docentes señalan que A veces, mientras que diez señalan que Siempre y Casi siempre. Los resultados demuestran que la mayoría utilizan éstos recursos.

Tabla 59.

¿Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas?

Calificación (1 es la menor, 5 es la máxima)	N°	%
1	0	0,00%
2	0	0,00%
3	1	7,69%
4	6	46,15%
5	6	46,15%
No contesta		
Total	13	100,0%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

Elaborado por: La autora

La pregunta propone determinar si los docentes investigados diseñan programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas y de los trece docentes: uno señala que A veces, mientras que doce señala que Siempre y Casi siempre.

Tabla 60.

¿Aplica técnicas para la acción tutorial (Entrevista, cuestionario)?

Calificación (1 es la menor, 5 es la máxima)	N°	%
1	0	0,00%
2	1	7,69%
3	2	15,38%
4	6	46,15%
5	4	30,76%
No contesta		
Total	13	100,0%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

Elaborado por: La autora

La pregunta propone determinar si los docentes investigados aplican técnicas para la acción tutorial (Entrevista, cuestionario) y de los trece docentes: uno señala que Rara vez, dos A veces, mientras que diez señalan que Siempre y Casi siempre.

Tabla 61.

¿Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, gestión administrativa)?

Calificación (1 es la menor, 5 es la máxima)	N°	%
1	0	0,00%
2	0	0,00%
3	4	30,76%
4	7	53,84%
5	2	15,38%
No contesta		
Total	13	100,0%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

Elaborado por: La autora

La pregunta propone determinar si los docentes investigados analizan la estructura organizativa institucional y de los trece docentes: cuatro señalan que A veces, mientras que nueve señalan que Siempre y Casi siempre.

Tabla 62.

¿Diseña planes de mejora de la propia práctica docente?

Calificación (1 es la menor, 5 es la máxima)	N°	%
1	0	0,00%
2	0	0,00%
3	3	23,07%
4	8	61,53%
5	2	15,38%
No contesta		
Total	13	100,0%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

Elaborado por: La autora

La pregunta propone determinar si los docentes investigados diseñan planes de mejora de la propia práctica docente y de los trece docentes investigados: tres señalan que A veces, mientras que diez señalan que Siempre y Casi siempre.

Tabla 63.

¿Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres?

Calificación (1 es la menor, 5 es la máxima)	N°	%
1	0	0,00%
2	1	7,69%
3	2	15,38%
4	5	38,46%
5	5	38,46%
No contesta		
Total	13	100,0%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

Elaborado por: La autora

La pregunta propone determinar si los docentes investigados diseñan y aplican técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres y de los trece docentes investigados: unos señala que Rara vez, dos que A veces, mientras que diez señalan que Siempre y Casi siempre.

Tabla 64.

¿Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (Evaluación de la signatura y del profesor)?

Calificación (1 es la menor, 5 es la máxima)	N°	%
1	0	0,00%
2	1	7,69%
3	2	15,38%
4	6	46,15%
5	4	30,76%
No contesta		
Total	13	100,0%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa

Elaborado por: La autora

La pregunta propone determinar si los docentes investigados Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente y de los trece docentes: uno señala que Rara vez, dos A veces, mientras que diez señalan que Siempre y Casi siempre.

Tabla 65.

¿Utiliza adecuadamente la técnica expositiva?

Calificación (1 es la menor, 5 es la máxima)	N°	%
1	0	0,00%
2	0	0,00%
3	2	15,38%
4	5	38,46%
5	6	46,15%
No contesta		
Total	13	100,0%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa

Elaborado por: La autora

La pregunta propone determinar si los docentes investigados utilizan adecuadamente la técnica expositiva y de los trece docentes: dos señalan que A veces, mientras que once señalan que Siempre y Casi siempre.

Tabla 66

¿Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura?

Calificación (1 es la menor, 5 es la máxima)	N°	%
1	0	0,00%
2	0	0,00%
3	1	7,69%
4	6	46,15%
5	6	46,15%
No contesta		
Total	13	100,0%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

Elaborado por: La autora

La pregunta propone determinar si los docentes investigados valoran diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura y de los trece docentes: uno señala que A veces, mientras que doce señalan que Siempre y casi siempre.

Tabla 67

¿Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos del aprendizaje?

Calificación (1 es la menor, 5 es la máxima)	N°	%
1	1	7,69%
2	0	0,00%
3	2	15,38%
4	4	30,76%
5	6	46,15%
No contesta		
Total	13	100,0%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

Elaborado por: La autora

La pregunta propone determinar si los docentes investigados Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos del aprendizaje y de los trece docentes: uno señala que Nunca, dos que A veces, mientras que diez señalan que Casi siempre y Siempre.

Tabla 68

¿Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes?

Calificación (1 es la menor, 5 es la máxima)	N°	%
1	0	0,00%
2	0	0,00%
3	2	15,38%
4	5	38,46%
5	6	46,15%
No contesta		
Total	13	100,0%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

Elaborado por: La autora

La pregunta propone determinar si los docentes investigados diseñan estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes y de los trece docentes: dos señalan que A veces, mientras que once Siempre y Casi siempre.

Tabla 69

¿Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación?

Calificación (1 es la menor, 5 es la máxima)	N°	%
1	0	0,00%
2	0	0,00%
3	1	7,69%
4	6	46,15%
5	6	46,15%
No contesta		
Total	13	100,0%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa

Elaborado por: La autora

La pregunta propone determinar si los docentes investigados plantean objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación y de los trece docentes: uno señala que A veces, mientras que doce señalan que Siempre y Casi siempre.

Para concluir con esta parte del análisis, *la tarea docente* merece atención y apoyo, sea de forma institucional o personal, debemos estar consientes que la auto formación es un desafío que tenemos que asumir frente a la sociedad competitiva actual, que cada día exige de un alto nivel profesional.

3.3 Los cursos de formación.

La capacitación profesional docente marca un desarrollo económico, social y personal, es una gran necesidad y forma parte de la formación continua que el sistema educativo nacional debe promover y fomentar para la participación masiva de docentes, urge incentivar y dar facilidades de capacitación especializada a los docentes de Bachillerato, pues todos los docentes investigados desean seguir un programa de formación.

■ Análisis de los datos estadísticos obtenidos en cuanto a los últimos: *Cursos de capacitación* de los docentes investigados.

