



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 Militar No. 10 “Abdón Calderón, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, periodo 2012 – 2013.

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.

AUTOR: Calero Zumba, Diego Renato, Lic.

DIRECTORA: Solano Pinzón, Mariana de Jesús, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO REGIONAL QUITO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Mariana de Jesús Solano Pinzón

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 Militar No 10 “Abdón Calderón” de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, periodo 2012-2013, realizado por Calero Zumba, Diego Renato, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuento se aprueba la presentación del mismo.

Loja, septiembre del 2013

(f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Calero Zumba, Diego Renato, declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Militar No 10 “Abdón Calderón” de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, periodo 2012-2013 de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Mg. Mariana de Jesús Solano Pinzón directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

(f).....

Autor: Calero Zumba, Diego Renato

Cédula: 1710535020

DEDICATORIA

A la “GLORIOSA FUERZA AÉREA ECUATORIANA” que me ha dado la oportunidad de prepararme en el fabuloso mundo de la educación y me ha permitido desarrollarme para que por medio de la enseñanza integral pueda aportar a la única forma de crecimiento de nuestra sociedad, dedico esta tesis.

AGRADECIMIENTO

A los docentes de la Universidad Técnica Particular de Loja que han enriquecido mis conocimientos en el campo de la Educación, a mi familia y mis seres queridos que me apoyaron en todo el transcurso de mis estudios, a ellos va dirigido este valioso trabajo que espero sea un aporte a la docencia ecuatoriana.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	I
APROBACIÓN DEL DIRECTOR.....	II
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	III
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
RESUMEN.....	X
CAPÍTULO I.....	1
MARCO TEÓRICO.....	1
1.1 Necesidades de formación.....	2
1.1.1 Concepto.....	2
1.1.2 Tipos de necesidades formativas.....	2
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.....	4
1.1.4 Necesidades formativas del docente.....	5
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades.....	6
1.2 Análisis de las necesidades de formación.....	9
1.2.1 Análisis Organizacional.....	10
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.....	10
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	10
1.2.1.3 Recursos Institucionales necesarios para la actividad educativa.....	12
1.2.1.4 Liderazgo educativo.....	13
1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano.....	15
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI).....	21
1.2.2 Análisis de la persona.....	23
1.2.2.1 Formación profesional.....	23
1.2.2.1.1 Formación inicial.....	23
1.2.2.1.2 Formación profesional docente.....	25
1.2.2.1.3 Formación Técnica.....	25
1.2.2.2. Formación Continua.....	26
1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	26
1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.....	27
1.2.2.5 Características de un buen docente.....	29

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.....	31
1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.	32
1.2.3 Análisis de la tarea educativa.....	33
1.2.3.1 La función del gestor educativo.....	33
1.2.3.2 La función del docente.	33
1.2.3.3 La función del entorno familiar	34
1.2.3.4 La función del estudiante.	35
1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender.	36
1.3 Cursos de Formación.....	37
1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente.	37
1.3.2 Ventajas e Inconvenientes.	38
1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos	38
1.3.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia	39
CAPÍTULO II	41
METODOLOGÍA.....	41
2.1 Contexto.....	42
2.2 Participantes	43
2.3 Recursos.....	49
2.3.1 Talento Humano.	49
2.3.2 Recursos Materiales	49
2.3.3 Recursos Económicos	50
2.4 Diseño y método de investigación.....	50
2.4.1 Diseño de la Investigación.	50
2.4.2 Métodos de Investigación.	51
2.5 Técnicas e instrumentos de investigación	51
2.5.1 Técnicas de Investigación.....	51
2.5.2 Instrumentos de Investigación.....	51
CAPÍTULO III	54
DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	54
3.1 Necesidades Formativas.....	55
3.2 Análisis de la Formación	61
3.2.1 La persona en el contexto formativo.	61
3.2.2 La organización y la formación.....	69
3.2.3 La tarea educativa.	70
3.3 Los cursos de formación	72

CAPÍTULO IV	69
CURSO DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN A DOCENTES	69
4.1 Tema del Curso	70
4.2 Modalidad de Estudios.....	70
4.3 Objetivos.,.....	70
4.3.1 General.....	70
4.3.2 Específicos.	70
4.4 Dirigido a:.....	70
4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.....	70
4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.	71
4.5 Breve descripción del curso	71
4.5.1 Contenidos del Curso.....	71
4.5.2 Descripción del Curricular Vitae del tutor que dictará el curso.....	75
4.5.3 Metodología.	75
4.5.4 Actividades.	76
4.5.5 Evaluación.	76
4.6 Duración del Curso	78
4.7 Cronograma.....	77
4.8 Costos del Curso	78
4.9 Certificación	78
CONCLUSIONES	79
RECOMENDACIONES.....	80
BIBLIOGRAFÍA	80
ANEXOS	883

RESUMEN

El principal aporte que brinda el presente trabajo se fundamenta en mejorar las competencias, habilidades y destrezas del personal docente del Colegio Militar “Abdón Calderón” de la ciudad de Quito, proceso que fue el resultado de una amplia investigación en la cual se identificó falencias en los conocimientos existentes para desarrollar un programa formativo pertinente. De esta manera, el objetivo propuesto basado en analizar las necesidades de formación fue cubierto ampliamente, permitiendo que los docentes puedan participar en un programa basado en Técnicas de Aprendizaje Activo, el cual fomenta su eficiente integración con el estudiante dando lugar a un entorno adecuado de trabajo que estimula el rendimiento estudiantil. Su desarrollo fue posible gracias a la participación activa de los directivos y docentes de la institución, quienes apoyaron en cada uno de los procesos desarrollados. En este caso, se utilizó a la encuesta como principal instrumento de campo, permitiendo identificar los requerimientos existentes a fin de proponer una alternativa de capacitación adecuada, siendo este un proceso nunca antes desarrollado en la institución y que contribuirá positivamente en alcanzar un mejor desarrollo.

PALABRAS CLAVES: Formación, docente, competencias, aprendizaje, investigación, enseñanza, estudiante, necesidades, conocimiento, evaluación.

ABSTRACT

The main contribution provided by the present work is based on improving the capabilities, abilities and skills of the teaching staff in the Military High School "Abdón Calderón " located in Quito city. This process result of extensive research which identified weaknesses in existing knowledge to develop a relevant training program. Thus, the proposed target based on analyzing training needs was covered widely, allowing teachers to participate in a system based on techniques of Active Learning program, which promotes its efficient integration with the student leading to a suitable environment work that encourages student achievement. Its development was made possible by the active participation of the principals and teachers of the institution, who supported in each of the processes developed. In this case, we used the survey as the main instrument field, allowing to identify existing requirements in order to propose an alternative to proper training, this being a process ever developed in the institution and to contribute positively to achieving better development.

KEYWORDS: Training, teacher, capabilities, learning, research, teaching, student, needs, knowledge evaluation.

INTRODUCCIÓN

El problema investigado se fundamenta en el estudio de las necesidades formativas que tienen los docentes del bachillerato del COMIL No 10 “Abdón Calderón” de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito que afectan su rendimiento impidiendo mejorar la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje desarrollados.

A nivel mundial, la educación se considera como un eje fundamental de desarrollo siendo el motor que tiene toda sociedad para crecer, producir y desarrollarse, permitiendo generar una mejor calidad de vida para sus habitantes. Por esta razón, se han establecido una serie de cambios tendientes a fortalecer el marco jurídico vigente permitiendo consolidar el derecho a la educación a la población. En este aspecto, países como Ecuador han iniciado procesos de evaluación de todos los planteles educativos los cuales buscan garantizar una enseñanza adecuada acorde a sus exigencias. Por esta razón, el presente estudio es relevante para el COMIL NO.10 Abdón Calderón en el sentido de que permite identificar debilidades puntuales que afectan su desarrollo permitiendo proponer soluciones pertinentes y especializadas cuya aplicación mejore las competencias de los docentes. En este sentido, es importante citar que el mejoramiento y actualización de competencias no ha sido una práctica regular en el plantel situación que ha originado una serie de vacíos en el conocimiento de su planta docente que afectan el cumplimiento de sus funciones, aspecto que genera riesgos en la calidad académica ofertada. Como se observa, la investigación se relaciona totalmente a los procesos nacionales e internacionales respecto a la búsqueda de una mayor calidad académica fortaleciendo a las instituciones que prestan este tipo de servicios sean estos privados o públicos.

La justificación en la realización de la presente investigación se basa en proponer alternativas viables enfocadas a problemas debidamente identificados en el plantel, basados en fomentar el mejoramiento y actualización de las competencias de la planta docente permitiendo que su gestión aporte tanto en el diseño de la planificación académica como en su ejecución.

La realización de la investigación es factible en la medida de que todos los procesos que permitieron desarrollarla tanto en el levantamiento como en el análisis de la información y propuesta aprovechó los recursos existentes, no generando costos que afecten su cumplimiento. Adicionalmente, su desarrollo se estableció en áreas en las cuales el plantel no ha incursionado regularmente como es la conformación de cursos específicos en temas relacionados a necesidades formativas existentes ya que los programas últimos han sido generales sin que haya existido un estudio inicial sobre las temáticas requeridas.

El objetivo general que se busca alcanzar es analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, en el período académico 2012-2013, el cual tuvo como objetivos específicos los siguientes:

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

Los objetivos propuestos se basan en las necesidades formativas del docente, estableciendo mecanismos que permitan conocer aspectos técnicos, metodológicos y académicos necesarios para sustentar una propuesta adecuada que se focalice en temas de interés y necesidad los cuales permitan mejorar la gestión interna, permitiendo que el docente ocupe un rol protagónico en el fomento de la calidad académica.

En este aspecto la metodología aplicada se basó en la búsqueda permanente de fuentes bibliográficas y de campo las cuales aportaron para conformar una propuesta que contenga todos los elementos necesarios para cumplir con los objetivos propuestos. La investigación bibliográfica se enfocó en temas establecidos para lo cual se identificó diversas fuentes como textos, informes y análisis respaldados por editoriales certificadas que permitan contar con información actualizada. Por el contrario, las fuentes de campo utilizaron un cuestionario aplicado a 40 docentes que proporcionaron información resultante de un proceso de tabulación en la cual se utilizó una hoja de cálculo para calcular las concentraciones obtenidas de cada una de las opciones existentes en las diferentes preguntas. Para brindar una información adecuada, sus resultados fueron clasificados en la identificación de las necesidades formativas y el análisis de la persona en el contexto formativo, la organización y la información, la tarea educativa y los cursos de formación.

Como se aprecia, los procesos implementados permitieron contar con amplia información sobre los temas de interés de los docentes y además su disponibilidad de tiempo para la conformación de cursos que puedan ser desarrollados.

La propuesta desarrollada seleccionó el tema Técnicas de Aprendizaje Activo para mejorar la integración del docente con el estudiante, en donde se estructuró una propuesta académica compuesta de diversos temas que permitirán al docente reconocer su importancia y aplicabilidad, fortaleciendo su planificación académica en base a la inclusión de actividades que permitan mejorar la relación de docentes y estudiantes.

La finalidad del planteamiento del curso propuesto se basa en permitir que los docentes dispongan de mayor información sobre las técnicas del aprendizaje activo existentes, las cuales permitan establecer acciones efectivas que aporten a conformar un entorno adecuado en donde el docente pueda tener una mejor relación con sus estudiantes promoviendo actividades que permitan disponer de un rendimiento acorde a los objetivos académicos planteados.

El desarrollo de la propuesta constituye un proceso que permitirá al plantel mejorar su gestión, lo que apoyará positivamente en alcanzar una evaluación exitosa en los procesos de acreditación que se encuentra llevando a cabo el Ministerio de Educación. Pero principalmente apoyará a establecer eficientes entornos de trabajo que permitan a los estudiantes contar con procesos que los motiven a aprender y reconocer la importancia del conocimiento adquirido para que este pueda ser utilizado en sus actividades, mejorando su calidad de vida

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación

1.1.1 Concepto.

“Las necesidades de formación docente constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado”. (González & Maura, 2007, p.90)

Dado a que todas las condiciones del mercado cambian, el docente debe mantenerse actualizado permitiendo que su gestión transmita un conocimiento útil para el estudiante. Esta situación genera una serie de necesidades que deben cubrirse con una instrucción formal y/o informal.

Los procesos formativos permiten al docente actualizar y adquirir nuevas competencias necesarias para que su gestión pueda ser desarrollada eficientemente, permitiendo que los procesos de enseñanza y aprendizaje desarrollados permitan a los estudiantes participantes mejorar su condición individual y colectiva.

“Las necesidades de formación se basan en permitir que la persona adquiera un conocimiento necesario para que su utilización pueda mejorar considerablemente su gestión dentro de funciones o responsabilidades adquiridas” (Martínez, 2008, p.12)

La constante formación del docente permite mejorar su gestión y participación dentro de los procesos de planificación académica, situación que es requerida para elevar la calidad en la educación a todo nivel.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas.

“Los nuevos escenarios sociales en los que se desenvuelven los procesos de escolarización requieren de una formación permanente del profesorado que actualice saberes y herramientas al mismo tiempo que renueve el compromiso y la responsabilidad social con el mejoramiento, la expansión y calidad de la educación”. (González & Maura, 2007, p.92)

Las necesidades formativas pueden clasificarse en función del nivel conocimiento requerido para el docente principalmente dando lugar a dos clasificaciones que se detallan a continuación:

- Necesidades Básicas
- Necesidades de especialización y perfeccionamiento.

El docente debe disponer de oportunidades para poder formarse en las dos clasificaciones siendo estas necesarias para poder desempeñarse efectivamente, permitiendo conformar una estructura académica acorde los recursos disponibles y el proceso de formación necesario para los estudiantes. El conocimiento adquirido le permite además realizar una serie de ajustes a los procesos académicos según vayan presentándose los resultados y as respuestas de los estudiantes aspecto que permite el perfeccionamiento de su gestión.

1.1.2.1 Necesidades Básicas.

“Todo docente demande de una instrucción inicial que le permita desenvolverse adecuadamente. Su formación radica en procesos y metodología de enseñanza, alcanzando un nivel que permita participar en proceso de enseñanza” (Rodríguez, 2008: p.17)

Las necesidades descritas como básicas son aquellas que brindan la formación inicial formal que una persona necesita para convertirse en un docente. En este caso, demanda de una instrucción formal que en el país le permite alcanzar un 3er nivel necesario para garantizar que su gestión sea adecuada acorde las necesidades y exigencias vigentes.

Un docente demanda de una instrucción básica para cumplir con la tarea del docente siendo este un proceso que toda institución educativa debe controlar para garantizar su cumplimiento.

1.1.2.2 Necesidades de especialización y perfeccionamiento.

La educación no es un proceso estático y todo profesional demanda de un constante perfeccionamiento de sus competencias. En este sentido, es necesario que una vez que ha alcanzado un nivel que le permita ser un docente, mejore sus competencias constantemente. Puede por lo tanto continuar sus estudios a un 4to nivel o cumplir programas y cursos de especialización en temas requeridos que le permitan un mejor desenvolvimiento.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.

“La evaluación es un proceso sistemático de recogida de información en base a unos criterios previos. Debe estar orientada a valorar la calidad y los logros que nos permitan emitir un juicio sobre el mérito o el valor que tienen las acciones educativas para tomar posteriores decisiones con el fin de proponer mejoras y así conseguir mayores cuotas de calidad. No es algo que se improvisa, sino que, al contrario, requiere de una planificación metódica y ordenada. Ha de contener objetivos y criterios claros para conseguir logros. Por medio del contraste de objetivos y logros, nos ayuda a verificar, modificar o rechazar lo planificado, lo cual permite la observación y registro del desarrollo y ejecución de las intervenciones. Debe estar contextualizada y con la recogida de datos pertinentes (quién, cómo, para qué, con qué instrumentos). Por tanto, evaluar no consiste sólo en medir, tasar, sino que es un proceso que debe conducir a la toma de decisiones, que posibilite la mejora de lo que se evalúa con el fin de conseguir una enseñanza/aprendizaje de excelencia.” (Baquero, 2001: p.9)

Cada institución requiere incorporar procesos de evaluación interna que determinen si el nivel alcanzado por su planta docente responde eficientemente a los objetivos esperados. Esta situación permite obtener información que orienta el desarrollo de programas formativos útiles para mejorar su rendimiento. La evaluación no es un proceso desarrollado para sancionar al personal, por el contrario es una fuente fundamental de información interna que determina planes de mejoras focalizados.

La implementación de un proceso de evaluación requiere la definición de ejes sobre los cuales van a analizarse los niveles de conocimiento y capacidad del docente así como los resultados alcanzados. Para disponer de una efectiva evaluación esta debe ser principalmente:

- Pertinente
- Flexible
- Universal

Se entiende como una evaluación pertinente aquella que está enfocada a los temas y áreas actuales, determinando si el docente se encuentra en capacidad de cumplir con lo dispuesto por los organismos de control. En este campo, el docente debe necesariamente conocer a plenitud todo el proceso macro de enseñanza que debe cumplir, debiendo disponer de competencias claras que le permitan llevar a cabo a plenitud el proceso académico.

La evaluación flexible es aquella que se adapta a los cambios y requerimientos de la sociedad. De esta manera, es fundamental verificar si el docente se mantiene en constante preparación para poder corresponder a las exigencias necesarias que su función debe aportar. Finalmente, la evaluación debe ser universal ya que debe incluir una serie de ámbitos sobre los cuales el docente debe disponer de competencias a fin de poder garantizar una efectiva participación en el proceso académico.

Pese a su importancia, son pocos los planteles académicos que incluyen dentro de sus procesos modelos de evaluación permanente, situación que afecta tanto a docentes como personal administrativo ya que no se puede identificar falencias que afectan la calidad del servicio.

1.1.4 Necesidades formativas del docente.

“Los docentes tienen que constantemente actualizar sus competencias para que puedan cumplir con los procesos de enseñanza de manera adecuada, incentivando a sus estudiantes a aprender. Esto genera en ellos una continua necesidad de perfeccionamiento que les permite a su vez mejorar su desempeño”. (Paz, 2009, p.98)

Las necesidades de formación del docente son amplias y deben estar focalizadas acorde a sus funciones y materias asignadas. Es importante que en todos los casos disponga de un sólido conocimiento en cuanto a metodologías y técnicas de educación las cuales le permiten orientar eficientemente a sus estudiantes para alcanzar resultados efectivos.

