



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
Técnico Dr. Camilo Gallegos, de la provincia de Chimborazo, ciudad de
Riobamba, periodo 2012 – 2013**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTORA: Endara Prieto, Gloria del Rocío

DIRECTOR: Viñán Mereci, Christian Stalin, Mgs.

**CENTRO UNIVERSITARIO RIOBAMBA
2014**

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Viñán Mereci, Christian Stalin

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 Técnico Dr. Camilo Gallegos, de la provincia de Chimborazo, ciudad de Riobamba, periodo 2012 – 2013” realizado por Endara Prieto Gloria del Rocío; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Endara Prieto Gloria del Rocío declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Dr. Camilo Gallegos, de la provincia de Chimborazo, ciudad de Riobamba, periodo 2012 – 2013, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Christian Stalin Viñán Mereci director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Autora: Endara Prieto, Gloria del Rocío

Cédula: 180194263-0

DEDICATORIA

Al Todopoderoso, que me acompaña en cada uno de mis momentos y decisiones.

Con infinito amor y ternura a Renato, Ricardo y María Paula, mis amados hijos, que con muestras de amor y paciencia supieron aceptar que no podía brindarles todos los momentos, conversaciones, risas y consejos que tenía que haberles brindado, y sin embargo jamás me dejaron percibirlo.

A Edwin, mi querido esposo, por formar parte importante de mi ser y mi vida, por su apoyo incondicional en cada momento. Gracias por tanto amor, tolerancia y comprensión.

A Gloria mi amada Madre, por sus valiosas enseñanzas, su paciencia, su ternura, su presencia y palabras de aliento que me impulsaban en el momento justo.

A Humberto, mi Padre, por sus invalorable enseñanzas, ejemplo y guía espiritual desde el cielo.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Técnica Particular de Loja, por ser un baluarte en la eficiencia educativa a nivel nacional e internacional, la misma que con valores éticos y morales supo encaminar mis fervientes deseos de superación y realización personal.

Al Mgs. Christian Stalin Viñán Mereci, por su guía y valiosas aportaciones.

A la Dra. Lilia Vinuesa B., rectora (E) del colegio técnico Dr. Camilo Gallegos, de la ciudad de Riobamba, por su total colaboración con la realización de la presente investigación.

A todas las personas que de una u otra manera colaboraron en la realización del presente trabajo.

INDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA	i
APROBACIÓN DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xi
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPITULO 1: MARCO TEÓRICO	5
1.1 Necesidades de formación	6
1.1.1 Concepto	6
1.1.2 Tipos de necesidades formativas	8
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas	11
1.1.4 Necesidades formativas del docente	13
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo)	14
1.2 Análisis de las necesidades de formación	18
1.2.1 Análisis organizacional	19
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección	21
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	22
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa	23
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos)	25
1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano	28
1.2.1.5.1 Características del nuevo Bachillerato General Unificado (BGU)	30
1.2.1.5.2 Perfil de salida del bachiller	31
1.2.1.5.3 Estructura del bachillerato	31

1.2.1.5.4 Regulación	32
1.2.1.6 Reformas Educativas	32
1.2.1.6.1 Plan Decenal	33
1.2.2 Análisis de la persona	36
1.2.2.1 Formación profesional.....	37
1.2.2.1.1 Formación inicial.....	38
1.2.2.1.2 Formación profesional docente	38
1.2.2.1.3 Formación técnica	40
1.2.2.2 Formación continua	40
1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje	42
1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la Educación	43
1.2.2.5 Características de un buen docente	44
1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza	46
1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	46
1.2.3 Análisis de la tarea educativa	46
1.2.3.1 La función del gestor educativo	46
1.2.3.2 La función del docente	48
1.2.3.3 La función del entorno familiar	50
1.2.3.4 La función del estudiante	52
1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender	53
1.3 Cursos de formación	55
1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente	55
1.3.2 Ventajas e inconvenientes	55
1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos	57
1.3.4 Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.....	58
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA	59
2.1 Contexto	60
2.2 Participantes	61
2.3 Diseño y métodos de investigación	66
2.3.1 Diseño de la investigación	66

2.3.2 Métodos de investigación	66
2.4 Técnicas e instrumentos de investigación	67
2.4.1 Técnicas de investigación	67
2.4.2 Instrumentos de investigación	68
2.5 Recursos	68
2.5.1 Talento Humano	69
2.5.2 Materiales	69
2.5.3 Económicos	69
2.6 Procedimiento	70
CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS ..	71
3.1 Necesidades formativas	72
3.2 Análisis de la formación	74
3.2.1 La persona en el contexto formativo	75
3.2.2 La organización y la formación	77
3.2.3 La tarea educativa	78
3.3 Los recursos de formación	80
CAPITULO 4: CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN DOCENTE	91
4.1 Tema del curso	92
4.2 Modalidad de estudios	92
4.3 Objetivos	92
4.4 Dirigido a	92
4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios	92
4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios	92
4.5 Breve descripción del curso	93
4.5.1 Contenido del curso	94
4.5.2 Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso	98
4.5.3 Metodología	98
4.5.4 Evaluación	99
4.6 Duración del curso	100
4.7 Cronograma de actividades a desarrollar	100
4.8 Costos del curso	101
4.9 Certificación	101
4.10 Bibliografía	101
CONCLUSIONES	102

RECOMENDACIONES	103
BIBLIOGRAFIA	104
ANEXOS.....	107

INDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla No. 1: Resumen sobre tipología de necesidades	9
Tabla No. 2: Ventajas y desventajas de las modalidades de capacitación ...	56
Tabla No. 3: Figura profesional	60
Tabla No. 4: Gestión por parte de Directivos.....	61
Tabla No. 5: Género de los investigados	62
Tabla No. 6: Estado civil de los investigados	62
Tabla No. 7: Edad de los investigados	63
Tabla No. 8: Cargo que desempeña	63
Tabla No. 9: Tipo de relación laboral	64
Tabla No. 10: Tiempo de dedicación laboral	64
Tabla No. 11: Nivel de formación académico.....	65
Tabla No. 12: Titulación de pregrado	65
Tabla No. 13: Formación profesional	73
Tabla No. 14: Titulación de cuarto nivel	73
Tabla No. 15: La persona en el contexto formativo.....	75
Tabla No. 16: La organización y la formación.....	78
Tabla No. 17: La tarea educativa	79
Tabla No. 18: Cursos y capacitación	81
Tabla No. 19: Preferencia en el sistema de la capacitación	82
Tabla No. 20: Aspectos importantes de un curso de capacitación.....	82
Tabla No. 21: Oferta de cursos por parte de la institución	83
Tabla No. 22: Incentivo de los Directivos para con los cursos de capacitación	84
Tabla No. 23: Matriz de Resultados	85

INDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1: Metas organizacionales acorto, mediano y largo plazo	23
Gráfico 2: Recursos institucionales para la actividad educativa	24
Gráfico 3: Principales actores en la Administración Educativa	25
Gráfico 4: Grid Gerencial: Estilos de Liderazgo	28

RESUMEN

La presente investigación constituye un aporte en el diagnóstico educativo de los colegios del país, pues detecta las falencias de los docentes de bachillerato de los colegios a nivel nacional y específicamente del colegio técnico Dr. Camilo Gallegos Toledo, del cantón Riobamba, provincia de Chimborazo. El objetivo es realizar un diagnóstico de los problemas y plantear soluciones mediante un curso de capacitación.

La principal dolencia es la falta de interés por parte de los docentes en una educación continua. El curso propuesto toma como eje principal la falta de autoestima y seguridad así como el desinterés reflejado por la mayoría de los docentes, pues al contar con “nombramiento” en su trabajo -que les brinda seguridad laboral-, no tienen interés de superación, ni de una educación continua que garantice mejores oportunidades de optimización de la educación, servicio a los docentes y satisfacciones en el campo personal.

El trabajo por hacer es grande... pero gracias a propuestas como la de la Universidad Técnica Particular de Loja, se ha reconocido que la educación necesita un cambio en la mentalidad de docentes y estudiantes.

PALABRAS CLAVES: Diagnóstico, eje, falencias, dolencias, autoestima, seguridad, desinterés, educación continua, optimización, capacitación, clima social escolar, gestión pedagógica, gestión educativa.

ABSTRACT

This research is a contribution in the educational diagnosis of the country's schools, as detected shortcomings of teachers baccalaureate colleges nationally and specifically the technical college Dr. Camilo Gallegos Toledo, Canton Riobamba, Chimborazo Province. The aim is to diagnose problems and propose solutions through a training course.

The chief complaint is the lack of interest by teachers in continuing education. The proposed course takes as main focus the lack of security and self-esteem and disinterest reflected by most teachers as to have " appointment " at work , which gives them job security , have no interest in overcoming or for continuing education to ensure better opportunities for optimization of education, service and satisfaction in the dicentes field personnel .

The work done is great ... but thanks to proposals such as the Technical University of Loja, has recognized that education requires a change in the mindset of teachers and students.

KEYWORDS : Diagnosis , shaft, failures , diseases , self-esteem , safety , selflessness, continuing education , optimization , training, school social climate, pedagogy management , educational management.

INTRODUCCION

Desde hace algún tiempo atrás se ha notado una profunda disconformidad con la formación de los estudiantes a nivel primario, secundario y superior, tanto en la educación privada como fiscal, en el Ecuador y en América Latina, así como también con la formación de técnicos y profesionales dedicados a la educación. Las razones para que exista este problema latente tienen que ver no solo con el ámbito educativo, sino también económico, político, etc., que se maneja en cada uno de los contextos diferentes de cada país.

Las actividades de enseñanza que realizan los profesores están directamente relacionadas a los procesos de aprendizaje, que realizan los estudiantes con la guía y tutoría de los docentes. El objetivo de docentes y discentes consiste en el logro de la mayor cantidad de aprendizajes y el éxito está en que los estudiantes realicen las actividades cognitivas convenientes para lograrlo, mediante la interacción adecuada y los recursos educativos que sean efectivos y convenientes. En este marco tanto los medios presenciales como los virtuales deben ser dominados por los docentes, para poder llevar a buen fin el proceso.

Por éstas y otras razones la Universidad Técnica Particular de Loja ha decidido realizar una investigación con la colaboración de los Maestros de Gerencia y Liderazgo Educativo, para detectar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de algunas de las instituciones del país, en el período académico 2012 – 2013.

Para esto se toman 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.

El primer capítulo correspondiente al Marco Teórico, se hace una revisión bibliográfica de los tipos de necesidades, modelos, análisis de las necesidades, análisis organizacional, entre otros aspectos, que proponen varios investigadores con la finalidad de contextualizarlos a la realidad ecuatoriana y analizar la situación real de la educación en el ciclo de Bachillerato.

El segundo capítulo se centra en la metodología utilizada en la investigación la misma que se basa en un método científico, Se ha utilizado una técnica de investigación basada en la observación y aplicación de cuestionarios, los mismo que nos aportarán datos reales y cuantificables de la situación de los docentes, es decir el método usado fue el inductivo-deductivo.

Aunque los datos no son totalmente confiables, pues no se tuvo una total colaboración de los involucrados, en unos casos; y existieron contradicciones en otros, se puede afirmar que si nos permitieron tener un diagnóstico casi real de la situación de necesidades entre los docentes de la institución, las mismas que se ven reflejadas en las tablas de resultados expuestas en el Capítulo tres.

Por último se propone un curso de formación y capacitación que consta en el capítulo cuatro del presente trabajo, con el afán de corregir las necesidades detectadas, poniendo énfasis en la importancia de la educación y capacitación continuas, para el logro de la superación personal y profesional, que tiene como principal objetivo despertar en los docentes el interés por lograr metas profesionales más elevadas.

Es necesario que tanto los educadores como las autoridades estén conscientes de que existe una falta de preparación de los maestros, esas faltas o vacíos se verán reflejadas en los estudiantes, los cuales merecen tener como baluartes a sus maestros, pues serán ellos los responsables de su nivel de preparación para enfrentar los retos futuros.

La presente investigación se la realizó en el Colegio Técnico Dr. Camilo Gallegos, de la ciudad de Riobamba, y plantea como marco de referencia general la formación del docente, centrando la atención en lo que se refiere al perfil profesional y las necesidades de formación, con miras a describir algunas condiciones para la formación continua del profesional.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural, en el artículo 11, literal k que reza “Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes”.

La realización de este estudio es importante, para conocer las falencias y otros aspectos como técnicas de educación, planificación, características del desarrollo profesional que despliega el docente en su práctica diaria, así como las necesidades formativas que se derivan de esta actividad, para proyectar esta formación y adecuarla según se requiera.

CAPITULO 1: MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación.

No es desconocido para la sociedad en general que desde hace varios años y décadas, la educación en el Ecuador viene padeciendo una grave enfermedad que la ha sometido a procesos retrógrados que han hecho que no pueda acoplarse a los avances que la misma globalización y modernización exige a la educación actual.

Esto tuvo graves consecuencias que se van evidenciando con investigaciones como la presente. Al respecto Fabara (2013), manifiesta:

“Desde hace varios años, los estudiosos del tema educativo vienen insistiendo en la necesidad de fortalecer la formación de los docentes, porque se considera que el maestro es el eje del sistema y debe ser el protagonista de todos los cambios que necesita la educación para constituirse en factor de desarrollo y de superación”, (p. 13)

Y luego añade: “En los últimos años, recién a partir de 2006, se han producido varios cambios que, se espera, contribuyan al mejoramiento del sistema”.

Partiendo de estas afirmaciones se puede evidenciar el tiempo perdido que ha contribuido a una mentalidad conformista por parte de la mayoría de docentes, quienes al desconocer las nuevas tendencias pedagógicas, pensaron que estaban en el proceso correcto y no consideraron indagar sobre nuevas herramientas y métodos. Esta es la causa de la ignorancia (en un número considerable de docentes), en técnicas de enseñanza apoyadas en las Tic's

1.1.1 Concepto.

Las necesidades de formación docente van más allá de lo objetivo y de lo cuantificable, es decir que no solo comprende las estadísticas o mediciones de efectividad del uso de métodos didácticos convenientes por parte del profesor, sino que también tiene que ver con el aspecto subjetivo o intangible de la labor docente, que encierra la vocación, la emoción y la pasión que se pone en el proceso de enseñanza. Tomando estos dos aspectos se puede definir cuáles serían los aspectos que están faltando en la realidad ecuatoriana, para una adecuada labor docente.

Con las actuales políticas de evaluación que se están realizando por parte de las autoridades de la Educación en el País, es de conocimiento general que la educación tiene varias insuficiencias, por eso el estudio de las necesidades de formación docente es una orientación para detectar de una manera objetiva las áreas en donde existen vacíos y ocuparnos de esas necesidades, las mismas que deben tomarse en cuenta especialmente en los docentes en formación.

Al topar el tema de las necesidades de formación, se desea implicar al profesorado en la discusión y formulación de propuesta de mejora de su propia práctica. Esto no resulta fácil en contextos en donde los maestros han sido considerados como los dueños de la verdad, como ocurre en determinados medios de nuestros establecimientos, pero precisamente los nuevos aires de renovación de la práctica educativa, necesitan realizar varios cambios importantes, y éste es uno de los cambios inmediatos.

Para Chagoyán (2003), el concepto de necesidades de formación es “una actividad es decir acciones que se dirigen a la adquisición de saberes para saber hacer”. Esta definición permite concebir al proceso de educación como una sinergia permanente entre el alumno-profesor, profesor-alumno y profesor-sociedad.

Así mismo Hernández (2009), comenta que:

En este sentido es importante comentar que la necesidad es un estado psicológico de carencia que se expresa como demanda o solicitud, y constituye fuente de motivación e incentivo de las acciones humanas. En consecuencia, la necesidad de superación del docente puede ser vista como carencia de formación que experimenta este personal al asumir las tareas profesionales. Puede tener diferentes manifestaciones que se expresan en la falta de conocimientos, habilidades, cualidades entre otros aspectos que provocan que el sujeto realice diferentes acciones dirigidas al perfeccionamiento de sus tareas profesionales y de su propio desarrollo personal.

Luego de revisar algunas definiciones, considero que las necesidades de formación “son el conjunto de problemas, carencias, deficiencias y deseos que los docentes padecen en el desarrollo de su ejercicio, falencias que necesitan mejorar para conseguir una educación aceptable dentro de los parámetros de calidad internacionales”.

Con estos cambios se espera animar y promover al profesorado a iniciar proyectos de

innovación y mejora de las prácticas educativas.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas.

Se puede citar a Chavarría (2011), para quien “el educador de hoy, más que centrarse en la transmisión de una herencia del pasado, debe abocarse en la habilitación para forjar y afrontar escenarios futuros”. A esto se puede agregar que las necesidades de hoy, no serán las necesidades del mañana, es por esto que el docente en general, tiene la imperiosa necesidad de una formación continua que le asegure un conocimiento actualizado.

En este mismo orden de ideas, para Moreno y García (2008), el cambio en las áreas sociales y educativas se centran en tres elementos relacionados con la práctica docente: a) La existencia de un alumnado cada vez más diverso, b) el problema de un insuficiente rendimiento académico y c) un nivel de conflictividad en el aula. Estos tres aspectos exigen que el nuevo profesorado tenga las capacidades necesarias para poder intervenir de una mejor manera en un ambiente escolar cada vez más complejo.

Aunque las propuestas de Moreno y García, parecerían fuera de contexto, no lo es, pues la violencia o “bulling”, que se vive en las aulas a diario, es más común de lo que la gente piensa y parte del trabajo efectivo de un docente es estar pendiente de esta realidad.

Por otro lado, las tantas diversiones que llegan gracias a la tecnología y el internet, distraen la concentración y el afán de estudio a los estudiantes, que encuentran entretenimiento de una forma simple y sencilla, ocasionando pérdida de tiempo y desarrollo de capacidades.

Frente a estos dos conceptos es importante destacar que detectar las necesidades de los docentes se configuran como una base que justifica el proceso de formación, ya que, permite delimitar hacia dónde debe dirigirse para optimizar los procesos educativos.

El diagnóstico de las necesidades se constituye en un resultado tangible, medible que permite entender en dónde estamos y dónde deberíamos estar, además nos revela los puntos más álgidos para tratarlos en primera instancia.

La revisión bibliográfica revela que diversos autores describen diferentes tipos de necesidades, según sea la carencia que se va a cubrir y a quién se dirija, como puede

observarse:

Según González (2010), especialista en dificultades de aprendizaje existen varios autores que nos presentan diversas tipologías de necesidades , las cuales se puede observar a continuación:

Tabla No. 1: Resumen sobre tipología de necesidades

Autores	Tipología de las necesidades	Aspectos resaltantes
Bradshaw (1972) Gairín (1995)	Necesidades Normativas	Se basan en el establecimiento, por parte de un experto o grupo de expertos, de los niveles teóricamente deseables de satisfacción de cada necesidad, se refieren a las carencias de un sujeto o un grupo respecto a un criterio y se identifican con las necesidades del sistema
	Necesidades sentidas, percibidas o experimentadas	Basadas en la percepción de cada persona o grupo de personas sobre determinadas carencias, resultan ser una apreciación subjetiva, condicionada por factores psicológicos y sociales particulares. Es la respuesta de los sujetos o grupos a preguntas como: ¿Qué

		deseas?, ¿Qué te falta?, ¿Qué necesitas?
	Necesidades expresadas o demandas	Es la que se detecta en función de un servicio o programa, se identifica con lo manifestado
	Necesidad Comparativa	Es el resultado de la comparación entre diferentes situaciones o grupos
D'Hainaut (1979)	<ul style="list-style-type: none"> - Necesidades de las personas versus necesidades de los sistemas. - Necesidades particulares versus necesidades colectivas. - Necesidades conscientes versus necesidades inconscientes. - Necesidades actuales versus necesidades prospectivas. <p>Necesidades según el sector donde se manifieste:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Privado y familiar. - Social. - Político. - Cultural. - Profesional. - Ocio. 	
Tejedor (1990)	Necesidades Sociales	Nivel de déficit percibido por las instituciones
	Necesidades Individuales	Nivel de déficit percibido por los individuos y microgrupos sociales
Fernández (1992)	Necesidades Reales	El individuo o la sociedad sienten o puede sentir o describir la necesidad con univocidad
	Necesidades Sentidas	El individuo o la sociedad sienten pero no puede describir porque le faltan determinados parámetros

	Necesidades Potenciales	Aquellos que la sociedad ni siente ni puede describir pero que, aun así, existen. Porque son reales o sentidas en otros grupos culturales de sociedades “no dispares”.
Stuffelbeam (1996)	Basada en la Discrepancia	La necesidad es la diferencia existente entre los resultados deseados y los observados
	Perspectiva Democrática	La necesidad es el cambio deseado por la mayoría del grupo de referencia
	Perspectiva Analítica	Necesidad es la dirección en la que pueda producirse una mejora en base a la información disponible.
	Perspectiva Diagnóstica	Necesidad es aquello cuya ausencia o deficiencia es perjudicial

Fuente y elaboración: González Núñez, Belkis Josefina (2010). Perfil profesional y necesidades de formación del docente.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.

Evaluar es una actividad que por lo general causa temor a las personas involucradas en cuanto tiene que ver con su estabilidad laboral, pero este paradigma debe ser desterrado de la concepción de todas las personas que realizan una actividad, no solo en el campo educacional sino en el profesional, pues la evaluación lejos de ser una actividad para juzgar el desempeño de los involucrados, sirve únicamente para detectar parámetros que deben

ser mejorados y corregidos; cambiar hábitos y costumbres, así como un cambio de actitud son importantes para la consecución de mejores niveles de calidad.

La investigación y posteriormente la evaluación en la formación y desarrollo profesional del docente en ejercicio, es el primer paso para detectar las necesidades de las personas implicadas.

La evaluación es una actividad relevante y significativa en toda planificación y desarrollo de la formación docente, esta afirmación tiene especial relevancia, cuando se pretende hacer proposiciones concretas en un proceso de formación continua, y se hace necesario favorecer las claves (procedimientos, conceptualizaciones, herramientas, técnicas, instrumentos) a fin de promover una práctica evaluativa con sentido, racionalidad y funcionalidad, tomando en cuenta todos los elementos que participan en la misma.

En este punto vamos a citar el concepto de evaluación educativa según Valenzuela (2012), quien la define como: “un proceso y a la vez un producto, cuya aplicación nos permite estimar el grado en el que un proceso educativo favorece el logro de las metas para las que fue creado”.

Agrega además que:

En general, las palabras evaluación, evaluar y valorar tienen una misma raíz etimológica: **valor**. Este concepto se refiere al grado de utilidad, o potencial de las cosas, para satisfacer una necesidad o proporcionar bienestar o deleite. El significado de valor lleva implícito la idea de polaridad, en cuanto a que juzgamos las cosas como positivas o negativas, buenas o malas, bellas o feas; y la idea de jerarquía, en cuanto a que juzgamos las cosas como poseedoras de mayor o menor importancia.

Pero, en realidad ¿cómo se puede poner determinados estándares de valor educativo?, eso se lo puede lograr mediante comparaciones con sistemas evaluativos que han logrado éxito y resultados positivos, pues aunque la idea de calidad puede llegar a ser relativo, también es cierto que sistemas funcionales y con excelencia, no admiten lugar a discrepancias. O son positivos o son negativos.