Tabla 70. Pregunta 4.1.1.

¿Cursos a los que ha asistido en los dos últimos años?

Número de cursos a los que a asistido en los dos últimos años.	F	%
Número	45	93,75%
No contesta	3	6,25%
TOTAL	48	100,00%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa

Elaborado por: La autora

Al realizar el análisis de los datos de la Tabla 70 se ve que el número de cursos a los que han asistido los docentes participantes en los dos últimos años, es muy bueno (45), se nota interés por capacitarse, pues la capacitación continua es una actividad que todos los docentes debemos mantener, y se nota que los docentes participantes están consientes de asistir a cursos como una actividad importante y enriquecedora que inciden directamente en nuestra labor diaria en el aula.

Tabla 71. Pregunta 4.1.2

Últimos cursos realizados

Totalización en horas (aproximado)	F	%
0 - 25	0	0,00%
26 - 50	3	23,08%
51 - 70	1	7,69%
76 - 100	3	23,08%
Mas de 100	4	30,77%
No contesta	2	15,38%
TOTAL	13	100,00%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa

Elaborado por: La autora

La totalización de horas que se presenta en la tabla 71 es buena, pero cabe señalar que un curso reconocido debe sobrepasar las 60 horas. Al respecto hay que señalar la gran realidad en la que los docentes asisten a un curso de capacitación por que van obligados por la institución educativa donde trabajan y las editoriales de los textos adquiridos.

Tabla 72. Pregunta 4.1.3

En cuanto a los últimos cursos realizados

Hace que tiempo realizó	F	%
0 -5 Meses	7	53,85%
6 - 10 Meses	4	30,77%
11 - 15 Meses	2	15,38%
16 - 20 Meses	0	0,00%
21 - 24 Meses	0	0,00%
Mas de 25 Meses	0	0,00%
No contesta	0	0,00%
TOTAL	13	100,00%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa

Elaborado por: La autora

La mayoría de docentes señala en el rango de 0 a 15 meses, demostrando interés por capacitarse.

Tabla 73. Pregunta 4.1.4.1

En cuanto a los últimos cursos realizados

Lo Hizo con el auspicio de	F	%
Gobierno	4	30,77%
De la Institución donde Labora	5	38,46%
Beca	0	0,00%
Por cuenta propia	2	15,38%
No contesta	2	15,38%
TOTAL	13	100,00%

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa

Elaborado por: La autora

De los cursos asistidos por los docentes participantes, lo hicieron con el auspicio de: Gobierno un 30,77%, De la institución donde labora el 38,46%, que es la mayoría, Por cuenta propia el 15,38% y No contesta tiene el 15,38%.

Es triste reconocer que la gran mayoría de docentes asistieron a cursos auspiciados por el gobierno o por la institución donde laboran, mas no por cuenta propia. Y que además se le pueda dar importancia al certificado o diploma más no a lo que se pueda aprender.

Otra situación que se puede anotar al respecto son los costos y el gran esfuerzo económico que hacemos los docentes para seguir cursos de capacitación, tomando en cuenta que nuestros sueldos apenas nos alcanzan para vivir dignamente.

- Es importante señalar que tres de los docentes participantes ha impartido cursos de capacitación en los últimos dos años, las temáticas son las siguientes:
 - Relaciones Humanas.
 - Aprenda jugando a nadar, y
 - De Seguridad.

3.4 DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.

Para la discusión de resultados se toma en cuenta los aspectos más importantes del apartado: Análisis de la Formación (La organización y la formación, La persona en el contexto formativo y la Tarea Educativa) que los tenemos expuestos en la siguiente tabla de resumen.

Tabla 74
Resumen del Análisis de Formación

Análisis de la formación	Media Obtenida												Total
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	No contesta	%	
La organización y la formación	1	0,96 %	5	4,80 %	21	20,19 %	41	39,42 %	36	34,61 %	0	0,00 %	104
La persona en el contexto formativo	0	0,00 %	6	2,19 %	32	11,72 %	129	47,25 %	103	37,59 %	3	1,09 %	273
Tarea educativa	1	0,51 %	3	1,53 %	30	15,38 %	84	43,07 %	77	39,48 %	0	0,00 %	195

Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

Elaborado por: La autora

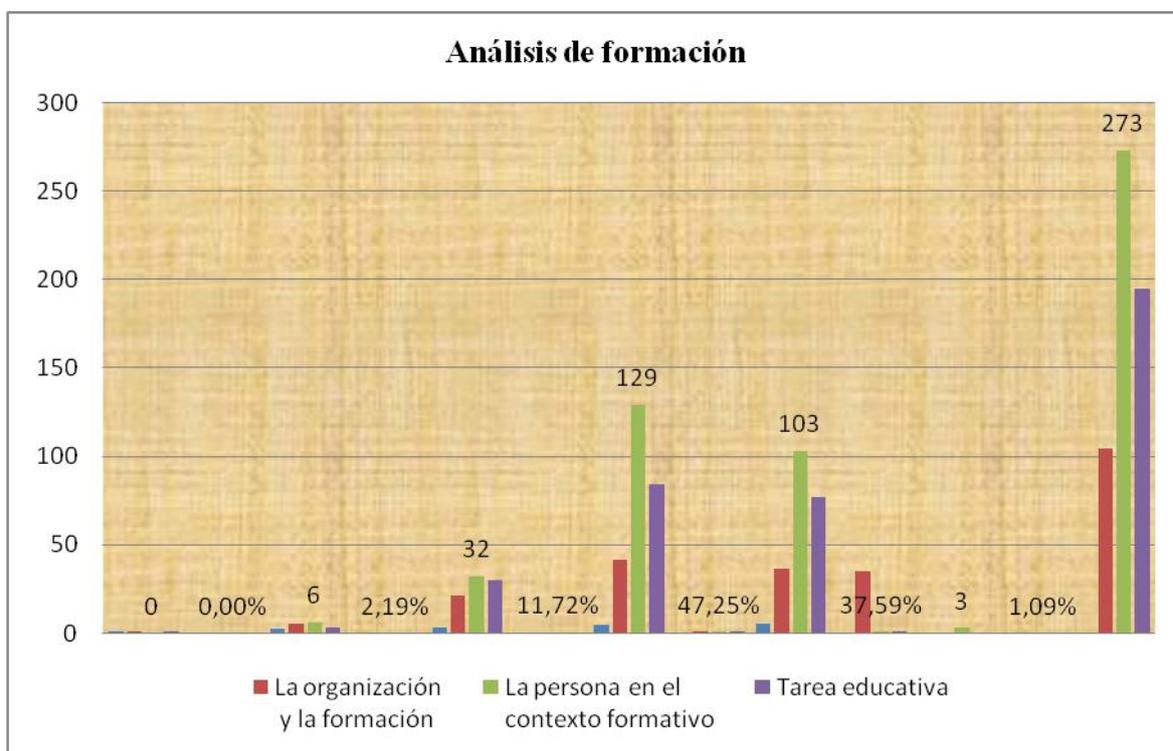
Los elementos que se encuentran resaltados señalan los casilleros 1 de: *Nunca*; 2 de: *Rara Vez* y 3 de: *A veces* demuestra que hay 99 respuestas en la que los docentes reconocen que falta mejorar la práctica pedagógica en los aspectos señalados, sin embargo son datos que se deben considerar para buscar estrategias de un mejor perfil profesional docente.