“Las necesidades de formación del docente se basan en requerimientos individuales y colectivos que permiten transmitir su conocimiento con eficiencia y eficacia, beneficiando a los estudiantes” (León, 2005: p.109)

Las necesidades formativas como se observa son necesarias y no complementarias. Es decir, el rol de docente exige que el profesional se mantenga en permanente desarrollo por lo que debe incluir en sus actividades una constante formación que perfeccione sus habilidades.

La estructura de la formación debe comprender aspectos básicos y especiales. Los primeros determinan las bases sobre las cuales permiten al docente conocer las diferentes áreas de estudio que debe comprender su labor. Las segundas le permiten disponer de conocimiento específico sobre temas necesarios los cuales incorpora en su proceso académico para permitir disponer de un mayor rendimiento de sus estudiantes.

1.1.5 Modelos de análisis de necesidades.

En base a las necesidades formativas de los docentes, se ha podido estructurar modelos que facilitan su comprensión. A continuación se describen los más importantes:

1.1.5.1 Modelo de A. Rossett.

“Éste modelo consta de cuatro elementos, donde tres de los mismos; “situación desencadenante: de dónde partimos y hacia dónde vamos” “fuentes de información” y “herramientas para la obtención de datos” mantienen relación con la fase uno (reconocimiento) del modelo A.N.I.S.E, la cual hace referencia a: de donde se parte y donde y como obtenemos la información”. (Pérez, 2000: p.84)

El modelo de Rossett establece un estudio de la situación actual de la institución, identificando las fuentes de información existentes para tomar decisiones efectivas que permitan mejorar el rendimiento de la institución. Su desarrollo es fundamental para disponer de datos actualizados que permitan conocer las debilidades existentes a fin de que se implementen acciones de mejora constante.

1.1.5.2 Modelo de Kaufman.

El modelo de Kaufman se basa en la priorización de las necesidades formativas del docente proponiendo implementar una estructura amplia en donde se pueda adquirir competencias indispensables y complementarias para poder cumplir de manera eficiente con el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Sus principales ventajas son que relacionan los elementos disponibles para que estos puedan aportar a una mejor comprensión del docente sobre la enseñanza, permitiéndole desarrollar un criterio amplio sustentado con conocimiento sobre su aplicación.

“El modelo de elementos de organización de Kaufman establece la necesidad de relacionar los elementos disponibles en el entorno para fortalecer la organización interna y externa del plantel educativo enfocándose en una evaluación por resultados” (Robles, 2010, p.90)

1.1.5.3 Modelo de D`Hainaut.

El modelo de evaluación de las necesidades formativas de D`Hainaut se compone de cinco perspectivas las cuales se fundamenten en el dominio cognoscitivo sobre los cuales se determina las competencias adquiridas por parte del docente y las debilidades existentes que pueden afectar su rendimiento. Establece además una estructura jerarquizada en donde da lugar a una priorización de ciertas competencias las cuales las considera indispensables es decir que no pueden omitirse dentro del conocimiento del docente.

“El modelo de D`Hainaut establece una integración entre el docente y la investigación fomentando un nuevo rol del docente en el cual establece la necesidad de que la educación sea permanente para que el docente pueda constantemente perfeccionar sus conocimientos” (Huger, 2009: p.118)

La aplicación de este modelo establece una relación fundamental de áreas de gestión de la educación las cuales permitan al docente disponer de solidas competencias necesarias para poder elevar su gestión mejorando la calidad de la educación.

1.1.5.4 Modelo de Cox.

El modelo de Cox hace un análisis de supervivencia que se identifica como regresión, es decir se enfoca en la identificación de riesgos que puedan presentarse en el entorno para establecer medidas que permitan solucionarlo. Evalúa los errores cometidos y establece escenarios posibles a obtenerse en función a posibles decisiones tomadas. La importancia de este modelo radica en la relación de cada decisión frente al resultado permitiendo disponer de una amplia visión de las alternativas y sus consecuencias que pueden implementarse.

“El modelo de Cox concibe el resultado académico como un conjunto de decisiones anteriormente tomadas las cuales determinaron el rendimiento alcanzado. Evalúa errores y aciertos a fin de promover un mejor resultado a continuación” (Cortez, 2009: p.84)

Las ventajas de la utilización del modelo de Cox en el estudio de las necesidades formativas del docente se enfocan a establecer una relación con las acciones anteriormente citadas evitando que se sigan cometiendo errores posibles presentados cuyos efectos no han podido disponer de un mejor rendimiento.

1.1.5.5 Modelo de Deductivo.

El modelo de deductivo parte de eventos generales para concluir aspectos particulares. En el campo de la formación de docentes establece una visión amplia de sus requerimientos para posteriormente establecer necesidades individuales que permiten orientar decisiones que mejoren sus propias capacidades.

“El modelo deductivo establece procesos de formación integral del docente para luego establecer programas puntuales que permitan que cada uno disponga de conocimiento acorde a su función y participación.”

(Manosalvas, 2008: p.9)

Su aplicación es útil en la medida de que permite aplicar una serie de instrumentos de investigación a la totalidad de la población aspecto que permite conocer el objeto de estudio de manera amplia sin lugar a desviaciones que puedan afectar las conclusiones obtenidas.

Todos los modelos presentados son fundamentales convirtiéndose en procedimientos que permiten evaluar e identificar la importancia del perfeccionamiento constante de las competencias del docente. Su aplicación debe ser el resultado de un claro conocimientos de sus estructuras así como también de los instrumentos disponibles en cada plantel para garantizar su correcta aplicación.

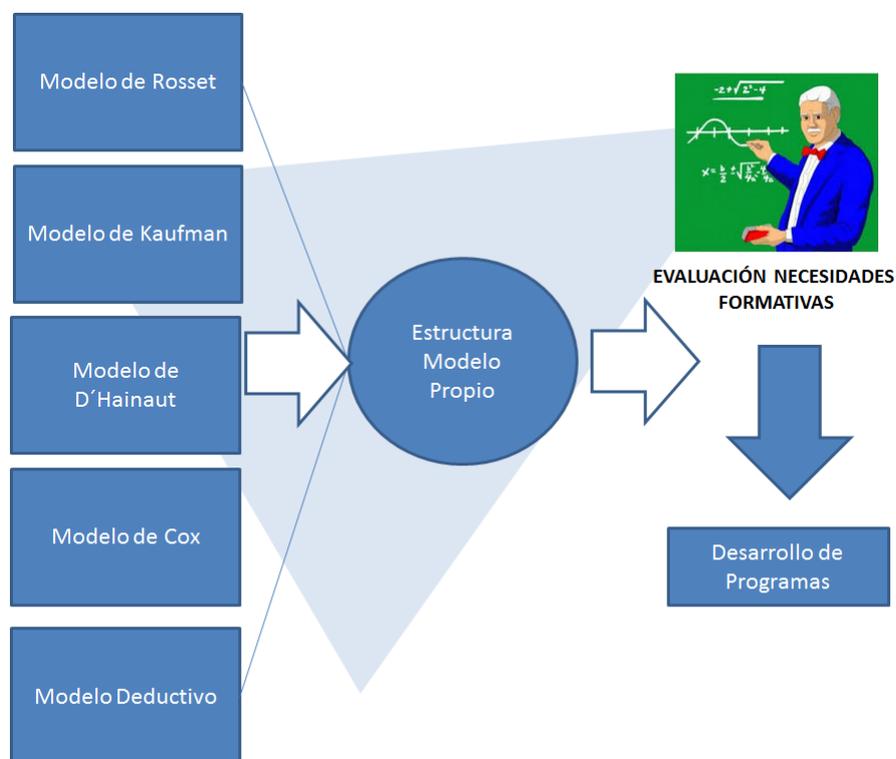
La aplicación de los modelos presentados permite brindar una eficiente orientación a cada plantel académico sobre los procesos que deben ser implementados para permitir que los docentes gocen de una formación constante y eficiente acorde a sus requerimientos. Dentro de los principales beneficios se encuentran los siguientes:

- Definición de las estructuras de evaluación de las necesidades formativas del docente
- Establecimiento de procesos de gestión para proceder a instaurar procesos de formación para el docente
- Desarrollo de programas de formación efectivos y pertinentes acorde a las necesidades
- Concientización del plantel sobre la importancia que tiene la formación de los docentes
- Desarrollo de medidas de evaluación para determinar la efectividad de los resultados obtenidos.

Los modelos presentados permiten disponer de una visión clara sobre los procesos a cumplir pudiendo estos complementarse a fin de obtener mejores resultados. De esta

manera, cada plantel académico puede conformar su propio modelo tomando de cada uno elementos que puedan servir. Para ello, su desarrollo debe cubrir con los siguientes elementos expresados en el organizador gráfico:

Figura No. 1- Modelo de análisis de necesidades



Fuente: Morales, 2010: p.78

1.2 Análisis de las necesidades de formación

Las necesidades de formación son individuales y colectivas, es decir cada docente en un determinado plantel dispone acorde de sus funciones de una constante capacitación que le permita mejorar su desempeño. Por otra parte, el grupo en su conjunto dispone de necesidades comunes las cuales se establecen en función de requerimientos que de manera general deben aplicar acorde a una situación dada. Esta situación, demanda de procesos de capacitación general y específica acorde a los tipos establecidos.

“Todo docente tiene necesidades formativas específicas acorde a su función y nivel de conocimiento. De igual manera, tiene necesidades generales las cuales son indispensables para cumplir con su función y rol. Esta situación determina una responsabilidad compartida en su perfeccionamiento entre el docente y el plantel.” (Ruiz, 2008: p.56)

1.2.1 Análisis Organizacional.

Toda institución académica dispone de una organización, la cual define justamente las necesidades formativas de su personal. En el ámbito académico, las necesidades se orientan en las responsabilidades del docente y en sus procesos de desarrollo, permitiéndole mediante la adopción de competencias crecer a nivel profesional, permitiendo que su trabajo a su vez eleve la calidad de servicios prestados.

En base a lo expuesto, el análisis organizacional ha sido analizado en función de los siguientes factores:

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.

La mayoría de posturas frente a la educación en nuestro país, están orientadas a las falencias de forma y fondo que existen en los planes de todos los niveles (primaria, secundaria, superior, etc.).

La falta de investigación científica en todas las áreas de conocimiento es una de las principales falencias, en donde no se “produce ciencia” mucho menos, innovaciones tecnológicas. Como es lógico esta situación afecta la calidad de conocimiento de los estudiantes que no pueden desarrollarlo en base a técnicas establecidas, limitando su gestión en sus actividades de interés.

La situación de la educación en el Ecuador ha sido marcada generalmente por altos niveles de analfabetismo, bajo nivel de escolaridad, tasa de repetición y deserción escolares elevadas, mala calidad de la educación y deficiente infraestructura educativa y material didáctico.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

Misión :“Garantizar tanto el acceso como la calidad de la Educación Inicial, Educación General Básica y Bachillerato para los habitantes del territorio nacional, mediante la formación integral, holística e inclusiva de niños, niñas, jóvenes y adultos, tomando en cuenta la interculturalidad, la plurinacionalidad, las lenguas ancestrales y el género desde un enfoque de derechos y deberes que fortalezcan el desarrollo social, económico y cultural, el ejercicio de la ciudadanía y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana”.(Ministerio de Educación, 2013)

Las metas organizacionales descritas establecen un mejoramiento a corto y mediano plazo de la calidad académica. Para ello, los primeros procesos se han enfocado en la acreditación de los diferentes planteles académicos en los cuales se han impuesto exigencias cuyo cumplimiento determinarán niveles mínimos requeridos. Esta situación demanda de cada institución un enfoque hacia su cumplimiento, que fortalece sus estructuras y da lugar a una mejor oferta en beneficio de la población.

Visión: “Ser un sistema educativo de calidad y calidez, que funcione en el marco de la unidad nacional, de modo descentralizado, bajo un marco jurídico adecuado, que lidere los cambios sociales y el desarrollo cultural y socioeconómico nacional, que responda a la realidad multiétnica y pluricultural, a las necesidades de desarrollo del país, sobre la base de sus principios, con énfasis en la distribución equitativa de recursos y la participación social ecuánime”. (Ministerio de Educación, 2013)

Uno de los principales ejes de desarrollo impuestos por el Gobierno Nacional en el Ecuador es el fortalecimiento de la educación, aspecto que se observa en la visión planteada. Como se observa, se busca consolidar una educación de calidad la cual determine mejores posibilidades de crecimiento de la población, convirtiendo a la educación en un eje fundamental para el crecimiento humano.

La fijación de metas debe comprenderse como aquellas que cuantifican los objetivos, permitiendo inclusive ser utilizados como parámetros sobre los cuales poder evaluar la eficiencia de los resultados conseguidos. En el caso de las necesidades formativas de los docentes acogiéndose a la filosofía institucional, las metas pueden describirse en los siguientes aspectos:

Metas organizacionales a corto plazo

Como indica su nombre, las metas a corto plazo son aquellas cuyo plazo debe cumplirse en un tiempo menor a un año. Dentro de estas se encuentran:

- Identificar las necesidades formativas de los docentes acorde a las exigencias de formación dadas por el Ministerio de Educación.
- Identificar las estructuras académicas generales y específicas acorde a las necesidades formativas de los docentes
- Identificar los centros de enseñanza formal o informal que pueden ser aplicadas para solventar las necesidades formativas

- Desarrollar programas de formación en función de las necesidades formativas identificadas.

Metas organizacionales a mediano plazo

Las metas organizacionales a mediano plazo son aquellas cuyo logro se obtiene en un periodo entre uno a tres años. Dentro de estas se pueden encontrar las siguientes:

- Establecer un presupuesto interno especializado en el perfeccionamiento de las competencias de los docentes
- Conformar relaciones con instituciones y universidades para desarrollar programas de capacitación constante
- Desarrollar un modelo de evaluación de las competencias existentes y el cumplimiento de los procesos.

Metas organizacionales a largo plazo

Las metas organizacionales a largo plazo son aquellas que se cumplen a partir de los tres años. Debido a la constante variabilidad del entorno, las metas a largo plazo deben establecerse en un periodo no mayor a cinco años. Dentro de estas metas se encuentran las siguientes:

- Establecer convenios internacionales para fomentar la formación del docente acorde a sus necesidades formativas
- Mejorar la infraestructura y equipamiento del plantel para poder desarrollar internamente los programas formativos.

En función de las metas presupuestadas se evaluará los resultados y cobertura aplicados buscando que se instaure un proceso de capacitación permanente que fortalezca los conocimientos de los docentes.

1.2.1.3 Recursos Institucionales necesarios para la actividad educativa.

“Conjunto de decisiones y acciones que llevan al logro de objetivos previamente establecidos. Generalmente una persona que gestiona es aquella que tiene claro los objetivos y que para lograrlos debe tomar

decisiones las mismas que estarán encaminadas a una distinción institucional” (Indicadores de Gestión, 1999 pag.24).

Los recursos institucionales necesarios para la actividad educativa se fundamentan en primer lugar en contar con una organización efectiva, alineada al cumplimiento de altos estándares de educación en todos sus niveles. Posteriormente que todos sus procesos respondan a una planificación estructurada en donde se definan los temas a incluir en la capacitación, los recursos didácticos, las actividades, entre otras. Es fundamental en este aspecto contar con una planta docente de calidad, debidamente entrenada y preparada para asumir el reto de una educación efectiva.

1.2.1.4 Liderazgo educativo.

“Se verifica en la práctica de la investigación que existe más de un estilo directivo diferente, que en función de la situación concreta (capacidad y disponibilidad del profesorado, cultura y clima organizativo, recursos, normas, autonomía, etc.) y el tipo de proyecto a desarrollar se tornan válidos, o según las propias fases del proceso innovador, también tienen cabida más de un estilo en aras a que la innovación sea exitosa”. (Fernández, 2000, p.45)

El liderazgo educativo es como se orienta a su personal a alcanzar los niveles y estándares que permiten a través de la educación mejorar las condiciones de cada individuo. En este caso, este liderazgo es fomentado por los diferentes planteles disponiendo de procesos que incentiven a su desarrollo y permitan a cada participante convertirse en un líder proactivo, es decir aquel capaz de mejorar las condiciones de la institución para un desarrollo sostenido y sustentable.

1.2.1.4.1 Tipos de liderazgo.

El liderazgo puede clasificarse en función a varios rasgos que el líder cumple en su comportamiento habitual, siendo los siguientes elementos a considerar:

1. “Una actitud de colaboración compartida en la toma de decisiones de los objetivos que se persiguen. Estos líderes creen que los objetivos institucionales pueden alcanzarse mejor si hay un compromiso y colaboración compartida.

2. Un énfasis en el profesionalismo del profesor, así como su empuje, su motivación, preparación constante, liderazgo y auto evaluación.
3. Una comprensión del cambio que incluye cómo motivarlo en los otros. En síntesis, enfatizan el mejoramiento continuo, se comprometen con la optimización del proceso y del beneficio que éste supone para sus alumnos, alientan el cambio como necesidad sentida, impulsan la motivación en otros y promueven la creación de oportunidades de liderazgo para el empuje de las demás personas de la comunidad.” (Tomado el 11 de julio del 2013. Recuperado de: <http://veronicapatriciatrujillo.blogspot.com/2012/04/tipos-de-liderazgo.html>)

En base a lo expuesto, los tipos de liderazgo son:

Liderazgo autocrático

El liderazgo autocrático es aquel que se establece con rígidos procesos de mando en donde no existe mayor flexibilidad de participación del grupo. En el caso del campo docente, este tipo de liderazgo es adecuado cuando es necesario contar con competencias necesarias sobre temas específicos como son por ejemplo el desarrollo y aprobación de las líneas académicas que comprenderá la planificación.

Liderazgo democrático

El liderazgo democrático permite una flexible participación de todos quienes conforman el grupo de trabajo. En el caso de los docentes, su desarrollo permite que las competencias de un docente puedan apoyar a mejorar las de otro, estableciendo estructuras funcionales de auto rendimiento y conocimiento.

Liderazgo transaccional

El liderazgo transaccional es aquel en el cual se establece beneficios compartidos para las partes participantes. En el ámbito académico el docente aporta con su experiencia y conocimiento pero a su vez recibe las condiciones necesarias para poder desenvolverse. Su

aplicación implica que la institución académica provea de mecanismos en los cuales el docente pueda aprender y mejorar sus conocimientos constantemente.

Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional es aquel en el cual el docente impulsa el cambio, la toma de nuevas direcciones que permitirán mejorar el rendimiento y calidad académica de la institución. Para conseguirlo es fundamental que disponga de sólidas competencias las cuales son esenciales para poder asumir la responsabilidad de guía y orientación.