1.1.4 Necesidades formativas del docente.

El proceso de formación integral del docente implica profesionales que sean en primer lugar éticos, ciudadanos democráticos e incluyentes, equitativos y baluartes de su propia cultura. Tienen que ser entes competentes y capaces de insertarse en los procesos de desarrollo científico y tecnológico del país y del contexto globalizado.

Esta capacitación se la puede realizar de dos formas, por medio de una ayuda de parte del Gobierno a través de los entes designados para esto, y muchas de las veces con inversión propia, lo cual constituye un costo demasiado elevado.

Se debe dar impulso y difusión a una educación humana y comunitaria, en el sentido de que en la actualidad es necesario el intercambio de conocimientos entre docentes de varios lugares del mundo, pues las enseñanzas serán de mejor calidad si es consensuada entre varios expertos del ámbito educativo, que el accionar individual o en solitario de un docente que formula sus propios conceptos y conclusiones.

Para el logro de éste intercambio de experiencias y enseñanzas existen varias herramientas gracias a la tecnología, como pueden ser las aldeas globales, los bloggers, redes sociales especializadas, entre otras.

Ante los continuos cambios en las diferentes áreas del saber humano, es inevitable la obsolescencia del conocimiento recibido en todas las profesiones; esto también es inherente a la formación del educador; uno de los actores principales del hecho educativo.

Otro aspecto que debe ser tomado en cuenta por los docentes innovadores es el de la capacidad de abstracción, para buscar la simplificación de la realidad y hacerla comprensible en los contextos en los cuales se desenvuelven los estudiantes. Esto evitará que los conocimientos tradicionales no sean tomados como una verdad absoluta, pues muchas veces fueron asimilados desde épocas anteriores pero que en la actualidad no se ajustan a la realidad.

Para lograr esto es necesario que los profesores dejen de lado posturas ridículas y asuman con humildad una actitud de aprendizaje consientes que la ciencia avanza día a día.

En la sociedad actual, con sus acelerados y permanentes cambios, que penetran los

diversos sectores de la sociedad, es necesario que la educación se constituya en un instrumento de progreso, desarrollo social y científico. La innovación se convierte en una necesidad imperativa; es la base de la sociedad del conocimiento y cada vez, se apoya más en el uso de la tecnología.

Por lo tanto la educación constituye la llave y clave en todo este proceso que se prolonga a lo largo de la vida, y tiene como misión principal evitar la exclusión en la sociedad y más bien fortalecer la inclusión en ella.

Para lograr esto, la formación continua, en los últimos años, ha ganado gran relevancia, pues promueve una constante adaptación de los ciudadanos a las necesidades y demandas de esta nueva sociedad en constante mutación.

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

Para realizar una intervención socioeducativa se debe partir del estudio del contexto en el que se quiere realizar dicho análisis, pues las realidades educativas y las características de los educandos nunca serán iguales. Se deberá utilizar el método científico sobre el cual se base el accionar, pues éste debe ser preciso en su planteamiento y realización, pues de lo contrario el coste tanto humano como económico puede ser muy alto.

Por lo tanto el modelo que se deberá plantear deberá ser único de acuerdo a las características del medio en el que se va a desarrollar, sin embargo existen ciertos modelos que son de gran ayuda a la hora de decidirse.

Pérez (1994), nos presenta el modelo de A. Rosett¹, el mismo que tiene en cuenta cuatro elementos fundamentales:

- Situaciones desencadenantes: de donde partimos y hacia dónde vamos.
- Tipo de información que buscamos: óptimos, reales, sentimientos, causas y soluciones.
- Fuentes de información.

¹ Allison Rossett, Profesora en Tecnologías Educativas de la Universidad Estatal de San Diego

- Herramientas para la obtención de datos

Añade además: “Su modelo gira en torno al análisis de necesidades de formación y toma como eje central el conjunto de elementos del segundo punto, para llegar al rendimiento satisfactorio y deseado”.

Analizando lo planteado por Rosett se puede decir, que los dos primeros puntos son los importantes, puesto que un contexto educativo es único y requiere de un estudio particular, es decir que una aplicación de análisis de necesidades aplicadas en un determinado país que arrojó datos y resultados positivos, no necesariamente va a funcionar en otro país.

Por otro lado y revisando los diferentes modelos, tenemos el de Kaufman, al respecto Pérez (1994), señala que entre las cualidades que caracterizan la evaluación de necesidades, señaladas por Kaufman (2004)², se anotan los siguientes elementos:

- Participantes en la planificación: ejecutores, receptores, sociedad.
- Discrepancia entre “lo que es” y “lo que debería ser” en torno a: entradas, procesos, productos, salidas y resultados finales.
- Priorización de necesidades.

Las etapas que señala para efectuar una evaluación de necesidades son las siguientes:

- Tomar la decisión de planificar
- Identificar los síntomas de problemas
- Determinar el campo de la planificación
- Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación
- Determinar las condiciones existentes, en términos de ejecuciones mensurables
- Determinar las condiciones que se requieren en términos de ejecuciones mensurables
- Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación
- Asignar prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas en las que se vaya

² Ana María Kaufman, Licenciada en Ciencias de la Educación y Profesora de Enseñanza Secundaria Normal y Especial. (Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires).

a aplicar determinada acción

- Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante.

Kaufman, por su parte va más allá y es más minuciosa y concisa al hablar sobre “lo que es” y “lo que debería ser”, pues este punto es el que determinará las acciones a realizar y las decisiones a tomar. Solo cuando se detecte con claridad el problema se podrán plantear soluciones.

Al hablar del modelo de F. M. Cox, Pérez (1994), señala que uniendo el análisis de necesidades a la problemática comunitaria, elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios, que en resumen trata los siguientes aspectos:

- La institución
- El profesional contratado para resolver el problema
- Los problemas, cómo se presentan para el profesional y los implicados
- Contexto social del problema
- Características de las personas implicadas en el problema
- Formulación y priorización de metas
- Estrategias a utilizar
- Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias
- Evaluación
- Modificación, finalización o transferencia de la acción

Por su parte F. M. Cox, ya toma en cuenta el contexto y ese aspecto es muy importante, pues se diseñan las soluciones a partir del contexto de los problemas y necesidades, además plantea también acciones de evaluación, que servirán para conocer la efectividad de las acciones tomadas.

El modelo de D'Hainaut³ (1979) establece cinco dimensiones para la clasificación de las necesidades formativas:

³ Louis D'Hainaut, Professeur Université de l'État à Mons, La Universidad de Mons (UMONS) es una universidad francesa de Bélgica situado en Mons en la provincia de Hainaut , cerca de la frontera franco-belga.

1. Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas. Las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia. A menudo existe conflicto entre las necesidades individuales y las necesidades de los sistemas de pertenencia. En estos casos, se pueden establecer diversas formas de poder que soslayen la conflictividad mediante imposición, negociación, consenso, etc.

2. Necesidades particulares frente a necesidades colectivas. Las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos. En ciertos momentos, esta dimensión puede confundirse con la anterior, si se interpretan a las colectividades como sistemas sociales.

3. Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes. Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por el contrario, ésta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.

4. Necesidades actuales frente a necesidades potenciales. La vigencia de una determinada necesidad puede no ser presente y estar en función de un cambio futuro, más o menos previsible, de las condiciones contextuales. Pueden existir, por tanto, necesidades cuya existencia se espera para una situación o un momento distintos de los actuales.

5. Necesidades según el sector en que se manifiestan. Se establecen seis *contextos vitales* en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. En cualquiera de ellos puede surgir una necesidad.

La clasificación de D'Hainaut es holística, es decir que aborda diferentes dimensiones del individuo con relación a sus necesidades internas y externas, individuales frente a colectivas, pasando de las necesidades conscientes a las inconscientes.

Finalmente hay que resaltar que el modelo de D'Hainaut se basa en método deductivo es aquel cuando el contenido que se presenta va de lo general a lo particular.

La principal finalidad de este método es la de determinar la raíz de la problemática, por lo tanto se debe subdividir y clasificar las necesidades que se puedan percibir, para ir las solucionando por partes.

Se ha presentado de manera resumida y concreta las principales características de los modelos más representativos en el tema de análisis de necesidades formativas, es de esperarse que el diagnóstico esté adscrito a la forma muy personal de quien lo realiza, y al contexto en donde se lo hace; en otras palabras el diagnóstico tendrá resultados variables que dependerán de la valoración que la persona le imponga a los diferentes aspectos presentados en los diversos métodos.

1.2 Análisis de las necesidades de formación.

Como se puede notar todos los modelos presentados tienen aspectos muy importantes al momento de evaluar las condiciones en las cuales se quiere aplicar un determinado método. Sin olvidarnos de las diversas perspectivas, es importante diferenciar la dimensión individual de la colectiva.

Como dimensión individual se puede anotar por ejemplo los diversos puntos de vista de los participantes de una mesa de análisis de las necesidades de determinado contexto, para en base a ese análisis individual poder obtener las soluciones, por otro lado la dimensión colectiva se refiere a la visión holística de las necesidades, es decir mirar los fenómenos generales, o que se repiten para poder tratarlos de una manera masiva.

Así, Tejedor (1995), presenta diversos «modelos tipo», que se han dado cronológicamente y han sido propuestos por otros autores, sin pretender ser exhaustivos: (a) modelos de aproximación a la evaluación de necesidades; (b) modelos de elementos organizacionales; (c) modelo colegial comunitario; (d) modelo ecológico; y (e) modelo cíclico.

Por otra parte, Pérez (1991), describe otros modelos de análisis de necesidades desde la perspectiva de los servicios sociales, entre los que incluye: (a) Modelo de A. Rossett; (b) Modelo de F. M. Cox; (c) Diseño de Mckillip; (d) Diseño de Illinois; entre otros. También considera aquellos modelos que tienen en cuenta las fuentes que se utilizan para detectar las necesidades. Es decir, toma en cuenta las necesidades recogidas a partir de: (1) autoevaluaciones; (2) la evaluación realizada por los agentes colaterales al ejercicio de la

función que se pretende estudiar; y (3) el análisis de las demandas que el sistema u organización requiere de la función que se pretende estudiar.

Agut (2000), presenta cinco modelos en la evaluación sobre el análisis de necesidades: (a) modelo de análisis de desempeño; (b) modelo organización-tarea-persona; (c) modelo de elementos de la organización; d) modelo rueda de la formación; y e) modelo de análisis anticipatorio de necesidades de formación-desarrollo de competencias. Los cuales describe detalladamente como preámbulo a la presentación de su propio modelo de análisis de necesidades de competencias directivas.

De todas formas, cualquier modelo se basa en tres fases bien definidas que serían el diagnóstico, las probables soluciones aplicables a cada problema y por último es importante realizar una evaluación que permita identificar la validez de las soluciones que se dieron al problema.

La evaluación debe ir acompañada de una supervisión o control para que se cumplan los objetivos y tiempo de ejecución de las soluciones establecidas.

1.2.1 Análisis organizacional.

Realizar un análisis organizacional constituye una de las tareas de más importancia en la detección de algún tipo de falencia dentro de la institución, y constituye además la causa de graves problemas, pues no hay que olvidar que un buen ambiente de trabajo es necesario para el mejor rendimiento de docentes, alumnos, personal administrativo, padres de familia y todos los actores educativos.

Este tema se enmarca en la necesidad de lograr un buen nivel de comunicación entre todas las instancias, de manera que no se produzcan los ruidos o distorsión de los mensajes que salen desde los diferentes niveles jerárquicos de la institución y que hacen tanto daño a las relaciones interpersonales.

Los maestros deben estar conscientes de que los extremos en temas como idealismo, ideologismo, tecnicismo, cientificismo o empirismo, lo único que conseguirán será tener estudiantes enmarcados en la manera de pensar del maestro, y no seres individuales que tengan libertad de pensamiento e iniciativas propias para descubrir mejores métodos y sistemas.

Así mismo es necesario que en ninguna instancia se pierda la “capacidad de asombro” de los actores educativos internos (administrativos, maestros y directivos) refiriéndose éste término al hecho de que existan personas dispuestas a aprender de otras, el aula de clase ofrece esta oportunidad, entre docente y estudiantes.

Un verdadero proyecto de análisis organizacional debe incitar a una transformación no solo en los espacios físicos, intercambio de información, métodos de enseñanza y ruptura de la propiedad privada del aula, sino también en fomentar el clima favorable para el trabajo, pues no debemos olvidar que cuando existe un ambiente laboral sano, se fomenta a una mayor productividad por parte del material humano.

El trato que se brinde a los estudiantes deberá ser en términos generales igual para todos. Pero hay circunstancias en que el alumno estará pasando por momentos realmente difíciles y es ahí donde el docente deberá considerar un trato diferente para con esa persona.

Por otra parte, se debe propagar a mantener una comunicación transversal, es decir que se rompe con el esquema de jerarquías, para dar paso a una comunicación que se origine en cualquiera de los niveles y se propague hacia todos los niveles de una manera transversal, esto facilita una retroalimentación en todas las instancias de la institución.

Un docente que no gusta de relacionarse con los demás, no puede enseñar a sus alumnos con entrega total. Todos sus esfuerzos serán en vano, pues les estará transmitiendo fastidio, amargura e intolerancia mediante una comunicación gestual.

La interacción que existe entre el personal directivo, administrativo, docentes, alumnos y padres de familia, se concreta cuando hay trabajo de equipo, en esta situación se debe crear una sinergia grupal en la consecución de la metas comunes y colectivas. Por lo cual la comunicación dentro de la institución y fuera de ésta es de vital importancia, pues se debe propagar, cultivar y mantener una red de relaciones, esta red se conforma por las áreas ya citadas anteriormente, los mismos que deben encargarse de cultivar la misma con una buena actitud, para lograr que estas relaciones beneficien a todas las partes interesadas

Como se puede observar, se busca establecer un ambiente de colaboración y de interacción en donde todos los actores educativos sean partícipes y colaboradores en el mejor funcionamiento de los procesos educativos, atrás quedó la idea caduca y conductivista en

donde el directivo era la única personal que podía opinar e imponer sus criterios.

Actualmente se toma la filosofía constructivista y participativa, en donde tanto el alumno como los actores educativos, son participes directos en la construcción del conocimiento.

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.

La nueva era tecnológica ha implantado una nueva visión respecto a las perspectivas educativas, ha hecho necesaria la reforma de prácticas educativas, así como la visión de una educación abierta a nuevas posibilidades y criterios, los mismos que ayuden a impartir una práctica docente más actual y realista, es decir que se ajuste a las realidades de cada región.

Los nuevos fundamentos del Buen Vivir, que ahora imperan en nuestro país, condensa entre uno de sus principales ejes el derecho de todos los niños y jóvenes a una educación inclusiva, es decir que todos tengan las mismas oportunidades de acceder a una educación de calidad, por lo tanto, los maestros deben estar preparados para brindar esa educación más efectiva.

El desarrollo de un pueblo y de una nación están directamente relacionados con la educación, así se puede afirmar que el interés que los gobiernos pongan en el desarrollo de la investigación, implementación de la tecnología en centros educacionales y el cultivo de valores humanos en los educandos, estarán garantizando el desarrollo social y económico de los mismos.

Por otro lado los colegios, como entes sociales preocupado por su entorno, deben involucrarse en la formación continua de sus egresados (bachilleres), sobre todo al advertir que estos jóvenes han de ser los que más alto puntaje deben obtener en los exámenes de admisión a las diferentes universidades; es decir los futuros docentes serán las personas mejor preparadas de entre los universitarios.

Así mismo, refiriéndonos a los docentes, es necesario indicar que por hoy se confirma en la mayoría de los establecimientos tanto escolares como a nivel de bachillerato, existe la sensación de aislamiento y desactualización por parte de educadores en su práctica diaria; además, el poco interés que muestran por participar y realizar cursos de actualización que

les permita innovar el contexto educativo. Lastimosamente esta es una realidad que todos lo saben, pero nadie se atreve a enfrentarla.

La exigencia de la que hablamos anteriormente en cuanto al puntaje que deben reunir los bachilleres que optan por una carrera de docencia en cualquier rama, hace que la proyección futura se la avizore con optimismo, puesto que los docentes considerarán a la “capacitación continua” como algo inherente a su profesión.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

La relación entre instituciones educativas y sociedad, se traduce en requerimientos y exigencias por parte ésta, en lograr mejores niveles de excelencia y transparencia en su gestión; es por esto que las instituciones educativas tienen la obligación de dar cuentas sobre sus acciones y también tienen la obligación de redefinir metas, visión y misión institucionales que cumplan con estas obligaciones que tienen para con la sociedad.

Esta misión y objetivos deben estar enmarcados en escenarios que presten el servicio público fundamental como es la educación, que garanticen además el acceso social al conocimiento para de esta manera estar a la vanguardia del avance mundial y aporten con capital intelectual y social, es decir personas con un rico contingente en conocimientos y en calidad humana.

Para lograr un mejoramiento de calidad de educación es importante hablar también de planificación y metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo, que permitan tener una conexión y control de la situación actual y el futuro deseado. Para lograr una identificación de metas claras y reales se puede acudir a un análisis FODA, el mismo que ayuda a realizar un análisis de fortalezas y debilidades con que cuenta la institución y de oportunidades y amenazas que puede influir en el desarrollo de la misma.

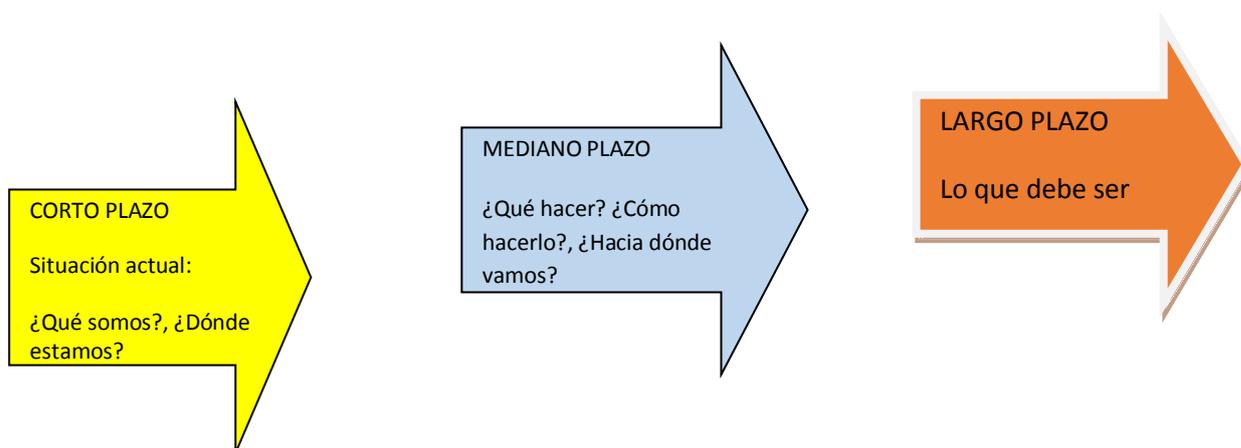
R. Palacios, (1997), expresa de forma categórica que la práctica, planeación y estratégica son términos que se utilizan por separado; sin embargo, esta visión por separado no permite obtener resultados satisfactorios, pues cada una se concentra en sus logros y objetivos particulares. Por lo tanto la unión de estas tres actividades sumadas a un diagnóstico de la institución y basadas en las metas a alcanzar deben ser realizadas de manera armónica y complementaria.

Partiendo de esta afirmación se puede decir que de acuerdo a la prioridad o urgencia de determinadas acciones se planificarán las metas a corto, mediano o largo plazo. Para esto se puede utilizar una matriz en la cual se haga constar por ejemplo: actividad, fecha de inicio, fecha de finalización, responsable, recursos; basadas en el tema de prioridades.

Para determinar el nivel de prioridades es necesaria la aportación de los directivos y autoridades del establecimiento, es decir de los niveles más altos, que son los que toman las decisiones.

A continuación se presentan las ideas principales que se deberían tomar en cuenta para lograr metas organizacionales a corto mediano y largo plazo.

Gráfico 1: Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.



Fuente: Gloria Endara Prieto

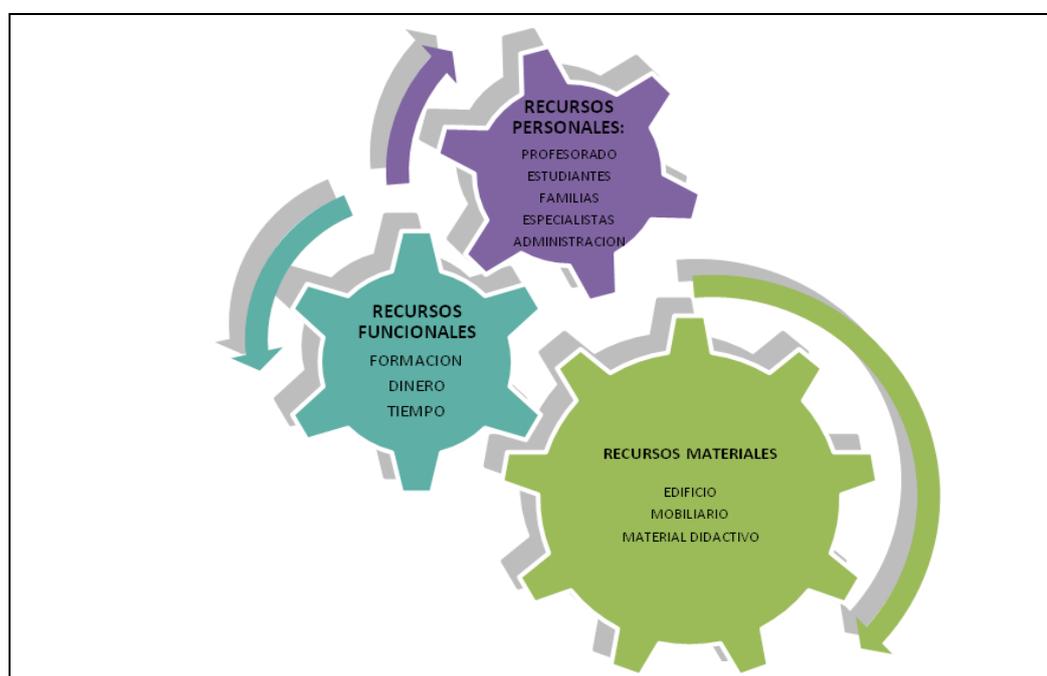
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Se considera que son tres los recursos necesarios para una actividad educativa de excelencia y que están directamente relacionadas para lograr una actividad educativa que satisfaga las exigencias actuales. Al decir que mantienen una relación directa, se está asumiendo la interacción entre las mismas.

Los recursos humanos (director, profesorado, estudiantes, familias, especialistas, administración, servicios, etc., protagonistas del hecho educativo), tienen un importante papel pues son ellos los encargados de la labor educativa de forma transversal. Los recursos materiales (edificios, mobiliario, material didáctico, equipos, etc.), que determinan

el espacio escolar en el que se desenvuelve el proceso y que es importante en la medida en que con espacios adecuados, amplios e iluminados, se logran mejores resultados, así como contar con materiales y equipos que facilitan el proceso de enseñanza-aprendizaje. Y por último los *recursos económicos*, que hacen posible la adquisición de materiales, la instalación de espacios adecuados y la contratación del personal más capaz para el proceso.