Los valores que se pueden apreciar en el casillero 5 de: *Siempre* están entre el 34% y 40% lo cual es bajo, tomando en cuenta que el profesorado debe contar con los conocimientos, capacidades y habilidades didácticas que le permitan el éxito de su actividad pedagógica.

Al finalizar el análisis de todos los datos obtenidos, se puede ratificar la necesidad sentida y expresada por los docentes participantes, en cuanto a la temática del: “Uso de las Nuevas tecnologías aplicadas en el aula” con un curso de capacitación que responda a sus expectativas.

Gráfico N° 2

Resumen del Análisis de Formación



Fuente: Encuesta a Docentes de la Institución educativa.

Elaborado por: La autora

El estudio de las necesidades de formación docente nos orienta en el conocimiento de aquellos aspectos del desempeño profesional en los que el profesorado de bachillerato, de la institución investigada presenta insuficiencias o considera relevante para acometer su labor diaria y que por tanto ha sido el eje central de la presente investigación.

Al observar los elementos del cuadro resumen tenemos que: La persona en el contexto formativo tiene 273 respuestas, seguido de la Tarea educativa con: 195 respuestas y finalmente, La organización y la formación tiene 104 respuestas, siendo el dato más bajo refiriéndose al estudio de los componentes de la organización en el desenvolvimiento de sus docentes.

CAPÍTULO 4: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones.

Del análisis e interpretación de la información empírica recolectada de 13 docentes de bachillerato del Colegio Particular "Giovanni Battista Montini –Paulo VI, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, periodo 2012 – 2013; se puede llegar a las siguientes conclusiones:

- Este trabajo de investigación, ha permitido analizar y conocer las necesidades de formación, y por lo tanto, se evidencia que los docentes participantes tienen el deseo de formación de cuarto nivel, que les permita responder a los desafíos y retos de la sociedad actual, pero el aspecto económico y la falta de tiempo es un gran limitante.

- Los instrumentos aplicados permitieron la apreciación en cuanto a la formación inicial, en la que se puede destacar la carencia de las bases suficientes para el desarrollo integral de la actividad docente, pues, se ha detectado que falta formación continua completa que permita buscar las mejores técnicas, estrategias y procedimientos de la tarea docente diaria.

- Se constató que es difícil cuestionar la práctica pedagógica de los docentes, sin embargo, al realizar el análisis de los resultados vemos que la gran mayoría asume que: "Nunca", "Rara vez", "A veces" y "Casi siempre" realiza su desempeño profesional y al tratarse de educación debemos alcanzar la excelencia en todos los aspectos y niveles

- Esta investigación ha permitido, la elaboración de una propuesta de capacitación a los docentes del Colegio Particular Giovanni Battista Montini Paulo VI que responda a las necesidades de formación expresadas en la tabla No.16 del presente informe y de esta manera poder orientar su planificación curricular mediante la utilización de métodos innovadores a través de las nuevas megatendencias educativas.

4.2 Recomendaciones.

Tomando en cuenta todos los aspectos y todas las vivencias dadas en este proyecto de investigación se pone en consideración las siguientes recomendaciones:

- Que los estamentos gubernamentales e instituciones de educación superior generen la implementación y acceso con módicos precios a los sistemas de actualización, capacitación y perfeccionamiento de los docentes a nivel nacional, que les permita responder a los desafíos y retos de la sociedad actual.
- Creación de un sistema de incentivos mediante los cuales se motiven a los docentes a capacitarse permanentemente y que no sean obligados a asistir para tener un documento habilitante, sino más bien por el deseo de superación personal y profesional.
- Los docentes del Colegio Particular Giovanni Battista Montini Paulo VI deberían mejorar su perfil profesional y evitar el “Nunca”, “Rara vez” y “A veces” cuando se trate de su desempeño profesional; y que sea el SIEMPRE cuando se hable de aplicar las mejores técnicas, estrategias y procedimientos de la tarea docente diaria.
- Sugerir a las autoridades del colegio propiciar mayor espacios de investigación docente educativa, mediante cursos, talleres, seminarios donde los docentes junto con sus estudiantes tengan la oportunidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos, que conlleve a dar una enseñanza inclusiva, cooperativa y de calidad.
- Proponer un curso de capacitación con el aval de la institución, dirigido a los docentes de Bachillerato relacionado con el uso de las TICs. aplicadas en el aula.
- Los docentes deberíamos aprovechar las bondades de la tecnología y tratar de estar al día ante la sociedad del conocimiento y la información con herramientas que nos ayuden a enfrentarnos a las nuevas generaciones de estudiantes.

CAPÍTULO 5: DISEÑO DE UN CURSO DE FORMACIÓN/ CAPACITACIÓN DOCENTE

5.1 Tema del Curso.

“Mejoramiento en el desempeño profesional de los docentes de Bachillerato del Colegio Particular “Giovanni Battista Montini Paulo VI” en base al uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación en el aula”.

5.2 Modalidad de estudios.

El sistema de estudios para el presente curso de capacitación es presencial.

5.3. Objetivos.

5.3.1 General.

Contribuir al mejoramiento en el desempeño profesional de los docentes participantes, mediante la adquisición de los conocimientos necesarios sobre las herramientas tecnológicas y la capacidad de integrarlas en el desarrollo de los estándares de calidad, de los planes de estudios (currículo), de la pedagogía y de las estructuras del aula de clases, para llevar a cabo la tarea educativa con una actitud de cambio e innovación.