Como se puede observar, en todos los casos el líder cumple con una labor de orientación y guía cuyo comportamiento influencia a los demás colaboradores al cumplimiento de determinadas actividades. Su gestión es determinante para alcanzar resultados adecuados, permitiendo fomentar un adecuado entorno laboral y eficiencia en las actividades cumplidas por cada colaborador.

El liderazgo genera amplios beneficios para toda institución académica, siendo los principales los siguientes:

- Mayor integración de los docentes
- Conformación de espacios de dialogo
- Involucración del docente en los procesos de la institución
- Orientación y guía sobre las acciones desarrolladas
- Capacidad de aprendizaje en base a la asistencia permanente del líder
- Reducción de los errores posibles a presentarse
- Fortalecimiento de la comunicación interna
- Mayor capacidad para gestionar proyectos acorde a las necesidades de los docentes

1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano.

El bachillerato ecuatoriano se encuentra en constate transformación, buscando que este brinde un conocimiento sólido que permita al estudiante continuar con su formación de manera especializada y profesional y paralelamente dándole las bases para disponer de un criterio que oriente a su vida hacia el camino del desarrollo y progreso.

1.2.1.5.1 Situación actual del bachillerato ecuatoriano Marco legal actual.

El bachillerato es el segundo nivel del sistema educativo ecuatoriano, ubicado a continuación de la educación básica, y antes de la educación superior. (Ministerio de educación, 2010)

En la ley ecuatoriana de antes de 2010, el bachillerato era toda la enseñanza secundaria y comprendía seis cursos dirigidos a estudiantes entre los 12 y los 17 años, inclusive. En el modelo actualmente vigente, el bachillerato tiene solamente tres niveles dirigidos a estudiantes entre los 15 y 17 años, inclusive, y corresponde al antiguo "ciclo diversificado".

Las reformas del año 2010 referentes al Bachillerato establecen una estructura académica general en la cual los estudiantes dispondrán de una visión general necesaria para disponer de bases necesarias para poder posteriormente especializarse en diferentes ramas de la educación. Su desarrollo busca disponer de profesionales en diferentes áreas de conocimiento para que impulsen un crecimiento sostenido del país El Bachillerato General Unificado acorde al LOEI mantiene la siguiente estructura académica:

"El sistema del Nuevo Bachillerato propone un sistema de estudios con materias comunes en los dos primeros años, mientras en el tercero, equivalente a sexto curso, el estudiante podrá optar por un bachillerato técnico o en ciencias. De acuerdo a su elección, también variará el número de materias obligatorias. Así, en primero y segundo de bachillerato, los alumnos deberán aprobar 12 materias: Física, Química, Biología, Ciencias Sociales, Lengua y Literatura, Matemática, Idioma Extranjero, Emprendimiento y Gestión, Desarrollo del Pensamiento Filosófico, Ciudadanía y Buen Vivir, Educación Física y Artística. En el tercer año, en cambio, si se escoge Ciencias, se deberá cumplir 40 horas semanales de clase; pero si prefiere el bachillerato Técnico, se deberá asistir a 50 horas semanales, de las cuales 20 corresponden a materias básicas.

Asimismo, para las dos opciones, hay una materia común obligatoria, Investigación y Comunicación Pública de la Ciencia y la Tecnología. "Esta aún no se encuentra totalmente definida, pero apunta a ser una guía para que los estudiantes realicen su trabajo de grado", indicó Freddy Peñafiel, gerente del proyecto del NBE. Además, se abrirá una oferta de materias optativas complementarias que el alumno podrá elegir según su gusto.

Entre ellas se encuentran: Biología 2, Química 2, Física 2, Lectura Crítica de Medios y Lengua y Cultura Ancestral. Esta última consta como optativa porque el número de profesores no abastecería la demanda si constara como obligatoria, según señaló Alba Toledo, subsecretaria de Desarrollo Educativo. Otros de los cambios que se prevé incorporar a largo plazo son los centros multi servicios que funcionarían en los circuitos de educación creados en la nueva Ley de Educación General que aún no aprueba la Asamblea. Con estos centros se pretende desconcentrar la enseñanza de otro idioma de las horas de clase regulares. En este sentido, los estudiantes deberían asistir en las tardes para aprobar este idioma por niveles. Así, como requisito para graduarse, el estudiante deberá obtener un mínimo de suficiencia.”(Tomado el 11 de julio del 2013. Recuperado de: <http://www.hoy.com.ec/noticias-ecuador/bachillerato-se-unifica-desde-2011-448458.html>)

Según el Art. 4 del Decreto N° 1786, los propósitos generales del bachillerato independientemente del tipo que sea, son los siguientes:

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

El bachillerato en el sistema educativo ecuatoriano está actualmente dividido en tres tipos, identificados en el artículo 6 del mismo Decreto N° 1786, transcrito a continuación:

1.2.1.5.2 Bachillerato en Ciencia.

Dedicado a una educación con enfoque de conceptualizaciones y abstracciones. Enfrenta aprendizajes primordialmente de índole humanística y científica y sus estándares de calidad están dados por los niveles de competencias académicas que logre. Utiliza un currículum con enfoque de contenidos para lograr bachilleres generales en ciencias y bachilleres en ciencias con especialización.

1.2.1.5.3 Bachillerato Técnico.

Dedicado a una educación con un enfoque de desempeños. Enfrenta aprendizajes técnicos orientados primordialmente a la formación profesional y sus estándares de calidad están dados por los niveles de competencias profesionales que logre. Utiliza un currículum de competencias para lograr bachilleres técnicos polivalentes y bachilleres técnicos con especialización.

1.2.1.5.4 Bachillerato en Artes.

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

1.2.1.5.5 Principales problemas del sistema de bachillerato ecuatoriano.

A continuación se señalan cinco problemas estructurales y curriculares que afectan negativamente la calidad del bachillerato ecuatoriano:

Excesiva dispersión del bachillerato ecuatoriano

“Al momento se ha llegado a una amplia gama de tipos de bachillerato, probablemente debido a la presión de la diversidad de respuestas que requiere la sociedad ecuatoriana. El resultado ha sido una fragmentación del sistema pues cada uno de los diferentes tipos de bachillerato tiene sus propios objetivos, contenidos y metodologías de enseñanza, diferentes a

los de otros tipos de bachillerato. Por ejemplo, los bachilleratos Técnico y en Artes tienen, según estipula el propio Decreto Ejecutivo N° 1786, currículos con enfoque “de competencias”, mientras que el Bachillerato en Ciencias tiene un currículo con enfoque “de contenidos”. (Ministerio de Educación, 2010)

Esta fragmentación se agudiza en el caso de los subsistemas Intercultural Bilingüe y Popular permanente, los cuales están regulados por sus propios documentos, y funcionan con casi completa autonomía, por lo que, con el declarado propósito de “adecuar” los tres tipos de bachillerato a sus poblaciones específicas, los han modificado lo suficiente como para que constituyan nuevos tipos de bachillerato no oficiales. Por ejemplo, el Bachillerato Intercultural Bilingüe “para las áreas humanísticas”, cuyo currículo fue reglamentado mediante Acuerdo 141 de la Dirección de Educación Intercultural Bilingüe, del 26 de septiembre de 1996, tiene poco en común con el currículo del Bachillerato en Ciencias de la educación regular.

Por su parte, el subsistema de Educación Popular Permanente tiene su propia legislación que lo diferencia del sistema regular. Para empezar, el todavía llamado “Ciclo Básico Popular” (equivalente a los años 8º, 9º y 10º de Educación Básica) tiene como propósitos “la aprobación de los cursos regulares propios de este ciclo y la adquisición de una profesión artesanal, de servicios, de agropecuaria, con carácter terminal y con derecho al título de Práctico” (Art. 188 del Reglamento General de la Ley de Educación). Finalmente, el Art. 189 del mismo Reglamento dice que el todavía llamado “nivel diversificado popular” (lo que ahora sería el Bachillerato Popular) “ampliara y profundizará el conocimiento para la formación académica y profesional, y otorgará el título de Técnico en la especialización respectiva”. En otras palabras, existe una incongruencia entre el vigente Decreto Ejecutivo N° 1786 y el también vigente Reglamento General de la Ley de Educación, por lo que este último debe ser corregido para dar coherencia al sistema nacional de bachillerato.

A este problema se agrega el hecho de que el mencionado Decreto Ejecutivo N° 1786 admite que la propuesta de reforma curricular del bachillerato “fomenta la innovación educativa” (art. 2) y por lo tanto, permite y alienta a los colegios a experimentar e innovar los currículos del bachillerato. Si bien el mencionado artículo asegura también que se busca “organizar el bachillerato dentro de parámetros comunes para todo el país”, el resultado de dicha apertura a la innovación ha sido que los contenidos curriculares de los bachilleratos ecuatorianos, inclusive aquellos que son del mismo tipo, tengan muy poco en común.

La extrema dispersión del sistema del bachillerato ecuatoriano es perjudicial para los estudiantes porque hace sumamente difícil continuar sus estudios cuando se trasladan entre regiones e incluso entre colegios de la misma región, pero, sobre todo, es perjudicial para el sistema como tal porque hace más difícil garantizar la existencia de aprendizajes básicos comunes (ABC), es decir, elementos fundamentales del currículo referidos a los objetivos, contenidos, perfiles de salida, metodologías de enseñanza y criterios de evaluación compartidos por todos los bachilleres, independientemente del tipo de bachillerato que hayan estudiado, o de la especialización que hayan seguido.

En definitiva, una consecuencia relevante de todo lo anteriormente descrito es que no se pueden establecer aprendizajes mínimos comunes para la etapa, que ayuden a la consecución de objetivos igualmente comunes y que garantice el tipo de formación que las y los egresados manifiesten.

Parece necesario buscar una forma diferente de responder a la diversidad de la demanda social al bachillerato, más bien, por la vía de la flexibilización de partes del currículo que permita sus adaptaciones a las necesidades regionales, culturales, productivas, etc.

Escasa relevancia del currículo del bachillerato con respecto a las necesidades de la sociedad

Hay una amplia distancia entre los currículos del bachillerato y el tipo de bachiller que la sociedad ecuatoriana requiere en función de sus necesidades de desarrollo, especialmente en el caso del Bachillerato en Ciencias, cuyo currículo, que data de 1978, se encuentra incluso más alejado de la vida contemporánea y, por lo tanto, se percibe como menos útil. Adicionalmente, existen elementos del currículo Bachillerato que no son adecuados en la actualidad. Por ejemplo, el currículo vigente no prescribe una evaluación continua y no existen estándares formulados y conocidos que permitan identificar niveles de logro y desempeño con los que se acredite el rendimiento académico del estudiantado. Por el contrario, la evaluación tiene un carácter sancionador y punitivo. Por otro lado, los aprendizajes son evaluados únicamente en la parte cognitiva y de contenidos, perdiendo de vista totalmente los aprendizajes procedimentales y actitudinales, con lo que desaparece, en los hechos, la posibilidad de hacer realidad el objetivo de lograr una educación integral declarada de manera reiterada en los documentos curriculares oficiales. (Ministerio de Educación, 2010)

1.2.1.5.6 Bachillerato General Unificado (BGU).

“El BGU es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación (Min Educ) con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica (EGB)”. (Ministerio de Educación, 2010)

El BGU ha sido uno de los principales cambios en la educación media en el país, buscando mediante su desarrollo establecer una formación integral que permita al estudiante mantener una visión amplia que le permita seleccionar su futuro, identificando las diferentes ramas de estudio que acorde a sus necesidades, gustos y preferencias le permitan formarse en un profesional de bien.

1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI).

Para dar lugar a las diferentes clasificaciones de bachillerato presentadas, a nivel jurídico se han definido una serie de reformas, las cuales están enfocadas a garantizar que los procesos educativos que incluye cada tipo puedan desarrollarse con normalidad y respaldo.

1.2.1.6.1 Ley Orgánica de Educación Intercultural.

La LOEI es el marco jurídico principal en el ámbito de la educación y regula todos los procesos educativos, así como sus formas y procedimientos. Establece su gestión un ordenamiento para disponer acciones a cumplirse por parte de quienes participan en la educación buscando que su gestión lleve a mejorar la calidad en la formación en el país.

Con respecto a los docentes el LOEI incluye en el Título III y IV normativas correspondientes a docentes incluyendo las funciones que deben cumplirse y los centros de docentes en donde se establecen principios necesarios para su fortalecimiento y mayor gestión en los procesos académicos.

Con respecto al profesorado la normativa dispone los siguientes ámbitos de gestión:

- Funciones del profesorado
- Profesorado de las distintas enseñanzas
- Formación del profesorado
- Reconocimiento, apoyo y valoración del profesorado

La ley incluye la formación del profesorado como una necesidad requerida para poder elevar la calidad educativa, fortaleciendo el proceso de centros de docentes los cuales además de mejorar su conocimiento buscan mejorar su condición. Dentro de este ámbito el LOEI incluye los siguientes aspectos:

- Principios generales de la creación de centros de docentes
- Centros públicos
- Centros privados
- Centros concentrados

La creación de los centros de docentes viabiliza el proceso de formación, permitiendo disponer de estructuras especializadas que permitan cubrir con diferentes áreas requeridas de manera personal y colectiva.

1.2.1.6.2 Plan Decenal.

“El Plan Decenal de Educación 2006-2015 (PDE) es un instrumento de gestión estratégica, diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo. Su finalidad es mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad, que garantice el acceso de todos los ciudadanos al sistema educativo y su permanencia en él. El acompañamiento ciudadano a su implementación y gestión es importante, pues puede aportar en la identificación de nudos críticos y con propuestas de acciones viables que fortalezcan el logro de los objetivos”. (Ministerio de Educación, 2010)

Como se observa, el Plan Decenal establece una clara orientación de la educación hacia nuevos retos de desarrollo. Primero busca que esta sea equitativa, permitiendo que toda la población tenga acceso a la misma. Posteriormente determina acciones para elevar su gestión, permitiendo que la educación transforme la vida de todos los estudiantes, brindándoles un conocimiento útil y aplicable para mejorar su participación en la sociedad. De esta manera, la educación se busca sea inclusiva, convirtiéndose en un mecanismo de impulso del ser humano para que pueda este crecer y desarrollarse plenamente.

1.2.2 Análisis de la persona.

Cada ser humano va formulándose objetivos de vida que busca cumplir. La educación en este aspecto representa un apoyo que le permite a cada persona tener una visión más amplia del entorno, convirtiéndole en un ser productivo. El docente, por ejemplo, es vital en toda sociedad ya que su gestión permite formar a la población, brindándole herramientas para universalizar el conocimiento y a través de este satisfacer sus necesidades. En este caso, el docente demanda de una formación amplia que ha sido clasificada en los siguientes tipos:

1.2.2.1. Formación profesional.

El docente demanda de una continua formación que le permita desenvolverse con eficiencia en el cumplimiento de sus tareas. En este caso, demanda inicialmente de bases sólidas para ejercer la docencia y posteriormente de elementos que especialicen su conocimiento como se describe a continuación:

1.2.2.1.1 Formación inicial.

La formación inicial forma parte del proceso de la formación docente, según “Es el proceso de formación que reciben todos los docentes para ejercer su profesión” (Comenio, 2004: p.104)

La formación inicial como indica su nombre es pionera y permite a una persona convertirse en docente. Establece los lineamientos requeridos para que pueda ejercer la docencia de manera profesional, conociendo técnicas adecuadas que le permitan transmitir y generar conocimientos.

Dentro de la formación inicial del docente se clasifica en varios ámbitos del estudio siendo los principales los siguientes:

- Campo profesional
- Campo humanístico
- Campo Investigación
- Campo disciplinario

El campo profesional como indica su nombre comprende los temas más relevantes de la formación del docente, brindándole las competencias elementales para su ejercicio de la profesión. Dentro de su formación se incluyen las siguientes áreas de estudio:

- Fundamentos de la educación
- Pensamiento lógico-matemático
- Teorías del Aprendizaje
- Modelos de educación
- Estilos de aprendizaje

El campo humanístico establece una visión hacia la importancia del ser humano, permitiendo que la formación sea enfocada siempre hacia el beneficio del ser humano. Las áreas de estudio son:

- Teología
- Pensamiento crítico
- Desarrollo del pensamiento
- El ser humano y su enfoque

El campo investigativo establece las bases para que el docente desarrolle conocimiento. Su inclusión fomenta además la capacidad del docente de perfeccionar sus conocimientos en base a procesos definidos. Las áreas de estudio son:

- Procesos de investigación
- Modalidades de investigación
- Investigación científica.

El campo disciplinario establece procesos que permiten identificar la necesidad de normativas y procedimientos para poder alcanzar sinergia en el aula. Las áreas de estudio son:

- Psicología
- Psicología del aprendizaje
- Psicología evolutiva
- Psicología del niño en sus diferentes etapas de formación
- Psicología evolutiva

Todos los campos de estudio son necesarios y establecen los lineamientos de una carrera en docencia que ofertan las diversas entidades académicas. Es importante citar que cada

una de las áreas debe ser complementada con asignaturas que permitan que el docente disponga de sólidos conocimientos para ejercer su profesión.

1.2.2.1.2 Formación profesional docente.

“Se requieren cambios trascendentales en el ser del maestro, es decir, docentes que se permitan pensar su acto educativo con sensibilidad humana, con solidaridad, ética y un profundo amor pedagógico, en otras palabras un maestro posibilitador y no un maestro que genere barreras” (Comenio, 2004, p.103)

La formación profesional permite la especialización del docente en ramas específicas dentro de la educación. Permite desarrollar competencias útiles para cumplir con tareas necesarias dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje, facultándole a tomar mejores decisiones. El docente que participa en una formación profesional adquiere una visión altamente profesional que le permite cumplir varios roles en el campo de la educación que mejoran la calidad de enseñanza en la institución.

1.2.2.1.3 Formación Técnica.

“La concepción tradicional de la formación docente como formación instrumental que se realiza a través de cursos en los que el profesorado se apropia de conocimientos y habilidades didácticas que le permiten “transmitir” conocimientos a sus estudiantes, resulta obsoleta y por tanto se impone necesariamente una concepción diferente de la formación docente entendida como proceso educativo potenciador del desarrollo profesional del profesorado en el ejercicio de la docencia que transcurre a lo largo de la vida y que le posibilita un desempeño profesional competente, autónomo y comprometido.” (Imbernón, 2002: p.89)

La formación técnica se especializa en determinados aspectos, a diferencia de las anteriores esta se desarrolla mediante programas informales principalmente en donde el docente puede ampliar su conocimiento sobre temas específicos basados en proceso de metodología aplicada.