Gráfico 2: Recursos Institucionales para la actividad educativa



Fuente: Gloria Endara Prieto

Lograr un nivel óptimo en todos los niveles es difícil pero no imposible, vamos a suponer que una vez que se ha logrado un nivel de aceptación en los recursos antes mencionados, no se debe olvidar el trabajar en ambientes de interacción, pues tradicionalmente, en muchos centros escolares las condiciones de trabajo han propiciado el aislamiento de profesores, así como también la falta de empoderamiento por parte de éstos, es decir, cada uno se limita a cumplir con su obligación, pero no se preocupa por dar un “plus”, o un aporte en la consecución de metas que deberían ser comunes.

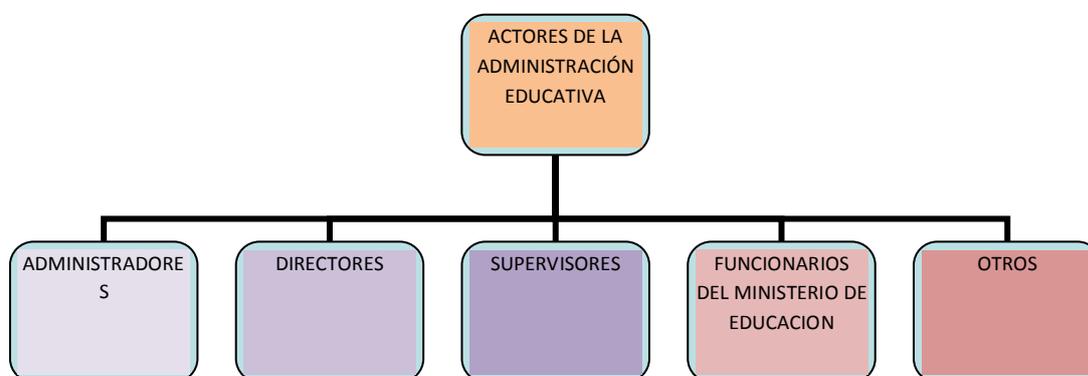
Por lo tanto, hay que buscar espacios que propicien la interacción y comunicación entre actores educativos, con el objetivo de corregir y ajustar propuestas, y de romper barreras

sociales que impidan o dificulten una interacción confiable, abierta y positiva.

Dentro de los recursos humanos también se debe tener en cuenta a las autoridades externas que desde las dependencias estatales nacionales, están en constante actividad de mejoramiento de la calidad educativa, y que son los encargados de implantar políticas y lineamientos dirigidos a todas las entidades educativas y que deberán ser acatadas por éstas.

Este recurso humano se lo resume en el siguiente gráfico.

Gráfico 3: Principales actores externos en la Administración Educativa



Fuente: Gloria Endara Prieto

Los recursos y aspectos abordados anteriormente son finalmente, los que originan la cultura institucional, en el sentido de que los recursos serán una clara muestra de la manera como se desarrolla el proceso de enseñanza-aprendizaje, comportamientos, valores, cultura y conducta, éstos aspectos un tanto subjetivos pero igual de importantes, son los que dirigen las acciones cotidianas y permiten un buen desarrollo educativo.

1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).

En el campo educativo se podría definir al liderazgo como la capacidad de ciertas personas para influir positivamente en el comportamiento de los demás, con la finalidad de alcanzar metas y objetivos comunes.

El liderazgo se utiliza para dirigir, influir o guiar a un grupo de personas, éste incluye el

poder, la autoridad, la delegación y el mando.

L. Münch (2012), afirma que la Dirección es trascendental porque: a) Es determinante en el clima organizacional y, por consiguiente, en la productividad y la calidad educativa, b) Establece la comunicación necesaria para que la organización funcione, y c) El éxito de las organizaciones, depende de un liderazgo adecuado.

Se podrían definir cuatro estilos de liderazgo bien definidos que son:

1. Autocrático. Este tipo de líder están convencidos que tiene que imponer sus puntos de vista, aunque sea a base de la fuerza, la amenaza y la intimidación. Su base es la distribución del castigo para las personas que no cumplan con sus obligaciones, es decir para los casos negativos, como para la ausencia de positivos. Se apoya en el miedo y las amenazas para hacer cumplir sus deseos, en las organizaciones los castigos se apoyan en amonestaciones, multas, asignación de tareas desagradables, reducción de salarios y hasta descensos y despidos

Si bien es importante manejar al personal con cierto control, no se deberían utilizar éste tipo de métodos, que solo crean malestar entre el personal.

2. Administrativo. Tiene su fundamentación en las normas, valores y creencias de las instituciones. Regularmente se fundamenta en el organigrama propio de las organizaciones, en los cuales se establece jerárquicamente las funciones de cada uno, otorgándoles por tanto el poder de ejercer su función a cabalidad, el cual es considerado como legítimo.

Este tipo de poder es importante dentro de las organizaciones, pero no nos olvidemos que muchas de las veces una estructura jerárquica no facilita los procesos de comunicación interna, pues está poniendo de lado el aspecto humano dando prioridad al rendimiento individual.

3. Democrático. Un líder democrático entiende que no hay organización sin su gente. Ve los puestos de él y los demás en términos de responsabilidades, en vez del estatus, y con frecuencia consulta cuando toma decisiones. A pesar de que solicita, valora y toma en cuenta otras opiniones, considera que la responsabilidad final para la toma de decisiones es la suya propia. Él acepta que tener la autoridad también significa que es en él donde deja de rebotar la pelota. Aunque él ve la organización como una empresa cooperativa, sabe que en última instancia, él tiene que enfrentarse a las consecuencias de sus decisiones solo.

4. Colaborador. Identificado con la experiencia, conocimientos y talentos de quienes poseen estas cualidades, los mismos que ejercen el poder con el objetivo de influenciar en los demás para que se realicen los cambios deseados. En algunos casos se comparten las experiencias para lograr el cambio en los comportamientos y en otras exigiendo cambios de comportamiento como paga por los conocimientos compartidos.

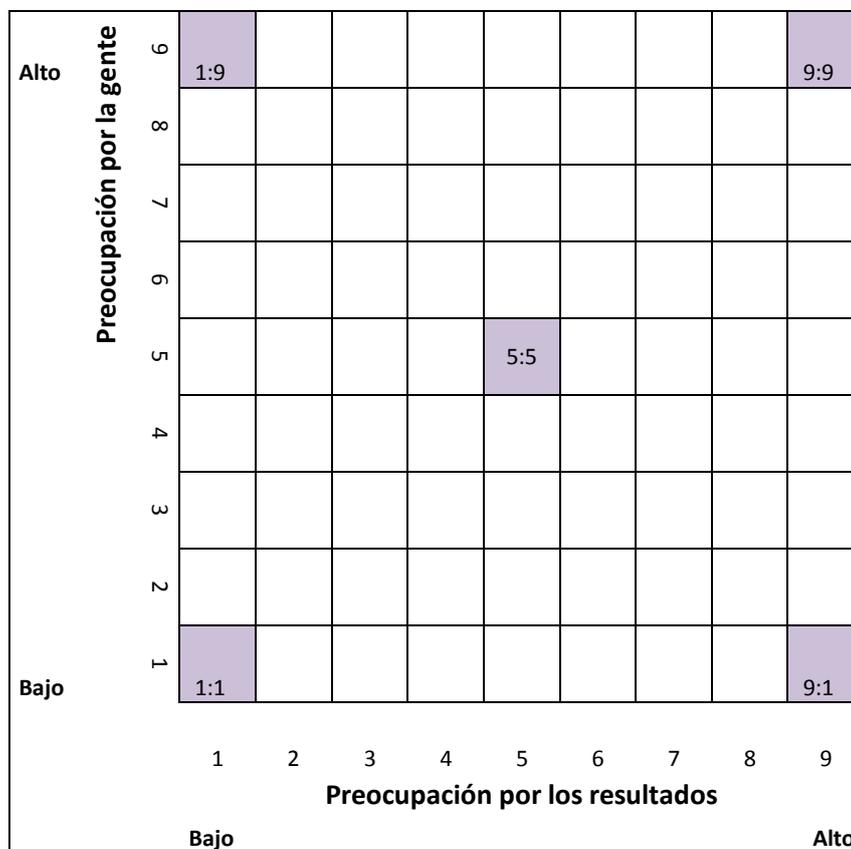
Este poder puede ser muy provechoso en la medida en que las intenciones del líder colaborativo sea el de un mejoramiento colectivo.

Una de las teorías de liderazgo más aceptadas e importantes es la que crearon Blake y Mouton, denominada Grid Administrativo (rejilla administrativa), en donde en el eje vertical se coloca el nivel de interés por las personas y el interés por los resultados en el eje horizontal, en ambos ejes existen divisiones del 1 (más bajo) al 9 (más alto).

Las diferentes posiciones dentro de la rejilla da como resultado cinco tipos definidos:

- El paternalista (1:9): Que se preocupa de la gente y muy poco en los resultados, piensa que motivarlos ayudará a la productividad de la entidad. Sin embargo, la experiencia demuestra que los seres humanos somos seres insatisfechos.
- El burócrata (1:1): No se compromete y desea conservar su puesto. No muestra interés ni por la gente ni por los resultados. Permite que los empleados trabajen como puedan, para evitar conflictos.
- El demócrata (5:5): Es conciliador, es justo pero firme, hace concesiones a cambio de resultados, soluciona los conflictos mediante la negociación de un acuerdo intermedio.
- El transformador (9:9): Se distingue por un alto grado de interés por los resultados, unido a un gran interés por la gente. Los desacuerdos y problemas se estudian y se solucionan de manera abierta.
- El autocrático (9:1): Caracterizado por un alto interés por los resultados y una mínima preocupación por la gente. Resuelve los conflictos imponiendo su opinión, o por medio de la represión, lo que origina descontentos, baja productividad y escasa motivación.

Gráfico 4: Grid Gerencial: Estilos de Liderazgo



Fuente: Gloria Endara Prieto

1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano.

Según el Reglamento de la LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural), el Bachillerato se sujeta a los siguientes artículos.

CAPÍTULO IV. DEL BACHILLERATO

Art. 28.- **Ámbito.** El Bachillerato es el nivel educativo terminal del Sistema Nacional de Educación, y el último nivel de educación obligatoria. Para el ingreso a este nivel, es requisito haber culminado la Educación General Básica. Tras la aprobación de este nivel, se obtiene el título de bachiller.

Art. 29.- **Malla curricular.** El Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional define la malla curricular oficial del Bachillerato, que contiene el número de horas por asignatura que se consideran pedagógicamente adecuadas.

Art. 30.- Tronco común. Durante los tres (3) años de duración del nivel de Bachillerato, todos los estudiantes deben cursar el grupo de asignaturas generales conocido como “tronco común”, que está definido en el currículo nacional obligatorio. Las asignaturas del tronco común tienen una carga horaria de treinta y cinco (35) períodos académicos semanales en primer curso, treinta y cinco (35) períodos académicos semanales en segundo curso, y veinte (20) períodos académicos semanales en tercer curso.

Art. 31.- Horas adicionales a discreción de cada centro educativo. Las instituciones educativas que ofrecen el Bachillerato en Ciencias tienen un mínimo de cinco (5) horas, por cada uno de los tres (3) años de Bachillerato, en las que pueden incluir asignaturas que consideren pertinentes de acuerdo a su Proyecto Educativo Institucional.

Art. 32.- Asignaturas optativas. En tercer año de Bachillerato, las instituciones educativas que ofertan Bachillerato en Ciencias tienen que ofrecer un mínimo de quince (15) horas de asignaturas optativas, a elección de los estudiantes, de acuerdo a la normativa emitida por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

Art. 33.- Bachillerato Técnico. Los estudiantes que aprueben el primero o el segundo curso de Bachillerato Técnico pueden cambiar su opción de estudios e inscribirse en Bachillerato en Ciencias para el curso siguiente. Sin embargo, los estudiantes que se encuentren inscritos en Bachillerato en Ciencias no pueden cambiar su opción de estudios a Bachillerato Técnico. En lo demás, deben regirse por la normativa que expida la Autoridad Educativa Nacional.

Art. 34.- Formación complementaria en Bachillerato Técnico. La formación complementaria adicional al tronco común es de un mínimo de diez (10) períodos semanales en primer curso, diez (10) períodos semanales en segundo curso, y veinticinco (25) períodos semanales en tercer curso.

Art. 35.- Figuras profesionales. Las instituciones educativas que ofrecen Bachillerato Técnico deben incluir, en las horas determinadas para el efecto, la formación correspondiente a cada una de las figuras profesionales, definidas por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

Art. 36.- Formación laboral en centros de trabajo. Como parte esencial de su formación técnica, los estudiantes de Bachillerato Técnico deben realizar procesos de formación

laboral en centros de trabajo seleccionados por la institución educativa.

Art. 37.- Unidades educativas de producción. Las instituciones educativas que oferten Bachillerato Técnico pueden funcionar como unidades educativas de producción de bienes y servicios que sean destinados a la comercialización, siempre y cuando cumplan con toda la normativa legal vigente para el ejercicio de las actividades productivas que realicen. Los estudiantes que trabajen directamente en las actividades productivas pueden recibir una bonificación por ese concepto. Los beneficios económicos obtenidos a través de las unidades educativas de producción deben ser reinvertidos como recursos de autogestión en la propia institución educativa.

Art. 38.- Bachilleratos con reconocimiento internacional. Las instituciones educativas que ofrezcan programas internacionales de Bachillerato, aprobados por el Ministerio de Educación, pueden modificar la carga horaria de sus mallas curriculares, con la condición de que garanticen el cumplimiento de los estándares de aprendizaje y mantengan las asignaturas apropiadas al contexto nacional.

1.2.1.5.1 Características del nuevo Bachillerato General Unificado (BGU) .

La página oficial del Ministerio de Educación del Ecuador manifiesta que:

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

El BGU tiene como triple objetivo preparar a los estudiantes: (a) para la vida y la participación en una sociedad democrática, (b) para el mundo laboral o del emprendimiento, y (c) para continuar con sus estudios universitarios.

A fin de alcanzar los objetivos propuestos en el nuevo modelo de Bachillerato, es necesario también realizar un cambio de concepción pedagógica. En muchas ocasiones, la enseñanza en el Bachillerato y en otros niveles se hace con una visión “bancaria” de la educación, en la que el docente es la persona que está en posesión del “conocimiento” y lo transmite a sus estudiantes. En este contexto, el deber del estudiante es recibir la información ofrecida por el docente o el libro de texto, recordarla y ser capaz de demostrar que la recuerda. El nuevo Bachillerato busca romper con ese esquema y propone uno que considera que el aprendizaje no consiste,

como señala el modelo anterior, en absorber y recordar datos e informaciones, más bien, es una formación que apunta a la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes. El aprendizaje, bajo esta visión, debe ser duradero, útil, formador de la personalidad de los estudiantes y aplicable a su vida cotidiana.

1.2.1.5.2 Perfil de salida del bachiller.

Según la página oficial del Ministerio de Educación:

Se garantiza equidad a todos los bachilleres ecuatorianos y a la vez multiplicar sus opciones postgraduación. La base común de conocimientos y destrezas que adquirirán todos los bachilleres, independientemente del tipo de Bachillerato que elijan, les habilitará por igual para continuar estudios superiores en cualquier área académica, o ingresar directamente al mundo laboral o del emprendimiento.

Así mismo el bachiller podrá valorar críticamente el desarrollo de las ciencias y tecnologías en el contexto nacional e internacional, asimilar las condiciones que favorecen una real convivencia humana, basada en los mandatos del Buen Vivir, para sentirse parte del medio natural y social con razonamiento lógico y capacidad crítica.

1.2.1.5.3 Estructura del bachillerato.

De acuerdo con la página oficial del Ministerio de Educación:

En el BGU, todos los estudiantes deben estudiar un grupo de asignaturas centrales denominado *tronco común*, que les permite adquirir ciertos aprendizajes básicos esenciales correspondientes a su formación general. Además del tronco común, los estudiantes pueden escoger entre dos opciones en función de sus intereses: el Bachillerato en Ciencias o el Bachillerato Técnico.

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

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

1.2.1.5.4 Regulación.

De acuerdo al artículo de Internet titulado “Novedades en Educación”, según el artículo 43 de la LOEI, el Bachillerato General Unificado comprende tres años de educación obligatoria, a continuación de la Educación General Básica.

El BGU tiene como propósito brindar a las personas una formación general y una preparación interdisciplinaria que las guíe para la elaboración de proyectos de vida y en la integración a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios. Desarrolla en los estudiantes capacidades permanentes de aprendizaje y competencias ciudadanas, y los prepara para el trabajo, el emprendimiento, y para el acceso a la educación superior.

Los estudiantes de Bachillerato cursarán un tronco común de asignaturas generales y podrán optar por una de las siguientes opciones:

- a. Bachillerato en Ciencias: además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas científico-humanísticas; y,
- b. Bachillerato Técnico: además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas técnicas, artesanales, deportivas o artísticas que permitan a los estudiantes ingresar al mercado laboral e iniciar actividades de emprendimiento social o económico. Las instituciones educativas que ofrezcan este tipo de Bachillerato podrán constituirse en unidades educativas de producción, donde tanto los docentes como los estudiantes puedan recibir una bonificación por la actividad productiva de su establecimiento.

El artículo 44 de la LOEI establece también la creación de los bachilleratos complementarios que comprenden los bachilleratos técnico-productivo y Artístico.

1.2.1.6 Reformas Educativas.

Con la finalidad de alcanzar una educación de calidez y calidad, a la que aspiran todos los ecuatorianos, la LOEI ha desarrollado y ha profundizado los derechos, responsabilidades y garantías constitucionales en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para su estructura, niveles y modalidades; además, replantea el modelo de gestión así como el

financiamiento y la participación de los actores del sistema educativo.

1.2.1.6.1 Plan decenal.

A continuación se presenta un fragmento de los principales artículos del Reglamento general a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (Plan decenal), tomadas del internet y que se refieren principalmente a la función y obligaciones de los docentes

TÍTULO I DE LOS PRINCIPIOS GENERALES

CAPÍTULO ÚNICO DEL ÁMBITO, PRINCIPIOS Y FINES

Art. 1.- Ámbito.- La presente Ley garantiza el derecho a la educación, determina los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad; así como las relaciones entre sus actores. Desarrolla y profundiza los derechos, obligaciones y garantías constitucionales en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles y modalidades, modelo de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del Sistema Nacional de Educación.

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

CAPÍTULO PRIMERO DEL DERECHO A LA EDUCACIÓN

Art. 4.- Derecho a la educación.- La educación es un derecho humano fundamental garantizado en la Constitución de la República y condición necesaria para la realización de los otros derechos humanos. Son titulares del derecho a la educación de calidad, laica, libre y gratuita en los niveles inicial, básico y bachillerato, así como a una educación permanente a lo largo de la vida, formal y no formal, todos los y las habitantes del Ecuador.

El Sistema Nacional de Educación profundizará y garantizará el pleno ejercicio de los derechos y garantías constitucionales.

LAS Y LOS DOCENTES

Art. 10.- Derechos.- Las y los docentes del sector público tienen los siguientes derechos:

- a. Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación;
- b. Recibir incentivos por sus méritos, logros y aportes relevantes de naturaleza educativa, académica, intelectual, cultural, artística, deportiva o ciudadana;
- c. Expresar libre y respetuosamente su opinión en todas sus formas y manifestaciones de conformidad con la Constitución de la República y la Ley;
- d. Ejercer su derecho constitucional al debido proceso, en caso de presuntas faltas a la Constitución de la República, la Ley y reglamentos;
- e. Gozar de estabilidad y del pleno reconocimiento y satisfacción de sus derechos laborales, con sujeción al cumplimiento de sus deberes y obligaciones;
- f. Recibir una remuneración acorde con su experiencia, solvencia académica y evaluación de desempeño, de acuerdo con las leyes y reglamentos vigentes, sin discriminación de ninguna naturaleza;
- g. Participar en concursos de méritos y oposición para ingresar al Magisterio Ecuatoriano y para optar por diferentes rutas profesionales del Sistema Nacional de Educación, asegurando la participación equitativa de hombres y mujeres y su designación sin discriminación;
- h. Ser tratados sin discriminación, y en el caso de los docentes con discapacidad, recibir de la sociedad el trato, consideración y respeto acorde con su importante función;
- i. Participar en el gobierno escolar al que pertenecen, asegurando en lo posible la presencia paritaria de hombres y mujeres;
- j. Ejercer el derecho a la libertad de asociación de conformidad con la Constitución de la República y la Ley;
- k. Acceder a servicios y programas de bienestar social y de salud integral;
- l. Ejercer sus derechos por maternidad y paternidad;
- m. Solicitar el cambio de su lugar de trabajo;
- n. Poder habilitar ante la Autoridad Educativa Nacional el tiempo de servicio prestado en planteles fiscales, fisco-misionales, municipales, particulares y en otras instituciones públicas en las que hubiere laborado sin el nombramiento de profesor fiscal, para efectos del escalafón y más beneficios de Ley;

- o. Acceder a licencia con sueldo por enfermedad y calamidad doméstica debidamente probada, en cuyo caso se suscribirá un contrato de servicios ocasionales por el tiempo que dure el reemplazo;
- p. Acceder a comisión de servicios con sueldo para perfeccionamiento profesional que sea en beneficio de la educación, previa autorización de la autoridad competente;
- q. Demandar la organización y el funcionamiento de servicios de bienestar social que estimule el desempeño profesional y mejore o precautele la salud ocupacional del docente;
- r. Gozar de vacaciones según el régimen correspondiente;
- s. Gozar de una pensión jubilar, estabilidad y garantías profesionales de conformidad con los términos y condiciones establecidos en la Ley Orgánica de Servicio Público; y,
- t. Gozar de dos horas de permiso diario cuando a su cargo, responsabilidad y cuidado tenga un familiar con discapacidad debidamente comprobada por el CONADIS, hasta el cuarto grado de consanguineidad y segundo de afinidad; estas horas de permiso no afectaran a las jornadas pedagógicas.