5.3.2 Específicos.

- Promover y fomentar en los docentes, las habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación, mediante la participación activa que permita un aprendizaje significativo y duradero.
- Aprovechar el potencial de las nuevas tecnologías para conseguir un mayor nivel de motivación, colaboración y aprendizaje en el aula con los estudiantes.

5.4 Dirección del Curso.

5.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.

El CURSO DE CAPACITACIÓN: “Mejoramiento en el desempeño de los docentes de Bachillerato del Colegio Particular Giovanni Battista Montini Paulo VI en base al uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación en el aula” esta dirigido a todos los docentes de bachillerato del Colegio Particular Giovanni Battista Montini “Paulo VI” que poseen una trayectoria profesional de tres a cinco años de trabajo docente y que cuentan con la experiencia y la capacidad de participar de una manera decidida y responsable.

5.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

El colegio deberá colaborar al prestar acceso a la sala de computación y a sus recursos materiales, organizacionales, físicos, humanos y especialmente a los tecnológicos con los que cuenta, tales como:

- **Equipamiento informático:** el acceso a una PC con proyector multimedia y equipo de sonido.
- **Conectividad:** contar con la conectividad suficiente (acceso a Internet).

5.5 Breve descripción del curso.

La educación ha sido, es y será una de las necesidades primordiales en el ser humano, desde siempre se ha tratado de implementar nuevas concepciones, metodologías, procedimientos, técnicas y orientaciones pedagógicas, que ha provocado que los individuos inventen nuevos aparatos o mecanismos que apoyarán al docente, arrastrando consigo otras necesidades que se convertirán en retos o desafíos para el docente.

La sociedad actual demanda de constante preparación y capacitación docente y es lógico suponer que las TIC pueden ser un instrumento muy importante en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Su utilización permite seleccionar algunas de sus herramientas y usarlas con fines pedagógicos: enseñar con TIC.; a través de las TIC, y utilizar la tecnología no como un fin sino como un medio para mejorar el aprendizaje.

No se trata de transmitir contenidos predeterminados, sino de enseñar a aprender, de construir el conocimiento a lo largo de la vida profesional e incorporarse a una actividad en constante evolución ya que la tecnología avanza en la cotidianeidad demasiado rápido.

Los temas propuestos en el presente curso de capacitación son actualizados e interesantes, se pretende la participación dinámica y activa de los todos docentes a través de talleres participativos que permita el fortalecimiento y mantenimiento de la calidad de los procesos enseñanza-aprendizaje.

5.5.1 Contenidos del Curso.

- ❖ Word – Excel.- programas que le permitirán al docente realizar sus respectivas planificaciones, hojas de cálculo para obtener listas, promedios, gráficos, estadísticas, etc.
- ❖ Manejo de Power Point y formas de realizar “Presentaciones”
- ❖ Uso del Internet, consultas de páginas electrónicas relacionadas con la educación.
- ❖ Grabar, subir y bajar información de utilidad.
- ❖ Conocer el correo electrónico, creación del mismo, usos y para mantener relaciones de las experiencias educativas con la comunidad de los docentes en el Chat.
- ❖ Redes sociales en el aula.- Este curso propone brindar herramientas teórico-prácticas básicas para el desenvolvimiento y la comunicación en comunidades y redes sociales, desde una mirada pedagógica y atendiendo a sus posibles aplicaciones en el ámbito educativo.
- ❖ Creación de mapas conceptuales.- Los mapas conceptuales son una técnica de enseñanza y de aprendizaje que facilita la representación y gestión del conocimiento. **Cmap Tools** es una aplicación de software libre, para la creación de mapas conceptuales. Este programa ofrece variadas herramientas y las instrucciones necesarias para su aplicación.

- ❖ Cómo enseñar las distintas asignaturas.- Esta es una propuesta de capacitación docente de diferentes áreas para el diseño didácticas, así como su puesta en práctica en las aulas para la enseñanza de las distintas asignaturas.
- ❖ Las webquest en el aula.- Es una de las estrategias más productivas y motivadoras para generar propuestas de investigación en la web con los estudiantes de bachillerato.
- ❖ Diseño de actividades para el aula con jclíc.- Jclíc es una herramienta gratuita que permite la creación y elaboración de aplicaciones didácticas interactivas en multimedia para trabajar en el aula.

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

Los profesionales encargados de dictar y colaborar en el curso de capacitación a los docentes de bachillerato del Colegio Particular Giovanni Battista Montini “Paulo VI” serán los mismos docentes de las áreas de computación, pues se toma en cuenta el talento humano con la capacidad profesional de quienes trabajan en la misma institución.

5.5.3 Metodología.

Es importancia seleccionar un modelo pedagógico que forme docentes para el presente siglo, se ha optado por el MODELO CONSTRUCTIVISTA SOCIAL o SOCIO-RECONSTRUCTIVISTA que concibe a la educación como un proceso simultáneo de socialización e individualización con el que cada sujeto construye su persona mediante la interacción de las influencias del medio y de sus disposiciones internas.

El modelo cognitivo o constructivista explica el aprendizaje en función de las experiencias, información, impresiones, actitudes e ideas de una persona y de la forma como ésta las integra, organiza y reorganiza. Es decir el aprendizaje es un cambio permanente de los conocimientos o de la comprensión, debido tanto a la reorganización de experiencias pasadas como de la información nueva que se va adquiriendo. Cuando una persona aprende, sus esquemas mentales, sus reacciones emotivas y motoras entran en juego para captar un conocimiento, procesarlo y asimilarlo.

Es obvio que un curso de capacitación cobra vida y adquiere sentido cuando los participantes ponen su toque personal al agregarle entusiasmo, habilidad y dedicación, en si cuando el docente plasma en forma organizada y participativa todos sus conocimientos, respondiendo de la mejor manera para alcanzar el conocimiento. Razón por la cual se va a utilizar los **métodos participativos** que se caracterizan porque promueven al estudiante hasta convertirlo en actor directo del proceso enseñanza–aprendizaje, haciendo que investigue por sí mismo, que ponga en juego todas sus potencialidades, tomando en cuenta sus propios intereses, necesidades o curiosidades.