1.2.2.2. Formación Continua.

“Un proceso de formación continua es aquella que se da en base a temas puntuales los cuales son requeridos por quienes participan en ella para actualizar conocimientos o conocer reformas dadas sobre un tema en particular” (Márquez, 2008, p.94)

La formación continua es útil debido a que dispone de una variedad de temas necesarios para que el docente se mantenga actualizado en los temas desinterés o requeridos en sus funciones. Su temporalidad es corta y se desarrolla en función a aspectos que son necesarios conocer para identificar de mejor manera el entorno y sus requerimientos. Es responsabilidad de cada docente participar activamente en programas de formación, los cuales le permiten siempre estar al tanto de requerimientos existentes lo que le faculta a tomar decisiones eficientes.

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

El docente cumple un rol fundamental no solo en el plantel académico sino en la sociedad entera. Su gestión es determinante en el nivel de crecimiento de su población, debiendo su trabajo aportar el desarrollo de cada individuo. Todo proceso de aprendizaje requiere del docente para guiar sus actividades permitiendo que se planteen objetivos basados en un aprendizaje homogéneo y equitativo en cada uno de los participantes a los diferentes programas existentes.

“La incidencia que tiene el docente en la sociedad es alta y se consolida en función del cumplimiento de la responsabilidad de hacer del conocimiento un elemento útil para desarrollar bienes y servicios que satisfagan las necesidades del hombre y promuevan su crecimiento” (Cevallos, 2010: p.4)

El docente es necesario en toda sociedad, su función es determinante e implica la posibilidad de desarrollo de un mejor entorno, contando con personas que puedan gestionar cambios adecuados para satisfacer de mejor manera sus necesidades y la de los demás.

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

Entre las modalidades de formación docente que tributen al desarrollo profesional del profesorado encontramos: las conferencias-coloquios, mesas redondas, paneles, los cursos, seminarios, los talleres, los foros de discusión, los grupos de innovación, las jornadas científico-metodológicas entre otras. Todo ello presentado en diferentes modalidades: presencial, be-learning, blend-learning, etc.

A continuación se expresan sus características principales:

1.2.2.4.1 Conferencias – coloquios.

“Las conferencias-coloquios son procesos formativos que se identifican por ser desarrolladas en tiempos cortos cuando el docente no dispone de gran cantidad de tiempo para actualizar sus conocimientos. Se enfocan en temas puntuales y específicos” (Suarez, 2009: p.8)

Los coloquios son importantes mecanismos de formación que permiten trabajar sobre temas puntuales, dando lugar a una actualización de conocimientos necesaria para que el docente pueda conocer cambios o situaciones específicas. Su temporalidad es corta lo que facilita su participación sin que esto afecte al cumplimiento normal de sus actividades.

1.2.2.4.2 Cursos.

“Los cursos son programas especializados que se realizan en tiempos aproximados de una a cuatro semanas, enfocándose en temas puntuales que se encuentran en vigencia en determinados campos de estudio” (Hincapié, 2010: p.84)

Los cursos son adecuados porque abordan temas de interés de manera más amplia lo que permiten el adecuado uso del conocimiento adquirido al docente participante. Son flexibles en cuanto al horario por lo que facilita la participación de los involucrados.

1.2.2.4.3 Seminarios.

“Se definen a los seminarios como programas cortos generalmente de uno a dos días en donde se tratan temas específicos de actualidad” (Tobar, 2008: p.190)

Los seminarios son programas de educación especializados que tratan temas de interés de manera profunda. Deben ser dirigidos por personas expertas en el tema tratado buscando que el participante pueda identificar su aplicación e importancia.

1.2.2.4.4 Talleres.

“Los talleres son estrategias formativas de carácter eminentemente práctico dirigidas a propiciar la formación y desarrollo de habilidades y competencias para la docencia. “ (González & Maura, 2007: p.11)

Los talleres permiten poner en práctica el conocimiento adquirido por lo que son sumamente útiles cuando se trabajan en temas que amerita su implementación. Mediante ejercicios y actividades el participante adquiere conocimientos actualizados sobre un tema en particular.

1.2.2.4.5 Foros de discusión.

“Los foros son programas de participación constante de todos los involucrados en donde cada uno de ellos puede dar su criterio sobre un tema dando lugar a una visión integral del mismo” (Briggs, 2010: p.94)

Los foros permiten una participación efectiva de los participantes, lo que da lugar a una amplia exposición de criterios sobre un tema determinado ideal para conocer experiencias y aprovechar el conocimiento de todos los participantes.

1.2.2.4.6 Grupos de innovación.

“Los grupos de innovación constituyen una de las modalidades de formación más propicia para la potenciación del desarrollo profesional del profesorado en tanto suelen utilizar como herramienta metodológica la investigación-acción-colaborativa.” (González & Maura, 2007: p.12)

Los grupos de innovación se caracterizan porque promueven la investigación en sus participantes, dando lugar a la generación de un conocimiento nuevo que puede ser aplicado y difundido para que mejore condiciones específicas.

1.2.2.4.7 Jornadas científico-metodológicas.

“Las jornadas científico-metodológicas son procesos educativos basados en el estudio científico de ciertos temas para conocer con mayor profundidad su naturaleza, incidencia e importancia” (Fernández, 2008: p.12)

Las jornadas científico-metodológicas son poco utilizadas, pero aportan en gran medida en determinar métodos que permiten identificar las causas y efectos de diferentes fenómenos que participan en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

1.2.2.5 Características de un buen docente.

“En lo referente a la función docente, la responsabilidad del profesor traspasa los límites del aula donde desarrolla el acto didáctico (fase interactiva); también debemos considerar el diseño y planificación de dicha formación (fase per activa), la evaluación de las competencias adquiridas y/o desarrolladas y, como no, la contribución de dicho profesional a la mejora de la acción formativa desarrollada y su participación en la dinámica académico-organizativa de su institución”. (Torello, 2011: p.8)

El buen docente cumple con sus funciones de manera integral, fomentando a través de su función un mejoramiento en las capacidades, habilidades y destrezas de sus estudiantes. Su rol es amplio no siendo solo la transmisión de conocimientos su responsabilidad, debido a que debe apoyar la planificación académica necesaria para aprovechar los recursos existentes para brindar servicios educativos de excelencia.

Según Torello (2011), las principales características del buen docente, se describen a continuación:

- Parte de concepciones como: el carácter constructivo del conocimiento, aprendizaje entendido como desarrollo no simple adquisición de conocimientos incardinando procesos racionales y otros de carácter emocional, conexión entre motivación y aprendizaje.
- Prepararse las clases, planifica su trabajo.
- Los profesores muchas veces estamos más preocupados por lo que tenemos que hacer que por lo que deben aprender los estudiantes: cómo nuestra enseñanza promoverá aprendizajes relevantes y significativos que los alumnos puedan

utilizar dentro y fuera del aula. Y hay que preocuparse no solo de lo que se dice y escuchan los alumnos, sino de lo que retienen y de la utilidad que les tiene en la vida de cada día

- Conoce bien a sus alumnos, trato personalizado
- Motivar a los estudiantes.
- Procura una buena convivencia en el aula
- Gestionar las clases considerando la diversidad de los estudiantes.
- Utilizar diversos materiales y métodos para hacer las clases interesantes
- Claridad expositiva
- Mantener la disciplina y el orden
- Gestionar de manera eficiente la comunicación con los alumnos.
- Tratar a los alumnos con respeto
- Reconocer cuando comete un error o se equivoca en algo
- Realizar una buena tutoría y dar ejemplo
- Proporcionar a todos una atención frecuente y sistemática. Interesarse por ellos, preguntarles sobre lo que hacen e intentar ayudarles.
- Supervisar a sus alumnos. No basta con juzgar los trabajos y esfuerzos de los estudiantes, hay que proporcionarles feedback, conocer los avances en su desarrollo intelectual y personal
- Dar una orientación ajustada a los problemas que plantee cada alumno y a sus necesidades.
- Hacer trabajar duro a los alumnos y poner niveles altos.
- Ayudar a los estudiantes a ser independientes y organizar su aprendizaje. Potenciar el componente autónomo de todo aprendizaje
- Promover y orientar los trabajos en grupo
- No debe enfocarse todo al examen. Lo importante es aprender, desarrollarse.
- Se preocupa por los resultados y reflexiona sobre los procesos de aprendizaje de los alumnos y sobre su enseñanza.
- Investigar en el aula, aprender con los alumnos.
- Dominar la materia y actualizar sus conocimientos sobre la asignatura. Realizar actividades de formación.
- Colaborar con las familias. Estar en contacto con los padres de sus alumnos y animarles a participar en la vida de la escuela
- Ser amistoso con los colegas y ayudarles
- Trabajar en equipo.

- Colaborar en la gestión del centro.
- Está abierto a los cambios
- Autoestima
- Autocontrol (distendido, no ansioso, asertivo...)
- Apasionado por enseñar, transmite vocación, energía, compromiso, entusiasmo.
- Conoce bien a los alumnos.
- Empático, acogedor, escucha y al tiempo exige, humano, cariñoso, da libertad, amigable, sencillo, cercano, nos hace sentir importantes
- Forma de enseñar: historias, ejemplos, actividades, discusiones, debates, práctica... entretenidos, divertidos, motivantes, originales, creativos, didácticos...
- Métodos: exposición, ejercicios, problemas, estudio de casos, proyectos, discusiones, contratos de aprendizaje, prácticas laboratorio, simuladores, tutoría
- Nos enseñan a pensar, a cuestionarnos, a ser críticos, a razonar y no memorizar.
- Se preocupa para que aprendamos cosas útiles, apoyan a los estudiantes en sus problemas.
- Es importante fomentar el interés del alumnado, pero también exigir esfuerzo
- Buen comunicador (sintonía, autenticidad, lenguaje cálido).
- Crear un buen clima de clase.

Como se puede observar un buen docente mantiene una importante gestión dentro de la institución en la que labora, orientando acciones para mejorar la calidad de enseñanza y posteriormente ejecutando las actividades definidas en el proceso de educación a fin de que todos los participantes puedan adquirir conocimientos necesarios acorde su proceso de desarrollo.

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.

“En ningún ámbito laboral se discute hoy la necesidad de la formación continua de sus profesionales, ni la necesidad de conformar y ejecutar un plan formativo adhoc. Los cambios que se están sucediendo en la Educación, han reabierto, en este ámbito, viejas discusiones referentes a la conveniencia de desarrollar planes de formación para el profesorado a ella vinculado y al respecto de cuáles deben ser sus contenidos, estructura, etc.” (Torelló, 2011: p.43)

La enseñanza es profesional cuando está sustentada en procesos técnicos planificados los cuales se orientan en objetivos definidos. Su desarrollo está a cargo de personas con conocimiento de los temas tratados que cumplen una función de la cual conocen.

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

El desarrollo educativo demanda de profesionales capacitados que aporten en el diseño y ejecución de programas educativos de calidad que respondan a necesidades de la sociedad sustentadas en exigencias de los organismos de control. Esto a su vez se conforma en varias etapas que pueden ser identificadas de la siguiente manera:

- Educación Infantil /Educación Primaria (Profesional en Magisterio (alta formación inicial en aspectos psicopedagógicos)
- Educación Secundaria/Educación Postsecundaria (Bachillerato, Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior)
- Educación superior, Formación de 3er Nivel, 4to Nivel, PHD

Todos los procesos de formación son importantes, debiendo el docente cumplirlos a cabalidad para ejercer su profesión. En este caso, el mínimo nivel aceptable es de 3er nivel para ejercer la docencia, aspecto que debe ser controlado por toda institución académica.

La capacitación en los niveles formativos es un elemento esencial enfocado a permitir que los docentes perfeccionen constantemente sus conocimientos para que a su vez elementos su rendimiento en beneficio de la calidad académica. Según Morales (2010) la capacitación del docente solo será efectiva en la medida que comprenda los siguientes elementos:

- Infraestructura académica
- Docentes preparados responsables
- Recursos

Como todo proceso de educación, la orientada a superar las necesidades formativas de los docentes demandan de infraestructura, docentes y recursos los cuales permitirán que los programas académicos puedan ejecutarse adecuadamente. Su desarrollo, demanda de una planificación de cada plantel para garantizar la disponibilidad de los mismos.

1.2.2.8 Las Tecnologías de la Información y Comunicación – TIC, en los procesos formativos.

Estos recursos tecnológicos para la enseñanza, en la actualidad son de mucha importancia para los docentes, es decir que se debe adquirir un conocimiento y dominio de todos aquellos equipos tecnológicos que sirven para desarrollar el proceso de enseñanza – aprendizaje y más aún en esta sociedad de la información en la que vive actualmente el Ecuador. Es importante considerar que los jóvenes estudiantes ahora son considerados como natos tecnológicos, lo que implica que necesariamente se requiere de recursos tecnológicos de aprendizaje para imprimir significado del conocimiento adquirido.

1.2.3 Análisis de la tarea educativa.

1.2.3.1 La función del gestor educativo.

“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. 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” (Correa, 2005: p.14)

El gestor educativo tiene la responsabilidad de mejorar las condiciones educativas para establecer procesos de enseñanza-aprendizaje orientados a los estudiantes, permitiéndoles que obtengan un conocimiento útil para cumplir con su proceso de formación. Su función es visionaria ya que trabaja con ideales basados en el mejoramiento institucional permanente, guiando a todos los responsables a cumplir con actividades necesarias para hacer de la educación el motor de desarrollo de la población.

El gestor delimita las acciones de todo el personal de la institución, permitiendo que contribuyan a mejorar la calidad académica ofertada.

1.2.3.2 La función del docente.

“En la práctica pedagógica tradicional, el profesor, especialista en una determinada área curricular, es el encargado de acompañar a un grupo clase a lo largo de un determinado período de tiempo, enseñando en situaciones

presenciales y sincrónicas, mediante la transmisión de su saber. (Murillo, 2006, p.67)

La función del docente en el proceso académico es relevante. Como se indicó anteriormente se basa en apoyar a la planificación académica en donde debe definirse las actividades a cumplir y los recursos necesarios para garantizar un entendimiento de los temas tratados por parte del estudiante. Adicionalmente, ejecuta las actividades planificadas realizando cambios acorde a las condiciones encontradas para permitir que todos los estudiantes adquieran un adecuado nivel de formación.

El docente es un ejecutor, un guiador y orientador siendo un modelo que los estudiantes tienen para superarse. Su función es relevante, ya que participa en todo el proceso académico siendo un gestor de desarrollo principalmente.

1.2.3.3 La función del entorno familiar

“Hemos de procurar que se democratice el acceso a las vías de distribución y generación del conocimiento para todas las personas, independientemente de sus posibilidades y necesidades de formación. Hemos de confiar en las posibilidades de un aprendizaje a lo largo de toda la vida, de una educación para el desarrollo personal y profesional que propicie la colaboración como vía de entendimiento. Y esta tarea es de todos, también de los alumnos y de sus familias”. (Marcel, 2001: p.75)

Todo proceso educativo inicia en el hogar y debe mantenerse de manera permanente. Pese a esto, son pocas las instituciones que realizan programas que apoyen a los padres de familia comprender como pueden aportar eficientemente a la educación de sus hijos. Las escuelas para padres son procesos que aportan a adquirir competencias para que los padres puedan ayudar a la formación efectiva de sus hijos, siendo mecanismos que pueden ser desarrollados e implementados en el hogar.

Los padres de familia cumplen un rol fundamental en el estudiante, brindándole un entorno adecuado para que este pueda desarrollarse y aprender. La inestabilidad en el hogar genera varios problemas que inciden negativamente en los estudiantes, por lo que los padres de familia deben promover procesos sustentados en metodologías que perfectamente pueden ser adquiridas con apoyo de programas de formación.

El fortalecimiento de la educación necesita disponer de un entorno integrador en donde la estructura familiar es indispensable tanto para los estudiantes como para los docentes. En este caso, cuando existen problemas principalmente de estabilidad del hogar pueden afectar el proceso de capacitación afectando también el rendimiento general del proceso académico.

1.2.3.4 La función del estudiante.

“Los alumnos no tienen que trabajar necesariamente por separado, aislados de los demás. El trabajo puede ser individual, pero también en pequeños grupos, interactuando con el docente y con capacidad como para evaluar su propio trabajo y el del resto de los componentes del grupo. Ya no deben ser los sujetos ‘obedientes’ que absorben, registran, memorizan y repiten la información en determinadas pruebas o exámenes. Deben ser sujetos activos capacitados para identificar necesidades de aprendizaje, investigar, resolver problemas y, en definitiva, aprender”.

(Marcel, 2001: p.89)

La función del estudiante se basa en cumplir con sus responsabilidades, para mediante ellas adquirir conocimiento útil que le permita comprender de mejor manera su entorno. Debe respetar a la institución, sus normas y procesos así como también a sus compañeros y docentes, manteniendo un comportamiento acorde lo requerido.

El estudiante debe formarse, cumplir con sus obligaciones y aplicar lo aprendido en beneficio suyo y los demás, siendo el resultado de varios procesos cuidadosamente planificados. La responsabilidad del estudiante en el proceso académico implica las garantías para poder cumplir con los resultados esperados. En este caso, la función del estudiante se determina en base de los siguientes aspectos:

- Interés en aprender
- Identificación de la importancia del conocimiento
- Capacidad del uso del conocimiento
- Fomento para el aprendizaje continuo.

La función del estudiante es permanente debiendo siempre preocuparse por mejorar sus conocimientos aspectos que pueden cumplirse mediante la auto capacitación, la capacitación formal o informal, siendo todas importantes y complementarias.

1.2.3.5 *Cómo enseñar y cómo aprender.*

“Enseñar y aprender es una estrategia que funciona. Durante más de cuatro décadas, nuestros alumnos nos han enseñado y nosotros a ellos. Mientras luchábamos para ser mejores profesores, hemos desarrollado (y tomado prestadas) un buen número de estrategias que creemos que han sido eficaces. Hemos comprendido que aprender y enseñar son dos reactivos en la combustión de una misma llama, cada uno alimenta al otro”. (Hoffmann&McGuire, 2010: p.94)

Para enseñar y posteriormente aprender es necesario contar con procesos definidos, claros y transparentes los cuales han sido el resultado de profundos estudios. Su desarrollo demanda de conocimiento y experiencia de varias personas que aportan para hacer del conocimiento un activo que puede ser transmitido y generado constantemente.

La enseñanza es el resultado de un proceso planificado en el cual se ha combinado la experiencia del docente, los recursos, la infraestructura y varios procesos administrativos que permitan contar con estudiantes. El aprendizaje es un mecanismo en donde se estimule la inteligencia de cada persona para que pueda conocer más sobre su entorno, mejorando su capacidad de gestión.