Art. 11.- Obligaciones.- Las y los docentes tienen las siguientes obligaciones:

- a. Cumplir con las disposiciones de la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos inherentes a la educación;
- b. Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo;
- c. Laborar durante la jornada completa de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;
- d. Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes;
- e. Respetar el derecho de las y los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa, a expresar sus opiniones fundamentadas y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos;
- f. Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa;
- g. Ser evaluados íntegra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;
- h. Atender y evaluar a las y los estudiantes de acuerdo con su diversidad cultural y lingüística y las diferencias individuales y comunicarles oportunamente, presentando

argumentos pedagógicos sobre el resultado de las evaluaciones;

i. Dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, para superar el rezago y dificultades en los aprendizajes y en el desarrollo de competencias, capacidades, habilidades y destrezas;

j. Elaborar y ejecutar, en coordinación con la instancia competente de la Autoridad Educativa Nacional, la malla curricular específica, adaptada a las condiciones y capacidades de las y los estudiantes con discapacidad a fin de garantizar su inclusión y permanencia en el aula;

k. Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes;

l. Promover en los espacios educativos una cultura de respeto a la diversidad y de erradicación de concepciones y prácticas de las distintas manifestaciones de discriminación así como de violencia contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa, preservando además el interés de quienes aprenden sin anteponer sus intereses particulares;

m. Cumplir las normas internas de convivencia de las instituciones educativas;

n. Cuidar la privacidad e intimidad propias y respetar la de sus estudiantes y de los demás actores de la comunidad educativa;

o. Mantener el servicio educativo en funcionamiento de acuerdo con la Constitución y la normativa vigente;

p. Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general;

q. Promover la interculturalidad y la pluralidad en los procesos educativos;

r. Difundir el conocimiento de los derechos y garantías constitucionales de los niños, niñas, adolescentes y demás actores del sistema; y,

s. Respetar y proteger la integridad física, psicológica y sexual de las y los estudiantes, y denunciar cualquier afectación ante las autoridades judiciales y administrativas competente.

1.2.2 Análisis de la persona.

La profesión de docente tiene dos dimensiones que son interdependientes, es decir la una no puede realizarse sin la otra: la preparación académica y la capacidad de servicio. Ser docente es tan delicado, que el profesor tiene la potestad de ir modelando fácilmente y a su parecer, el pensamiento y la escala de valores de los niños y jóvenes. Esta actividad es tan delicada que requiere de personas portadoras de estos dos valores, que garanticen una sociedad preparada para enfrentar al futuro en el plano cognitivo, pero también que se

prepare a una sociedad más humana y respetuosa.

Perrenoud (2000), enumera una serie de características que corresponden, según describe, al profesor ideal en el registro de la ciudadanía y de la construcción de competencias, defiende la idea de que un profesor sea a la vez, una persona creíble, mediador intercultural, animador de una comunidad educativa, garante de la ley, organizador de la vida democrática, conductor cultural e intelectual.

La dimensión ética del trabajo y la responsabilidad personal, es universal, se aplica tanto en la economía, política, derecho entre otras, pero sobre todo en el área de la educación, que fundamentalmente se centra en formar a las personas de una manera integral, gracias a seres humanos que deben tener capacidad de responder por los actos que realizan con integridad y ética.

Es evidente que todo lo que realice un docente repercute en sus alumnos beneficiando o perjudicándolos, pero la responsabilidad no se reduce a su dimensión externa, sino que recae también en el formador de seres humanos, en esto se encierra la esencia y delicada labor que asume el profesor ante la sociedad.

1.2.2.1 Formación profesional.

Plantearse el perfil profesional del docente no resulta una tarea sencilla, por cuanto le han confiado diversidad de expectativas acerca de sus funciones, al mismo tiempo se le considera una figura clave para desarrollar las nuevas estrategias en la solución de problemas de la educación actual, con retos referidos a la formación académica, a la diversidad, avance educomunicacional, la educación emocional, atención a la familia, entre otros.

Se concibe el perfil profesional como un conjunto integrado, identificable y evaluable de conocimientos, actitudes, valores y habilidades que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, utilizando para ello estándares en el área ocupacional que implica afrontar de manera efectiva las tareas que requiere una profesión en un determinado puesto de trabajo, con el nivel y la calidad de desarrollo requeridos, resolver los problemas emergentes, con iniciativa, autonomía y creatividad; además, adaptarse al entorno socio-

laboral y colaborar en la organización del trabajo.

Es decir su formación debe ser holística, de tal manera que esté preparado para poder abordar temas de orden académico-administrativo hasta sociales-emotivos.

1.2.2.1.1 Formación inicial.

Es el espacio fundamental para cualquier proyecto de transformación educativa. Lastimosamente, en el Ecuador, esta formación presenta una insuficiente formación pedagógica-didáctica y una pobre preparación en los contenidos de las ciencias que se van a enseñar. Por otro lado, los centros superiores ecuatorianos prácticamente no hacen investigación educativa, de esta manera, un aspirante a maestro no participa en los procesos de producción de conocimiento pedagógico.

El problema de la investigación científica en las instituciones superiores ecuatorianas, radica fundamentalmente en la no asignación de un presupuesto exclusivamente para los docentes que quieran dedicarse a tiempo completo a esta práctica, puesto que al no disponer de una asignación para hacer investigación, deben dedicar tiempo a la práctica docente que si les representa un ingreso económico. Esto hace que la investigación sea una práctica secundaria.

No podemos desconocer la realidad que se hace invisible ante los ojos de quienes no quieren reconocer que los movimientos políticos que tuvieron a su cargo el direccionamiento de la educación, le hicieron un grave daño, en el sentido de que jamás tomaron a la educación continua y a la capacitación como ejes principales de su gestión, bajo esta escuela, todavía existen maestros que se resisten a capacitarse y abrirse a nuevos métodos educativos.

1.2.2.1.2 Formación profesional docente.

En relación con las competencias socio profesionales de las titulaciones de educación, Cabrerizo (2004), describe que este perfil profesional, ante la realidad educativa actual exige un profesional para esta especialidad con las capacidades siguientes: a) actualizado en la utilización de técnicas pedagógicas al servicio de la práctica docente en cada asignatura; b) que conozca a fondo las distintas modalidades de investigación acción, para facilitar la

puesta en práctica por parte de los compañeros, es decir, que domine aspectos metodológicos; c) que tenga un bagaje teórico suficiente como para poder abordar cualquier necesidad formativa en el seno de la institución.

Un docente especialista que llegue a hacerse pedagógicamente importante al propiciar la formación en la acción, la indagación reflexiva, el aprendizaje colaborativo, la cooperación con el diseño de programas formativos, el trabajo en equipo, el desarrollo de la capacidad crítica, la investigación en la acción y la utilización de las TIC's, como instrumento pedagógico. Martínez (1989), manifiesta que:

En cuanto al perfil del profesor que se busca, es necesario adecuarse a lo ya desarrollado por la Reforma Educativa y que podríamos resumir en las siguientes características:

1. Preparación para transmitir la actualidad de los conocimientos científicos y culturales existentes
2. Capacidad para organizar la selección y presentación de los conocimientos a sus alumnos.
3. Ser motivador y facilitador de los aprendizajes de los alumnos.
4. Ser diseñador de los desarrollos curriculares necesarios.
5. Colaborar con otros profesionales en la orientación profesional y escolar de los alumnos.
6. Facilitar la conexión entre la realidad de la escuela y la realidad social.
7. Potenciar la actitud reflexiva e investigadora sobre sus actuaciones.

Un perfil de este tipo debe ser el eje alrededor del cual se muevan las diversas actividades de formación organizadas por la Administración, propiciando el tránsito de la primacía de las actuaciones individuales a una mayor presencia de la actividad en equipo, así como la reformulación, contraste y sistematización de todas las tareas a realizar en el aula”.

El docente asignado a un aula despliega su actividad profesional en un contexto complejo de la escuela, lo que significa que el perfil del docente puede venir establecido por diversas instancias, cada uno de ellos puede tener una respuesta distinta al momento de determinar qué competencias requiere éste docente, para desarrollar su labor de manera óptima, estas

respuestas reflejarán los intereses particulares de cada sector, por lo que ante una realidad común se puede encontrar demandas de perfiles con matices muy diferentes.

1.2.2.1.3 Formación técnica.

Según Saravia (2004), la competencia técnica está relacionada con el conjunto de conocimientos y criterios procedimentales e instrumentales para que el profesor pueda desarrollar correctamente sus actividades académicas (docencia, investigación y servicios) sobre la base de acciones razonadas y orientadas a dar vida a su producción profesional.

Para analizar esta realidad, el autor se apoya en dos dimensiones: la vinculación del saber con la realidad (teoría-práctica) y la dinamización de procesos interactivos de investigación (mecanismo de renovación y aprendizaje permanente). Durante el intercambio directo de conocimientos el maestro debe reconocer los objetivos de aprendizaje que espera que alcancen los educandos y escoge el material requerido de acuerdo a las necesidades de los alumnos, utilizando los recursos tecnológicos para obtener y generar información de acuerdo a las demandas del contexto para fomentar el sentido crítico.

En referencia a la investigación el docente se debe centrar en la búsqueda, planificación y realización de actividades de asimilación y desarrollo del conocimiento basado en la investigación como mecanismo de renovación y aprendizaje permanente para el desarrollo de proyectos institucionales, que beneficien a la comunidad y que resuelva problemas detectados mediante el diagnóstico amplio y preciso de los recursos y medios disponibles.

Por otro lado, debe promover el consenso con los actores involucrados, al motivar la implicación personal y reunir los intereses particulares alrededor del aprendizaje grupal con el propósito de lograr el crecimiento profesional del grupo.

1.2.2.2 Formación continua.

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

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

De allí que, estas tres acciones unidas a la investigación, se conforman como un proceso de formación continua que le da sentido a la profesionalización del docente, lo que al mismo tiempo influye en el desarrollo de la actitud de cambio con los tiempos que vivimos.

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

Por otra parte, Perrenoud (2004), se da a la tarea de proponer un inventario de competencias que contribuyen a redefinir la profesionalidad del docente. Se plantea una declaración de intenciones para garantizar que la formación continua sea coherente con las renovaciones del sistema educativo, que se deriva de un futuro posible y deseable de la profesión docente. Por esta razón, pueden considerarse los planteamientos de este autor como visualizadores de una serie de referentes al momento de definir qué es o hacia dónde debe tender la formación profesional del docente.

Para Bermejo (2006), son diversas las formas como se ha venido denominando ese proceso que implica la formación y educación continua; se le ha llamado educación vitalicia, educación permanente, educación recurrente, educación no formal o informal, desarrollo comunitario, educación popular, animación sociocultural, educación postescolar, educación para el ocio y el tiempo libre, aprendizaje permanente, educación a lo largo de la vida; muchas veces estos términos inciden en diferentes esferas de la educación permanente,

pero con frecuencia se consideran sinónimos.

En los últimos tiempos, es frecuente denominar la formación permanente como educación continua o educación a lo largo de la vida, esta designación se emplea para referirse a la dimensión de actualización profesional tan necesaria en la sociedad actual, caracterizada por cambios rápidos y constantes, la renovación se convierte en una necesidad ineludible ante el mundo en permanente transformación.

No se puede negar la vertiginosa transformación que sufren por ejemplo las computadoras y aparatos que hoy por hoy, son una herramienta necesaria en la impartición de clases de un docente.

En la indagación de nuevos modelos de formación, se produce, de manera inevitable, un cambio en el propio contenido de la formación, así como en la necesidad de modificar la metodología y los medios para impartirla. En estas transformaciones, adquiere especial relevancia la idea de propiciar posibilidades de formación continua más flexibles para el individuo, el cual tiene que hacer frente a cambios inminentes en la carrera o especialización a lo largo de su vida profesional.

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

Es necesario puntualizar que el profesor debe saber-hacer, esto quiere decir que a más de tener los conocimientos suficientes sobre determinados temas, también tiene que ejercer eficientemente el proceso de enseñanza y su función de docente, a esto se debe sumar también los elementos axiológicos que cada profesor posee y que iluminan su enseñanza, con su particular forma de enseñar, su poder de transmitir algo más que el contenido de las asignaturas, y que tiene que ver con su disposición y goce en el proceso.

Partiendo de esto, los pilares del perfeccionamiento docente deben ser por tanto interrelacionada en temas como la práctica profesional, la formación humana, la docencia en sí y la investigación.

En nuestro país trabajan, en las diversas modalidades en que se ofrecen la educación preescolar, primaria y secundaria, alrededor de 130.000 maestros cuyas formaciones son heterogéneas, lo mismo que sus condiciones personales y laborales. Estos profesionales atienden a niñas y niños con orígenes culturales, étnicos, sociales, religiosos y económicos

diversos, lo cual les demanda altas competencias que no siempre han podido desarrollar con eficiencia.

Por lo tanto hay que asegurar que el docente se interese por el dominio de la materia de enseñanza y las habilidades didácticas, es decir encontrar el método que ayude a una transmisión efectiva de conocimientos. La dimensión grupal es decir trabajar en la fusión de intereses colectivos y también la dimensión personalizada que le permita valorar la personalidad irreplicable de cada uno de sus alumnos.

En nuestro país existen avances significativos en el cumplimiento de ambas tareas. Sin embargo, la desvinculación entre los programas creados para fomentar la actualización de los docentes y los destinados a transformar las prácticas escolares ha sido uno de los factores que han determinado los pocos efectos que las actividades de actualización han tenido en el cambio de las prácticas de enseñanza y en la consecuente mejora de los resultados educativos.

Para que este cambio se dé, es preciso que cada escuela cuente con la asistencia regular de personal especializado, competente para asesorar y dar apoyo educativo a los maestros. Esto lleva a plantear la urgente necesidad de tomar las medidas necesarias para transformar y potenciar el servicio ya existente de apoyo técnico pedagógico, que hoy conforma un numeroso personal a lo largo y ancho del país, pero carente de regulación para desempeñar su quehacer y de una política para la profesionalización de sus integrantes.

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

Según Arregui (2000), la calidad de los docentes es uno de los factores que incide con más fuerza en los logros de aprendizaje de los niños; quizás más importante que todos los demás factores juntos. Luego, si queremos que todos los estudiantes puedan aprender, tenemos que contar con maestros adecuadamente preparados para enseñar.

Menciona además que los docentes deben poseer una comprensión sólida y a fondo de las materias que enseñan; una comprensión basada en la observación y reflexión sobre las maneras en que los estudiantes aprenden; una comprensión reflexiva sobre las maneras en que ellos mismos y el colectivo al que pertenecen aprende; expectativas altas respecto a las posibilidades de logros de todos sus alumnos; y un fuerte compromiso de apoyarlos para alcanzarlos.

Reconocer el desarrollo y progreso de la educación depende en gran medida de la formación y competencia del profesorado, pero también de las competencias, cualidades humanas, pedagógicas y profesionales de los mismos, y para una mejor objetividad es conveniente tomar en cuenta sus propias apreciaciones como seres humanos y profesores.

Los profesionales de la educación deben ser personas que actualicen permanentemente sus conocimientos disciplinarios y pedagógicos; que estén familiarizados con las nuevas tecnologías de acceso a la información; que tengan competencias didácticas complejas; que posean capacidad de reflexión y aprendizaje a partir de la experiencia, como para adecuar su propuesta de enseñanza a públicos y contextos diferentes.

Los profesionales de la educación deben ser personas que posean una importante capacidad para las relaciones interpersonales, en áreas tales como la conducción de grupos, la relación con la diversidad y la interacción con los colegas; y que asumen un sentido ético y de compromiso social en el ejercicio de la profesión.

1.2.2.5 Características de un buen docente.

Las características que acompañan a un buen docente son muchas, entre ellas el conocimiento de la materia a impartir, la capacidad de transmitir esos conocimientos con la seguridad de que serán asimilados por sus estudiantes, capacidad de asombro, es decir que esté dispuesto a seguir aprendiendo cosas, la capacidad de empatía, para poder entender a los estudiantes cuando perciba ciertas dificultades en el aprendizaje, entre otras.

Saravia (2004), considera que la competencia personal permite cruzar la línea imaginaria entre las cualidades referidas a los conocimientos teóricos y procedimentales, para dirigirse hacia aquellas cualidades que dan cuenta del lugar que el docente asigna en su mundo interno para el logro de ese conocimiento.

Destaca el hecho de que este aspecto junto a la competencia social, se configuran como determinantes para ejercer esta profesión, que puede describirse como una labor de ayuda, y en general exige poseer algunas condiciones personales y de relación con los demás, que garantice tomar la iniciativa hacia la respuesta a la diversidad en una escuela integradora.

De este modo, la disposición a establecer un clima idóneo que facilite la interacción y la

cooperación, la escucha atenta, el aporte de elementos para la solución de problemas, la promoción al cambio en el entorno, la actuación como líder en una labor social, exige poseer competencias personales y sociales muy bien definidas y consolidadas.

Los rasgos diferenciadores de la competencia personal se relacionan con el saber hacer, que se aplica y que es susceptible de ajustarse a diversos contextos, al tiempo que destaca el carácter integrador de la competencia puesto que abarca conocimientos, procedimientos y actitudes. Si la competencia personal y social, se relaciona con el componente intrapersonal e interpersonal del desarrollo de la inteligencia emocional, entonces estos dos aspectos se conjugan en la competencia emocional, que remite a la capacidad de los docentes para manejar las situaciones emocionales en su ejercicio profesional e incluye tanto el manejo que hace de su mundo emocional, como el manejo de las situaciones profesionales propiamente dichas, en las que están presentes aquellas relacionadas con el proceso de aprendizaje, el clima afectivo del aula y del contexto escolar, las relaciones con los estudiantes, padres, representantes, compañeros de trabajo y con las autoridades educativas, entre otras.

Finalmente un docente debe ser poseedor de autoconciencia y el autocontrol para tener dominio sobre sí mismo y capacidad de identificar y comprender las emociones de las otras personas gracias a sus habilidades sociales. Además cultivar la disposición para aprender, para apropiarse de conocimientos con la visión de lograr un crecimiento profesional, con la participación en eventos, cursos, jornadas de discusión sobre temas que fortalecen su formación integral.

Una comunicación eficaz garantiza el intercambio de opiniones sin lugar a distorsiones o malentendidos, está abierto a nuevas opiniones, criterios, propuestas y respeto por la perspectiva que posee el otro, considerando lo positivo, con respeto, para incorporarla a los diferentes ámbitos de trabajo, siempre con miras a mejorar la formación y enriquecimiento mutuo.

En este sentido, para que una persona llegue a hacer un docente, pasa por una serie de experiencias, de formación personal y profesional que le van configurando como tal, que se describen como un proceso de adquisición, estructuración y reestructuración de competencias que se manifiestan en la función docente, incluye conocimientos, habilidades y valores.

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.

La profesionalización puede definirse como el compromiso que el maestro adquiere desde su formación inicial y posteriormente durante su desempeño laboral, aspectos que le promueve, Marín (2004) plantea que el desarrollo de la eficiencia y la eficacia sirven para engrandecer las capacidades requeridas en el trabajo educativo, compromiso que demanda de autoridades, docentes y sociedad un desempeño de calidad, que permitan la ampliación formativa de los ciudadanos contemporáneos, de quienes se solicita un trabajo innovador, pues deberán hacer uso de distintas capacidades, tales como resolver problemas y usar el lenguaje de manera funcional, para cumplir laboralmente bajo un enfoque y pensamiento universal, en la era del conocimiento, como se le ha calificado al momento actual.

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

Buscar el perfeccionamiento deberá ser una tarea intrínseca de los maestros reconociendo en primer lugar la realidad educativa para de esta manera aprovechar los medios de perfeccionamiento mediante la investigación-estudio sistemático, participación en programas de actualización y de especialización, recibir asesoría profesional y optar por programas de posgrado.

Chavarría (2011), afirma que:

Hoy, el ámbito laboral espera recibir profesionales con competencias plurifuncionales y con capacidad de trabajo en equipo, más que con saberes abundantes y fragmentados. Pero para hacer de esto una realidad, es necesario invertir en educación, y particularmente en la formación permanente de los equipos docentes, ya que ello es invertir en el desarrollo social y en el progreso del país. La educación por tanto, es responsabilidad de todos (p. 134).

1.2.3 Análisis de la tarea educativa.

1.2.3.1 La función del gestor educativo.

Es necesario definir lo que es un gestor educativo, y es aquella persona encargada de hacer

el mejor uso de los recursos de que dispone. La gestión podría definirse como la función que consiste en la elección y obtención de los recursos necesarios para ejecutar las decisiones que se tomen.

Esta función es propia de las empresas e instituciones que deben cumplir con sus metas y objetivos, por lo tanto una institución educativa también debe darle mucha importancia a los procesos de gestión, pues del buen manejo de los mismos, dependerá el progreso, el estancamiento o el cierre de la institución.

He ahí la importancia de escoger con mucho cuidado al gestor educativo, en el caso de instituciones públicas, éste debe ser el más probo y capaz, en el caso de las instituciones privadas, es una obligación de los propietarios el estar debidamente preparados, para asumir tan delicadas funciones.

La función directiva es definida por José María Veciana (2002) como “un proceso dinámico de una persona sobre otra u otras personas que orientan su acción hacia el logro de metas y objetivos compartidos, de acuerdo con la toma de decisiones que le confiere su poder”. Las personas encargadas de ésta función, deben tener en cuenta que dirigir no es lo mismo que imponer, por lo tanto su accionar debe estar basado en la empatía por sobre todo, es decir tomar decisiones pensando en la situación de los demás y ponerse en sus zapatos, esto ayudará a que la decisión tomada sea la más idónea posible .

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

Para que la gestión se desarrolle dentro de un ambiente favorable y sano, es necesario que todos los miembros respeten la jerarquía que se maneje dentro de la institución, esto es necesario, pues de esta manera cada uno de los miembros conocerá, de una manera clara, cuáles son sus funciones y quien es su jefe inmediato, o sus subordinados para poder llevar a cabo las decisiones tomadas.

Aunque en la actualidad se habla mucho de la comunicación y toma de decisiones transversales, también es necesario tener una organización interna, que clarifique las posiciones de cada uno dentro de las instituciones, esto resultará en una mejor

organización.

La gestión educativa es de mucha importancia, pues tiene repercusiones tanto internas como externas. En la primera instancia se refiere a las utilidades, la calidad del servicio y el personal, en tanto que dentro de las repercusiones externas tenemos a proveedores, padres de familia y sociedad.

La gestión se lleva a cabo en todas las áreas del establecimiento, en este contexto, es necesario que la toma de decisiones para realizar la gestión indicada se fundamente en un proceso lógico y racional, además de una serie de técnicas que permitan evaluar objetivamente los costos, el entorno, los resultados y las repercusiones.

1.2.3.2 La función del docente.

Cuando la globalización vino implantarse en todos los niveles de las sociedades, la tecnología y obviamente la educación también fue trastocada por las nuevas técnicas de información y comunicación.

Frente a este fenómeno las autoridades educativas, los docentes, los alumnos e incluso padres de familia no deben quedar relegados de las actualizaciones e innovaciones en la enseñanza.

En el contexto social que provee a los ciudadanos de todo tipo de información e instrumentos para procesarla, el papel del docente se centrará en ayudar a los estudiantes para que sepan, puedan y quieran aprender. En este sentido el maestro les proporcionará especialmente: orientación, motivación y recursos didácticos.

Las herramientas esenciales para el aprendizaje como la lectura, escritura, expresión oral, operaciones básicas de cálculo, solución de problemas, acceso a la información y búsqueda “inteligente”, meta cognición y técnicas de aprendizaje, técnicas de trabajo individual y grupal, deben ser guiadas por el docente.

La educación a lo largo de los tiempos ha mantenido una constante evolución, desde la “pedagogía de la reproducción” a la “pedagogía de la construcción”, más basada en la indagación, la búsqueda, la investigación. Sus esquemas han ido cambiando, de estar centrada en la enseñanza y tener como protagonista al profesor, a centrarse en el

aprendizaje y como protagonista al alumno, de atender sobre todo al producto final, que considerar la importancia de los procesos.