El método participativo, se centra en el alumno, le ofrece experiencias de aprendizaje ricas en situaciones de participación que le permiten opinar, asumir responsabilidades, plantear y resolver conflictos asociados a sus quehaceres cotidianos.

Técnicas a utilizarse: hay muchas técnicas que se pueden poner en práctica dentro de los principios de la metodología participativa y que permiten dinamizar el accionar del estudiante en el proceso enseñanza–aprendizaje, sin embargo es conocido que la presencia de un ambiente agradable de trabajo, donde exista comprensión y aceptación, contribuye a ser más efectivo el aprendizaje, especialmente cuando éste se basa en la actividad y las relaciones conjuntas.

Existen técnicas que pueden utilizarse para estimular el sentimiento de pertenencia al grupo, fomentar la confianza mutua, la confrontación de criterios, la comunicación entre los miembros, la receptividad a las ideas de otros y que propicie saberes colectivos a partir de objetivos y vivencias comunes y estas son las que se recomienda en esta propuesta:

- *Técnica de presentación:* Tiene como objetivo estimular la participación e integración entre los miembros del grupo, propiciando un ambiente fraterno y de confianza, puede ser, el trabajo por parejas o grupos.
- *Técnica de expectativas:* Permite conocer las necesidades e intereses del grupo, con el fin de procurar su satisfacción a lo largo del proceso de duración del curso.
- *Técnica de reformulación:* Tiene como propósitos capacitar a los participantes de un curso en el trabajo en grupo, ya que este requiere la comunicación con los demás, expresar sus opiniones sin temores, saber escuchar, entender, respetar criterios; de esta forma el grupo, además de ser activo garantiza el aprendizaje de los contenidos.

Técni

- *ca de participación activa:* Cada taller tiene una dinámica de trabajo en grupos. Una vez presentadas las actividades y esclarecido el marco conceptual y las decisiones disciplinares, didácticas y tecnológicas, cada grupo debe diseñar una actividad pedagógica que integre las nuevas tecnologías.

5.5.4 Evaluación.

Los docentes aprenderán a diseñar actividades pedagógicas, integrando los recursos, contenidos y herramientas proporcionadas por el tutor en cada actividad y por clase dada; y en base a lo cual obtendrán una nota sobre 10/10. Los talleres serán evaluados de forma procesual e individual de la siguiente manera:



COLEGIO PARTICULAR GIOVANNI BATTISTA MONTINI "PAULO VI"

TALLERES DE CAPACITACIÓN DOCENTE

Cuadro N° 4

FICHA DE EVALUACIÓN INDIVIDUAL

Nombre del docente participante: _____

TEMAS	ACTIVIDADES	NOTAS
Word	Aplicación en la elaboración de la planificación curricular	
Excel	Hojas de cálculo, nóminas, promedios, gráficos, estadísticas, etc.	
Power Point	Realización de presentaciones.	
Uso del Internet	Consulta de páginas relacionadas a temas educativos	
Uso del internet	Grabar, subir y bajar información de utilidad.	
Correo electrónico	Creación y uso del correo electrónico	
Redes sociales	Creación de Fase book e intercambio de experiencias en	

	el Chat.	
Cmap Tools	Creación de mapas conceptuales.	
Webquest en el aula	generar propuestas de investigación	
J clics	Elaboración de material didáctico interactivo	

Firma del tutor _____

El tutor llevará el registro de asistencia y de notas que corresponderán a cada uno de los talleres dictados con sus respectivas actividades.

Al finalizar el curso se realizará la sumatoria de cada uno de los talleres prácticos y mediante los cuales se obtendrá la aprobación del mismo.

- También se realizará la evaluación del capacitador con la siguiente ficha:



COLEGIO PARTICULAR GIOVANNI BATTISTA MONTINI "PAULO VI"

RETROALIMENTACIÓN TALLERES DE CAPACITACIÓN DOCENTE

Gracias compañeros por culminar este proceso de capacitación y por tomarse unos minutos para compartir su opinión sobre los talleres asistidos.

Su retroalimentación es crucial para ayudarnos a mejorar.

Cuadro N° 5

Ficha de evaluación del tutor

	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	No aplica
1.- Aprendí algo de nuevo durante la capacitación				
2.- Podré aplicar lo que aprendí en tarea educativa.				
3.- Me gustó asistir a esta capacitación				

Comentarios/Sugerencias: _____

5.6 Duración del curso.

El CURSO DE CAPACITACIÓN, tendrá una duración de 10 meses o un ciclo escolar (régimen sierra), se ejecutará durante el año lectivo 2014 -2015 con un total de 60 horas. Estará dividido en 10 talleres mensuales con una duración de 6 horas c/u.

5.7 Cronograma de actividades a desarrollarse en el curso de capacitación: “Mejoramiento en el desempeño profesional de los docentes de Bachillerato del Colegio Particular “Giovanni Battista Montini Paulo VI” en base al uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación en el aula”.

Cuadro N° 6

Matriz de actividades

TEMAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	FECHAS
FASE DE PREPARACIÓN	Aprobación de la propuesta e inserción en el cronograma de actividades del Colegio. Aceptación del Tutor	Propuesta de curso de capacitación Currículo del tutor	15 de agosto del 2014
FASE DE SEGUIMIENTO	Cumplimiento de los objetivos propuestos y seguimiento de la temática propuesta.	Institucionales Equipos tecnológicos e informáticos. Hardware y software Pizarra digital.	Septiembre del 2014 a Junio del 2015
Word	Aplicación en la elaboración de la planificación curricular	Equipos tecnológicos e informáticos	13 de septiembre
Excel	Hojas de cálculo, nóminas, promedios, gráficos, estadísticas, etc.	Equipos tecnológicos e informáticos. Registro de notas	11 de octubre
Power Point	Realización de presentaciones e inserción de imágenes, cuadros, esquemas, etc.	Equipos tecnológicos e informáticos Proyector	15 de noviembre