El proceso de enseñanza es requerido para que todo ser humano pueda conocer más sobre su entorno y mejorar su gestión en las diferentes actividades de su interés. Es un requerimiento esencial el cual en el ámbito académico determina la calidad de enseñanza.

Los docentes requieren de varios conocimientos relacionados a la educación, las metodologías científicas, la práctica académica entre otras. Todas estas fundamentales para que pueda desempeñarse adecuadamente. Cualquier vacío de conocimiento en las áreas requeridas puede afectar su desempeño generando graves consecuencias para los estudiantes.

Se observa de esta manera que existe un proceso dual en el cual la mayor preparación del docente y su capacidad de aplicación permite a su vez mejorar el rendimiento del estudiante dando lugar a la consolidación de un entorno de conocimiento necesario para el fortalecimiento de toda la sociedad.

1.3 Cursos de Formación

La continua capacitación del docente es un requerimiento útil para hacer de los procesos de enseñanza-aprendizaje un mecanismo para mejorar la formación de los estudiantes. La formación continua mejora sus competencias, lo que a su vez permite una optimización y uso adecuado de los recursos disponibles para generar una educación útil, actualizada e inclusiva.

1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente.

“La formación del docente en el siglo XXI, es un reto de nuestros días producto de la volatilidad de los nuevos desafíos y desarrollo que se experimenta en el mundo científico tecnológico”. (Hernández, 2009: p.8)

La constante capacitación del docente es requerida debido a que la sociedad se encuentra en constante cambio. Su actualización permite que su gestión sea eficiente, aprovechando las condiciones disponibles y maximizando los recursos para permitir que los estudiantes dispongan de procesos de calidad. Un docente preparado no se detiene frente a barreras como la falta de recursos o espacios, sino utiliza los limitantes para promover en base a su ingenio procesos de calidad que permiten disponer de estructuras académicas necesarias. Su gestión mediante la preparación constante eleva sus resultados y permite contar con procesos adecuados que hagan del conocimiento un factor de desarrollo de sus estudiantes.

“Evidencian que la mejora de la situación de los docentes es uno de los principales desafíos enfrentados por las políticas educativas latinoamericanas. Muchos países se caracterizan por un entorno profesional que presenta dificultades a la hora de retener a los buenos maestros y profesores. Son escasos los estímulos para que la profesión docente sea la primera opción de carrera. Las condiciones de trabajo son a menudo inadecuadas y existen serios problemas en la estructura de remuneración e incentivos. A esto se agrega la falta de una formación inicial y un desarrollo profesional adecuados que preparen a los docentes para la tarea de enseñar”. (Vaillant, 2006: p.18)

La capacitación le permite al docente conocer las necesidades de la sociedad y replantear los procesos educativos para que puedan ser cubiertos de manera eficiente. De esta manera, su rol es activo y fomenta cambios constantes que permiten a todos los estudiantes disponer de conocimiento.

1.3.2 Ventajas e Inconvenientes.

“El currículum de la formación de maestros suele ser demasiado teórico y fragmentado en diversas materias”. (Vezub, 2005: p.41)

Las ventajas de un proceso formativo son:

- Actualización de los conocimientos
- Mayor productividad
- Mejor comunicación con los estudiantes
- Integración de los padres de familia
- Mayor calidad en la educación
- Apoyo a la institución al cumplimiento de los estándares de calidad definidos.

Por su parte, los inconvenientes pueden ser:

- Falta de tiempo del docente para formarse
- Falta de interés del docente en actualizar su conocimiento
- Falta de espacios en la institución que incentiven a los docentes a perfeccionar sus conocimientos.

1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos

“Los modelos y enfoques de la formación siguen basados en paradigmas epistemológicos tradicionales, propios de la modernidad y no de la nueva sociedad de la información y el conocimiento. No se transmiten herramientas ni marcos conceptuales que posibiliten trabajar con la incertidumbre, con conocimientos que cambian de manera acelerada y en contextos cada vez más diversos y difíciles”. (Verzub, 2005, p.86)

Los cursos formativos deben estar debidamente diseñados y planificados para que sean eficientes. Es decir su sola realización no es suficiente si este no responde a necesidades puntuales que tienen los docentes en el plantel.

Su desarrollo demanda de un levantamiento previo y en base de la información obtenida un diseño acompañado de una estructura que garantice que los docentes van a obtener conocimiento necesario para mejorar su gestión.

Como todo proceso, su desarrollo demanda de presupuestos, personal a cargo y estructuras administrativas y académicas que permitan su realización, mismas que demandan de gestión interna de cada uno de los planteles para poder garantizar su utilización.

Los cursos formativos por lo tanto serán eficientes en la medida que integren los siguientes aspectos:

- Conformación de presupuestos para cumplir con los procesos de formación
- Conocimiento de las funciones del docente
- Identificación de su perfil
- Identificación de las necesidades formativas
- Coordinar el proceso académico
- Ejecutar el proceso académico
- Evaluar los resultados
- Retroalimentar

Como se observa, el desarrollo de cursos de formación integra actividades administrativas y educativas las cuales permiten desarrollar programas que permitan a los docentes actualizar y perfeccionar sus conocimientos. En este caso, cada plantel debe establecer los mecanismos necesarios para disponer y cumplir con las actividades necesarias.

1.3.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia

En base a lo expuesto, la importancia en la formación de la docencia radica en los siguientes aspectos:

- Permite al docente contribuir a la calidad académica, identificando debilidades que no permiten a los estudiantes comprender los temas necesarios acorde a su proceso de desarrollo
- Permite a los docentes disponer de competencias necesarias para conformar procesos viables y especializados en función del tipo de estudiantes.
- Permite a la institución crecer y mejorar su gestión con excelencia académica
- Genera procesos de educación inclusiva e integral
- Fomenta el desarrollo de la población contando con profesionales calificados y especializados.
- Permite contar con docentes especializados en las diferentes ramas del estudio.

Según Paz, María (2008) la formación permanente del docente es un requerimiento en el cual debe participar la institución, sus responsables y los docentes, permitiendo que dispongan de espacios adecuados para poder prepararse. Adicionalmente, la gestión del Estado es necesaria brindando una oferta académica acorde a las necesidades. (p.18)

La importancia de la formación del docente radica en mejorar su capacidad de gestión lo que mejora la validez de los procesos académicos necesarios para que los estudiantes puedan aprender adecuadamente.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1 Contexto

La investigación se desarrolló en el Colegio Militar Abdón Calderón N.10, que se encuentra ubicado en la Av. Mariscal Sucre y Michelena, al sur de la ciudad de Quito.

En la actualidad, dispone de los servicios de educación básica, bachillerato técnico y unificado en conformidad de lo aprobado por el LOEI, manteniendo la modalidad FISCOMISIONAL. Adicionalmente, dispone de bachillerato en ciencias, contabilidad, informática.

El Colegio Militar Abdón Calderón es una Institución particular pensionada, que dispone dentro de sus principales fortalezas de una planta docente calificada con título de tercer nivel y especialidad en Ciencias de la Educación. Adicionalmente, el 20% del personal docente, posee título de cuarto nivel situación que representa un factor positivo para garantizar una adecuada excelencia académica. Es importante citar que la edad promedio de la planta docente es de 45 años, manteniendo una distribución equitativa en cuanto a género. La mayoría trabajan bajo nombramiento, y de ellos; el 15 % trabajan bajo contrato fijo. Los estudiantes del colegio, pertenecen a la clase media, media – baja, disponiendo de un servicio académico altamente calificado a bajo costo para apoyar a la sociedad, cumpliendo el derecho de la misma a disponer de una educación adecuada. En la Institución se fomenta el arte y la cultura en las diferentes disciplinas educativas, tales como; artes plásticas, música, deportes en 23 disciplinas y recreación. Además cuenta con un programa de Instrucción Militar como parte de su malla curricular. En cuanto a sus autoridades, estas pertenecen a la Fuerza Terrestre, disponiendo de un rango de oficiales con título de tercer nivel y con una duración de tres años promedio en el cargo. Las actuales autoridades se describen en la siguiente tabla:

Tabla 1. Directivos del COMIL 1

Cargo	Personal	Título
Rector	Teniente Coronel	Dr. en Ciencias de la Educación
Vicerrector	Mayor Fuerza Terrestre	Lic. Ciencias de la Educación
Dirección Administrativa	Mayor Fuerza Terrestre	Ingeniero Comercial
Dirección Académica	Capitán Fuerza Terrestre	Master en Gerencia Educativa

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato
Autor: Diego Renato Calero Zumba

2.2 Participantes

El desarrollo de la presente propuesta contó con la aprobación del Rector del Colegio Militar Abdón Calderón N.10, quien autorizó su realización y participación activa de todos los docentes de la institución. Adicionalmente el responsable de la Dirección Académica brindó toda la colaboración facilitando la convocatoria de los docentes para su participación en el estudio de campo.

Finalmente, la Secretaría del Rectorado, facilitó la organización de todos los documentos pertinentes a la investigación realizada.

Tabla 2. Personal participante en la investigación

Personal	Cantidad
Docentes	40
Directivos	3
Investigador	1
Total	44

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato
Autor: Diego Renato Calero Zumba

Los participantes en el desarrollo de la investigación se conformaron por 40 docentes, 3 directivos y el investigador. Su participación fue necesaria para poder contar con información actualizada que determine las necesidades formativas existentes.

Tabla 3. Género del cuerpo docente.

Opción	Frecuencia	%
Masculino	11	27,50%
Femenino	29	72,50%
TOTAL	40	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato
Autor: Diego Renato Calero Zumba

La distribución en cuanto a género de los docentes mantiene una mayor concentración en la población femenina con el 72,5%, frente al 27,5% de la población masculina. Es importante citar que la institución no establece procesos de contratación en base al género sino en función de sus competencias.

Tabla 4. Estado civil del cuerpo docente

Opción	Frecuencia	%
Soltero	14	35,00%
Casado	18	45,00%
Viudo	1	2,50%
Divorciado	7	17,50%
No contesta	0	0,00%
TOTAL	40	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato
 Autor: Diego Renato Calero Zumba

Analizando el estado civil de los docentes encuestados, se observa que el 45% se encuentra casado, el 35% soltero, el 17,5% divorciado y el 2,5% viudo. Es importante observar que la mayoría dispone de un hogar formado, lo que representa una clara estabilidad para el cumplimiento eficiente de sus funciones.

Tabla 5. Distribución etaria del cuerpo docente

Opción	Frecuencia	%
20 a 30 años	9	22,50%
31 a 40 años	17	42,50%
41 a 50 años	7	17,50%
51 a 60 años	6	15,00%
61 a 70 años	1	2,50%
más de 71 años	0	0,00%
no contesta	0	0,00%
TOTAL	40	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato
 Autor: Diego Renato Calero Zumba

Se observa que la planta docente del plantel es joven, el 42,5% se encuentra entre 31 a 40 años, el 22,5% entre 20 a 30 años y el 17,5% entre 41 a 50 años, siendo estas las mayores concentraciones del estudio. Contar con una planta joven es adecuado ya que facilita el proceso de capacitación y adquisición de nuevas competencias.

Tabla 6. Cargo desempeñado por los docentes

Opción	Frecuencia	%
Docente	35	87,50%
Técnico docente	2	5,00%
Docente con funciones administrativas	3	7,50%
no contesta	0	0,00%
TOTAL	40	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato
 Autor: Diego Renato Calero Zumba

Uno de las fortalezas más importantes de la institución es contar con docentes que cumplen sus funciones a tiempo completo, evitando interrupciones. En este caso el 87,5% de los docentes cumple actividades académicas lo que permite un fortalecimiento de esta área.

Tabla 7. Tipo de relación laboral

Opción	Frecuencia	%
Contratación indefinida	25	62,50%
Nombramiento	12	30,00%
Contratación ocasional	3	7,50%
Reemplazo	0	0,00%
No contesta	0	0,00%
TOTAL	40	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato
 Autor: Diego Renato Calero Zumba

La contratación indefinida brinda estabilidad al docente, permitiéndole cumplir con sus responsabilidades de manera adecuada. En este caso el 62,5% de los docentes tiene esta modalidad lo que representa una fortaleza para la institución.

Tabla 8. Tiempo de dedicación

Opción	Frecuencia	%
Tiempo completo	27	67,50%
Medio tiempo	13	32,50%
Por horas	0	0,00%
No contesta	0	0,00%
TOTAL	40	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato
 Autor: Diego Renato Calero Zumba

El 67,5% de los docentes está contratado a tiempo completo y el 32,5% a medio tiempo. Los resultados indican una fortaleza en la institución, misma que cuenta con una base de docentes estables los cuales permiten cumplir con las actividades requeridas para alcanzar una excelencia académica y facilitan la realización de actividades como por ejemplo la capacitación.

Tabla 9. Formación académica del docente

Opción	Frecuencia	%
Bachillerato	8	20,00%
Técnico o tecnológico	4	10,00%
Lic.Ing.Eco.Arq (3 nivel)	16	40,00%
Especialista	2	5,00%
Maestría	4	10,00%
Ph.D	0	0,00%
Otros especifique	6	15,00%
TOTAL	40	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato
 Autor: Diego Renato Calero Zumba

La institución se ha preocupado por disponer de una planta docente calificada. En este caso el 40% tiene un título de 3er nivel, el 20% es bachiller, el 10% de 4to nivel y el 5% especialista. En la actualidad, la institución busca mejorar las actuales concentraciones, mediante la participación de su planta docente en programas formales de estudio en diferentes universidades del país.

Tabla10. Conocimiento del tipo de institucional la que pertenece

Tipo de Institución	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	1	3%
Fiscomisional	37	93%
Municipal	0	0%
Particular	0	0%
No Contesta	2	5%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato
 Autor: Diego Renato Calero Zumba

Las unidades fisicomisionales son aquellas que reciben el financiamiento parcial del Estado, siendo importante también los recursos privados que aporten los diferentes socios. Su

desarrollo al igual que todo plantel académico debe cumplir con todas las disposiciones del Ministerio de Educación quien regula y apruebas los valores anuales correspondientes a matrículas y pensiones.

Los resultados señalados confirman que el 93% de los docentes conocen el tipo de institución que ha adoptado el COMIL NO.10 Abdón Calderón, el 5% no contesta y el 3% considera que es fiscal.

Tabla 11. Conocimiento de la figura técnica adoptada por la institución

Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente	Frecuencia	Porcentaje
Si	1	3%
No	39	98%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato
 Autor: Diego Renato Calero Zumba

Es responsabilidad de todo directivo el cumplir con las disposiciones del Ministerio de Educación, debiendo gestionar la adopción de procesos técnicos aprobados. Estos deben ser difundidos en todo el personal incluyendo los docentes a fin de que puedan aportar a su desarrollo.

El 98% de los docentes desconoce las figuras técnicas aprobadas lo que representa una clara debilidad que puede afectar a su desarrollo. El 3% si las conoce. Claramente se puede observar un problema de difusión que amerita urgente intervención.

Tabla 12. Tipo de Relación Laboral

Tipo de Relación Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Contratación Indefinida	20	50%
Nombramiento	11	28%
Contratación Ocasional	7	18%
Reemplazo	0	0%
No contesta	2	5%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato
 Autor: Diego Renato Calero Zumba

Acorde al Mandato No.8 no se permite en el Ecuador la tercerización del personal siendo un mecanismo que impulsa el desarrollo del individuo en la sociedad.

El 50% de los docentes del plantel tiene una contratación indefinida, el 28% con nombramiento, el 18% contratación ocasional y el 5% no contesta. Los resultados indican que el personal en su mayoría dispone de un contrato laboral, lo que permite brindarles tranquilidad y estabilidad, aspectos que son necesarios para alcanzar los objetivos planteados.

Tabla13. Relación de dependencia

Tiempo de Dedicación	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo Completo	39	98%
Medio Tiempo	0	0%
Por horas	0	0%
No contesta	1	3%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato
 Autor: Diego Renato Calero Zumba

La disponibilidad de tiempo del docente acorde a su nombramiento es fundamental para garantizar sólidas estructuras académicas en las cuales existan procesos de evaluación y mejoramiento continuo.

El 98% de los docentes trabaja a tiempo completo y el 3% no contesta. Los resultados permiten observar que el trabajo completo representa una fortaleza ya que los docentes pueden concentrarse en las actividades requeridas para cumplir con las disposiciones de los organismos de control

Tabla14. Relación materia impartida con formación profesional

Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional	Frecuencia	Porcentaje
Si	38	95%
No	2	5%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato
 Autor: Diego Renato Calero Zumba

La profesionalización del docente es necesaria debiendo disponer de una formación técnica y metodológica en relación a las materias asignadas. Esto sin duda permite a los estudiantes disponer de un conocimiento adecuado y pertinente.

El 95% de los docentes tiene formación acorde a las materias dictadas y el 5% No. Los resultados confirman el plantel se ha preocupado por garantizar que los docentes tengan conocimientos en función a las materias asignadas, aspecto que representa una fortaleza.

2.3 Recursos

2.3.1 Talento Humano.

El personal que participó en la realización de la presente investigación se describe en la siguiente tabla:

Tabla 15. Personal participante en la investigación

Personal	Cantidad
Investigador	1
Docentes	40
Directivos	3
Total	44

Fuente: Encuesta a docentes.
Elaborado por: Diego Renato Calero Zumba

2.3.2 Recursos Materiales

Tabla 16. Requerimientos materiales

Material	Unidad	Cantidad
Equipos	Cámara Fotográfica	1
	Grabadora	1
	Flash memory	1
Suministros	Resma de Papel	2
Utensillos	Estilete	5
	Grapadora	3
	Carpeta	5

Fuente: Encuesta a docentes.
Elaborado por: Diego Renato Calero Zumba

2.3.3 Recursos Económicos

Tabla17. Requerimiento económico

Material	Unidad	Cantidad	Costo unitario	Costo total
Equipos	Cámara	1	200	200
	Fotográfica	1	50	50
	Grabadora	1	15	15
	Flash memory			
Suministros	Resma de Papel	2	3.50	7.00
Utensillos	Estilete	5	0.75	3.75
	Grapadora	3	3.00	9.00
	Carpeta	5	0.30	0.90

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaborado por: Diego Renato Calero Zumba

2.4 Diseño y método de investigación

2.4.1 Diseño de la Investigación.

El trabajo de investigación es de tipo cuantitativo y cualitativo, sus características generan conocimiento y producen cambios, persiguiendo un afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles.