A muy breves rasgos, las principales visiones sobre la enseñanza, que han ido evolucionando de manera paralela a la evolución de las concepciones sobre el aprendizaje ofreciendo prescripciones óptimas para enseñar, pueden concretarse así:

- La clase magistral expositiva (modelo didáctico expositivo). La enseñanza estaba centrada en el profesor y el aprendizaje buscaba la memorización del saber que transmitía el maestro de manera sistemática, estructurada, didáctica.

- La clase magistral y el libro texto (modelo didáctico instructivo). El profesor era un instructor y la enseñanza estaba ahora centrada en los contenidos que el alumno debía memorizar y aplicar para contestar preguntas y realizar ejercicios que le ayudarán a asimilar los contenidos.

- La escuela activa (modelo didáctico alumno activo). La enseñanza se centra en la actividad del alumno, que a menudo debe ampliar y reestructurar sus conocimientos para poder hacer frente a las problemáticas que se le presentan.

No obstante y a pesar de diversas reformas en los planes de estudio, durante todo el siglo XX esta concepción coexistió con el modelo memorístico anterior basado en la clase magistral del profesor y el estudio del libro de texto, complementando todo aquello con la realización de ejercicios de aplicación generalmente rutinarios y repetitivos.

Ante esta realidad, a finales del siglo XX los grandes avances tecnológicos y el triunfo de la globalización económica y cultural, configuran una nueva sociedad, la “sociedad de la información”. En este marco, se va abriendo paso un nuevo currículo básico para los ciudadanos y un nuevo paradigma de la enseñanza “la enseñanza abierta y colaborativa”.

El profesor es un orientador de la información y el alumno el constructor de su propio aprendizaje.

Frente al fácil acceso a la información por parte de los alumnos, el docente pasa a ser orientador de sus aprendizajes, proveedor y asesor de los recursos educativos más adecuados para cada situación, organizador de entornos de aprendizaje, tutor, consultor, etc. De manera que a los estudiantes solo llegue material de calidad que vaya a incrementar

de manera positiva sus conocimientos

Cada vez se abre más paso su consideración como un mediador de los aprendizajes de los estudiantes, cuyos rasgos fundamentales son según Tebar (2003), los siguientes:

- Es un experto que domina los contenidos, planifica (pero es flexible).
- Establece metas: perseverancia, hábitos de estudio, autoestima, metacognición; siendo su principal objetivo que el mediado construya habilidades para lograr su plena autonomía.
- Regula los aprendizajes, favorece y evalúa los progresos; su tarea principal es organizar el contexto en el que se ha de desarrollar el sujeto, facilitando su interacción con los materiales y el trabajo colaborativo.
- Fomenta el logro de aprendizajes significativos, transferibles.
- Fomenta la búsqueda de la novedad: curiosidad intelectual, originalidad, pensamiento convergente.
- Potencia el sentimiento de capacidad: autoimagen, interés por alcanzar nuevas metas.
- Enseña qué hacer, cómo, cuándo y por qué, ayuda a controlar la impulsividad
- Comparte las experiencias de aprendizaje con los alumnos: discusión reflexiva, fomento de la empatía del grupo.
- Atiende las diferencias individuales.
- Desarrolla en los alumnos actitudes positivas: valores

1.2.3.3 La función del entorno familiar.

Es imprescindible insistir en la importancia que se le debe otorgar a la formación en valores de los estudiantes, en todos los niveles de educación (primaria, secundaria, superior), como una materia vigente en todos los programas de estudio, pues no basta con que se la haya

tomada por un semestre o un año, a lo largo de la carrera estudiantil; pues así como la formación pedagógica y en conocimientos es continuo, de la misma manera la formación en ética y valores debe considerarse como una educación continua.

Y en este quehacer estudiantil están inmerso todos los actores educativos (padres, profesores, entrenadores, compañeros, etc.), los cuales deben tener como requisito fundamental de formación, el inculcar en los estudiantes la práctica de valores, desde su propio comportamiento.

Y de entre todos estos actores educativos los que sobresalen son sin duda los Padres, por razones biológicas y axiológicas. Ellos son imprescindibles en la formación integral del ser humano, pues son el ejemplo que los niños toman en primer lugar.

La familia cumple una función esencial en el desarrollo de la persona humana, desde su concepción hasta la muerte, porque es el lugar donde se forma la personalidad, en todos sus aspectos, incluyendo también lo físico y lo espiritual. Sin embargo ante los múltiples cambios sociales, la familia se ha visto afectada en esta función, resultando de especial interés analizar la transformación que ha experimentado el rol de los padres.

Sobre este tema hay mucho que analizar, puesto que nuestro país sufre el constante fenómeno de la migración por parte de padres de familia, hacia otros países, dejando en el desamparo a niños y jóvenes en edad escolar, mismos que sufren varios desajustes en su comportamiento, su personalidad y por ende en el desarrollo educativo óptimo.

La función educativa de la familia ha sido objeto de mucho interés para la psicología y la pedagogía general y, especialmente, para los que se ocupan de la educación y el desarrollo del niño en los seis primeros años de vida.

Los estudios e investigaciones más recientes de las neurociencias revelan las enormes posibilidades de aprendizaje y desarrollo del niño en las edades iniciales, y hacen reflexionar a las autoridades educacionales acerca de la necesidad de optimizar ese desarrollo, de potenciar al máximo, mediante una acertada dirección pedagógica, pero también de una enseñanza en valores y principios integrando todas las potencialidades.

Ejemplos de las consecuencias de una guía familiar en los estudiantes son muchos, personalmente puedo detectar casi inmediatamente, a los estudiantes que no cuentan con un apoyo familiar en sus estudios, pues presentan síntomas de pérdida de interés en el estudio, bajas notas e incluso desarrollan patrones de comportamientos antimorales (vicios).

Finalmente es necesario que los entes gubernamentales tomen muy en serio la influencia de los actores educativos, especialmente de la familia, en el proceso de formación educativa y en el de formación como personas, para lograr sociedades más éticas, humanistas y justas, pues una de las razones para mantenernos al margen del desarrollo, es precisamente la falta de comportamientos íntegros de las personas en todas sus actividades.

1.2.3.4 La función del estudiante.

La escala de valores debe ser el primero y más importante tema dentro de la formación de un estudiante dentro del proceso enseñanza-aprendizaje, y sin embargo ha sido por mucho tiempo casi relegado de los principales objetivos de un sistema educativo de calidad.

Actualmente se habla tanto de las evaluaciones a las instituciones educativas a todo nivel, sin embargo, me pregunto si la enseñanza de valores consta en los currículos de enseñanza en las escuelas, colegios y universidades?... La respuesta puede ser sí, en pocos casos, pero aparece como una materia de poca trascendencia.

En mi labor educativa me he encontrado con gran cantidad de casos de estudiantes que carecen de valores, desde situaciones de poca trascendencia, hasta casos en los que la falta de ética y valores han cambiado la vida no solo de ellos, sino de muchas personas que directa o indirectamente han sido afectadas.

Y luego me pongo a pensar cómo se conducirán en el futuro, en su vida profesional, donde la toma de decisiones se presenta a diario, y en donde seguramente las acciones que realicen irán en contra de la Deontología.

Recuerdo que en una clase de Ética y Moral que dictaba en un centro de educación superior, hice a mis alumnos la siguiente pregunta: ¿Consideran ustedes correcto, pasar por encima de cualquier obstáculo, o de cualquier persona, para lograr su objetivo, sabiendo, que el objetivo a alcanzar es bueno y que han luchado toda su vida para lograrlo?

Y aunque sinceramente, esperaba que la respuesta a la pregunta no sea inmediata y que los estudiantes se tomaran algunos momentos para pensarlo; me asomé al recibir algunas respuestas de forma casi instantánea.

Lamentablemente, la respuesta que obtuve no era la que yo esperaba, algunos dijeron: "sí, es correcto... porque para mi forma de pensar, es bueno luchar por los ideales

personales...y conseguirlos cueste lo que cueste”. La explicación que me dieron no se centraba en la “forma de actuar” personal, sino consideraban más importante el ser responsables consigo mismos, es decir en conseguir el “ideal” que se habían propuesto.

Esto me lleva a confirmar que en la escala de valores no hay una regla general para todos, sino que la concepción de lo que es un valor es relativa para cada uno, pues cada persona tiene su propia idea del concepto de valores, y esto se relaciona directamente con la educación que reciben desde sus familias.

Sin embargo los valores universales son generales para todos, en cualquier contexto, indistintamente de las realidades, religiones o creencias y por lo visto los alumnos con los cuales discutía el “valor de conducirse con valores”, los desconocían.

Por otro lado, y como una segunda instancia, el estudiante debe fijar sus funciones en aprovechar todas las facilidades que le brinda la tecnología en la vida actual, para encaminarse a ser un investigador, un profesional de avanzada para formar parte de esa nueva ola estudiantil, encaminada a ser entes productivos, que sean parte de la solución y no del problema.

1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender.

La interacción que existe entre el docente y los alumnos en el aula, se concreta cuando hay trabajo de equipo, en esta situación se debe crear una sinergia grupal en la consecución de la metas comunes y colectivas. Por lo cual la comunicación dentro del aula es de vital importancia, pues el maestro debe estar atento para cultivar y mantener una red de relaciones, esta red se conforma por los estudiantes y los maestros, los mismos que deben encargarse de cultivar la misma con una buena actitud, para lograr que estas relaciones beneficien a todas las partes interesadas.

Una comunicación adecuada en el salón de clase es el efectivo uso del conocimiento pedagógico, para llegar con los conocimientos al alumno y crear un sentimiento de pertenencia tanto de los docentes como de los estudiantes.

En la relación maestro-alumno, deben existir elementos claves como la apropiación de la propia persona (Docente) y una autovaloración, la riqueza de las interacciones, el inter-aprendizaje; todo este conjunto ayudará a ambas partes a una proyección hacia el mañana.

Es casi imposible pensar que en el proceso no se van a presentar conflictos, ya sea por

diferentes maneras de pensar, hermetismo, pensamientos arraigados, etc. Y para estas situaciones es necesario que el docente cree un clima de intercambio y de diálogo, con un buen trato a los estudiantes, sin discriminaciones, con un buen ánimo, un lenguaje claro y sencillo que sea captado por los alumnos y sobre todo saber escuchar, pues cuando los estudiantes se sienten escuchados saben que sus opiniones son importantes creando así un sentimiento de empoderamiento, es decir se sienten parte del proceso educativo.

No debe existir jamás la entropía, que es la pérdida de la comunicación. Son elementos como la violencia, el autoritarismo, la fatiga, el desaliento y hasta el discurso institucional; los cuales van a entorpecer la comunicación entre docentes y estudiantes y por lo tanto el proceso comunicacional y educativo será nulo, pues no existen las condiciones necesarias para que los actores se sientan a gusto.

El proceso enseñar-aprender es interactivo. Se produce en un ambiente donde existan personas dispuestas a aprender unas de otras, el aula de clase ofrece esta oportunidad, entre docente y estudiantes. Se debe evitar situaciones no pedagógicas (abandono, violencia, mirada clasificadora y descalificadora) que atrofian el verdadero accionar educativo, ante esto los profesores deben estar conscientes de que los extremos en temas donde sólo sea tolerable la opinión del maestro, lo único que conseguirá será tener estudiantes enmarcados en la manera de pensar del mismo y no seres individuales y autocríticos que tengan libertad de pensamiento e iniciativas propias para descubrir mejores métodos y sistemas.

Los alumnos están expuestos al riesgo de que los conocimientos impartidos por el maestro sean entendidos como una verdad absoluta, sin opción al refute, crítica, investigación o diálogo, esto constituye una forma de violencia, pues el maestro está obligando a que los estudiantes piensen como él y no puedan desarrollar pensamientos propios.

Para entender el contexto de los educandos y educados, es necesario tener el conocimiento de las diferentes situaciones en las que se encuentran los involucrados en el proceso de aprendizaje y de enseñanza, pues cada aula de clase constituye un mundo único, por lo tanto es posible que el mismo método pedagógico no pueda ser asimilado con la misma facilidad en otro contexto.

Se tiene que procurar lograr una transformación en los métodos caducos pedagógicos, espacios físicos, intercambio de información y ruptura de la propiedad privada del aula, así

como también poner especial atención en la personalización, es decir tratar a cada alumno como persona única y diferente de los demás.

En el aula, el docente es la persona indicada para actuar como “mediador”, entre lo que ya conocen los estudiantes y lo que están por conocer.

1.3 Cursos de formación.

El proyecto de vida profesional consiste en realizar una planeación consciente e intencional que realiza una persona con el fin de dirigir y proyectar su vida en los diversos campos del desarrollo humano, buscando satisfacer necesidades y deseos vitales que son parte de la estructura del ser, con la finalidad de avanzar en la plena realización de sí mismo, asumiendo las consecuencias de sus actos.

Una de las formas para conseguir este proyecto de vida en la docencia es la actualización de conocimientos accediendo a cursos de capacitación y formación.

1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente.

La capacitación docente pretende desarrollar destrezas y habilidades relacionadas con procesos de perfeccionamiento con la intención de dar respuestas a las necesidades individuales mediante la innovación y la investigación, para actualizar y profundizar los conocimientos en determinadas áreas.

Los elementos de todo sistema se organizan en torno a una finalidad. La educación es un sistema y como tal, plantea el requerimiento de realizar una reflexión sobre la eficacia real de sus componentes en interacción con el contexto, teniendo en cuenta su interacción y evolución a largo plazo.

He ahí la importancia de una capacitación continua, pues la educación es un asunto dinámico, variado y diverso, sin embargo, la pedagogía carece actualmente de una adecuada comprensión de la complejidad como algo inherente al proceso formativo, lo cual produce muchas veces en los agentes educativos caos y confusión.

1.3.2 Ventajas e inconvenientes.

A continuación se revisan las ventajas y desventajas de las diferentes modalidades de capacitación.

Tabla No. 2: Ventajas y desventajas de las modalidades de capacitación

MODALIDAD	VENTAJAS	DESVENTAJAS
Presencial	<ul style="list-style-type: none"> - Contacto directo entre profesor y alumnos. - Interactiva, lo que ayuda a una mejor y más rápida asimilación de los conocimientos. - Desarrolla el hábito de lectura y estudio. - La resolución de dudas es más rápida y efectiva. El profesor siempre está disponible. 	<ul style="list-style-type: none"> - Suele ser más costosa que otras modalidades. - Escasa flexibilidad: tiene un horario fijo - El ritmo de trabajo lo impone el profesor.
A distancia	<ul style="list-style-type: none"> - No requiere la presencia física del alumno en el aula, lo que permite compatibilizar su formación con otras actividades. - El alumno puede establecer sus horarios, el ritmo y el lugar de realización del curso. - Suele ser la modalidad más económica. - Forma alumnos autodidactas. 	<ul style="list-style-type: none"> - El contacto con el profesor es más limitado: tutorías por teléfono y online. Por consiguiente, la resolución de dudas es más lenta. - Poco aconsejable para personas sin hábitos de lectura o estudio. - Se necesita un ordenador con conexión a Internet. - Requiere más autodisciplina.
Online o e-learning	<ul style="list-style-type: none"> - No requieren la presencia física del alumno, sin limitación geográfica ni horaria. - El alumno tiene más recursos que ayudan a la 	<ul style="list-style-type: none"> - Contacto con el profesor más limitado: tutorías por teléfono y/o online. La resolución de dudas es más lenta. - Poco aconsejable para

	<p>asimilación de los contenidos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Algunos cursos online incluyen clases presenciales. - El tutor guía al alumno en el proceso de aprendizaje. - Perfecto para alumnos autodidactas. - Interacción con compañeros por medio de foros, chat, video conferencia, etc. 	<p>personas sin hábitos de lectura o estudio.</p> <ul style="list-style-type: none"> - El alumno necesita ordenador y conexión a Internet. Asimismo, requiere de un mayor conocimiento de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. - Es la modalidad que más autodisciplina demanda. - Si la comunicación no es efectiva, el alumno puede sentirse aislado.
--	---	---

Fuente: Gloria Endara Prieto

1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

Para el diseño y planificación de cursos formativos, es necesario que se detecten los problemas de un determinado contexto, para por medio del curso propuesto, dar una o varias soluciones al mismo.

Las actividades de enseñanza que realizan los capacitadores están en relación directa con los procesos de aprendizaje. El objetivo del curso que se proponga consistirá en el logro de determinados aprendizajes, pues los cursos por lo general son dirigidos, es decir que abordan temas específicos, dentro de una determinada área. Esta es la razón por la cual un curso de capacitación no suele ser demasiado extenso.

La bibliografía facilita información y sirve de apoyo para poder ampliar los temas tratados en la capacitación, por otro lado los medios didácticos ofrecen interacciones que facilitan el aprendizaje. Por lo general se recurre al estudio de casos, los cuales constituyen experiencias y situaciones que podrían ser de gran utilidad y aplicación.

Hay que seleccionar los medios más adecuados en cada situación educativa para lograr el objetivo se debe considerar todos los elementos paratextuales y la tecnología que brinda todo un abanico de herramientas útiles para cada necesidad. El uso de la tecnología a pesar

de que facilita el proceso de enseñanza-aprendizaje, deberá ser utilizado de acuerdo al nivel de conocimientos de los participantes.

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

En la actualidad la educación está sujeta a constantes evaluaciones, la educación globalizada exige cada vez, más profesionales con altos niveles de conocimientos y de formación, por eso las instituciones educativas (aunque es la minoría), invierten un rubro importante en la capacitación de su personal docente, pues la competitividad es lo que prevalece en la búsqueda de la excelencia educativa y por consiguiente en el prestigio institucional.

Es responsabilidad de las instituciones educativas implementar procesos pedagógicos y didácticos de calidad, con recursos suficientes, autogestión, autovaloración continua basada en estándares de calidad para capacitar al talento humano de que dispone.

Sería muy importante que las instituciones educativas o el gobierno a través del Ministerio de Educación, designen un rubro importante a la capacitación de los docentes, pero lamentablemente esto no sucede en la práctica, pues los pocos maestros que se preocupan por capacitarse en alguna área, no lo hacen debido a los altos costos. Esto trae consecuencias muy graves para la educación, porque lo que se tiene son profesores que presentan deficiencia en su nivel de conocimientos.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

2.1 Contexto.

En el presente estudio se pretende describir las necesidades de formación de los maestros, de la sección de Bachillerato del Colegio Técnico Dr. Camilo Gallegos Toledo de la ciudad de Riobamba.

Este establecimiento de régimen fiscal fue fundado el 16 de Noviembre de 1984, gracias a la gestión del entonces ministro de Educación, Dr. Camilo Gallegos.

Actualmente cuenta con 468 alumnos de los cuales 205 pertenecen a la sección Bachillerato, repartidos en las dos especializaciones que son: Bachillerato en Contabilidad y Administración y Bachillerato en Información y Comercialización Turística.

TABLA No. 3: Figura profesional

Bachillerato técnico	f	%
Contabilidad e Información y comercialización turística	16	88,90
Contabilidad y Administración	1	5,55
No contesta	1	5,55
TOTAL	18	100,00

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes.

De la tabla No. 3, se deduce que el establecimiento educativo es técnico y dispone de dos especialidades que son Contabilidad y Administración; y, Contabilidad e Información y comercialización turística

La siguiente tabla muestra claramente si existe una buena comunicación al interior del establecimiento, es decir si hay una buena comunicación organizacional, que facilite a todos los integrantes conocer los planes y proyectos que proponen sus directivos.

TABLA No. 4: Gestión por parte de directivos

Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente:	f	%
Si	1	5,55
No	9	50,00
No contesta	8	44,45
TOTAL	18	100,00

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes

Como podemos advertir en la tabla No. 4 la mitad de los docentes desconocen si por parte de las autoridades se está gestionando el bachillerato en las áreas mencionadas, esto no puede ser, pues una deficiente comunicación interna no permite que todos laboren con objetivos comunes, de esta manera la consecución de las metas se vuelve difícil de alcanzar.

2.2 Participantes.

La investigación se la realizó en base a la aplicación a los docentes de un cuestionario (Anexos). Para la aplicación del cuestionario se tomó en cuenta el total de docentes de la sección Básica superior (octavo, noveno y décimo) y los docentes de Bachillerato (primero, segundo y tercero).

La población participante del presente estudio está conformada por 18 maestros que imparten clases en ambas secciones; de los cuales 14 de ellos son maestros a tiempo completo, y 4 de ellos no contestan al cuestionario; 10 tienen nombramientos, 4 con contrato ocasional, 1 con contratación indefinida y 3 de ellos no contestan. Los mismos que atienden a los estudiantes en su formación académica.

TABLA No. 5: Género de los investigados

Variables	F	%
Masculino	6	33,33
Femenino	10	55,56
No contesta	2	11,11
TOTAL	18	100,00

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes

El objetivo de esta pregunta era tener un dato real del sexo de los participantes, se observa que la mayoría son mujeres, mientras que la minoría son hombres. A esto se suman las personas que no contestan la encuesta que también eran de sexo femenino.

TABLA No. 6: Estado civil de los investigados

Variables	f	%
Soltero	2	11,11
Casado	9	50,00
Divorciado	3	16,67
Viudo	0	0
No contesta	4	22,22
TOTAL	18	100,00

^ Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes

Si observamos la tabla anterior llama la atención el alto porcentaje de personas que no contestan a la pregunta realizada, en realidad desconocemos la causa. El resto de datos nos muestra que la mayoría de los encuestados se encuentran casados y un mínimo porcentaje está soltero. Estos resultados deben ser complementados con la siguiente tabla que muestra la edad para poder obtener un análisis completo.

TABLA No. 7: Edad de los investigados

Variabes	f	%
De 20 a 30 años	1	5,55
De 31 a 40 años	5	27,78
De 41 a 50 años	3	16,67
De 51 a 60 años	3	16,67
No contesta	6	33,33
TOTAL	18	100,00

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes

La finalidad de esta pregunta es la de conocer si las personas que están solteras corresponden a las más jóvenes, pero observando los resultados nos damos cuenta que no, pues la mayoría de ellos pasan los cuarenta años, por lo tanto los solteros no son los más jóvenes, lo que nos permite concluir que la mayoría está casado y sobrepasa los cuarenta años. Esta realidad permite tener la idea de que es muy difícil que a la mayoría de docentes les interese seguir con sus estudios de posgrado.

TABLA No. 8: Cargo que desempeña

Variabes	f	%
Docente	14	77,78
Técnico – Docente	2	11,11
No contesta	2	11,11
TOTAL	18	100,00

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes

De la tabla No. 8 se deduce que la mayoría son docentes, mientras que un menor número son técnico-docentes. Esto da una pauta sobre la falta de especialización de los docentes

en las carreras técnicas que ofrece la institución.

TABLA No. 9: Tipo de relación laboral

Variable	f	%
Contratación indefinida	1	5,56
Contratación ocasional	4	22,22
Nombramiento	10	55,55
No contesta	3	16,67
TOTAL	18	100,00

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes

La pregunta de la tabla No. 9 es clave para la presente investigación pues más de la mitad (sin contar con las personas que no contestan) tienen nombramiento, un número menor trabaja ocasionalmente, y el mínimo tiene contratación indefinida. Esta puede ser la causa de la falta de interés por seguir estudiando, pues la mayoría tiene nombramiento y por lo tanto goza de un ingreso y trabajo estable con la titulación actual.