Uso del Internet	Consulta de páginas relacionadas a temas educativos	Internet Bibliotecas virtuales	13 de diciembre
Uso del internet	Grabar, subir y bajar información de utilidad.	Internet Acceso a la conectividad Buscadores	10 de enero del 2015
Correo electrónico	Creación y uso del correo electrónico	Acceso al Correo electrónico	07 de febrero del 2015
Redes sociales	Creación de Fase book e intercambio de experiencias en el Chat.	Acceso al Fase book	07 de marzo del 2015
Cmap Tools	Creación de mapas conceptuales.	Equipos tecnológicos e informáticos. Proyector Textos de trabajo	04 de abril del 2015
Webquest en el aula	Generar propuestas de investigación	Internet con acceso a la conectividad. Buscadores	02 de mayo del 2015
J clics	Elaboración de material didáctico interactivo	Equipos tecnológicos e informáticos. Proyector	06 de junio del 2015
FASE DE EVALUACIÓN	Control de la Asistencia y notas de cada uno de los participantes Aprobación y certificación. Evaluación del capacitador.	Registro de asistencia Fichas individuales de evaluación	25 de junio del 2015
Clausura del Curso	Entrega de la respectiva certificación	Certificados	26 de junio del 2015

5.8 Costos del curso.

Los recursos económicos necesarios para desarrollar esta propuesta van a ser donados por los directivos de la institución educativa una parte significativa y otra parte se va a cubrir con un pago mínimo de los docentes participantes.

Los gastos se van a cubrir de la siguiente manera:

ACTIVIDAD	PRESUPUESTO
Pago del instructor (profesor)	\$ 300.00
Compra de refrigerios	\$ 300.00
Elaboración de certificados y diplomas	\$ 60.00
Imprevistos	\$ 40.00
Total	\$ 700.00

El curso será financiado de la siguiente forma:

Aporte económico Autoridades	\$ 570.00
Aporte de los docentes (\$ 10,00 c/u)	\$ 130.00

5.9 Certificación.

Una vez constatada la asistencia (mínimo del 70%) y aprobación de los talleres con una nota mínima de 70/100, que será registrada en la ficha individual de evaluación, los docentes accederán a la *Certificación* de haber aprobado el curso de capacitación:

“Mejoramiento en el desempeño de los docentes de Bachillerato del Colegio Particular Giovanni Battista Montini Paulo VI en base al uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación en el aula”. Además de su respectiva certificación se les otorgará un DIPLOMA que será entregado el día de la clausura por el tutor y las autoridades del colegio.

Certificado:



COLEGIO PARTICULAR GIOVANNI BATTISTA MONTINI

“PAULO VI”



Figueroa 941 y Machala – Teléfonos 2530276/2591814 Fax: 2592355

Cotacollao – Quito - Ecuador

Quito, 26 de Junio del 2015

CERTIFICADO

La Dirección del Colegio Particular Giovanni Battista Montini “Paulo VI”, certifica que la Lic. _____ participó en el Curso de: *“Mejoramiento en el desempeño de los docentes de Bachillerato del Colegio Particular Giovanni Battista Montini Paulo VI en base al uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación en el aula”*. Dictado de Septiembre del 2014 a Junio del 2015 y con una duración de 60 horas.

Certificación vertida en estricto apego a la verdad y que, para constancia firman

Lic. Marco Pulupa

CAPACITADOR

Lic. Catalina Egas

RECTORA

Sra. Pilar Enríquez

SECRETARIA

Diploma:



COLEGIO PARTICULAR GIOVANNI BATTISTA MONTINI
"PAULO VI"



Confiere el presente Diploma

Al Lic. _____, por haber participado
y aprobado satisfactoriamente el Curso – Taller:

***"Mejoramiento en el desempeño de los docentes de Bachillerato del
Colegio Particular Giovanni Battista Montini Paulo VI en base al uso de
las nuevas tecnologías de la información y comunicación en el aula".***

Dado en Quito, el 26 de junio del 2015 y con una duración de 60 horas.

Lic. Marco Pulupa

CAPACITADOR

Lic. Catalina Egas

RECTORA

*De la mano con la tecnología para formar
mejores docentes*

5.10 Bibliografía.

- BARTOLOMÉ, A. (1996). Preparando para un nuevo modo de conocer. Edutec. *Revista Electrónica de Tecnología Educativa*.
- CEBRIÁN, (1997). Nuevas competencias para la formación inicial y permanente del profesorado. Edutec. *Revista Electrónica de Tecnología Educativa*, 6.
- CIBERDOCENCIA. Información Especializada del Sistema de Formación Continua para Docentes. Recuperado de: http://ciberdocencia.gob.pe/index.php?id=353&a=articulo_completo.
- ESCUDERO, J. (1995). La integración de las nuevas tecnologías en el currículum y en el sistema escolar. En Rodríguez Diéguez, J.L. y SÁEZ BARRIO, O. (eds.). *Tecnología educativa. Nuevas Tecnologías Aplicadas a la Educación*. Alcoy: Marfil.
- REPARAZ, CH., Sobrino, A. & Mir, J. (2010). *Integración curricular de las nuevas tecnologías*. Barcelona: Editorial Ariel S.A.
- ROCA, O. (2011). La autoformación y la formación a distancia: la tecnología de la educación en los procesos de aprendizaje. En Sancho, J. *Para una tecnología educativa*. Barcelona: Horsori.
- TENTTI FANFANI, Emilio (2006). El oficio de docente, vocación, trabajo y profesión en el siglo XXI. Editores Argentina.

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS:

- <https://www.google.com.ec/#q=capacitaci%C3%B3n+docente+en+el+campo+de+las+tics> Utilización de la TIC en el campo educativo.
- <http://promsetic.blogspot.com/>
- <http://foroalfa.org/articulos/para-que-usar-las-tic-en-la-ensenanza>.
- <http://www.proyectosdemejoramientoeducativo.ec>.