La investigación es cuantitativa en la medida que obtiene información en base a la aplicación y tabulación de instrumentos de campo, y cualitativa en base al estudio e interpretación de sus resultados así como también del estudio de bibliografías escritas sobre los temas analizados.

El estudio tendrá las siguientes características:

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

2.4.2 Métodos de Investigación.

“El Método analítico es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos”. (Ruiz, 2013: p.9)

El análisis es la observación y examen de un hecho en particular, es decir; en nuestro caso la Institución que hemos elegido como objeto de estudio, junto con los principales autores (docentes, estudiantes, directivos, etc.)

El método aplicado en la investigación es el analítico debido a que su estudio se conformó mediante la aplicación de instrumentos de campo y su respectivo análisis para conocer ampliamente las necesidades formativas de los docentes y en base de la información alcanzada desarrollar una propuesta viable y factible de ser aplicada.

2.5 Técnicas e instrumentos de investigación

2.5.1 Técnicas de Investigación.

Toda investigación generalmente debe partir de una observación directa, éste caso no será la excepción. Es la primera parte del proceso investigativo, es decir; con la observación comienza el trabajo de acercamiento y reconocimiento de la realidad de la institución seleccionada.

“La observación directa es aquella en donde no existen intermediarios en el proceso de levantamiento de datos, siendo un proceso que guarda una estrecha relación entre el investigador y el entorno. (Merizalde, 2009: p.18)

La observación fue utilizada en la investigación determinando el proceso de llenado de los instrumentos de levantamiento. En este caso, se procedió a verificar que este se cumpla a cabalidad, permitiendo disponer de todos los datos necesarios que permitan identificar las necesidades formativas de los docentes.

2.5.2 Instrumentos de Investigación.

Los instrumentos de investigación utilizados son:

La Encuesta

“Una encuesta es un estudio observacional en el cual el investigador busca recaudar datos por medio de un cuestionario prediseñado, y no modifica el entorno ni controla el proceso que está en observación (como sí lo hace en un experimento). Los datos se obtienen a partir de realizar un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa o al conjunto total de la población estadística en estudio, formada a menudo por personas, empresas o entes institucionales, con el fin de conocer estados de opinión, características o hechos específicos. El investigador debe seleccionar las preguntas más convenientes, de acuerdo con la naturaleza de la investigación”. (Johnson & Kuby, 2005: p.110)

En cuanto a los instrumentos de recolección de datos, en el presente estudio se utilizó el cuestionario, dirigido a los docentes con el objeto de indagar en sus necesidades de formación y la importancia de la capacitación, entre otros aspectos orientados al cambio y desarrollo de sus perfiles para elevar su desempeño, permitiendo en su levantamiento disponer de información adecuada para orientar la realización de una propuesta pertinente.

2.6 Procedimiento

El procedimiento realizado se basó en los siguientes pasos:

Obtención de los permisos en el plantel para el levantamiento de datos:

Conforme se indicó anteriormente, se contó con la autorización del Rector Teniente Coronel Trozky Corella, para la realización de la investigación.

Coordinación del Levantamiento:

Se reunió a los docentes del plantel a quienes se les explicó los objetivos del levantamiento así como el proceso efectivo para que pueda ser llenado adecuadamente.

Levantamiento de datos:

Cumpliendo las fechas indicadas se cumplió con el levantamiento y recolección de las encuestas.

Tabulación de datos:

Se procedió a elaborar una matriz en una hoja de cálculo para ingresar los datos obtenidos y calcular las tasas de participación en cada cuestionamiento.

Presentación del Informe:

Se elaboró el informe respectivo en base a los resultados obtenidos, el que representó el insumo principal para el desarrollo de la propuesta.

CAPÍTULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

3.1 Necesidades Formativas.

El 68% de los docentes demanda continuar con una educación formal que les permita alcanzar un título de cuarto nivel, el cual pueda mejorar su condición laboral dentro del colegio. El 85% de los docentes encuestados señala su voluntad en participar en programas de formación, lo que indica una clara intención por mejorar sus competencias y habilidades para mejorar su desempeño. El 30% de los docentes indica que en promedio ha asistido a 6 cursos en los últimos años, lo que permite concluir que busca permanentemente mejorar sus conocimientos, siendo un recurso considerado como válido y común dentro de sus intereses, aspecto que facilita su participación activa en la propuesta desarrollada. Los cursos en que han participado han sido propiciados por el colegio, lo que determina además la intención por parte del plantel en mejorar los conocimientos de los docentes como un medio necesario para elevar la calidad académica.

Bajo estos elementos, se concluye que los docentes a cargo han mantenido regularmente programas formativos que permitan actualizar sus conocimientos, aspecto que es relevante en la institución.

Tabla18. Formación académica del docente

Señale el nivel más alto de formación académica que posee	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	0	0%
Nivel Técnico o Tecnológico Superior	3	8%
Licdo., Eco, Ing., Arq., etc. (3er nivel)	27	68%
Especialista /4to nivel)	6	15%
Maestría (4to nivel)	4	10%
Phd. (4to nivel)	0	0%
Otro, especifique	0	0%
No contesta	0	0%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato
Autor: Diego Renato Calero Zumba

El nivel de formación del docente es un elemento evaluado en los procesos de acreditación, los cuales han generado una mayor preocupación por parte de los docentes por mejorar su grado académico.

El 68% de los docentes tiene un título de 3er nivel, el 15% 4to nivel y el 8% técnico. Se observa que el plantel cuenta con docentes preparados aspecto que permite concluir que los programas o cursos de actualización de conocimientos no deben orientarse en temas básicos sino especializados.

Tabla 19. Interés por formación de cuarto nivel

Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel	Frecuencia	Porcentaje
Si	34	85%
No	5	13%
No contesta	1	3%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Autor: Diego Renato Calero Zumba

La constante preparación del docente es una responsabilidad individual y de la institución en la que labora. Es importante conocer el interés que estos tienen en perfeccionar sus conocimientos.

El 85% de los docentes si quiere continuar sus estudios buscando obtener un grado académico de 4to nivel, el 13% no y el 3% no contesta. La motivación presentada por los docentes permite concluir que existirán deseos en participar en cursos de actualización aspecto que es una fortaleza.

Tabla 20. Cursos realizados por el docente

En cuanto a los últimos cursos realizados: Número de cursos a los que ha asistido en los últimos dos años.	Frecuencia	Porcentaje
1	1	3%
2	5	13%
3	1	3%
4	6	15%
5	3	8%
6	12	30%
8	1	3%
10	2	5%
12	1	3%
18	1	3%
20	1	3%
0	5	13%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Autor: Diego Renato Calero Zumba

La participación constante en cursos permite al docente mantenerse acorde a las exigencias de la sociedad y a su avance científico y tecnológico. Es importante que los docentes participen activamente en programas que les permitan mejorar sus competencias y habilidades.

El 30% de los docentes ha participado en al menos 6 cursos anuales, 11 15% en 4, el 8% en 5 y el 13% no contesta. Estos resultados confirman que los docentes tienen interés en perfeccionar sus conocimientos lo que permite concluir que existirá una importante participación en los mismos.

Tabla 21. Tiempo del último curso realizado

En cuanto al último curso recibido. Hace qué tiempo lo realizó	Frecuencia	Porcentaje
0-5 meses	29	73%
6-10 meses	7	18%
11-15 meses	1	3%
16-20 meses	0	0%
21-24 meses	0	0%
más de 25	0	0%
no contesta	3	8%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato
 Autor: Diego Renato Calero Zumba

La mayor frecuencia en la participación de cursos es vital para el docente, debiendo actualizarse permanentemente. Es importante conocer la temporalidad en su participación para determinar si esta es o no una práctica común en la institución.

El 73% indica que hace 5 meses participo en el último curso, el 18% hace 10 meses, el 3% hace 15 meses y el 8% no contesta. Se observa que los docentes tienen interés en participar, siendo el último curso desarrollado en el presente año.

Tabla 22. Interés por capacitación educativa

Para usted, es importante seguirse capacitando en temas educativos	Frecuencia	Porcentaje
Si	38	95%
No	1	3%
No contesta	1	3%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato
Autor: Diego Renato Calero Zumba

El interés por parte del docente en capacitarse en un requisito indispensable para tener éxito en los programas desarrollados. Las instituciones académicas deben motivar a los docentes a mejorar sus competencias, aspecto que debe evaluarse.

El 95% de los docentes indica que si tiene interés por capacitarse continuamente y el 3% no. Como se observa, la realización de un curso es viable y factible entendiéndose que será del interés del docente. Como es lógico, es necesario seleccionar adecuadamente los temas a tratarse debiendo estos focalizarse en procesos relacionados a sus necesidades formativas.

Tabla 23. Modalidad de capacitación

Cómo le gustaría recibir la capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	20	50%
Semi presencial	11	28%
A distancia	3	8%
Virtual/por internet	6	15%
No contesta	0	0%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato
Autor: Diego Renato Calero Zumba

La organización de un curso debe comprender aspectos administrativos y académicos. Es importante que su desarrollo se establezca en relación a la disponibilidad de tiempo de los docentes, siendo este un factor que por lo general limita su participación.

El 50% de los docentes prefiere que el curso sea presencial, el 28% semi presencial, el 15% virtual y el 8% a distancia. Los cursos presenciales tienen la ventaja de que mantienen relación directa entre el docente a cargo y los estudiantes lo que facilita a cumplir con los objetivos, permitiendo a los estudiantes esclarecer cualquier duda del temario planteado.

Tabla 24. Horarios preferenciales para capacitación

Si prefiere cursos "presenciales" o "semipresenciales", en qué horarios le gustaría recibir la capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Lunes a Viernes	20	50%
Fines de Semana	11	28%
No contesta	0	0%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Autor: Diego Renato Calero Zumba

La organización del curso debe establecer que días de la semana debe desarrollarse. En este caso, acorde a las disposiciones del plantel se debe definir la disponibilidad de aulas y recursos necesarios.

El 50% de los docentes requiere que el curso sea dictado de lunes a viernes, el 28% fines de semana.

Tabla 25. Temática de interés para capacitación

En qué temática le gustaría capacitarse	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía Educativa	15	38%
Teorías del Aprendizaje	8	20%
Valores y Educación	8	20%
Gerencia/gestión educativa	10	25%
Psicopedagogía	8	20%
Métodos y recursos Didácticos	7	18%
Diseño y planificación Curricular	3	8%
Evaluación del aprendizaje	8	20%
Políticas educativas para la administración	1	3%
Materias a su cargo	12	30%
Formación en temas de mi especialidad	7	18%
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	5	13%
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	3	8%
No contesta		
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Autor: Diego Renato Calero Zumba

El temario de un curso debe ser estructurado acorde a las necesidades de los docentes, situación que demanda del estudio de su interés. Este requerimiento siendo esencial es poco desarrollado por la mayoría de los planteles lo que genera desmotivación y desinterés.

El 38% de los docentes demanda de estudios relacionados a la pedagogía educativa, el 30% sobre Materias a su cargo, el 25% gerencia educativa y el 20% temas relacionadas a teorías de aprendizaje, valores y psicopedagogía.

Tabla 26. Obstáculos para la capacitación

Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	21	53%
Altos costos de los curso o las capacitaciones	17	43%
Falta de información	4	10%
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución donde labora	9	23%
Falta de temas acorde con su preferencia	0	0%
No es de su interés la capacitación profesional	0	0%
Otros motivos , cuáles	1	3%
No contesta	1	3%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Autor: Diego Renato Calero Zumba

En toda institución académica existen factores que limitan a los docentes a participar activamente en programas de actualización de conocimientos. Estos se deben al tiempo disponible, interés, apoyo entre otros los cuales deben ser determinados a fin de que puedan ser superados.

El 53% de los docentes indica que la falta de tiempo es el principal limitante, el 43% los altos costos, el 23% la falta de apoyo, el 10% la falta de información y el 3% otros motivos. Todos los elementos citados deben ser considerados en el diseño del cursos a proponer.

Tabla27. Aspecto importante en una capacitación

Que aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos Teóricos	0	0%
Aspectos Técnicos/Prácticos	8	20%
Ambos	31	78%
No contesta	1	3%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Autor: Diego Renato Calero Zumba

Los avances en la ciencia y tecnología proponen diversas metodologías que deben ser revisadas para ser aplicadas en los cursos desarrollados. Estas permitirán incentivar al docente permitiendo que la formación alcanzada sea útil para mejorar su gestión.

El 78% de los docentes solicita que las metodologías combinen procesos teóricos y prácticos, el 20% técnico y prácticos y el 3% no contesta. En este caso, se observa la importancia de una metodología técnica y práctica la cual apoyará a comprender con claridad los temas estudiados.

Tabla 28. Cursos propiciados por la institución

La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años.	Frecuencia	Porcentaje
Si	38	95%
No	1	3%
No contesta	1	3%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato
 Autor: Diego Renato Calero Zumba

Las instituciones académicas deben promover el desarrollo de programas y cursos de actualización de conocimientos. Esto permitirá inclusive desarrollar una cultura que permita al docente constantemente mejorar su conocimiento.

El 95% de los docentes indica que la institución si ha propiciado el desarrollo de cursos mientras que el 3% no. Es importante no obstante que los cursos desarrollados sean enfocados en relación a los conocimientos demandados para que puedan ser efectivos.

3.2 Análisis de la Formación

3.2.1 La persona en el contexto formativo.

Los resultados muestran que existe una práctica permanente en el colegio referente a la revisión periódica de los elementos del currículo garantizando que estos estén acorde a los lineamientos y exigencias dadas por el Ministerio de Educación. En este caso, el 55% indica que es una actividad altamente importante para la institución actualizar y revisar la pertinencia del currículo en base a los requerimientos de estudio. De igual manera, el 45% considera fundamental el analizar los factores que determinan el aprendizaje, buscando incorporarlos mediante actividades en la planificación académica.

Los resultados señalan que los docentes mantienen una activa participación en los procesos de análisis de los elementos del currículo y procesos que demandan ser incorporados en la planificación académica para elevar los niveles de educación dados por el plantel. Esta situación, como es lógico demanda de docentes altamente capacitados los cuales deben recibir constantemente instrucción sobre metodologías necesarias para perfeccionar su gestión en el desarrollo y cumplimiento de la planificación académica.

Tabla 29. Análisis de elementos del currículo en la práctica pedagógica

En lo relacionado a su práctica pedagógica. Analiza los elementos del currículo propuesto por el bachillerato.	Frecuencia	Porcentaje
1	1	3%
2	2	5%
3	4	10%
4	11	28%
5	22	55%
No contesta	0	0%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato
 Autor: Diego Renato Calero Zumba

El rol del docente se basa en un estudio profundo de los requerimientos de los estudiantes por lo que debe implementar procesos que permitan analizar las prácticas pedagógicas desarrolladas.

El 55% de los docentes considera este aspecto muy importante, el 28% importante, el 10% algo importante, el 5% poco importante y el 3% nada importante. Se observa acorde a los resultados que el docente comprende sobre su rol aspecto que debe ser tomado en cuenta en el desarrollo de la propuesta.

Tabla 30. Factores condicionantes de la calidad de la enseñanza

Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	Frecuencia	Porcentaje
1	1	3%
2	0	0%
3	4	10%
4	17	43%
5	17	43%
No contesta	1	3%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato
 Autor: Diego Renato Calero Zumba

La calidad de enseñanza del bachillerato se fundamenta en procesos debidamente estructurados acompañados por docentes calificados y recursos permanentes. Estos aspectos deben ser evaluados con el objetivo de conocer su aplicación en cada institución.

El 43% de los docentes considera a este factor como muy importante e importante, el 10% algo importante y el 3% nada importante.

Tabla31. Análisis del clima organizacional

Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo)	Frecuencia	Porcentaje
1	1	3%
2	1	3%
3	3	8%
4	21	53%
5	14	35%
No contesta	0	0%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato
 Autor: Diego Renato Calero Zumba

Es responsabilidad del docente conformar un adecuado clima organizacional que fortalezca las relaciones entre estudiantes y docentes. Su desarrollo demanda de conocimientos que permitan aprovechar los recursos disponibles para utilizarlos adecuadamente. El 53% de los docentes considera a este tema importante, el 35% muy importante, el 8% algo importante y el 3% poco y nada importante respectivamente.

Tabla 32. Descripción de funciones y cualidades del tutor

Describe las funciones y cualidades del tutor	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0%
2	1	3%
3	6	15%
4	18	45%
5	14	35%
No contesta	0	0%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato
 Autor: Diego Renato Calero Zumba

La organización de procesos establece la necesidad de definir y delimitar las funciones y cualidades de cada uno de los colaboradores. Esto permite evitar duplicidad de funciones que alteren los resultados alcanzados.

El 45% de los docentes indica que este tema es importante, el 35% muy importante y el 15% algo importante.

Tabla33. Técnicas básicas de investigación en el aula

Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0%
2	0	0%
3	5	13%
4	15	38%
5	20	50%
No contesta	0	0%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato
 Autor: Diego Renato Calero Zumba

Los actuales modelos educativos no solo deben estar basados en la transmisión de conocimientos sino también en su generación. La inclusión de procesos que incentiven la investigación de los estudiantes es necesaria permitiéndoles adquirir características que perdurarán por el resto de su vida.

El 50% indica que este tema es muy importante, el 38% importante y el 13% algo importante.

Tabla 34. Estrategias para motivación de los alumnos

Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0%
2	0	0%
3	5	13%
4	18	45%
5	17	43%
No contesta	0	0%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato
 Autor: Diego Renato Calero Zumba

La educación debe motivar a los estudiantes a participar activamente. El docente debe establecer actividades que incentiven la participación y trabajo en equipo para lo cual demandan de competencias específicas para fortalecer los planes académicos.

El 43% indica que este tema es muy importante el 45% importante y el 13% algo importante.

Tabla35. Percepción de problemas de los alumnos

Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0%
2	0	0%
3	7	18%
4	23	58%
5	10	25%
No contesta	0	0%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Autor: Diego Renato Calero Zumba

Dentro de las funciones del docente se encuentra la determinación de los problemas que este tiene que no le permiten alcanzar un rendimiento adecuado.

Tabla 36. Formación académica adecuada para estudiantes

La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las características étnicas del país	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0%
2	0	0%
3	7	18%
4	11	28%
5	20	50%
No contesta	2	5%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Autor: Diego Renato Calero Zumba

El docente debe disponer de una formación especializada en función de sus responsabilidades. La calidad académica exige que los docentes cuenten con conocimientos que le permitan cumplir y ejecutar planificaciones adecuadas acorde a los temas tratados.

Tabla37. Solución de problemas en clase

Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos y ayudarles en su solución	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0%
2	0	0%
3	3	8%
4	17	43%
5	20	50%
No contesta	0	0%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato
Autor: Diego Renato Calero Zumba

En el caso de existir problemas en los estudiantes, el docente debe establecer acciones que permitan solucionarlos. Es importante citar que estos problemas pueden no ser de orden académico estrictamente, debiendo el docente acudir a personal calificado como el psicólogo educativo por ejemplo. La integración de los padres es necesaria en casos en que el problema lo amerite.

Tabla 38. Formación según orientación del aprendizaje

La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0%
2	0	0%
3	2	5%
4	15	38%
5	23	58%
No contesta	0	0%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato
Autor: Diego Renato Calero Zumba

La formación del docente es vital y necesaria permitiéndole cumplir eficientemente sus responsabilidades. Su conocimiento además le permite tomar decisiones enfocadas a mejorar el rendimiento de sus estudiantes.

El 58% de los docentes considera este factor como muy importante, el 38% importante y el 5% algo importante.

Tabla39. Capacidades intelectuales de los estudiantes

Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales, discapacitados. Auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos del desarrollo)	Frecuencia	Porcentaje
1	1	3%
2	1	3%
3	2	5%
4	23	58%
5	13	33%
No contesta	0	0%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato
Autor: Diego Renato Calero Zumba

La educación debe ser inclusiva y globalizada aspecto que incluye que toda planificación académica sea flexible. Es importante que el docente conozca como dentro de la planificación y ejecución de sus actividades se incluyan los estudiantes con necesidades especiales, para garantizar que estos puedan participar con normalidad. El conocimiento es relevante en esta área siendo Ecuador un país pionero en cuanto a su fortalecimiento con programas como Manuela Espejo.

El 58% de los docentes consideran este tema importante, el 33% muy importante, el 5% algo importante y el 3% poco o nada importante.

Tabla 40. Planificaciones académicas

Realiza la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula)	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0%
2	0	0%
3	5	13%
4	12	30%
5	23	58%
No contesta	0	0%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato
Autor: Diego Renato Calero Zumba

La planificación es esencial en todo el proceso educativo, debiendo este abarcar todas las acciones académicas desarrolladas. Su cobertura debe ser macro y micro, tomando en consideración todos los procesos que permitirán a los estudiantes alcanzar un efectivo desarrollo.

El 58% considera que este tema es muy importante, el 30% importante y el 13% nada importante.

Tabla 41. Verificación del aprendizaje

Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	Frecuencia	Porcentaje
1	1	3%
2	0	0%
3	3	8%
4	12	30%
5	24	60%
No contesta	0	0%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato
 Autor: Diego Renato Calero Zumba

La evaluación es un proceso necesario en la educación y permite de manera oportuna identificar falencias que afectan el normal cumplimiento de las funciones requeridas.

El 60% considera que este tema es muy importante, el 30% importante y el 8% poco importante.

Tabla 42. Desarrollo de programas y unidades didácticas

Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0%
2	0	0%
3	3	8%
4	20	50%
5	16	40%
No contesta	0	0%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato
 Autor: Diego Renato Calero Zumba

El desarrollo de la planificación académica requiere que se establezcan planes tácticos y operativos que comprendan todas las actividades a desarrollarse en el plantel académico a corto, mediano y largo plazo. El diseño de programas adquiere una importancia relevante ya que se convierten en orientadores para los docentes permitiendo alcanzar los resultados propuestos.

El 50% de los docentes considera a este tema importante, el 40% muy importante y el 8% algo importante.

3.2.2 La organización y la formación.

Se observa acorde a los resultados expuestos que los docentes disponen de una adecuada organización interna que les permite cumplir sus responsabilidades. El 40% de los docentes ha calificado de manera alta la organización interna entendiendo que dispone de los espacios necesarios para desarrollar una función de calidad. Los resultados expuestos permiten observar que el colegio se ha preocupado por establecer un entorno adecuado, en donde las efectivas relaciones de los docentes puedan desembocar en un ambiente motivador para mejorar constantemente su desempeño.

Es importante citar que los resultados muestran un comprometimiento entre autoridades y docentes para alcanzar mejores resultados de gestión, encontrándose un ambiente adecuado para desarrollar actividades orientadas a mejorar los conocimientos de los docentes.

Tabla 43. Estructura organizativa

Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, gestión administrativa)	Frecuencia	Porcentaje
1	3	8%
2	2	5%
3	11	28%
4	16	40%
5	8	20%
No contesta	0	0%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato
 Autor: Diego Renato Calero Zumba

Las estructuras internas deben ser constantemente monitoreadas a fin de que puedan aportar valor a los procesos académicos. Cada plantel debe implementar mecanismos para que sus procesos sean ágiles y flexibles respondiendo a las necesidades de la sociedad.

Tabla 44. Planes de mejoramiento docente

Diseña planes de mejora de la propia práctica docente.	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0%
2	1	3%
3	9	23%
4	14	35%
5	14	35%
No contesta	0	0%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Autor: Diego Renato Calero Zumba

El diseño de planes de mejora se enfocan en debilidades puntuales que cada organización tiene por lo que impulsan su mayor desarrollo. Las necesidades formativas son un elemento que debe ser atendido ya que la falta de acciones para superar los vacíos en conocimiento puede evitar que los objetivos sean cumplidos.

El 35% de los docentes indica que este factor es muy importante e importante respectivamente, el 23% algo importante y el 3% nada importante.

3.2.3 La tarea educativa.

La incorporación de actividades prácticas es una fortaleza en los procesos educativos actuales, el 45% de los docentes califica su utilización como alta e importante, señalando que su utilización es requerida para que el estudiante adquiera conocimientos sólidos referentes a los temas tratados.

De igual manera, se considera a la autoevaluación como un proceso necesario en la tarea educativa, capaz de determinar debilidades de manera oportuna para ejercer acciones preventivas y correctivas.

Nuevamente, los resultados muestran que los docentes disponen de espacios adecuados para desenvolverse, entendiendo la importancia de mantener una supervisión interna que permita delimitar las falencias para establecer planes de mejora que permitan transformar las debilidades en fortalezas.

Tabla 45. Técnicas didácticas de enseñanza

Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	Frecuencia	Porcentaje
1	1	3%
2	1	3%
3	3	8%
4	18	45%
5	16	40%
No contesta	1	3%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato
 Autor: Diego Renato Calero Zumba

Todo docente debe conocer la aplicación de técnicas didácticas que le permitan desenvolverse adecuadamente en sus funciones. Estas se soportan mediante el uso de talleres, laboratorios y aulas debidamente acondicionadas en base a los temas de estudio. El 45% de los docentes considera a este tema muy importante, el 40% importante, el 8% algo importante y el 3% poco y nada importante respectivamente.

Tabla 46. Instrumentos de evaluación docente

Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0%
2	1	3%
3	7	18%
4	15	38%
5	16	40%
No contesta	1	3%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato
 Autor: Diego Renato Calero Zumba

El docente debe desarrollar instrumentos que le permitan evaluar los resultados obtenidos, dando lugar a procesos y planes de mejora constante. Para ejecutar efectivos procesos de evaluación es importante que el docente conozca de técnicas relevantes a su desarrollo.

El 40% de los docentes considera el diseño de instrumentos muy importante, el 38% importante, el 18% algo importante y el 3% poco importante.

3.3 Los cursos de formación

Los docentes valoran las experiencias sobre la didáctica en las asignaturas que tienen responsabilidad. Es decir, consideran fundamental la aplicación de metodologías académicas que permitan incluir actividades orientadas a permitir que los estudiantes aprendan y puedan utilizar el conocimiento adquirido en el desenvolvimiento de sus actividades diarias.

Una fortaleza encontrada es sin duda la inclusión de recursos didácticos en los procesos académicos. En este caso el 55% de los docentes los utiliza, considerando que su uso permite al estudiante mejorar la comprensión sobre los temas.

La educación mediante la práctica es un mecanismo utilizado por los docentes, por lo que los cursos a desarrollar deben mantener estas características para que sean útiles en su gestión.

Tabla 47. Experiencias didácticas

Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura.	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0%
2	0	0%
3	2	5%
4	17	43%
5	20	50%
No contesta	1	3%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato
Autor: Diego Renato Calero Zumba

El desarrollo de cursos debe enfocarse a aspectos técnicos y organizacionales que permitan a la institución alcanzar un desarrollo sostenible. La valoración de las diferentes experiencias sobre la didáctica es requerida para establecer actividades que sean del interés de los estudiantes.

El 50% considera a estos temas muy importantes, el 43% importante y el 5% algo importante.

Tabla 48. Recursos locales de aprendizaje

Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0%
2	0	0%
3	4	10%
4	14	35%
5	22	55%
No contesta	0	0%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato
Autor: Diego Renato Calero Zumba

El uso de los recursos es necesario para que los estudiantes puedan conocer la importancia del conocimiento trazado. Este requerimiento es una debilidad en la mayoría de planteles académicos debido a que no siempre se encuentran disponibles.

La capacitación del docente puede orientarse a desarrollar recursos didácticos en base a la utilización de diversos materiales accesibles los que fortalecen el proceso académico.

El 55% de los docentes consideran a este tema muy importante, el 35% importante y el 10% algo importante.

Tabla 49. Estrategias para la comunicación y desarrollo

Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0%
2	0	0%
3	3	8%
4	20	50%
5	17	43%
No contesta	0	0%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato
Autor: Diego Renato Calero Zumba

El diseño de estrategias permite orientar toda acción académica, buscando que estas permitan a los estudiantes alcanzar un conocimiento relevante. Su desarrollo demanda que el docente conozca procesos de planificación en los cuales pueda dar lugar a instrumentos adecuados cuya aplicación eleven la calidad educativa.

El 50% de los docentes considera a este tema muy importante, el 43% importante y el 8% poco importante.

Los resultados alcanzados muestran el interés de la planta docente en los diversos temas levantados lo que determina que la realización de un curso es adecuado para mejorar sus competencias.

CAPÍTULO IV: CURSO DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN A DOCENTES

4.1 Tema del Curso

Técnicas de Aprendizaje Activo para mejorar la integración del docente con el estudiante

4.2 Modalidad de Estudios

La modalidad de estudios será presencial, siendo un curso que se cumplirá los días martes y jueves después de culminada la jornada académica. Su desarrollo se sustentará en módulos de gestión que el docente deberá aprobar hasta culminar con todos los temas previstos.

4.3 Objetivos

4.3.1 General.

Mejorar los conocimientos de los docentes en las técnicas de aprendizaje activo para que puedan desarrollar actividades en base a las asignaturas encargadas que mejoren la participación e integración del estudiante.

4.3.2 Específicos.

- Analizar las diferentes técnicas de aprendizaje activo existentes determinando su adecuado uso en el desarrollo de actividades que motiven al estudiante a integrarse en el aula.
- Incentivar a los docentes a incrementar la inclusión de actividades prácticas en la planificación académica como un recurso efectivo para mejorar los niveles de comprensión de los temas tratados en clase.
- Fortalecer los procesos de mejora continua en el ámbito académico, estableciendo procesos de autoevaluación y organización eficaces.

4.4 Dirigido a:

4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.

El estudio encontró que los niveles de formación de los docentes son altos. Disponen de una práctica común en asistir a programas de actualización de conocimientos, situación que les permite estar actualizados sobre los procesos académicos vigentes así como también las exigencias del Ministerio de Educación en cuanto a los temarios que deben ser incluidos en la planificación académica. Por esta razón, el curso está dirigido al nivel tres, es decir

docentes preparados demandando que los temas tratados tengan un alto nivel para que aporten a su efectiva gestión.

4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

Para el desarrollo del curso, se demandan de los siguientes recursos técnicos:

Tabla 50. Recursos técnicas

Tipo	Cantidad
Proyector	1
Laptop	1
Tablet	1
Pantalla de Proyección	1

Autor: Diego Renato Calero Zumba

Como se puede observar, los recursos solicitados son viables y no demandan de ninguna inversión por parte del plantel, lo que garantiza la realización del curso.

4.5 Breve descripción del curso

4.5.1 Contenidos del Curso.

El curso desarrollado se compone de un módulo compuesto de 6 sub módulos en los cuales se analizarán los siguientes temas:

Tabla 51. Módulos del Curso

MÓDULO	SUB MÓDULO	TEMARIO
<p>TÉCNICAS DE APRENDIZAJE ACTIVO</p> <p>Consiste en la participación e interacción de los docentes que se capacitan.</p>	<p>TÉCNICA DE LA DRAMATIZACIÓN</p> <p>Consiste en replicar las acciones y acontecimientos con técnicas de actuación, simulación y mímica.</p>	Temas a dramatizar
		Asignación de roles
		Forma de actuar
		Ejecución de la dramatización
	<p>TÉCNICA DEL TALLER PEDAGÓGICO</p> <p>Basado en los modelos psicosociales que enfocan al proceso de enseñanza – aprendizaje bajo parámetros definidos de comportamiento.</p>	Elaboración de documentos de apoyo
		Organización de fichas
		Organización de grupos de trabajo
		Desarrollo de actividades
	<p>TÉCNICA DEL REDESCUBRIMIENTO</p> <p>Son las técnicas que se basan en despertar el interés de la asignatura para desarrollar el conocimiento.</p>	Selección de temas
		Formulación de Preguntas
		Experiencias de los estudiantes
		Casos de estudio
	<p>TÉCNICA DE LA DISCUSIÓN DIRIGIDA</p> <p>Son aquellas que tienen un moderador o tutor que enfoca y dirige la discusión de acuerdo al tópico escogido.</p>	La reflexión y el análisis
		Estudio de hechos
		Despertar el interés en los estudiantes
	<p>TÉCNICA DEL CRUCIGRAMA</p> <p>Es aquella que tiene un origen lúdico a fin de despertar el interés del aprendizaje.</p>	Selección de temas
		Graficación
		Solución de crucigramas
		Estudio de aciertos y errores
	<p>TÉCNICA DEL INTERROGATORIO</p> <p>Aquella que utiliza la formulación de preguntas para desarrollar la materia.</p>	Formulación de Preguntas
Canalizar respuestas dadas		
Reflexión de Respuestas		

Autor: Diego Renato Calero Zumba

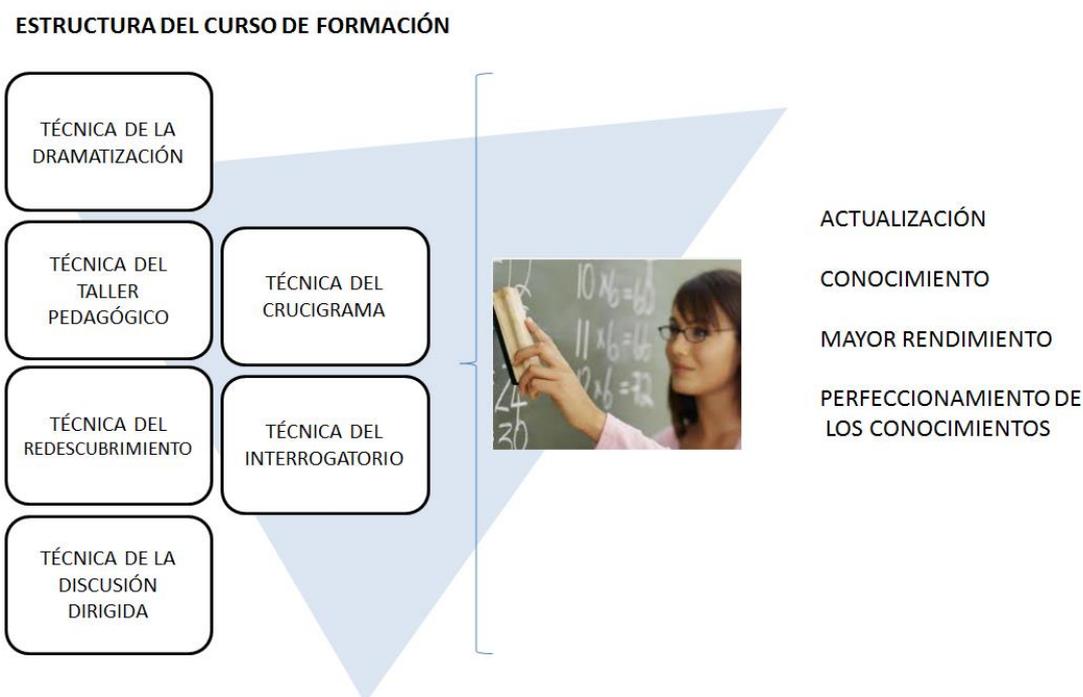
Tabla 52. Competencias y Objetivos

SUB MÓDULO	OBJETIVO	COMPETENCIAS A DESARROLLAR
TÉCNICA DE LA DRAMATIZACIÓN	Integrar a los estudiantes, mejorando su capacidad de representar diferentes roles	Comunicación, información, integración
TÉCNICA DEL TALLER PEDAGÓGICO	Determinar procesos para que las actividades planificadas puedan motivar a los estudiantes a participar	Conocimiento especializado, actuación, observación
TÉCNICA DEL REDESCUBRIMIENTO	Mejorar la capacidad de conocerse a sí mismo	Integración, relaciones con los demás
TÉCNICA DE LA DISCUSIÓN DIRIGIDA	Desarrollar capacidad de análisis y síntesis del conocimiento	Descomposición y agrupación de temas
TÉCNICA DEL CRUCIGRAMA	Mejorar la capacidad de relación de conocimiento e identificación de características	Relación de conocimientos, Identificación se significados
TÉCNICA DEL INTERROGATORIO	Obtener información sobre los procesos internos así como del criterio de los estudiantes	Integración, Participación Activa

Autor: Diego Renato Calero Zumba

La estructura académica del curso se conforma en función del siguiente organizador gráfico:

Figura No. 2- Estructura del Curso de Formación



Autor: Diego Renato Calero Zumba

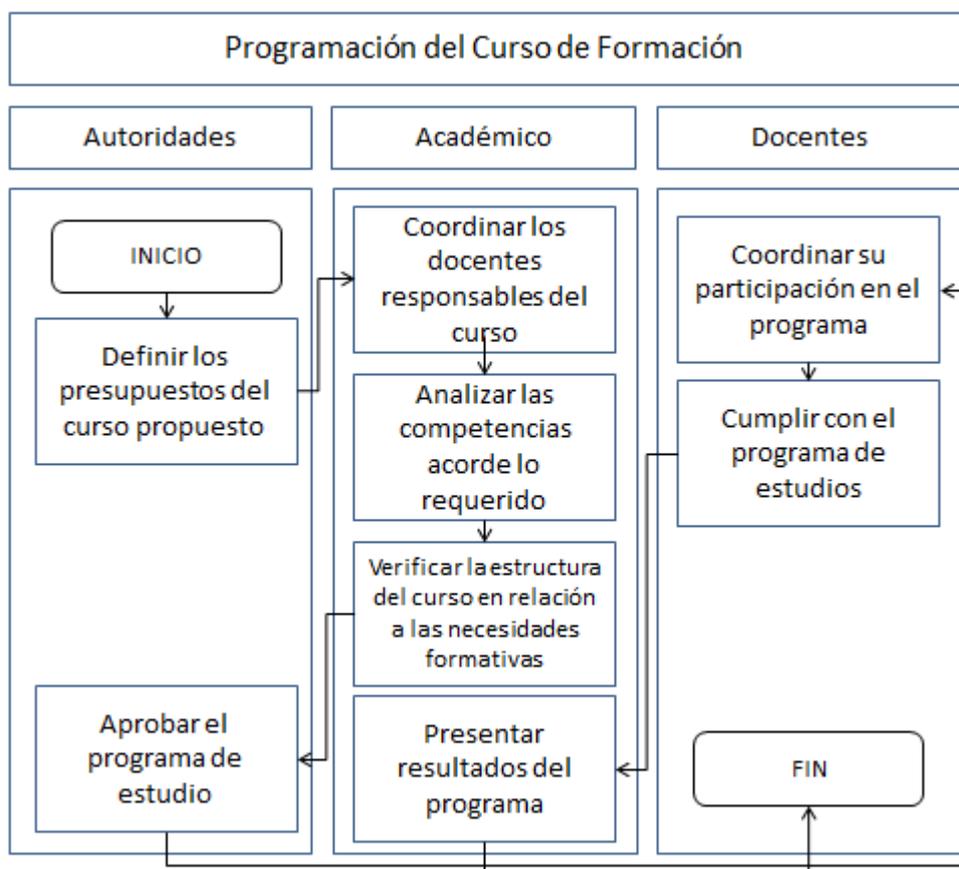
Es importante resaltar que el curso desarrollado se fundamentará en la realización de ejercicios prácticos en cada uno de los temas citados, enfocando el estudio hacia los siguientes elementos:

- Rol del docente
- Como mejorar la integración del estudiante
- Procesos para mejorar la organización interna
- Procesos de autoevaluación interna.

Mediante el estudio de las diversas técnicas citadas, el docente aprenderá a organizar su tiempo, mejorar su planificación interna, incorporar actividades que incentiven al estudiante y lo motiven a participar activamente.

Para el efectivo desarrollo del curso de formación se establece la conformación del siguiente proceso administrativo que permitirá su ejecución y cumplimiento.

Figura No. 3- Proceso de cumplimiento del curso de formación



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

Se ha definido como responsable del curso desarrollado al Dr. Juan Carlos Paz, experto en temas relacionados a técnicas de aprendizaje, adjuntando su perfil:

Apellidos:	Paz Albuja
Nombres:	Juan Carlos
Título:	Master en Gestión Educativa Doctor en Pedagogía
Experiencia:	Director Centro de Estudios ISOL Docente Colegio La Inmaculada

Proyectos:

- Participación en Talleres de Pedagogía Académica desarrollados por el Colegio La Inmaculada 2012
- Cursos de Pedagogía a Nivel Nacional
- Proyectos de Vinculación con la Colectividad para impulsar la integración de los colegios en la sociedad.

4.5.3 Metodología.

El curso desarrollado será teórico-práctico, siendo la práctica el elemento fundamental en su desarrollo. Se entregarán una serie de ejercicios en base a las diferentes técnicas estudiadas que demandan de la participación del docente. Adicionalmente, por cada técnica el docente dispondrá de un banco de datos sobre diversos ejercicios que pueden aplicarse en la planificación académica. Es importante resaltar, que el estudio es universal y puede aplicarse a diferentes asignaturas, en donde las técnicas expuestas pueden ser un importante aporte para la comprensión de los temarios incluidos en la planificación académica.

Adicionalmente, la metodología expuesta busca que el docente disponga de un sólido conocimiento referente a procesos de autoevaluación, apoyándoles en la construcción de instrumentos que permitan verificar el nivel de eficiencia de las actividades desarrolladas con relación a la comprensión obtenida en cada estudiante. La metodología práctica se sustenta en el método de estudio deductivo partiendo de aspectos generales para

posteriormente establecer elementos particulares que se basan en actividades que pueden ser incluidas en el temario para poder mejorar la integración del docente con el estudiante.

Las diversas técnicas de estudio desarrolladas permitirán que el docente incentive y motive al estudiante proponiéndole ejercicios en donde el conocimiento adquirido sea utilizado eficientemente, para ello el curso establecerá simulacros de desarrollo, en donde el docente actúa como estudiante pudiendo determinar la validez de cada actividad planteada.

4.5.4 Actividades.

- En la dramatización se realizarán actuaciones teatrales de simulaciones referentes a actividades académicas dentro del aula de clase.
- En el taller pedagógico se aplicarán los diferentes modelos pedagógicos que llevaran al conocimiento significativo.
- En la técnica del redescubrimiento realizaremos paneles, foros y coloquios que permitirán el intercambio de criterios en tópicos educativos.
- En los talleres aplicando la técnica de discusión dirigida se realizarán mesas redondas para exponer temas de interés académico.
- En las técnicas de crucigrama realizaremos competencias para la solución de crucigramas.
- En las técnicas de interrogatorio se realizarán encuestas a estudiantes y docentes para la evaluación del docente.

4.5.5 Evaluación.

La autoevaluación es una práctica regular en el colegio, aspecto que facilita el desarrollo de procesos de evaluación ya que se entiende su propósito. En este caso, la evaluación planteada será desarrollada por cada uno de los sub módulos planteados para posteriormente determinar una nota final que establece si el docente ha aprobado o no el curso.

La evaluación se desarrollará mediante un test de 10 preguntas en donde cada pregunta representará un punto. De esta manera, los parámetros de evaluación se conformarán en base de los siguientes elementos:

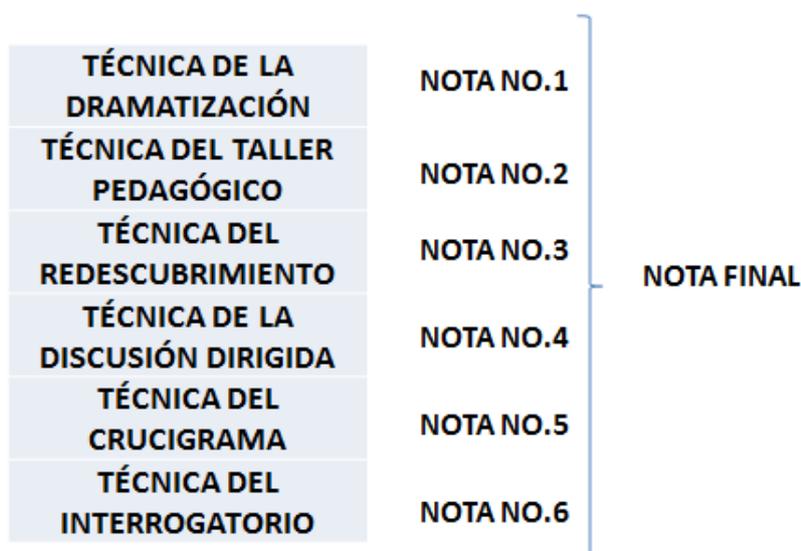
Tabla 53. Parámetro de evaluación del curso

Rango	Descripción
9-10	Excelente
7-9	Muy Buena
6-7	Buena
Menos de 6	Insuficiente

Autor: Diego Renato Calero Zumba

Al evaluarse cada sub modulo, cada participante tendrá 6 calificaciones que se promediarán aplicando la misma tabla de rangos. En el siguiente gráfico se puede apreciar el proceso de evaluación numérico.

Figura No. 4- Proceso de Evaluación Propuesto



Autor: Diego Renato Calero Zumba

En el caso de que el docente no apruebe la nota final, deberá repetir los sub módulos en donde obtuvo una calificación de Insuficiencia, permitiéndole fortalecer los conocimientos adquirido.

4.6 Duración del Curso

Como se indicó anteriormente, la intención de la propuesta es mantener a los docentes participando activamente en cursos que permitan mejorar su gestión. Dadas las situaciones encontradas, esta situación es totalmente factible ya que la realización y participación en cursos ha sido una constante en el colegio.

La duración de cada sub módulo es de 16 horas de estudio y se desarrollará en un mes calendario los días martes y jueves. La duración total del programa será de 6 meses con 96 horas de capacitación.

Figura No. 5-Duración del Curso

TÉCNICA DE LA DRAMATIZACIÓN	16 Horas	96 Horas
TÉCNICA DEL TALLER PEDAGÓGICO	16 Horas	
TÉCNICA DEL REDESCUBRIMIENTO	16 Horas	
TÉCNICA DE LA DISCUSIÓN DIRIGIDA	16 Horas	
TÉCNICA DEL CRUCIGRAMA	16 Horas	
TÉCNICA DEL INTERROGATORIO	16 Horas	

Autor: Diego Renato Calero Zumba

Será responsabilidad de todos los docentes participar en los diferentes sub módulos propuestos, siendo todos requeridos para tener una formación integral sobre las técnicas de aprendizaje activo.

El cronograma presentado es por cada sub módulo siendo este repetitivo con excepción de la actividad de presentar el docente responsable.

4.8 Costos del Curso

Los costos del curso serán asumidos por los presupuestos académicos del Colegio Abdón Calderón No. 10 y serán definidos como un gasto por capacitación a docentes, cuenta que actualmente existe. Los valores necesarios, han sido definidos en base a los recursos necesarios para que el curso pueda desarrollarse adecuadamente.

Tabla No. 55-Costos del Curso

Recursos Humanos	Valor Mensual	Valor Curso
Contratación del Docente	\$ 1.900,00	\$ 11.400,00
Recursos Didácticos		
Material	\$ 1.200,00	\$ 7.200,00
Test	\$ 160,00	\$ 960,00
Costo Total		\$ 19.560,00

Autor: Diego Renato Calero Zumba

Los equipos adquiridos para el curso serán de uso exclusivo para el mismo para evitar problemas en cuanto a su obtención que afecten su normal realización.

4.9 Certificación

Es importante que el docente reciba las respectivas certificaciones en base a su participación en el curso. Por ello, al término del mismo recibirá un certificado que indique su participación. Al final del curso recibirá un certificado adicional sobre su participación siendo un posible candidato para ser docente del curso a dictarse en base a los mismos términos a escuelas y colegios cercanos, aprovechando para convertir esta iniciativa en un programa de vinculación con la colectividad.

Su desarrollo, representa una importante oportunidad para mantener un apoyo constante al docente, fomentando la realización de cursos que fomenten un mejoramiento constante de sus competencias a fin de que su desempeño sea cada vez mejor.

La temática seleccionada es altamente requerida y su enfoque ha sido el resultado de un profundo estudio garantizando su pertinencia.

CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos en la tabulación de la encuesta aplicada a los docentes del Colegio Abdón Calderón No.10, permitieron formularse las siguientes conclusiones:

- El 25% de docentes indica que es fundamental para la institución conocer las necesidades de sus estudiantes, el 58% importante y el 18% algo importante. Es responsabilidad de los docentes establecer mecanismos que le permitan conocer lo que impide al estudiante mantener un rendimiento adecuado para definir acciones correctivas.
- El 50% de los docentes indica que la formación académica es muy importante, el 28% importante y el 18% algo importante, lo que demuestra el interés de que la mejora académica sea un proceso continuo en la institución.
- El 50% de los docentes indica que es muy importante comprender los problemas que se presentan con los estudiantes, el 43% importante y el 8% algo importante, lo que refleja una clara preocupación del docente referente al entorno familiar, social y educativo del estudiante.
- Una práctica común en el plantel es el diseño de planes de mejora, al respecto el 35% de los docentes indicaron como alta esta actividad, considerándola fundamental para implementar procesos de constante perfeccionamiento de los procesos de enseñanza-aprendizaje situación que es necesaria para mejorar los niveles educativos del plantel.
- El 40% de docentes, considera el análisis de la estructura académica como importante, 28% algo importante, 20% muy importante, el 5% poco importante y el 8% nada importante; lo que refleja que la planta docente tiene conocimiento de la estructura académica y su importancia dentro del proceso educativo.
- El 50% de los docentes considera como alta e importante la aplicación de elementos didácticos en cada asignatura, permitiendo de esta manera mantener un rendimiento equitativo, con niveles adecuados en cada estudiante.

RECOMENDACIONES

Conforme las conclusiones obtenidas, se formulan las siguientes recomendaciones:

- Para conocer las necesidades de los docentes en el plantel es importante establecer una comisión interna que periódicamente establezca evaluaciones a fin de garantizar que los cursos de formación desarrollados sean pertinentes.
- Para fortalecer la formación académica en los docentes, es necesario que se fije anualmente un presupuesto a fin de garantizar su realización y cumplimiento. En este caso, en base de la propuesta presentada es viable fijar al menos dos programas por año, siendo estos viables de ejecutarse.
- Para identificar de mejor manera los problemas existentes con estudiantes, se recomienda establecer sesiones de integración en los cuales los docentes puedan tener mayor contacto con ellos en temas generales que pueden incidir en su rendimiento. La integración fortalecerá el proceso académico.
- Debe continuar el plantel desarrollando los planes de mejora. Se recomienda que se disponga un proceso de evaluación que permita difundir los resultados alcanzados a fin de que se establezcan medidas correctivas con participación activa de los docentes.
- Es importante que se inicie con una revisión de la estructura académica verificando su relación con las disposiciones del Ministerio de Educación y adicionalmente verificando la existencia de los recursos necesarios para su desarrollo.
- Se recomienda verificar si los elementos didácticos disponibles son adecuados acorde a las funciones requeridas. Se debe además verificar si el docente tiene el conocimiento adecuado para su uso y aprovechamiento.

BIBLIOGRAFÍA

- Barbero, S, 2010, La formación integral, La Educación, 2da edición, Bogotá-Colombia
- Carr, E, 2010, El Rol del Docente en la Educación Actual, Ed. Educando a la Sociedad, 2da edición, México-México.
- Correa & Álvarez, 2005, Procesos de Educación, Ediciones Omega, 4ta edición, Lima-Perú
- Diker, T, 1997, Los modelos de la educación, Ed. Frack, 2da edición, Estados Unidos
- Eurydice, M, 2004, La formación pedagógica, Educador, 3era edición, España-España
- Ferrini, O, 2008, La formación del docente en América Latina, Ediciones de Estudio, 2da Edición, Buenos Aires-Argentina.
- Fonseca, M, 1998, La formación profesional, Unirsar, 2da edición, Lima-Perú.
- Forum World Economic, 2013. Procesos de educación.
- Garín, M, 1996, Las necesidades formativas de los docentes, Ed. Sumerio, 3era edición, Montevideo-Uruguay.
- Glatter, E, 1990, Liderazgo en la Educación, Técnicas de Liderazgo para docentes, 2da edición, España-España.
- Gómez, R, 2008, Educando, Estudios de fomento a la educación universal, Bogotá-Colombia
- González & Maura, 2007, Funciones de los docentes en los planteles educativos, Ed. Desarrollo Educativo, 2da edición, Madrid-España.
- González, F, 2004, La familia y la Educación, Biblioteca de la Familia, 2da edición, Bogotá-Colombia
- Hernández, G, 2009, Los modelos pedagógicos, ER-Educación, Biblioteca del Estudiante, México-México.
- Hoffman & Macguire, 2010, Procesos educativos, Estudios Educativos Aplicados, Estados Unidos
- Huger, Rames (2009), Modelos de educación aplicados, Ed. Grer, 3era edición, Estados Unidos

Knight, S, 2009, Los servicios Educativos aplicados al Mejoramiento Interno, Ed. Calidad Educativa, 3era Edición, Estados Unidos

Kottler, P, 1997, Dirección de Mercadotecnia, Mc Graw Hill, 4ta edición, Estados Unidos

Kuffman, A, 2009, Modelos Aplicados en la Educación, Mac Graw Hill, España-España

Ley Orgánica de Educación Intercultural, Corporación de Estudios y Publicaciones CEP.

Marcelo, U, 2001, El estudiante en la educación, TBS, 2da edición, Buenos Aires-Argentina

Ministerio de Educación, Informe de Acreditación Académica aplicada a Escuelas y Colegios, 2010

Morales, Jaime (2010), La capacitación enfocada en el docente, Universidad de Antioquia, Bogotá-Colombia

Murillo, S, 2006, El docente y su rol en la educación, Ed. Cisneros, 2da edición, Lima-Perú

Ortega, H, 2010, La educación inicial, Educar 2000, 3era edición, Quito-Ecuador

Paz, María (2008), Modelos de educación progresiva, Ed. Fomento Académico, 2da edición, Madrid-España

Pérez, R, 2000, Modelos Académicos, Universidad de Navarra, Barcelona-España.

Robles, Mario, (2010), Los procesos de enseñanza y aprendizaje, Ed. Educación Progresiva, 2da edición, México-México.

Ruiz, Paolo (2008), Proceso de Educación Universal, Ed. Homo 3, 3ra edición, Bogotá-Colombia.

Sacristán, O, 2010, Procesos Académicos y Pedagogía Académica, Ed. Moles, 3era edición, México-México

Sandoval, 2008, Necesidades de Formación Académica, Ed. Educando, 3era edición, México-México.

Segura, E, 2007, La sociedad de la Información, Ed. Sociedad y Educación, 2da edición, Madrid-España

Terigi, H, 2006, Formación del docente, Educación Americana, 3era Edición, Estados Unidos

Torello, M, 2011, El constructo Educativo, Procesos de Educación Moderna, 3era edición, Bogotá-Colombia.

Vaillant, D, 2007, Los docentes y su gestión, Ed. Bair-II, 2da edición, Estados Unidos

Vezub, S, 2005, La historia de la educación en América Latina, Educación y Progreso, Santiago de Chile.

ANEXOS

Anexo 1

Oficio de solicitud para aplicar la encuesta al COMIL No 10 Abdón Calderón.

Anexo 2

Carta de autorización por parte del COIMIL No 10 Abdón Calderón

Anexo 3

Formato de la encuesta aplicada al COMIL No 10 Abdón Calderón.

Anexo 4

Mails de envío y aprobación de la matriz de resultados de las encuestas.

Anexo 5

Fotos del proceso de encuestas y actividades en el COIMIL No 10 Abdón Calderón.