TABLA No. 10: Tiempo de dedicación laboral

Variables	F	%
Tiempo completo	14	77,77
Medio tiempo	0	0
Por horas	0	0
No contesta	4	22,23
TOTAL	18	100,00

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes

Con la presente tabla podemos observar que la mayoría de los docentes trabaja a tiempo completo, esto nos demuestra que los docentes tienen estabilidad laboral, y por lo mismo no

necesitan seguirse capacitando para tener oportunidades de trabajo ni ponen empeño en seguir estudiando para encontrar un mejor puesto de trabajo.

A continuación se va a hacer el análisis respectivo en el tema de necesidades de formación en los docentes de bachillerato, los mismos que tomando en cuenta los diferentes modelos anotados en el apartado 2.1.5, se puede tener un diagnóstico de la situación real de los docentes de la institución en estudios.

TABLA No. 11: Nivel de formación académico

Nivel más alto de formación académica que posee:	F	%
Lic., Ing., Eco., Arq., etc. (3er. nivel)	15	83,32
Especialista	1	5,56
Otro (Diplomado)	1	5,56
No contesta	1	5,56
TOTAL	18	100,00

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes

La finalidad de la pregunta anterior era conocer si el personal docente es el más capacitado para ejercer la profesión de docentes, con los resultados obtenidos se puede deducir que si cuentan con el personal indicado para ejercer las funciones de docentes pues la mayoría de ellos si cuentan con un título de tercer nivel. Esta tabla se complementa con la siguiente.

TABLA No. 12: Titulación de pregrado

Su titulación en pregrado tiene relación con:	f	%
Ambito educativo	13	72,22
Otras profesiones	2	11,11
No contesta	3	16,67
TOTAL	18	100,00

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes

Como se puede observar el título de tercer nivel de la mayoría de docentes está relacionado al ámbito educativo, más no es especializado en las carreras técnicas que ofrece la institución.

2.3 Diseño y métodos de investigación.

2.3.1 Diseño de la investigación.

La presente investigación es de tipo investigación-acción, sus características generan conocimiento y producen cambios, además en ella coexisten en estrecho vínculo, el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles. La investigación-acción se produce dentro y como parte de las condiciones habituales de la realidad que es objeto de estudio, uno de sus rasgos más típicos es su carácter participativo: sus actores son a un tiempo sujetos y objetos del estudio. Tiene las siguientes características:

- Es un estudio transeccional o transversal puesto que se recogen datos en un momento único
- Es exploratorio, debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial, en dónde, se observa y luego a través de un cuestionario aplicado a los docentes investigados se obtienen datos relevantes para el estudio.
- Es descriptivo, puesto que se obtienen resultados de características generales de los involucrados en el mismo y que son producto de la aplicación del cuestionario.
- Es cuantitativo, pues como parte del diseño metodológico, está basado en un enfoque cuantitativo (datos numéricos) que luego de ser tabulados y presentados en tablas estadísticas, amerita la utilización de métodos de orden cualitativo, puesto que se busca determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los actores investigados, para en función de su experiencia, establecer puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las reales necesidades de formación.

2.3.2 Métodos de investigación.

Se utilizó en primer lugar el método inductivo-deductivo que nos permitió por medio de la observación, tener una primera impresión sobre el comportamiento y la actitud frente a este tipo de investigación, para luego hacer comparaciones y generalizaciones. En cuanto a lo

deductivo nos permitió ir de lo general a lo particular y poder conocer más de cerca la necesidad individual de cada uno de los docentes encuestados.

Otro método importante utilizado es el estadístico, pues por medio de éste se pudo obtener resultados cuantitativos, para poder tener una visión más precisa del problema.

Por último el método analítico, nos permitió realizar un análisis de los resultados obtenidos, con el objeto de poder plantear soluciones.

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación

Es importante partir del hecho de que el tipo de investigación que se va usar en un determinado trabajo debe estar plenamente identificado con los objetivos e hipótesis de la misma, de esta manera no se pierde en procedimientos que no conducen a nada.

En todo trabajo de investigación científica, lo que se busca es la resolución de un problema y aún el más abstracto, tiene de algún modo un aspecto que proporciona una medición de los conceptos que intervienen en el mismo, por lo tanto es importante seleccionar un instrumento de medición válido y confiable que permita la obtención de observaciones y mediciones de las variables que son de interés para el estudio. Las mediciones en este caso corresponden a variables cualitativas y cuantitativas.

2.4.1 Técnicas de investigación.

Es el conjunto de instrumentos y medios a través de los cual se efectúa el método y solo se aplica a una ciencia. La diferencia entre método y técnica es que el método es el conjunto de pasos y etapas que debe cumplir una investigación y este se aplica a varias ciencias mientras que técnica es el conjunto de instrumentos en el cual se efectúa el método.

En cuanto a las técnicas de investigación, se aplicaron dos formas generales: técnica documental por medio del cuestionario y técnica de campo por medio de la observación directa y entrevista.

La técnica documental permitió la recopilación de información para sustentar el estudio y procesos. La técnica de campo es importante porque permite recoger información de una

manera directa con el objeto de estudio, y recoger impresiones y testimonios.

2.4.2 Instrumentos de investigación.

La aplicación del Cuestionario sobre el perfil profesional y necesidades de formación a los docentes de bachillerato en el Colegio Técnico Dr. Camilo Gallegos Toledo, de la ciudad de Riobamba, es el principal instrumento para la presente investigación

El cuestionario según Tejada (1997), se refiere a:

Un conjunto de preguntas o ítems acerca de un problema determinado, que constituye el objeto de la investigación, y cuyas respuestas han de ser contestadas por escrito. Su aplicación es aconsejable siempre que se pretenda conservar el anonimato de las fuentes, obtener un amplio abanico de información y confirmar y validar informaciones.

Al referirse a las ventajas y desventajas del cuestionario, pueden anotarse como ventajas: (a) permite obtener información de un gran número de personas; (b) la información está apegada al objeto de la evaluación; (c) los datos pueden tratarse de manera sencilla; y (d) son muy útiles para contrastar información.

Como desventajas, anota el autor: (a) tienen limitada flexibilidad; (b) la información no permite su seguimiento; (c) bajo porcentaje de respuesta; y (d) la distribución puede implicar riesgos.

El respeto total a las opiniones brindadas por los sujetos de investigación es un eje importante en esta investigación, a pesar de la falta de colaboración por parte de algunos de ellos.

2.5 Recursos.

Para lograr un acercamiento a la visión holística de la situación estudiada, se debe disponer de diversos instrumentos para recabar y analizar la información de manera suficiente y relevante que permita aproximarse al conocimiento de esa realidad a través de un enfoque multi-referencial.

Por esta razón se justifica la utilización de técnicas de recolección de información en base a un cuestionario, fotografías y documentación.

En esta investigación el cuestionario será un instrumento muy útil para recolectar información general y referencial sobre el perfil profesional real, de donde se derivan las necesidades de formación; se pretende conocer, además, el manejo de conceptos y herramientas básicas para la formación continua a través de los medios tecnológicos, así como la actitud hacia el uso del computador y por otro lado la predisposición a la capacitación docente.

2.5.1 Talento Humano.

El grupo de docentes está conformado por una variedad de condiciones, que podrán ser elementos de interés al momento de realizar el análisis de los datos recolectados, pues los datos arrojarán estadísticas en las cuales se pueden evidenciar si en verdad cumplen con las condiciones mínimas necesarias para ejercer su cargo, o si por el contrario, no están capacitados en determinadas áreas en las cuales se encuentran laborando.

Otro criterio se refiere a la concienciación de los maestros para aceptar que necesitan capacitarse y su predisposición a las capacitaciones que sean necesarias. El análisis estructural permitirá establecer comparaciones por rangos de edad y años de experiencia, así como la situación laboral en la que se desenvuelven.

2.5.2 Materiales.

Se contó con la aplicación de un cuestionario de 4 páginas, mismo que presentaba preguntas concernientes principalmente a 3 aspectos importantes: información personal, información académica e información actitudinal.

2.5.3 Económicos.

Los gastos efectuados en la investigación se detallan a continuación:

Impresión de Cuestionarios.....	\$ 0,50
Copias del cuestionario	\$ 3,00

Impresión del oficio de autorización\$ 0,50

Transporte\$ 10

TOTAL \$ 14,00

2.6 Procedimiento.

Se acordó personalmente una cita con la Rectora (E) de la Institución la Dra. Lilia Vinueza B., en la cual se le explicó la intención de la presente investigación, para concertar una fecha posterior para la recopilación de información con la colaboración de los docentes que intervendrían en el estudio.

Es importante indicar que por parte de la Rectora (E).Lilia Vinueza B., hubo una total predisposición a la misma. Luego en una reunión general de todos los docentes se procedió a la previa explicación del cuestionario y su desarrollo y luego a la obtención de los cuestionarios ya resueltos por parte de la mayoría de los docentes.

Este procedimiento se lo hizo en la semana del 17 al 21 de diciembre del 2012, todo el proceso se desarrolló en armonía, con la colaboración de la mayoría de los implicados.

Los datos recopilados en los cuestionarios permitieron la tabulación e interpretación de los mismos mediante la elaboración de tablas estadísticas las mismas que ofrecen resultados claros y fáciles para su interpretación.

La impresión del presente documento, trata de presentar de la mejor manera todos los procedimientos realizados, para ello se han elaborado algunas tablas que presentan los datos, con el afán de que el lector entienda el proceso de una manera clara y sencilla, y lo tome como una guía para sus investigaciones.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Para realizar el presente capítulo se toma como base los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario (Anexos) a los docentes de bachillerato. Es importante aclarar que la metodología aplicada ha permitido obtener datos, que, si bien no son 100% seguros, pues en algunas tablas se pudo obtener una contradicción en las respuestas elaboradas, nos permite obtener una visión lo más acercada posible a la realidad.

Como un preámbulo a este apartado debo manifestar que las necesidades detectadas son varias como por ejemplo una actitud de conformismo a causa de su nombramiento, pues al contar con un sueldo seguro, no les interesa seguir preparándose (Tabla No. 9), una falta de gestión por parte de las autoridades para la realización de capacitaciones a docentes (Tabla No. 22), falta de especialización por parte de los docentes (Tabla No. 11), desconocimiento de gestiones internas (Tabla No. 4), desfavorable clima organizacional (Tabla No. 16), entre otras.

Pero la necesidad más importante y sobre la cual se ha diseñado el curso que propone remediar la misma, es la relacionada con la falta de interés por parte de los docentes en conseguir una Maestría o en considerar una formación continua que les permita ir mejorando los procesos educativos (Tabla No. 13)

Ante esta realidad, se ha determinado que la causa de todas estas necesidades, es una actitud de resignación y una falta de superación, pues como última alternativa en la mayoría de docentes, está la de estudiar una Maestría o conseguir mayores niveles de profesionalización.

A continuación se presentan las tablas con los datos y resultados generales, las mismas que nos informarán sobre temas específicos que nos sitúan en el contexto educativo.

3.1 Necesidades formativas.

En este apartado se resumen los cuadros con los resultados de las necesidades de formación de los docentes, los cuales arrojan interesantes datos expuestos a continuación. Hay que tomar en cuenta que las preguntas realizadas permiten conocer cualitativa y cuantitativamente las necesidades de formación docente.

TABLA No. 13: Formación profesional

Variables	SI		NO		NO CONTESTA		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional	13	72,22	1	5,56	4	22,22	18	100,00
Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel	7	38,89	7	38,89	4	22,22	18	100,00

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes

Al analizar la tabla anterior se observa que la mayoría de encuestados si imparten materias que tienen relación con su formación profesional, lo que constituye una ventaja para la institución, y además si se encuentran dentro de los estándares exigidos en todo sistema educativo.

Pero en la segunda parte de la pregunta se observa que a la mitad de los docentes no le resulta atractivo un programa de estudio para obtener su título de cuarto nivel, lo que está en contradicción con lo que exigen los procesos educativos actuales de nuestro país. Ésta necesidad de formación constituye una alerta sobre la calidad de educación que se está impartiendo a los alumnos.

TABLA No. 14: Titulación de cuarto nivel

Su titulación de cuarto nivel, le gustaría en:	F	%
Maestría	5	27,79
PH.D	1	5,55
No contesta	12	66,66
TOTAL	18	100,00

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes

Con la pregunta que se hizo a continuación se puede deducir que las personas que contestaron su interés por conseguir una titulación de cuarto nivel la quieren hacer para conseguir una Maestría.

La tabla No. 14, considero la más importante de todas pues refleja la realidad de los docentes. Esta tabla nos muestra el sentir de la gran mayoría de los docentes de la institución, pues la mayoría no contesta, evidenciando la indiferencia y el poco interés que tienen en conseguir una titulación de cuarto nivel.

Esa falta de interés se puede deber a factores como: edad, el contar con nombramiento, falta de superación, falta de autoestima, etc.

Haciendo un resumen del análisis de las tablas No. 11, 12, 13 y 14, se puede apreciar que un 83,32% posee un título de tercer nivel, y el 11,16% en especialización y diplomado, que también son títulos de tercer nivel. El 72,22% tienen su título relacionado con el ámbito educativo y el 11,11% tienen relación con otras profesiones.

En cuanto a la relación que existe entre las materias que imparten y su profesión el 72,22% si tienen relación, mientras que el 5,56% dijo no tener relación, el 22,22% no contestan lo cual es un índice alto, que podría influir en cualquiera de los resultados anteriores.

En cuanto al interés que muestran en seguir una Maestría para obtener un título de cuarto nivel, el 38,89% dijo que si, mientras al 38,89% no le interesa seguir estudiando. Mientras que el 22,22% no contesta, se pensaría que tampoco le interesa seguir preparándose académicamente.

3.2 Análisis de la formación.

Esta información constituye una apreciación por parte de cada uno de los docentes, en la cual se autoevalúan en lo referente a su gestión educativa, el comportamiento en el aula de clases, la conciencia de una falta de interés por mejorar la planificación de cátedra, el nivel de interés en las dificultades de sus alumnos, entre otros.

Para el respectivo análisis hemos dividido la información obtenida, la cual se presenta en tablas que reflejan de forma clara los resultados obtenidos, hay que tener en cuenta que el valor de las respuestas está enmarcada en un rango del 1 al 5, donde 1 es la menor calificación y 5 es la máxima.

3.2.1 La persona en el contexto formativo.

Actualmente es común que algunos de los alumnos tengan más conocimientos que el profesor en determinados temas; y esto se debe precisamente a la globalización de la educación, lo que constituye una desventaja para el docente al querer tener el control del proceso de enseñanza, por lo tanto hoy más que nunca la preparación y la adquisición de nuevos conocimientos constituyen un reto que los docentes debemos asumir con absoluta responsabilidad, pues de lo contrario la educación entrará en una profunda crisis: “La educación no responderá eficazmente a los retos del cambio si se limita a actuar desde lo que no cambia, desde lo permanente. Ello supondrá desfase, parálisis, inadaptación. Pero tampoco tendrá éxito la educación si se guía solamente por lo cambiante. En este segundo caso habría pérdida de rumbo” (Castillo, 2002).

TABLA No. 15: La persona en el contexto formativo

Variables	1		2		3		4		5		NO CONTESTA		TOTAL	
	F	%	f	%	F	%	F	%	F	%	f	%	F	%
1. Describe las funciones y cualidades del tutor	0	0,00	0	0,00	4	22,22	10	55,56	2	11,11	2	11,11	18	100,00
2. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	0,00	0	0,00	7	38,90	5	27,77	4	22,22	2	11,11	18	100,00
3. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0,00	1	5,56	6	33,34	5	27,77	5	27,77	1	5,56	18	100,00
4. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	0	0,00	1	5,56	7	38,89	6	33,33	3	16,66	1	5,56	18	100,00
5. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0,00	0	0,00	4	22,22	9	50,00	4	22,22	1	5,56	18	100,00
6. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0,00	0	0,00	5	27,78	10	55,55	1	5,56	2	11,11	18	100,00
7. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	0	0,00	2	11,11	8	44,44	5	27,78	1	5,56	2	11,11	18	100,00
8. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	0	0,00	0	0,00	7	38,89	8	44,44	1	5,56	2	11,11	18	100,00
9. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	0	0,00	2	11,11	6	33,33	6	33,34	2	11,11	2	11,11	18	100,00
10. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0	0,00	0	0,00	6	33,33	7	38,89	4	22,22	1	5,56	18	100,00
11. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	0	0,00	0	0,00	8	44,44	6	33,33	3	16,67	1	5,56	18	100,00

12. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	0	0,00	0	0,00	9	50,00	5	27,78	2	11,11	2	11,11	18	100,00
13. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	0,00	0	0,00	4	22,22	9	50,00	4	22,22	1	5,56	18	100,00
14. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución	0	0,00	0	0,00	3	16,66	10	55,56	4	22,22	1	5,56	18	100,00
15. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0,00	0	0,00	1	5,56	13	72,22	3	16,66	1	5,56	18	100,00
16. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo)	0	0,00	0	0,00	5	27,78	8	44,44	4	22,22	1	5,56	18	100,00
17. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0,00	1	5,56	5	27,78	6	33,33	5	27,77	1	5,56	18	100,00
18. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0,00	0	0,00	1	5,56	9	50,00	7	38,88	1	5,56	18	100,00
19. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	0,00	0	0,00	2	11,11	6	33,33	7	38,89	3	16,67	18	100,00
20. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	0,00	0	0,00	2	11,11	11	61,11	4	22,22	1	5,56	18	100,00
21. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0,00	0	0,00	4	22,22	8	44,45	4	22,22	2	11,11	18	100,00

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes

Las diferentes preguntas están enmarcadas en la labor del docente en las aulas. Como se puede apreciar la mayoría de respuestas se ubican en el parámetro tres de las preguntas, por lo tanto, los docentes consideran que su labor es buena; esto solo evidencia la falta de capacitación y el interés por alcanzar parámetros de excelencia.

Por ejemplo, si tomamos como referencia la pregunta 3 (Conoce diferentes técnicas de enseñanza individual y grupal), la mayoría se ubica en el parámetro 3, es decir conocen las técnicas necesarias, esto es algo inaceptable desde el punto de vista de una educación con excelencia, y tomando en cuenta los años de experiencia y labor docente con que cada uno de los profesores cuenta.

Si reparamos en cambio en la pregunta 6 (Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante), se puede apreciar que la mayoría se ubica en el parámetro 4, lo cual

posiblemente se deba a los años y experiencia de labor como docentes, lo que les permite entender la psicología de los estudiantes.

Con respecto a la pregunta 7, no existe un reglamento interno que solicite a los docentes la presentación de proyectos.

La pregunta 11, evidencia que la mayoría de los docentes consideran que su formación académica no es lo suficientemente buena para trabajar con estudiantes de diferentes étnias, lo cual se contrapone a lo que manda la nueva LOEI, la que es precisamente elaborada para una educación intercultural.

Las respuestas de las preguntas subsiguientes muestran claramente que no existe una planificación de las clases que se dictan en la mayoría de docentes, por lo tanto los resultados obtenidos no son satisfactorios, dentro de los parámetros que se deberían manejar en una institución educativa.

3.2.2 La organización y la formación.

Muchos directivos de las instituciones educativas piensan que no es parte de sus funciones el velar por la formación académica de sus docentes, pero en un mundo tan competitivo como el actual, la constante capacitación es un factor que no se debe olvidar.

La sociedad plantea hoy unas exigencias en las que no cabe la mediocridad. Por ello es preciso evaluar nuestros modelos educativos y contar con un “eje formativo” que ilumine el perfil de los docentes, en función de la concepción de la educación como un proceso de perfeccionamiento integral de la personalidad.

A continuación se presenta la tabla correspondiente a este tema.

Tabla No. 16: La organización y la formación

Variables	1		2		3		4		5		NO CONTE STA		TOTAL	
	F	%	f	%	f	%	F	%	F	%	f	%	f	%
1. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	0	0,00	0	0,00	4	22,22	8	44,44	3	16,67	3	16,67	18	100,00
2. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	0	0,00	0	0,00	7	38,88	10	55,56	0	0,00	1	5,56	18	100,00
3. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	0	0,00	0	0,00	8	44,44	6	33,33	1	5,56	3	16,67	18	100,00
4. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)	0	0,00	1	5,56	6	33,33	7	38,89	2	11,11	2	11,11	18	100,00

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes

La finalidad de esta pregunta era saber si existe una adecuada comunicación organizacional como lo recomiendan los distintos expertos en educación. Si se analiza la presente tabla se puede advertir que la gran mayoría desconoce casi en un 50% las actividades por parte de los directivos en cuanto a proyectos de actividades dentro de la institución. Esto perjudica en la consecución de metas comunes y en lograr adecuados ambientes de trabajo, lo que a su vez, no permite que los docentes se sientan a gusto y por lo tanto no realicen sus tareas con la efectividad requerida.

3.2.3 La tarea educativa.

Ser, saber y hacer habla del perfeccionamiento docente de cualquier nivel de escolaridad, desde la educación pre-escolar hasta la Universitaria y de Posgrado y esto implica partir de lo es cada docente. Por lo tanto como primer factor estaría el “Ser”, que es un elemento subjetivo.

Por otro lado el “saber” y “hacer” constituyen elementos objetivos, que nos permiten conocer su desempeño docente, es decir su modo de conducirse en el proceso de enseñanza que el

profesor desarrolla en base a sus conocimientos, así como en sus aptitudes y competencias en el desempeño de su función.

El plano del saber/hacer corresponden a los planteamientos pragmáticos y experienciales, que ofrece el docente, pues, por más que cuente con los conocimientos necesarios, puede suceder que no cuente con la experiencia o el carisma que se necesita para poder llegar a los estudiantes, y hacer que éstos respondan positivamente a los planteamientos del docente. En otras palabras la experiencia es un factor importante en el proceso educativo.

A continuación se incluye la tabla No. 17, que refleja la calidad de la tarea educativa en el aula.