6 REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS GENERALES

1. ÁVALOS, Beatrice. (2004) "Formación y desarrollo profesional docente". Chile.
2. BARTOLOMÉ, A. (1996). Preparando para un nuevo modo de conocer. Educec. *Revista Electrónica de Tecnología Educativa*.
3. BRADSHAW, J. (1972). The Concept of Social Need. *New Society*, marzo: 640-643.
4. CAMPANERO, María Paz. Campanero, Atanasio. Cómo detectar las necesidades de intervención Socioeconómica. Recuperado de: <http://books.google.com.ec/books?id=iJXW6OUidLIC&pg=PA27&lpg=PA27&dq=modelo+de+analisis+de+necesidades+de+Rosett&source=bl&ots=v9UgMzQC1B&sig=EcJMJS5Uow80BAT7YnoZZAUf8G8&hl=es&sa=e=KM0uUYvnLYj69gTQpIDoCw&ved=0CDcQ6AEwAg#v=onepage&q=modelo%20de%20analisis%20de%20necesidades%20de%20Rosett&f=false>. (Consultado 2013, febrero 02)
5. CEBRIÁN, (1997). Nuevas competencias para la formación inicial y permanente del profesorado. Educec. *Revista Electrónica de Tecnología Educativa*, 6.
6. CIBERDOCENCIA. Información Especializada del Sistema de Formación Continua para Docentes. Recuperado de: http://ciberdocencia.gob.pe/index.php?id=353&a=articulo_completo.
7. CORAL, González. Castro, María y Lizasoain, Luis. Evaluación de las Necesidades de Formación Continua de Docentes no Universitarios, *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa* 2012 -Volumen 5, Número 2. Recuperado de: <http://www.rinace.net/riee/numeros/vol5-num2/art17.pdf>.
8. D'HAINAUT, L. (1979). Les besoins en education. En D'Hainaut, L. (coord.), *Programmes d' études et education permanent*. Paris: UNESCO.
9. ESCAMILLA T., S.A. (2006). *El director escolar: Necesidades de formación para un desempeño profesional*. Tesis Doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona.

Departamento de Pedagogía Aplicada. [Documento en línea]. Disponible en: http://www.tesisexarxa.net/TDX/TDX_UAB/TESIS/AVAILABLE/TDX-0412107-125929/saet1de1.pdf. [Consulta: 2013, febrero 05].

10. ESCUDERO, J. (1995). La integración de las nuevas tecnologías en el currículum y en el sistema escolar. En Rodríguez Diéguez, J.L. y SÁEZ BARRIO, O. (eds). *Tecnología educativa. Nuevas Tecnologías Aplicadas a la Educación*. Alcoy: Marfil.
11. GAIRÍN S., J. (1996). Estudio de las necesidades de formación de los directivos en los centros docentes. Madrid: MEC-CIDE.
12. GONZÁLEZ, Belkis. Perfil profesional y necesidades de formación del docente especialista en dificultades de aprendizaje (Tesis doctoral). Recuperado de: http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCsQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.tdx.cat%2Fbitstream%2Fhandle%2F10803%2F42932%2FTesis%2520Belkis%2520Gonzalez.pdf%3Fsequence%3D1&ei=0S_8UpzmC83fsATwglGADg&usg=AFQjCNFbASpXeaefpRojMUaSmwuUxZundw&sig2=6PLEJtsgzsC9FTIQTtnSgA&bvm=bv.61190604,d.cWc. (Consultado 2013, febrero 02).
13. GUILLÉN, P. Manuel. *Ética en las Organizaciones. Construyendo confianza*. Pearson Educación, S.A., Madrid España.
14. HERZBERG, F.; Mausner, B. y Snyderman, B. (1967): *The motivation to work*. 2ª ed. Nueva York: Wiley.
15. IMBERNÓN, F. (1994). La formación y el desarrollo profesional del profesorado. Hacia una nueva cultura profesional. Barcelona. Ed. Graó.
16. KAUFMAN, R. A. (2004). *Planificación de sistemas educativos*. México: Editorial Trillas. 8ª Edición.
17. MARCELO, C. (1997a). ¿Quién forma al formador? Un estudio sobre las tareas profesionales y necesidades de formación de asesores en Andalucía y Canarias. *Revista de Educación*, 313: 249-278.

18. MARTÍNEZ, B. (2002). Calidad en las organizaciones y formación. En Pineda, P. (Coord.) *Pedagogía Laboral*. Barcelona: Ariel, 173-200.
19. MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL ECUADOR, *¿Qué son los estándares de calidad?* Recuperado de: <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes/que-son-pes.html>. (Consultado 2013 febrero 04).
20. OLMEDO, María del Carmen. Organización de la Formación, INNOVA (2003). Recuperado de: <http://books.google.com.ec/books?id=RAPYiSPZHVYC&pg=PA49&dq=tipos+de+necesidades+formativas&hl=es&sa=X&ei=edczUaKME5PG9gTykIDwDg&ved=0CFkQ6AEwCA#v=onepage&q=tipos%20de%20necesidades%20formativas&f=false>(Consultado 2013, febrero 07)
21. PALACIOS, C., P. (2010, abril). *Una necesidad: La formación continua del profesorado universitario*. [Discusión en línea]. Disponible en la Web de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; en: <http://www.usat.edu.pe/usat/blog/articulos/una-necesidad-laformacion-continua-del-profesorado-universitario/> (Consultado 2013, febrero 06).
22. PERRENOUD, P. (2001). La formación de los docentes en el Siglo XXI. En *Revista de Tecnología Educativa*. Santiago, Chile. XIV, No. 3, 503-523. Traducción hecha por María Eugenia Nordenfleycht.
23. POZO, M. T. y Salmerón, H. (1999). Tendencias conceptuales y metodológicas en la evaluación de necesidades. *Revista de Investigación Educativa*, 17 (2): 349-357.
24. PROGRAMA DE REFORMA DEL BACHILLERATO Tardif, Maurice. (2004). Los saberes del docente y su desarrollo profesional, Narcea, Madrid. Recuperado de: <http://www.uasb.edu.ec/reforma/paginas/propuestageneral.htm>.
25. PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL, CREACIÓN DEL SEGUNDO AÑO DE BACHILLERATO, (2010), Quito, Colegio Giovanni Battista Montini Paulo VI Cotacollao.
26. REGISTRO OFICIAL No. 400, 29 de Agosto del 2001

27. REPARAZ, CH., Sobrino, A. & Mir, J. (2010). *Integración curricular de las nuevas tecnologías*. Barcelona: Editorial Ariel S.A.
28. REYES, Manuel. El diagnóstico de necesidades de formación. UNIVERSIDAD DE HUELVA (2010). Recuperado de: http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_10_11/_private/diagnosticonecesidades.pdf
29. Revista electrónica de Investigación Educativa. Asociación Interuniversitaria de Investigación Pedagógica. (2008) Murcia, España. vol. 26, núm. 2. pp. 285-306. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=283321909002>.
30. ROCA, O. (2011). La autoformación y la formación a distancia: la tecnología de la educación en los procesos de aprendizaje. En Sancho, J. *Para una tecnología educativa*. Barcelona: Horsori.
31. SÁNCHEZ, N. José A. (2001). *Necesidades de formación psicopedagógica para la docencia universitaria*. Tesis Doctoral. Universidad Complutense de Madrid. [Documento en línea]. En la web: <http://www.ucm.es/BUCM/tesis/edu/ucm-t25447.pdf>. (Consultado 2013, febrero 04).
32. TEJADA, J. (1998). Los agentes de la innovación en los centros educativos. Profesores, directivos y asesores. Archidona: Aljibe.
33. TEJADA, J. (2002). Unidad Didáctica: *La evaluación de programas*. Universidad Autónoma de Barcelona: CIFO.
34. TEJEDOR, F. J. (1990). Perspectiva metodológica del diagnóstico y evaluación de necesidades en el ámbito educativo. *Revista de Investigación Educativa*, 8 (16): 15-37. Murcia.
35. TENTTI FANFANI, Emilio (2006). El oficio de docente, vocación, trabajo y profesión en el siglo XXI. Editores Argentina.

36. VARGAS, Martha., Sabine, Speiser., Chulver, Roxana. y Durán, Judith (2003). Materiales educativos: procesos y resultados (Edición del Convenio Andrés Bello).
37. VECIANA, José María. Función Directiva. México: Alfaomega, Universidad Autónoma de Barcelona, 2002. 279 p.
38. WITKIN, B. R. y Otros (1976). Model of cyclical needs assessment for management information system. Saratoga (California): Saratoga High School.
39. ZABALZA, B., M. A. (2005). La formación por competencias: entre la formación integral y la empleabilidad. Línea VI. Universidad y formación profesional: los retos de la formación superior. En *IV Congreso de Formación para el Trabajo, Nuevos escenarios de trabajo y nuevos retos en la formación* (pp. 353-364). Libro de Actas. Zaragoza, España.

6.1 Referencias electrónicas:

1. <http://www.capitannemo.com.ar/la%20capacitacion%20docente.htm>
2. <http://www.didactica.umich.mx/memorias/xiieuad/ponencias/18.pdf>
3. <http://es.shvoong.com/social-sciences/sociology/1849819-funciones-del-docente-en-el/#ixzz2NR0GUfR9>
4. www.flacso.org.ec/docs/ca_eficienciaequidadII.pdf.
5. <http://foroalfa.org/articulos/para-que-usar-las-tic-en-la-ensenanza>.
6. <http://www.gestiopolis.com/economia/reto-de-la-docencia-en-lasociedad-del-conocimiento.htm>
7. <https://www.google.com.ec/#q=capacitaci%C3%B3n+docente+en+el+campo+de+las+tics> Utilización de la TIC en el campo educativo.
8. <http://personal.us.es/isidromj/php/wp-content/uploads/2007/12/05-necesidades.pdf>
9. <http://promsetic.blogspot.com/>
10. <http://www.proyectosdemejoramientoeducativo.ec>

11. <http://www.slideshare.net/cesaraugustogomezaguilar/teoría-de-las-necesidades-de-McClelland>
12. http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/1999_04_01.pdf
13. http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/1999_04_02.pdf
14. http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_10_11/_private/diagnosticonecesidades.pdf
15. http://www.ull.es/view/institucional/ull/Normativa_26/es
16. http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/17lafunciondirectivayelgestor_educativo.pdf

7 ANEXOS

7.1 Carta de autorización para el ingreso al Centro Educativo.

 Universidad Técnica Particular de Loja

La Universidad Católica de Loja

Loja, diciembre de 2012

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

De mi consideración:

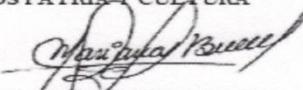
La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del rol imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación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

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

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

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

Atentamente,
DIOS PATRIA Y CULTURA


Mgs. Mariela Buele Maldonado
COORDINADORA DE TITULACIÓN
MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL




D. Durado

7.2 Cuestionario para la encuesta a los docentes participantes:

"Necesidades de Formación de los 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	
--------	---	---------------	---	-----------	---	------------	--

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:													
B A C H I L L E R A T O T É C N I C O	f. Aplicación de proyectos de construcción		6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas		7	h. Electrónica de consumo		8	i. Industria de la confección		9	
	j. Mecanizado y construcciones metálicas		10	k. Chapistería (latonería) y pintura		11	l. Electromecánica automotriz		12	m. Climatización		13	
	n. Fabricación y montaje de muebles		14	o. Mecatrónica		15	p. Cerámica		16	q. Mecánica de aviación		17	
	r. Calzado y marroquinería		18	s. Otra, especifique cuál: _____									19
	Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios												
t. Comercialización y ventas		20	u. Alojamiento		21	v. Comercio exterior		22	w. Contabilidad		23		
x. Administ. de sistemas		24	y. Restaurante y bar		25	z. Agencia de viajes		26	aa. Cocina		27		
bb. Información y comercialización turística		28	cc. Aplicaciones informáticas		29	dd. Organización y gestión de la secretaría					30		
ee. Otra, especifique cuál: _____												31	
Bachilleratos Técnicos Polivalentes													
ff. Contabilidad y administración			31	gg. Industrial			32	hh. Informática			33		
ii. Otra, especifique cuál: _____													
Bachilleratos Artísticos													
jj. Escultura y arte gráfico		34	kk. Pintura y cerámica		35	ll. Música		36	mm. Diseño gráfico		37		
nn. Otra, especifique cuál: _____												38	
1.4.2. Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente:													
SI		1	Escriba el/los literal/es (asignados anteriormente) : _____ - _____ - _____ - _____					NO		2			

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

2.5. Tiempo de dedicación:										
Tiempo completo	12	Medio tiempo	13	Por horas	14					
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
(alternativa)

(Puede señalar más de una)

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

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

- ✓ _____
 ✓ _____

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

(señale de 1 a 3)

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

4.7. Cuáles considera Ud. son los motivos por los que se imparten los cursos/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:
(alternativas)

(señale una o más)

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

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

(señale una)

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

Gracias por su colaboración

7.3 FOTOGRAFÍAS SOBRE LA INVESTIGACIÓN

Colegio Particular Giovanni Battista Montini “Paulo VI” Cotocollao



Fuente: Archivo fotográfico del Colegio Giovanni Battista Montini Paulo VI Cotocollao.

APLICACIÓN DE CUESTIONARIOS A LOS DOCENTES