TABLA No. 17: La tarea educativa

Variables	1		2		3		4		5		NO CONTESTA		TOTAL	
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0	0,00	2	11,11	4	22,22	7	38,89	4	22,22	1	5,56	18	100,00
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	0	0,00	1	5,56	4	22,22	9	50,00	3	16,66	1	5,56	18	100,00
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)	0	0,00	0	0,00	9	50,00	4	22,22	3	16,67	2	11,11	18	100,00
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	0,00	0	0,00	7	38,89	7	38,89	3	16,66	1	5,56	18	100,00
5. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	0,00	0	0,00	3	16,67	8	44,44	5	27,78	2	11,11	18	100,00
6. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	0	0,00	0	0,00	5	27,78	8	44,44	4	22,22	1	5,56	18	100,00
7. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	0	0,00	0	0,00	10	55,56	3	16,66	3	16,66	2	11,12	18	100,00
8. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	0	0,00	0	0,00	3	16,66	7	38,89	7	38,89	1	5,56	18	100,00
9. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	0,00	0	0,00	4	22,22	3	16,66	10	55,56	1	5,56	18	100,00
10. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	0	0,00	1	5,56	6	33,33	4	22,22	5	27,78	2	11,11	18	100,00

11. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0	0,00	0	0,00	5	27,78	7	38,88	5	27,78	1	5,56	18	100,00
12. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	0	0,00	1	5,55	3	16,67	8	44,44	3	16,67	3	16,67	18	100,00
13. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	0,00	0	0,00	4	22,22	10	55,56	2	11,11	2	11,11	18	100,00
14. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	0	0,00	0	0,00	7	38,89	8	44,44	0	0	3	16,67	18	100,00
15. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	0	0,00	2	11,11	3	16,67	7	38,89	4	22,22	2	11,11	18	100,00
16. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0,00	0	0,00	3	16,66	11	61,12	3	16,66	1	5,56	18	100,00
17. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0,00	0	0,00	2	11,11	11	61,11	4	22,22	1	5,56	18	100,00
18. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	0,00	0	0,00	5	27,78	9	50,00	2	11,11	2	11,11	18	100,00
19. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0,00	0	0,00	5	27,78	8	44,44	4	22,22	1	5,56	18	100,00

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes

Observando la mayor parte de las respuestas obtenidas en la tabla No. 17, se puede observar que la mayoría de los docentes se ubican en el parámetro 3, es decir que no consideran su tarea educativa ni buena, ni mala. Falta un diseño y planificación de la práctica docente, así mismo existe un latente desconocimiento de lo que manda la LOEI al respecto. Esto significa que todavía falta mejorar, para que la tarea sea cada vez más efectiva.

3.3 Los recursos de formación.

Los recursos de formación constituyen la columna vertebral en el proceso de enseñanza-aprendizaje, pues facilita el proceso y a la vez permite una educación de calidad. Entre los recursos indispensables que todo docente debe conocer están: el uso básico de internet en la docencia, pues mucha información está contenida en la web, por lo tanto el profesor debe conocer en dónde investigar para obtener la mayor cantidad de información optimizando el tiempo, otro recurso es la computación básica, la misma que provee al docente de herramientas útiles en la construcción de textos, gráficos, presentaciones, etc.

La elaboración de presentaciones multimedia, permitirá comprender y utilizar herramientas de multimedia para el diseño de material didáctico que ayude al desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, así mismo el uso y adecuación de recursos de internet en la

docencia (blogs, podcast, programas especializados como hot potatoes, quiz, entre otros), hará que la actividad se torne entretenida, y por último el uso de la plataforma educativa institucional, permite compartir documentos importantes, así como compartir información necesaria a los estudiantes para una mejor guía y conducción.

Los siguientes cuadros nos podrán mostrar cual es el nivel de formación técnica adquirida por los docentes y su interés por seguir capacitándose.

TABLA No. 18: Cursos y capacitación

Variables	SI		NO		NO CONTESTA		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	f	%
Ha asistido a algún curso de capacitación en los últimos 2 años	9	50,00			9	50,00	18	100,00
Lo hizo con el auspicio del gobierno	7	38,89	3	16,66	8	44,45	18	100,00
Para usted, es importante seguirse capacitando en temas educativos	14	77,78	1	5,55	3	16,67	18	100,00
Ha impartido cursos de capacitación	1	5,55	12	66,67	5	27,78	18	100,00

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes

La finalidad de esta pregunta era conocer cuántos docentes consideran importante el seguir capacitándose y se obtuvo que la mitad ha asistido a un curso de capacitación en los últimos dos años, el 77,78% dice que si es importante capacitarse, pero lamentablemente no lo hace. En cuanto a los cursos impartidos por parte de los docentes, un mínimo porcentaje lo ha hecho.

TABLA No. 19: Preferencia en el sistema de la capacitación

Variables	F	%
Presencial	7	38,89
Semi-presencial	5	27,78
Virtual – vía internet	2	11,11
No contesta	4	22,22
TOTAL	18	100,00

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes

La presente tabla permite observar que existe un índice alto de falta de recursos de formación en los docentes. Del análisis de la Tabla No. 19, se obtiene que a la mayoría le gustaría una capacitación presencial, a un porcentaje menor una semi-presencial y a una minoría, es decir a 2 personas una virtual-internet, esto deja evidenciar que la mayoría desconoce el manejo de las herramientas tecnológicas que le permitan acceder a una capacitación virtual.

Esta realidad pone al establecimiento en un retraso de la optimización de las Tic's en los procesos, el mismo que perjudica tanto a docentes, pues no aprovechan los muchos y mejores recursos, como a los alumnos que no tienen la oportunidad de incursionar en nuevas herramientas tecnológicas.

TABLA No. 20: Aspectos importantes de un curso de capacitación

Variables	f	%
Aspectos teóricos	0	0,00
Aspectos técnicos-prácticos	7	38,89
Ambos	9	50,00
No contesta	2	11,11
TOTAL	18	100,00

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes

Se trata de conocer con esta pregunta, si los docentes le dan importancia a un factor importante como es la innovación que se logra a través de la práctica. Como se puede apreciar los resultados de la Tabla No. 20, evidencian que a la mitad de docentes, le parece importante una capacitación tanto teórica como técnica-práctica, mientras que un porcentaje menor le parece importante una capacitación solo técnica-práctica. Por lo tanto consideran que una formación integral les ayudaría en la adquisición de nuevos conocimientos.

TABLA No. 21: Oferta de cursos por parte de la institución

Variables	SI		NO		NO CONTESTA		TOTAL	
	f	%	f	%	F	%	f	%
La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años	3	16,67	13	72,22	2	11,11	18	100,00
En la actualidad, conoce usted si las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos, cursos, seminarios de capacitación	4	22,22	11	61,11	3	16,67	18	100,00

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes

De acuerdo a la información de la Tabla No. 21 se puede apreciar que la institución no ha propiciado cursos de capacitación en los últimos dos años, además se evidencia un desconocimiento de las acciones de las autoridades de la institución en este campo. Esta realidad solo confirma el descuido y poco interés que se le brinda a procesos de capacitación, así como también una clara falta de comunicación intrainstitucional.

TABLA No. 22: Incentivo de los directivos para con los cursos de capacitación

Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente:	f	%
Siempre	1	5,55
Casi siempre	3	16,67
A veces	7	38,89
Rara vez	5	27,78
Nunca	0	0,00
No contesta	2	11,11
TOTAL	18	100,00

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes

El objetivo de esta pregunta es conocer si los directivos de la institución fomentan cursos de formación entre los docentes. Las respuestas muestran claramente que la mayoría dice que rara vez, les socializan algún curso de capacitación, confirmándose así el poco interés por parte de las autoridades en fomentar la participación de los docentes en cursos de capacitación, para lograr mejores niveles de procesos de enseñanza.

Como conclusión del diagnóstico, análisis y discusión de resultados se puede anotar que si bien es cierto no existe el debido respaldo por parte de las autoridades del plantel por fomentar la capacitación en los docentes y que más bien a este tema lo han dejado de lado; también es cierto que por parte de los docentes no existe un real interés por seguir aprendiendo y capacitándose.

En este sentido y de acuerdo a la observación y conversación mantenida con algunos de ellos, se pudo notar una falta de autoestima, falta de seguridad en sus capacidades, una extrema seguridad laboral que ha hecho incrementar en ellos un sentimiento de apatía por el continuo cambio y transformación de los métodos y herramientas educativos.

Es por esta razón que, el curso que en esta investigación se propone se basa justamente en concienciar en los docentes la importancia de una educación continua y de aspirar a una

educación de cuarto nivel o especializada, con el fin de que comprendan que tanto el sendero por caminar, como el conocimiento nunca terminan.

TABLA No. 23: Matriz de resultados

Matriz cuestionario "Necesidades de formación docentes de bachillerato"

Códs.	1. Datos Institucionales					2. Información General del Investigado							
	1.3	1.4	1.4.1	1.4.2		Género	Estado Civil	Edad	Cargo	2.4	2.5	2.6	2.7
				SI / NO	LITERALES								
CHI001-001	1	6	28	3		2	6	7	6	13	12	17	20
CHI001-002	1	6	23,28	2		2	2	2	7	11	12	15	17,18,19
CHI001-003	1	6	23,28	2		2	3	4	6	10	12	15	20
CHI001-004	1	6	23,28	3		2	5	3	6	10		17	20
CHI001-005	1	6	23,28	2		2	3	4	6	10	12	15	17,18
CHI001-006	1	6	23,28	2		1	3	2	6	10	12	15	17,18,19
CHI001-007	1	6	23,28	2		2	3	2	6	11	12	15	17,18
CHI001-008	1	6	23,28	2		1	2	7	6	11	12	15	20
CHI001-009	1	6	23,28	2		3	6	7	9	13		17	20
CHI001-010	1	6	23,28	2		2	5	3	6	10	12	16	17
CHI001-011	1	6	31	3		1	6	4	6	10		15	17,18
CHI001-012	1	6	23,28	3		2	3	2	6	10	12	15	18,19
CHI001-013	1	6	23,28	3		2	3	7	6	10	12	15	17,18
CHI001-014	1	6	23,28	3		1	3	7	6	11	12	15	17,18,19
CHI001-015	1	6	23,28	3		1	3	1	7	9	12	15	17,18,19
CHI001-016	1	6	23,28	2		1	3	2	6	10	12	15	18,19
CHI001-017	1	6	23,28	1		2	5	3	6	10	12	15	17,18,19
CHI001-018	5	7	39	3		3	6	7	9	13		17	20

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes

Códg.	3. Formación Docente						4. Cursos y Capacitaciones												
	3.1	3.2		3.3	3.4	3.4.1	4.1.1	4.1.2	4.1.3	4.1.4.1	4.2	4.3	4.4	4.4.1	4.5	4.6	4.7	4.8	4.9
		3.2.1	3.2.2																
CHI001-001	3	1	14	1	3	5	0	0	7	5	3	3	5	3	14	2	3	1	3
CHI001-002	3	6	13	3	3	5	2	4	3	1	2	1	1	1	6,7,11,13	2,3	3	7	4
CHI001-003	4	6	14	1	3	5	1	2	5	1	2	1	1	1	8,11	1,2	1,5	1	3
CHI001-004	3	1	14	3	2	5	2	3	1	1	3	1	4	2	1,12	2	2	7	3
CHI001-005	3	1	14	3	2	5	4	0	1	1	2	1	5	3	5	7	5	7	2
CHI001-006	3	1	14	3	1	3	2	1	2	4	2	1	2	1	7,10,	2	3,4	1,7	2
CHI001-007	3	6	14	3	1	3	2	1	1	1	2	1	2	2	1,6,12	1,2	1	1,7	2
CHI001-008	3	3	14	3	1	3	0	0	7	5	2	3	1	1	5,10,	1,2,3	1	1,7,8	2
CHI001-009	3	1	14	2	2	5	1	3	5	1	3	1	1	1	1,6,10	3,5	1,2,4	1,2,7	3
CHI001-010	3	1	14	3	2	5	0	0	7	5	2	2	5	3	1	2	7	9	3
CHI001-011	3	1	14	3	1	3	0	5	3	4	3	1	1	2	14	1,4	4,5	1,7	2
CHI001-012	7	1	14	1	2	5	10	5	2	1	2	1	2	1	1,2,7,10	1	3,4	7	3
CHI001-013	3	1	14	3	2	5	0	0	7	5	2	1	1	1	11,13	1	3	1	3
CHI001-014	3	1	14	3	1	5	0	0	7	5	2	1	1	3	7,11	4	3	7	2
CHI001-015	3	6	6	2	1	4	2	5	3	4	1	1	2	2	12	1	1,4	4,7	2
CHI001-016	3	1	14	3	1	3	0	0	7	5	2	1	2	2	1	1,4	1	7	3
CHI001-017	3	1	14	3	2	5	0	0	7	5	2	1	4	2	2,5	1	3,4	4,7	3
CHI001-018	8	6	14	3	3	5	0	0	7	5	3	3	5	3	14	7	7	9	4

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes

Códs.	5. Respecto de su institución educativa			
	5.1	5.2	5.2.1	5.3
CHI001-001	2	2	4	3
CHI001-002	2	2	8	2
CHI001-003	1	2	8	2
CHI001-004	3	2	3	3
CHI001-005	2	3	8	6
CHI001-006	2	2	8	3
CHI001-007	2	2	1	2
CHI001-008	2	1	2	4
CHI001-009	2	1	2	4
CHI001-010	2	2	4	4
CHI001-011	2	3	4	4
CHI001-012	1	2	8	1
CHI001-013	1	1	2	3
CHI001-014	2	2	4	3
CHI001-015	2	1	2,4,6	3
CHI001-016	2	2	4	3
CHI001-017	2	2	2	4
CHI001-018	3	3	8	6

6. En lo referente a su práctica pedagógica

	6.1																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
CHI001-001	2	2	3	3	6	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4
CHI001-002	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4
CHI001-003	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5
CHI001-004	4	3	3	4	6	3	6	6	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4
CHI001-005	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
CHI001-006	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	3	3	5	4	4
CHI001-007	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	5	4	3	3	4	4
CHI001-008	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4
CHI001-009	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	2	3	4	3	4	4	4
CHI001-010	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
CHI001-011	5	5	3	4	4	3	3	4	6	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5
CHI001-012	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	4
CHI001-013	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	6	3	6	4	3	6	5	4	4
CHI001-014	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4
CHI001-015	4	4	3	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5
CHI001-016	4	4	3	3	4	3	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	5	5	3	4	4	4
CHI001-017	3	4	6	3	3	3	6	4	5	5	4	5	6	4	6	5	5	4	4	4	5	4
CHI001-018	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes

	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44
CHI001-001	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
CHI001-002	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	2	4	4	5	5	4	4	3	3	3
CHI001-003	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
CHI001-004	3	3	3	3	3	5	3	3	4	3	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3
CHI001-005	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
CHI001-006	4	5	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4
CHI001-007	4	4	5	4	3	3	2	4	5	3	3	3	3	4	3	2	3	5	4	4	3	4
CHI001-008	4	4	4	3	3	3	4	6	5	4	4	3	3	3	6	4	4	4	5	4	4	4
CHI001-009	4	4	4	4	3	4	4	4	5	2	4	2	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3
CHI001-010	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
CHI001-011	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5
CHI001-012	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
CHI001-013	5	5	5	4	6	5	4	5	5	5	5	6	6	6	6	6	4	5	5	4	6	5
CHI001-014	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
CHI001-015	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5
CHI001-016	4	5	3	3	3	4	4	5	3	3	3	4	3	4	3	5	4	4	5	5	3	3
CHI001-017	6	6	4	5	4	4	5	6	5	6	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
CHI001-018	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes

La tabla No. 23, recoge todos los datos de las preguntas efectuadas a los docentes. Los códigos CHI001-001 al CHI001-018 corresponden al número total de docentes encuestados en la institución.

El bloque 1 corresponde a los datos institucionales, los resultados obtenidos de una manera general son que es una institución Fiscal que cuenta con un bachillerato técnico con dos especializaciones (Contabilidad e Información y comercialización turística), además la mitad de ellos desconocen si por parte de los directivos se está gestionando el bachillerato bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente.

El bloque 2 corresponde a información general de los investigados. Se puede observar que la mayoría pertenece al género femenino, la mitad se encuentra casado, la mayoría son docentes con nombramiento, trabajan a tiempo completo y las materias que imparten si tienen relación con su labor profesional y la mayoría imparte cátedra en 2º. Y 3º. de Bachillerato.

El bloque 3, nos trae información sobre la formación docente. Se observa que solo una persona tiene especialidad y todos cuentan con título de tercer nivel relacionado con el ámbito educativo, además solo a la mitad de ellos les interesa seguir un programa en cuarto nivel.

El bloque 4 se refiere a cursos y capacitaciones. Los datos reflejan que 8 personas han seguido cursos en los últimos dos años, con un promedio de 40 horas, con el auspicio del gobierno. Hay que notar que la mitad de ellos no contestan, eso pone en duda la respuesta de que siguieron algún curso de capacitación. Por otro lado la mayoría no ha impartido ningún curso de capacitación y aunque consideran que es importante seguirse capacitando, no piensan en una Maestría, sino en cursos rápidos y prácticos impartidos los fines de semana en áreas pedagógicas, métodos didácticos, diseño y planificación curricular entre otros. Las causas para no capacitarse son altos costos, falta de tiempo e información principalmente. Por último consideran que serían importante capacitarse en métodos tanto teóricos como prácticos.

El bloque 5 trae información relacionada con la Institución, y se refleja que la misma no promueve la capacitación por parte de los directivos, además desconocen los proyectos de los directivos en este campo, evidenciando una mala comunicación organizacional, así mismo les gustaría una capacitación en las materias que ellos imparten.

El bloque 6 que es muy amplio, evidencia la calificación que ellos mismos se otorgan en relación a aspectos de método pedagógico, planificación de clases, sinergia dentro de la sala de clases, análisis individual de los alumnos, entre otros. Lo que prevalece es una calificación de 3, es decir que no se consideran ni buenos ni malos en sus prácticas educativas. Esto demuestra el conformismo de la mayoría de ellos por lograr índices de excelencia en el plano pedagógico.

CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE

4.1 Tema del curso.

Importancia de la educación y capacitación continuas en la docencia, para lograr la superación profesional y personal.

4.2 Modalidad de estudios.

Tomando en cuenta los resultados del cuestionario aplicado, se considera que la modalidad más adecuada es la presencial, con apoyo de trabajo autónomo.

4.3 Objetivos.

- Restablecer el interés de los participantes en aspirar a conseguir un nivel más alto de estudios y profesionalización.
- Valorar el papel que juega la actitud y pensamiento progresista como herramienta indispensable para facilitar el desarrollo intelectual, social, moral y ético de las personas y para proyectar su ámbito de influencia hacia sí mismo, la sociedad y el medio.
- Concienciar a los docentes en la necesidad de una educación continua para ser parte del cambio de la educación hacia la excelencia, desarrollando en ellos los conocimientos, las habilidades, las actitudes y los valores asociados a los estilos de pensamiento convergente y divergente y al razonamiento lógico, crítico y creativo, requeridos para desempeñar con éxito y satisfacción su función.

4.4 Dirigido a:

4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.

El nivel formativo de los destinatarios se fija principalmente en profesionales de tercer nivel, los cuales tienen la necesidad de aspirar a conseguir una Maestría, Doctorado o PH.D.

4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

Deben tener conocimiento de las nuevas demandas de la educación y docencia, para tomar conciencia de la necesidad de conseguir niveles superiores de preparación profesional.

Conocimientos básicos del uso de las Tic's que permitirá un avance significativo de la capacitación.

4.5 Breve descripción del curso.

La investigación realizada a los docentes de la Institución enfocada a las necesidades que tienen, es la base para el planteamiento del presente curso, pues se dejó en evidencia falencias tanto en el área pedagógica, pues existe un descuido mayor en el tema de capacitación, como en el área humana y actitudinal, porque la mayoría de ellos, no reflejan un verdadero interés por una educación continua, ni por aprender técnicas nuevas que indiscutiblemente facilitan la labor educativa.

Otro factor que se tiene que tomar en cuenta, es el dato que nos da la investigación, en el sentido de que la mayoría de los docentes tienen nombramiento, por lo tanto, tienen su trabajo asegurado y no ponen mucho interés en seguir creciendo como profesionales, porque su objetivo primordial es lograr su jubilación.

Ante esta realidad se plantea el presente curso para devolver en los docentes su autoestima y seguridad, para conseguir mayores logros y colaborar con la meta de lograr una educación de calidad.

UNIDADES	OBJETIVOS	TEMAS
I. LA AUTOESTIMA	<ul style="list-style-type: none"> • Concienciar en el tema de que todo ser humano necesita y tiene derecho a poseer una identidad propia que le permita ser reconocido como persona, tanto a nivel individual como colectivo. • Conocer las condiciones básicas para favorecer el sentido de la propia identidad y el desarrollo de un autoconcepto y autoestima positivas. 	<ul style="list-style-type: none"> -Fundamentos de la autoestima -Grados de autoestima -Escalera de la autoestima -Auto eficacia y auto dignidad -Los tres Estados de la Autoestima -Autoestima derrumbada -Autoestima vulnerable -Autoestima fuerte
II. CAMBIO DE PENSAMIENTO: CONFIANZA DE LA	<ul style="list-style-type: none"> • Cultivar la autoestima al recibir la imagen positiva que los compañeros proyectan sobre cada uno. • Generar confianza 	<ul style="list-style-type: none"> -Procesos psicosociales básicos: -Dimensiones, tipos, grados. -Percepción social y formación de impresiones. -Actitud, estereotipos, prejuicio y discriminación.

	en los demás	-Interpretación del lenguaje corporal.
III. LA MOTIVACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Identificar las necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, reconocimiento y autosuperación 	<ul style="list-style-type: none"> -El ser humano, un ser desconocido para Sí Mismo. -Evaluación de las principales necesidades en el Individuo. -Necesidades vs. Motivos. -Motivación es cambiar paradigmas en el pensar y en el hacer. -Análisis en el comportamiento humano (frustraciones, temores, expectativas y motivos). -Efectos de la automotivación. -La Pirámide del éxito en la Vida. -Crecimiento personal y superación Integral
IV. PROYECTO DE VIDA A PARTIR DEL PRESENTE	<ul style="list-style-type: none"> Elaborar un proyecto de vida a corto, mediano y largo plazo 	<ul style="list-style-type: none"> -Como elaborar un proyecto de vida -Pasos hacia el proyecto de vida -La Conducta Pro-social: El altruismo y la ayuda. -La Psicología Institucional, organizaciones sociales y educativas.
V. LA PROFESION DE PROFESIONES	<ul style="list-style-type: none"> Concientizar sobre la delicada labor del Docente en la formación integral de los hombres. 	<ul style="list-style-type: none"> -La Ética y la profesión -Formación Profesional -Diferencia entre vocación y especialización -Nuevas tendencias educativas

4.5.1 Contenido del curso.

ELEMENTOS DE COMPETENCIA	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES ¿Cómo aplicarlos?	CONTENIDOS AFECTIVO MOTIVACIONALES ¿Con qué actitudes?	ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS ESPECÍFICAS Estrategias, métodos y técnicas
--------------------------	--	--	--

<p>1. Fundamenta teóricamente los diversos enfoques que explican el nivel de aceptación de los seres humanos.</p>	<p>Determinando conceptos, fases y la aplicación de la Autoestima en la cotidianidad. Investigando bibliografía y linkografía especializada, así como el módulo de contenidos para elaborar resúmenes del sustento teórico. Construyendo organizadores gráficos de las investigaciones sobre el tema.</p>	<p>Motivar el interés y la participación en el aula para aprender e interactuar en la misma, exponiendo experiencias asociadas al tema expuesto. Manifiestar actitud crítica y analítica frente a la exposición de los conocimientos. Mostrar interés y cooperación frente al trabajo en equipo</p>	<p>-Grupos de discusión -Conversación heurística -Dialogo entre profesor y estudiante mediante preguntas - Razonamiento de estudiantes para arribar conclusiones. - Exposición - Proyección de videos - Lectura comprensiva de textos - Talleres grupales</p>
<p>2. Teoriza críticamente los procesos de desarrollo de confianza individual y grupal.</p>	<p>Manejando técnicas de lectura, que incluyan la elaboración de síntesis de los diferentes textos de apoyo al módulo. Analizando las diferentes características y generalidades. Integrando concepciones relevantes sobre el tema de la confianza.</p>	<p>Manifiestar actitud crítica y analítica frente a la exposición de los conocimientos. Mostrar interés y cooperación frente al trabajo en equipo Actuar con aprecio, cooperación, apoyo.</p>	<p>-Ciclo experiencial del aprendizaje. -Reflexión a través de preguntas. - Conceptualización. - Aplicación Práctica - Exposición - Proyección de videos - Lectura comprensiva de textos - Talleres grupales</p>

<p>3. Refuta o concuerda con actitud crítica las diversas tesis que explican el desenvolvimiento de la Motivación.</p>	<p>Construyendo tablas de concordar y discordar de las diferentes tesis presentadas en cada grupo, y en general estableciendo el análisis crítico de todo el proceso de grupo.</p> <p>Utilizando la observación como técnica para comparar la teoría con elementos de la vida real.</p>	<p>Usar al máximo las potencialidades y fortalezas del estudiante orientadas al proceso de enseñanza - aprendizaje</p> <p>Respeto a las opiniones ajenas.</p> <p>Asumir el estudio de forma independiente.</p>	<p>-Ciclo experiencial del aprendizaje.</p> <p>-Reflexión a través de preguntas.</p> <p>- Conceptualización.</p> <p>- Aplicación Práctica</p> <p>- Exposición</p> <p>- Proyección de videos</p> <p>- Lectura comprensiva de textos</p> <p>- Talleres grupales</p>
<p>4. Ejercita el manejo de situaciones de acción en las que el profesional debe intervenir para proyectar un futuro en concordancia con los problemas sociales.</p>	<p>Prediciendo consecuencias de los diversos problemas sociales en estudio.</p> <p>Formulando soluciones a diversos casos de estudio</p>	<p>Con actitud crítica frente a los temas analizados en el aula.</p> <p>Respeto a las ideas de los demás interventores de la clase.</p>	<p>-Estudio de Casos</p> <p>-Lectura reflexiva individual.</p> <p>-Lectura y análisis grupal del caso</p> <p>-Lluvia de ideas</p> <p>-Diálogo heurístico</p> <p>-Búsqueda de solución de cada caso.</p>

<p>5.</p> <p>Presenta propuestas e informes de investigación acerca del valor de su profesión y la trascendencia en la creación de nuevas sociedades.</p>	<p>Presentando un informe que reúna propósitos y propuestas de consecución de nuevas metas.</p>	<p>Valorar la importancia de los diferentes actores educativos.</p> <p>Usar la técnica de observación como herramienta.</p> <p>Demostrar predisposición al diálogo y la participación activa en clase</p>	<p>-Reflexión a través de preguntas.</p> <p>-Conceptualización.</p> <p>- Aplicación Práctica</p> <p>- Exposición</p> <p>- Proyección de videos</p> <p>- Lectura comprensiva de textos</p> <p>- Talleres grupales</p>
---	---	---	--

MATRIZ DE GUÍAS INSTRUCCIONALES PARA TRABAJO AUTÓNOMO

ELEMENTOS	INSTRUCCIONES (INDICACIONES)	RECURSOS	PRODUCTO
<p>Elemento 1</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Determina a través de consultas bibliográficas aspectos preliminares de la Autoestima. ✓ Contextualiza históricamente el desarrollo de la autoestima, luego de investigar bibliográficamente. 	<ul style="list-style-type: none"> - Medios Audiovisuales. - Recursos Impresos. - Material Bibliográfico. - Internet 	<ul style="list-style-type: none"> - Impresión de la consulta bibliográfica - Ensayo.
<p>Elemento 2</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elabore organizadores gráficos con los temas relacionados a las actitudes, estereotipos, prejuicio y discriminación. ✓ Desarrolle a través de los momentos de la exposición problemática los diferentes enfoques de la Confianza. 	<ul style="list-style-type: none"> - Proyector de imágenes. - Medios Audiovisuales. - Recursos Impresos. - Material Bibliográfico. - Internet 	<ul style="list-style-type: none"> - Debate de ideas sobre el actitudes, estereotipos, prejuicios.
<p>Elemento 3</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Estructure tablas de concordar y discordar que faciliten la relación teoría - práctica, sobre los temas analizados en clase referentes a la motivación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Proyector de imágenes. - Medios Audiovisuales. - Recursos Impresos. - Material Bibliográfico. - Internet. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tablas de concordar y discordar

Elemento 4	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Investigue acerca de los métodos de elaboración de un Proyecto de Vida ✓ Indague las diferentes actitudes, aptitudes, cooperación y liderazgo necesarios en la puesta en marcha de un proyecto de vida. 	<ul style="list-style-type: none"> - Proyector. - Medios Audiovisuales. - Recursos Impresos. - Material Bibliográfico. - Internet. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mapa Conceptual. - Mentefacto de las actitudes
Elemento 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diseñe y socialice un trabajo investigativo conteniendo novedades y actualizaciones en torno a los aspectos importantes de la profesión docente. 	<ul style="list-style-type: none"> - Proyector. - Medios Audiovisuales. - Recursos Impresos. - Material Bibliográfico. - Internet. 	Presentación y Socialización de la Investigación

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

Se deberá hacer una selección adecuada, considerando que los candidatos a ser instructores o capacitadores reúnan las siguientes características y habilidades:

- Conocimiento y dominio del tema.
- Experiencia como capacitador.
- Conocimiento y dominio de las técnicas y métodos didácticos.
- Sentido de organización.
- Habilidad de dirección de grupo.
- Facilidad de palabra y volumen de voz.

4.5.3 Metodología.

El curso se desarrolla en sistema presencial con aprendizaje autónomo donde se realizan actividades teórico prácticas con un enfoque dinámico y participativo centrado en los participantes. Los contenidos del curso estarán a disposición las 24 horas del día y los 6 días de la semana dentro del tiempo establecido para la duración del curso, para esto se requiere de una plataforma virtual en donde se pueda subir el material (archivos, diapositivas, videos, enlaces virtuales, etc.), o en su lugar un correo electrónico común al que todos tengan acceso. Cada día se presentan contenidos que son estructurados con actividades individuales y colaborativas, recursos complementarios y herramientas Web 2.0 que estarán disponibles en formatos para navegar e imprimir.

El seguimiento tutorial efectuado es constante y proactivo, lo que garantiza el éxito del proceso de aprendizaje.

Con el fin de lograr un mejor desarrollo del aprendizaje se emplearán las siguientes estrategias:

- Clases magistrales
- Exposiciones
- Encuestas
- Juntas de trabajo grupal
- Foro
- Talleres
- Videos motivadores
- Estudio de casos
- Lecturas

4.5.4 Evaluación.

Su importancia radica en que permite conocer la efectividad de los programas, analizando las deficiencias detectadas y retroalimentando la planeación y programación de cursos y eventos futuros a través de las medidas correctivas correspondientes. Esta actividad se realiza a través de la aplicación de distintos instrumentos como: talleres, evaluaciones, trabajos, ensayos. Otro aspecto importante que será evaluado es la asistencia al curso, con esto se pretende:

- Determinar la eficacia y eficiencia del Programa de Capacitación.
- Localizar los aspectos positivos y negativos que permitan corregir y superar constantemente el programa.
- Conocer la eficiencia de los participantes para determinar su capacidad ante un trabajo.
- Detectar las deficiencias de los participantes para corregirlas.

- Estimular en los participantes el interés por el aprendizaje al informarles sus resultados.

La función general de la evaluación y supervisión es conocer cuantitativa y cualitativamente los cambios de conducta que se han producido en los participantes como resultado del programa de capacitación.

Indicadores de evaluación

Aspectos a evaluar	Puntaje
Tareas y trabajos	2
Talleres y exposiciones	2
Asistencia	2
Participación	1
Evaluaciones	3
Total	10

4.6 Duración del curso.

El curso tendrá una duración de 60 horas, repartidas en 3 horas diarias durante doce días laborables, más 24 horas de trabajo autónomo. Además se debe cumplir con el 75 % de asistencia.

4.7 Cronograma de actividades a desarrollar.

TEMA	Día	Horas presenciales	Horas autónomas	Total
1: La autoestima	Lunes	3	3	6
	Martes	3	3	6
2: Cambio de pensamiento	Miércoles	3	3	6
	Jueves	3	3	6
3: La motivación	Viernes	3	3	6
	Sábado	3	3	6
4: Proyecto de vida a partir del	Lunes	3	3	6
	Martes	3	3	6

presente				
5: La profesión de profesiones	Miércoles	3	3	6
	Jueves	3	3	6
TOTAL				60

4.8 Costos del curso.

Se estima que el costo del curso es de \$ 1.200,00, incluye materiales y honorarios al Capacitador, los cuales pueden ser financiados por la institución educativa.

4.9 Certificación.

Una vez que se hayan realizado las evaluaciones correspondientes en cuanto al proceso de enseñanza-aprendizaje y habiéndose determinado los créditos que se otorgarán a cada participante en el evento o curso de capacitación, se procederá a la expedición de oficios o certificados de reconocimiento, los cuales serán los documentos que certifiquen o avalen la participación del docente en la capacitación. Estos documentos deben tener el respaldo de una entidad educativa nacional y del establecimiento respectivo.

4.10 Bibliografía.

- **Guía técnica para la operación del proceso de Capacitación.** Recuperado de <http://www.saludzac.gob.mx/site/images/stories/ensenanza/guiatec3.pdf>
- **Proyecto Equal. Motivación y Autoestima.** Recuperado de http://www.diputoledo.es/global/ver_pdf.php?id=4989

CONCLUSIONES

Al término de la presente investigación se ponen a consideración las siguientes:

- Una de las principales necesidades de formación detectadas en los docentes de bachillerato de la institución en estudio, es la falta de interés por continuar con estudios de especialización o de cuarto nivel, pues la mayoría de ellos expresan precisamente eso. Se puede afirmar que los factores que influyen en esta actitud son la edad (la mayoría tiene más de 45 años), además se encuentran próximos a jubilarse, y por último se sienten seguros en su puesto de trabajo debido a que cuentan con nombramiento.
- Existe un vago conocimiento del uso de nuevas tecnologías en la actividad docente, pues el uso de las N´tics como una herramienta del proceso enseñanza-aprendizaje y capacitación en las diferentes áreas es casi nulo. Esto trae como consecuencia la continuación de un proceso educativo tradicionalista, en donde el profesor se desenvuelve con una praxis que está fuera del contexto actual.
- La falta de liderazgo por parte de los Directivos de la organización institucional se evidencia en una mala comunicación organizacional, pues gran parte de los docentes desconocen de los proyectos y planes programados por la Dirección, esta realidad crea ambientes no saludables ni propicios para lograr un desempeño productivo.
- Existen poca gestión por parte de la Dirección en gestionar cursos de capacitación ocasionando la desactualización de los docentes en diferentes áreas que son importantes para actualizar su metodología; a pesar de que la mayoría de docentes contradictoriamente, refleja en las respuestas que si le gustaría seguir cursos de capacitación.
- Luego del análisis de los resultados obtenidos en las encuestas se propone la realización de un curso cuyo objetivo sea precisamente fomentar en ellos el deseo de continuar con sus estudios de cuarto nivel, que les permita ampliar sus conocimientos por el bien propio, pero principalmente de los estudiantes.

RECOMENDACIONES

- Es imperativo una mentalidad crítica-reflexiva por parte de los profesores para crear conciencia de su delicada tarea educativa y la necesidad de una educación continua que les permitirá estar actualizados y manejar herramientas que faciliten el proceso; esta actitud es imperativa pues el proyecto de gobierno, a través del Ministerio de Educación, tienen al nivel de formación como un eje principal dentro del proceso de transformación de la educación para alcanzar índices de excelencia a nivel sudamericano y mundial.
- Es necesario que la Dirección de la institución vele por los intereses de todos los actores educativos, por lo tanto, es necesario que tenga una mentalidad abierta a nuevas tendencias, reconocer las falencias y necesidades que tiene la institución, para buscar soluciones y dar las facilidades para lograr mejores niveles de preparación de los docentes.
- Se recomienda que en futuras investigaciones de este tipo se firme un acta-compromiso entre la UTPL y cada uno de los docentes encuestados, pues aunque se firmó el acta con la Rectora del establecimiento, el compromiso no fue el mismo por parte de los profesores. Esto permitirá mayor seriedad en los procesos, respuestas claras a todas las preguntas de la encuesta y colaboración de todos ellos.
- Es importante que en el acta-compromiso se resalte que la ejecución del curso, no es de forma inmediata, esto evitará malos entendidos, pues esto ocasionó que las autoridades del colegio asuman que el curso de capacitación ofrecido, se lo iba a ejecutar de inmediato.
- Se recomienda impartir un curso de formación a los docentes que permitirá reafirmar en ellos la importancia de seguirse capacitando y aprender de las nuevas tecnologías educativas, así mismo despertar en ellos un sentimiento de seguridad en sus capacidades.

BIBLIOGRAFÍA

- ✓ Arregui, P. (2000). **“Estándares y Retos para la Formación y Desarrollo Profesional de los Docentes”**, elaborada para el I Congreso Internacional de Formación de Formadores y III Congreso Nacional de Institutos Superiores Pedagógicos “La Salle
- ✓ Bermejo, B. (2006). **La formación a lo largo de la vida: exigencias socio laborales-desarrollo personal**. Revista Educar
- ✓ Cabrerizo, J.(2004) **Evaluación de programas de intervención socioeducativa : agentes y ámbitos**. Madrid : Pearson-Prentice Hall
- ✓ Castillo, S. (2002). **Compromisos de la Evaluación Educativa**. Madrid: Pearson Educación S.A.
- ✓ Chagoyán, P. (2003). **Formación del profesorado**. Recuperado el 31 de enero del 2014 de <http://www.observatorio.org/colaboraciones/2003/PROFESORADO%20-%20PedroChagoyan%204ene03.pdf>
- ✓ Chavarría M. (2011). **Educación en un mundo globalizado**. (1ª. edición). México: Editorial Trillas
- ✓ D’Hainaut, L. (1979). **Les besoins en éducation. En D’Hainaut, L. (coord.), Programmes d’études et éducation permanente**. Paris: UNESCO.
- ✓ Fabara, E. (2013). **Estado del arte de la formación docente en el Ecuador**. (1ª. Edición). Quito: La caracola editores.
- ✓ Gairín, J. (1996). **La detección de necesidades de formación**. Barcelona CIFO de la UAB, Pp. 71-116.
- ✓ González J. (2010). **Perfil profesional y necesidades de formación del docente especialista en dificultades de aprendizaje**. (Disertación doctoral). Pp. 60. Recuperada de
http://www.google.com.ec/?gws_rd=cr#bav=on.2,or.r_qf.&fp=70b3dd01808954a8&q=gonzalez+nu%C3%B1ez+belkis

- ✓ Hernández A. (2009). **La formación para la profesión docente: una visión desde la experiencia cubana.** Recuperado de

http://www.ub.edu/reldo/docs/NUEVOS_RETOS_DE_LA_PROFESION_DOCENTE.pdf
- ✓ Jaramillo F. (2012). **Proyectos de Investigación I. Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de instituciones educativas del Ecuador.** (2ª. edición). Loja: Ediloja Cia. Ltda.
- ✓ Kotter, P. (1997). **El líder del cambio.** México: McGraw Hill
- ✓ Marín, A. (2004). **Profesionalización docente y globalización.** México, ANUIES
- ✓ Martínez Bonafé, Jaume (1989). **Renovación Pedagógica y Emancipación Profesional.** Valencia: Servei Publicacions Universitat de Valencia
- ✓ Moreno J. y García R.(2008). **El profesorado y la secundaria: ¿Demasiados retos?.** España: Ediciones Culturales Valencianes S.A.
- ✓ Munch, L., Galicia, E., Jiménez, S., Patiño, F., Pedronni, F. (2012). **Administración de Instituciones Educativas** (1ª. edición). México: Editorial Trillas S.A.
- ✓ Palacio, R (2010). **El planeamiento Estratégico: un proyecto de avanzada, tesis (Maestría).** Pag. 28. Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona. Habana.
- ✓ Pérez, M.(1991). **Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativa.** Madrid: Narcea
- ✓ Pérez, M. (1994). **Como detectar las necesidades de intervención socioeducativa.** España: Ediciones Narcea S.A.
- ✓ Perrenoud, Ph. (2000) **Pedagogía Diferenciada.** (2ª. Edición). Brasil: Artmed Editora (trad. en portugués de Pédagogie différenciée : des intentions à l'action, Paris, ESF, 1997)
- ✓ Perrenoud, PH. (2004). **Diez nuevas competencias para enseñar.** Barcelona: Graó.

- ✓ Ramsden, P. (1992): **Aprender a enseñar en la educación superior**. Londres, Routledge
- ✓ Saravia, M., (2004): **Evaluación del Profesorado Universitario. Un Enfoque desde la Competencia Profesional**. Tesis Doctoral, Universitat de Barcelona.
- ✓ Suplemento LOEI No. 754 (26 de julio de 2012). **Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural**. Quito (En línea), disponible en: http://www.cacel.com.ec/web/images/pdfs/Reglamento_LOEI.pdf
- ✓ Tébar Belmonte, L. (2003): **El perfil del profesor mediador. Aula XXI**. Madrid: Ed. Santillana
- ✓ Tejada, J. (1997): **El proceso de investigación científica**. Barcelona: Fundación La Caixa.
- ✓ Tejedor, J. (1995). **Evaluación de las condiciones personales, materiales y funcionales en las que se desarrolla la docencia en la Universidad de Salamanca**. Madrid: CIDE. Informe
- ✓ Valenzuela, J. (2012). **Evaluación de Instituciones Educativas**. México: Editorial Trillas. p.16
- ✓ Veciana, J. (2002). **Función directiva**. España: Ed. Universidad Autónoma de Barcelona

ANEXOS

Anexo 1: Autorización de la investigación por parte de la Dra. Lilia Vinuesa B., rectora del establecimiento.

Loja, diciembre de 2012

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

De mi consideración:

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

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

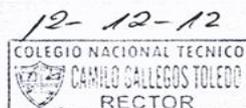
Dado el precedente, le solicito comedidamente autorizar al maestrante del postgrado en Gerencia y Liderazgo Educativo el ingreso al centro educativo bajo su dirección para que continúe con su proceso de investigación, específicamente en lo relacionado a la recolección de datos, situación que se constituye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

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

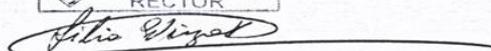
Atentamente,
DIOS PATRIA Y CULTURA



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



Autorizado



Anexo 2: Edificio del Colegio Nacional Técnico “Camilo Gallegos Toledo” de la ciudad de Riobamba.



Anexo 3: Socialización de la Investigación con la Rectora del establecimiento y Secretaria general.



Anexo 4: Firma otorgando la autorización de la Investigación, por parte de la Rectora del establecimiento.



Anexo 5: Aceptación del trabajo de Investigación por parte de la Rectora del establecimiento



Anexo 6: Cuestionario de necesidades de evaluación: docentes de bachillerato



CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN"

Código del Investigado: _____

DOCENTES DE BACHILLERATO

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora: _____													
1.2. Provincia: _____				Ciudad: _____									
1.3. Tipo de institución:		Fiscal	1	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	4				
1.4. Tipo de bachillerato que ofrece:					Bachillerato en ciencias		5	Bachillerato técnico		6			
1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:													
Bachilleratos Técnicos													
Agropecuarios													
a. Producción agropecuaria			1	b. Transformados y elaborados lácteos			2	c. Transformados y elaborados cárnicos		3	d. Conservería	4	
e. Otra, especifique cuál: _____										5			
Bachilleratos Técnicos Industriales:													
B A C H I L L E R A T O S	f. Aplicación de proyectos de construcción		6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas			7	h. Electrónica de consumo		8	i. Industria de la confección		9
	j. Mecanizado y construcciones metálicas		10	k. Chapistería (latonería) y pintura			11	l. Electromecánica automotriz		12	m. Climatización		13
	n. Fabricación y montaje de muebles		14	o. Mecatrónica			15	p. Cerámica		16	q. Mecánica de aviación		17
	r. Calzado y marroquinería		18	s. Otra, especifique cuál: _____									19
	Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios												
C O N S I D E R A D O	t. Comercialización y ventas		20	u. Alojamiento			21	v. Comercio exterior		22	w. Contabilidad		23
	x. Administ. de sistemas		24	y. Restaurante y bar			25	z. Agencia de viajes		26	aa. Cocina		27
	bb. Información y comercialización turística		28	cc. Aplicaciones informáticas			29	dd. Organización y gestión de la secretaría					30
	ee. Otra, especifique cuál: _____										31		
	Bachilleratos Técnicos Polivalentes												
ff. Contabilidad y administración					31	gg. Industrial			32	hh. Informática			33
ii. Otra, especifique cuál: _____													

Bachilleratos Artísticos			
jj. Escultura y arte gráfico	34	kk. Pintura y cerámica	35
ll. Música	36	mm. Diseño gráfico	37
nn. Otra, especifique cuál:			38
1.4.2. Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente:			
SI	1	Escriba el/los literal/es (asignados anteriormente) _____	NO 2

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

2.1. Género:	Masculino	1	Femenino	2
2.3 Estado civil	Soltero	2	Casado	3
	Viudo	4	Divorciado	5
2.2. Edad (en años cumplidos):	_____			
2.3. Cargo que desempeña:	Docente	6	Técnico docente	7
	Docente con funciones administrativas	8		
2.4. Tipo de relación laboral:	_____			
	Contratación indefinida	9	Nombramiento	10
	Contratación ocasional	11	Reemplazo	12
2.5. Tiempo de dedicación:	_____			
	Tiempo completo	12	Medio tiempo	13
	Por horas	14		
2.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:	SI	15	NO	16
2.7 Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas:	1°	17	2	18
	3°	19		
2.7 Cuántos años de servicio docente tiene usted:	_____			

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

4.1.1. Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años: _____

4.1.2. Totalización en horas (aproximado): _____

En cuanto al último curso recibido:

4.1.3. Hace qué tiempo lo realizó: _____

4.1.4. Cómo se llamó el curso / capacitación: _____

4.1.4.1. Lo hizo con el auspicio de:

El gobierno	1	De la institución donde labora Ud.	2	Beca	3	Por cuenta propia	4
Otros, especifique: _____							5

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

SÍ 1 NO 2

4.2.1 Si la respuesta es afirmativa, cuál fue la temática del último curso

que lo impartió:

SÍ 1 NO 2

4.3. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

;

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

✓ _____
✓ _____

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

(señale de 1 a 3 alternativas)

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

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

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

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

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

función de: SI 1 NO 2

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

Otras, especifique: _____

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

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

Ítems	1	2	3	4	5
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato					
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)					
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)					
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato					

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

41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje					
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente					
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes					
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN