



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE LOJA

SEDE IBARRA

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE MAGÍSTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO
EDUCACIONAL

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio
Nacional Técnico Mixto " Manuel Benjamín Carrión Mora " de la provincia
de Pichincha, ciudad de Quito, período 2012 – 2013**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Noboa González, Hernán Mauricio

DIRECTOR: Luzuriaga Peña, Lupe Beatriz, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Lupe Beatriz Luzuriaga Peña

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de maestría, denominado: "Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Mixto Manuel Benjamín Carrión Mora" realizado por Noboa González Hernán Mauricio; 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, Noboa González Hernán Mauricio declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Mixto Manuel Benjamín Carrión Mora”, de la Titulación: Gerencia Educativa y Liderazgo Educativo, siendo Lupe Beatriz Luzuriaga Peña directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico, que las ideas, concepto, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f

Autor: Noboa González Hernán Mauricio

Cédula: 170476884-3

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación que ha requerido de mucho tiempo y sacrificio para poder llevarlo a cabo, se lo dedico a Ximena, Andrés y María Luisa pues sin duda son y serán los motores de mi existencia.

AGRADECIMIENTO

Cuando uno termina un trabajo complejo y arduo como éste, se le vienen a la mente personas, sin las cuales hubiese sido muy difícil terminarlo.

Iniciaré estos agradecimientos a mi familia quienes con su con su cariño y su respaldo incondicional permitieron que lograra superar dificultades que se presentaron en el camino.

Debo agradecer también a mis amigos quienes estuvieron pendientes de mi proceso de estudios prestándome su interés y sus voces de aliento en los momentos difíciles.

Además debo agradecer al Colegio Internacional SEK como institución, pues me permitió enriquecer mis ejemplos y ejercicios, al brindarme un espacio de trabajo educativo muy profesional.

Por último debo agradecer a mis médicos que gracias a su sabiduría permitieron que recuperara mi salud y pudiera terminar este proyecto.

Crear en Dios es un asunto de Fe, yo jamás la perdí.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRIA	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO	1
1.1 Necesidades de Formación	2
1.1.1 Concepto	2
1.1.2 Tipos de necesidades formativas	3
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas	4
1.1.4 Necesidades formativas del docente	5
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades	6
(Rossett, Kaufman, D’Hainaut, Cox y deductivo)	
1.2 Análisis de las necesidades de formación	8
1.2.1 Análisis organizacional	8
1.2.1.1 La educación como realidad	9
y su proyección	
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto,	9
mediano y largo plazo	
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios	10
para la actividad educativa	
1.2.1.4 Liderazgo Educativo	11
1.2.1.5 El bachillerato ecuatoriano	14
1.2.1.6 Reformas Educativas	16
(LOEI - Reglamento a la LOEI – Plan decenal)	
1.2.2 Análisis de la persona	16

1.2.2.1 Formación profesional	17
1.2.2.1.1 Formación inicial	17
1.2.2.1.2 Formación Profesional Docente	18
1.2.2.1.3 Formación Técnica	18
1.2.2.2 Formación Continua	19
1.2.2.3 Formación del profesorado y su incidencia en el aprendizaje	19
1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un docente	20
1.2.2.5 Características de un buen docente	21
1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza	22
1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos como parte del desarrollo educativo	22
1.2.3 Análisis de la tarea educativa	23
1.2.3.1 La función del gestor educativo	23
1.2.3.2 La función del docente	24
1.2.3.3 La función del entorno familiar	25
1.2.3.4 La función del estudiante	26
1.2.3.5 Cómo enseñar, cómo aprender	27
1.3 Cursos de Formación	
1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente	27
1.3.2 Ventajas e inconvenientes	28
1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos	29
1.3.4 Importancia en la formación del profesional en el ámbito de la docencia	29
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA	31
2.1 Contexto	32
2.2 Participantes	33
2.3 Diseño y métodos de investigación	38
2.3.1 Diseño de la investigación	39
2.3.2 Métodos de investigación	39
2.3.2.1 Método sintético	40
2.3.2.2 Método deductivo	40
2.3.2.3 Método estadístico	40

2.4	Técnicas e instrumentos de investigación.....	41
2.4.1	Técnicas de investigación	41
2.4.1.1	Observación	41
2.4.1.2	Encuesta	41
2.4.1.3	Lectura	41
2.4.1.4	Mapas conceptuales	42
2.4.2	Instrumentos de investigación	42
2.5	Recursos	43
2.5.1	Talento Humano	43
2.5.2	Recursos materiales	43
2.5.3	Institucionales y económicos	44
2.6	Procedimiento	44
 CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS		 45
3.1	Necesidades formativas	46
3.2	Análisis de la formación	
3.2.1	La persona en el contexto formativo	53
3.2.2	La organización y la formación	57
3.2.3	La tarea educativa	63
3.3	Los cursos de formación	69
 CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN		 73
4.1	Tema	74
4.2	Modalidad de estudios	74
4.3	Objetivo general	74
4.3.1	Objetivos específicos	74
4.4	Dirigido a	74
4.4.1	Nivel formativo de los destinatarios	75
4.4.2	Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios	75
4.5	Breve descripción del curso	75
4.5.1	Contenidos del curso	75
4.5.2	Descripción del currículum del tutor que dictará el curso	84

4.5.3 Metodología	84
4.5.4 Evaluación	85
4.6 Duración del curso	85
4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse	86
4.8 Costos del curso	89
4.9 Certificación	90
4.10 Bibliografía	90
CONCLUSIONES	91
RECOMENDACIONES	93
BIBLIOGRAFÍA	95
ANEXOS	97

RESUMEN

La sociedad global obliga a prestar atención a la educación en los países en vías de desarrollo. La necesidad de contar con profesionales de alta capacidad es una prioridad y para ello la formación de los docentes es fundamental.

El objetivo de este trabajo fue determinar las necesidades de formación de los docentes del bachillerato técnico ecuatoriano y para ello se escogió al colegio nacional técnico mixto " Manuel Benjamín Carrión Mora ", que presta sus servicios en un popular y poblado barrio del nororiente de Quito.

Para realizar la investigación se utilizó una encuesta escrita que fue explicada entre los participantes y directivos del plantel. Luego de la tabulación y análisis de los datos obtenidos y con el soporte de los profesores de la UTPL, llegamos al diagnóstico del problema.

Como conclusión del trabajo planteo la realización de un curso de formación en el área de las relaciones interpersonales, conocimiento que servirá a los docentes, para mejorar el trabajo con sus alumnos y también para mejorar el trabajo de grupo en las reuniones académicas con sus compañeros de labores.

Palabras claves: docente, liderazgo, formación, necesidades.

ABSTRACT

The global society mandatorily puts the attention on education in developing countries. The need to count with highly qualified professionals is a priority; therefore, the training of teachers is fundamental.

The purpose of this research was to identify the training requirements of Ecuadorian technical high school teachers. For this, the national technical high school “Manuel Benjamín Carrión Mora” was chosen. This high school renders its services in a well-known and highly populated neighborhood in the northeastern part of Quito.

The research was done through a written survey, which was explained to the participants and directive officers of the educational institution. After completing the gathering of the data, and the corresponding calculations and analysis, and with the support of UTPL teachers, we arrived to a diagnosis of the problem.

As a conclusion of this work, I suggest to carry out a training program in the area of interpersonal relations, knowledge that will be useful for teachers to improve their work with their students, and will also improve teamwork during academic meetings with fellow teachers.

Key words: teacher, leadership, training, needs.

INTRODUCCIÓN

Desde el año 2006 nuestro país dio luz verde para que la educación pase a ser agenda del Estado, con la aprobación en referéndum, del plan decenal de educación. Entre las principales actividades de este compromiso, se cuentan aquellas que buscan el mejoramiento de la calidad educativa. En estos procesos, la formación de los docentes ocupa un papel preponderante.

¿Cómo saber dónde actuar en estos procesos formativos? La respuesta a esta pregunta solo la puede dar la investigación educativa. Esta tiene que llevarse a cabo con el mayor cuidado y con los mayores niveles de compromiso y detalle, solo de esta manera podremos tener como resultado diagnósticos veraces que servirán para emprender en planes y programas de formación basados en realidades.

El presente trabajo se orientó a encontrar las necesidades de formación de docentes del bachillerato técnico, de un colegio fiscal mixto que funciona en un barrio popular del nororiente de Quito, a cuyas aulas asisten jóvenes de clase media baja. Este proyecto formó parte del pensum de estudios de la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo auspiciado por la Universidad Técnica Particular de Loja.

Para la elaboración del proyecto fue necesario el planteamiento de objetivos que sirvieron para guiar al proceso. Dentro de los estos objetivos estuvieron los siguientes:

Objetivo general:

- “ El análisis de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato técnico de instituciones educativas del Ecuador, periodo 2012 – 2013 ”.

Objetivos específicos:

- Investigar referentes teóricos relacionados con el tema de investigación.
- Desarrollar los apartados de: Introducción, Marco Teórico, Metodología, Diagnóstico, Curso de formación, Conclusiones, Referencias Bibliográficas y Anexos.
- Estructurar los datos aplicando la estadística descriptiva.
- Obtener una base de datos a partir de la tabulación de los resultados obtenidos como producto de la aplicación del cuestionario Necesidades de Formación.

Para cumplir estos objetivos, fue necesario seguir un ordenamiento metodológico dividido en capítulos los mismos que los viabilizaron.

Se inició con una fundamentación teórica en la que se abordaron temas relativos a la detección de

necesidades de formación, modelos de análisis, análisis de la tarea educativa, los cursos de formación, entre otros elementos.

Fue necesario establecer una metodología que en el caso del presente trabajo se basó además de la fundamentación teórica, en una encuesta estructurada que se la aplicó a los docentes del establecimiento seleccionado. Luego de ello se procedió a la tabulación.

Con estos resultados se procedió a realizar el análisis que permitió establecer un diagnóstico del problema. Aunque fueron algunas las necesidades detectadas, obtamos por la que más se ajustaba a los requerimientos del centro educativo.

La propuesta de formación a partir del manejo de la inteligencia emocional es aquella por la que nos decidimos Esta propuesta fue concebida para que pueda ser utilizada por otros centros escolares en donde se hayan detectado falencias formativas similares.

Fue complejo encontrar un centro educativo fiscal y técnico que quisiera participar de un proyecto de esta naturaleza, pues los horarios de trabajo y la cantidad de tiempo que disponían los profesores a ser entrevistados eran pequeños. Por otra parte se pudo conversar con ellos y sus autoridades para explicar el proyecto y para establecer los alcances del mismo. Se motivó al personal a que respondieran la encuesta sin temores pues lo que se buscaba era encontrar las dificultades en el desarrollo de su tarea como educadores, para de este modo ofrecerles una salida que ayude solventar esas necesidades, a través de un curso de formación.

Este tipo de investigación tiene una gran importancia pues el trabajo desarrollado por nosotros permitirá obtener un diagnóstico más cercano de cuáles son las dificultades que afrontan los maestros ecuatorianos que trabajan en este tipo de centros. Además los directivos y autoridades de los mismos tendrán un soporte científico para solicitar a las instancias correspondientes para que les asignen las partidas económicas que sirvan para la cobertura de las necesidades formativas de esos docentes.

Pero también hay que señalar que con actividades de soporte centradas en la formación continua de los docentes ecuatorianos estamos mejorando la calidad de nuestra educación y por ende estamos aportando para el desarrollo del país, al entregar a la sociedad estudiantes con un nivel educativo alto no solo en las destrezas técnicas específicas sino en percepción de valores que les permitirá crecer con sus familias y con el país.

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación

En la globalización, el avance de las relaciones comerciales entre las naciones, está borrando las fronteras. La injerencia de los países desarrollados en la política y economía de los países en vías de desarrollo, se siente cada vez con mayor fuerza pues la presencia de transnacionales en diversos campos, está produciendo una necesidad imperiosa de que estos pueblos se manejen en concepciones tecnológicas, organizativas y competitivas más exigentes. Los estándares de calidad en todos los frentes cada vez son más mencionados y además están sirviendo para la cualificación de las empresas, organizaciones tanto privadas como públicas.

Sin embargo las desigualdades siguen; lo que está pasando es que además del impacto que causan las nuevas maneras de ver el mundo por parte de los países desarrollados, también se están mundializando los problemas. Esta cita de Delors (1993) nos afirma lo que ocurre hoy. *“las tensiones están latentes y estallan entre naciones, entre grupos étnicos, o en relación con injusticias acumuladas en los planos económicos y social”*. (p. 11)

Los pueblos en desarrollo están en una carrera para poder formar parte de ese espacio competitivo, para mejorar las condiciones de vida de su gente y sin duda la solución para ello comienza por la formación y capacitación de sus habitantes pero en diversos frentes. Hoy se da importancia a carreras como relaciones y negocios internacionales. Se da importancia a carreras con sentido ambiental pero también se da importancia a carreras con enfoques políticos, sociológicos y educativos.

1.1.1 Concepto.

La palabra necesidad, proviene del latín *“necessitas”* cuyo significado hace referencia a aquello de que no se puede prescindir, lo que no puede evitarse, fuerza, obligación, falta de cosas que son menester para la vida. (tomado del diccionario). La falta de conocimientos o destrezas para realizar alguna labor determina una carencia y por ende una necesidad de cubrirla o solucionarla. Cuando se habla de necesidades de formación se establece una idea que se enfoca en permitir a los maestros en este

caso, el acceso a ese entrenamiento, capacitación o formación en un determinado campo.

Altschuld y Witkin (2000) afirman que el análisis de las discrepancias entre el estado actual (lo que es) y el estado deseable (lo que debería ser) se encuentra en la base de los procesos de análisis de necesidades. Además explican que ciertos problemas no necesariamente deben ser vistos como necesidades y que hay que tener cuidado de que ciertas necesidades no se transformen en demandas. Es muy interesante este planteamiento pues se establece que esas necesidades surgen de procesos de análisis, es decir no solo son meras interpretaciones.

Estas necesidades suelen provocar en el individuo una conducta proactiva en la búsqueda de cursos virtuales o presenciales que le permitan conocer y manejar con mayor solvencia algún aspecto de su trabajo que no lo maneja adecuadamente.

Las empresas que han logrado éxito en la sociedad actual tienen como norma detectar y solucionar las necesidades formativas de sus empleados en pos de mantener y desarrollar la calidad de los productos y servicios que prestan.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas.

Hay que diferenciar los tipos de necesidades formativas y de una manera simple diremos que son tres: necesidades de formación técnica (por ejemplo aquella que se imparte a los empleados de una empresa comercial cuando se pone en marcha un nuevo software para control de inventarios), necesidad de formación práctica (por ejemplo el uso de juego interactivo de vocabulario en lengua B para niños de educación básica) y necesidades de formación crítica que implica procesos de reflexión para la asimilación de conceptos o políticas (por ejemplo la puesta en marcha de una reforma en el código laboral en las oficinas del sector público).

Pero los tipos de necesidades formativas van más allá. La formación tiene que ver con la motivación como establece la teoría de la motivación de Maslow (1954), en la que señala que el ser humano se motiva a formarse o capacitarse en función entre otras cosas de su auto realización.

Otros autores como Herzberg, Mausner y Snyderman (1967) señalan a la necesidad de formación como higiénica y motivadora. Estos entre otros autores ponen de manifiesto la palabra motivación para que el ser humano se interese en su formación.

Existen algunas teorías en relación a los tipos de necesidades formativas como aquella de Witkin (1996) que se refiere a ellas desde la perspectiva de las profesiones y ubica a tres instancias: una de ellas la de los usuarios o clientes y sus demandas, otra es la de los responsables de la planificación y gestión y desarrollo de los programas y por último la de recursos y equipamiento.

Existen otras necesidades de formación que van a la parte empresarial en su conjunto pero que tienen carácter de obligatorio sea por reglamentos internos o por la necesidad de cumplir con ciertos requisitos. Por ejemplo las necesidades formativas normativas que plantean autores como Bradshaw en 1972.

Para determinar el tipo de necesidad formativa es muy importante realizar el diagnóstico. Este instrumento nos permitirá conocer cuál es la mejor opción de capacitación para cubrir con las falencias detectadas.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.

Las necesidades formativas se asocian a la falta de preparación en un determinado campo del proceso enseñanza-aprendizaje y que influyen en los resultados que se quieren obtener. Refiriéndose a la evaluación Valenzuela González (2004) dice que ella permite conocer la efectividad y la eficiencia de un proceso educativo.

La evaluación de necesidades formativas es entendida como una actividad orientada a facilitar la toma de decisiones posterior, a establecer los campos en los que se plantearán los cursos de formación.

Estas acciones podrán ser remediativas, preventivas o de desarrollo que supongan una mejora de la situación general. Se debe tomar en cuenta que estas actividades pueden desarrollarse como políticas organizacionales instituidas pero también pueden ser auto evaluativas y también coevaluativas, en las que participan todos.

En cualquier caso se debe entender que los procesos evaluativos de las necesidades formativas deben ser permanentes como son los cursos de formación y capacitación

de los empleados de una empresa. Los cursos de formación deben valorarse permanentemente y además deberán cambiarse conforme las falencias se presenten. En algunas empresas como parte de su planificación estratégica incluyen la formación y capacitación de sus empleados y directivos. Para ello hacen un ensayo de tipo prospectivo (a futuro) y determinan los contenidos y tiempos de esos cursos y los incluyen en el presupuesto de inversión de esas empresas.

1.1.4 Necesidades formativas del docente.

Los pueblos del sur del Asia han dado muestras que además de su fortaleza, sacrificio y organización en el trabajo, han desarrollado significativamente sus espacios educativos en todo nivel, desde la educación inicial hasta las carreras universitarias de pre y post grado. Estos cambios los sitúan en el actual momento en una posición económica muy favorable en relación al mundo occidental gracias a su potente e innovadora industria y a la calidad de sus productos.

Latinoamérica es una región en la que la educación está cambiando (necesidad prioritaria), para permitir que sus pueblos formen parte competitiva de este nuevo orden mundial. La labor del educador es vital para llevar a cabo esos objetivos y ya no basta con mejorar su formación académica sino que se hace necesaria su capacitación y formación permanente dados los cambios sociopolíticos y tecnológicos que están a la orden del día. Varios países de América del Sur entre ellos el nuestro han emprendido programas de reforma educativa que persiguen estos objetivos.

En referencia a lo anotado Perrenoud (2001) nos dice que aunque el mundo va hacia lo global con las potencias como líderes, los asuntos relativos a la educación siguen siendo un problema nacional.

Sin embargo de lo anotado es necesario reflexionar sobre el papel del docente en el aula. Los alumnos de la actualidad en Latinoamérica y sobre todo aquellos adolescentes del bachillerato que son del interés de este trabajo están expuestos a una abrumadora cantidad de información que la disponen gracias a una serie de herramientas informáticas como teléfonos inteligentes, tabletas digitales, mini computadoras personales entre otras cosas y todas ellas conectadas al internet. Pero a ello hay que sumar la importancia cada vez mayor, que tiene para sus vidas el formar parte de las redes sociales en las que están expuestos a un sin número de ambientes y relaciones interpersonales "virtuales" que les están marcando el camino y por desgracia en muchos casos de una manera equivocada.

El papel de la formación docente tiene que orientarse a producir una excelente relación enseñanza - aprendizaje no solamente en las áreas de fortaleza de ese docente (asignaturas) sino que debe conocer con profundidad el campo en el que sus alumnos se desenvuelven para poder actuar de una manera oportuna en el caso de que ellos puedan producir conductas nocivas para el grupo y para ellos mismos. Estas competencias profesionales deben orientarse a reconocer la heterogeneidad del público escolar, causada por la migración; las transformaciones de la familia, las diferencias y dificultades de aprendizaje de unos alumnos frente a otros..... Solo de este modo se podrán valorar los programas únicos que se intentan llevar a cabo. Cualquier proceso de cambio deberá evaluarse tomando en cuenta esos aspectos caso contrario estaríamos en las puertas del fracaso.

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

El análisis de necesidades podemos decir que es un esfuerzo sistemático para identificar y comprender un problema, Bausela Herreras (2007) habla de tres tipos de análisis, un análisis de la situación, uno que tiene que ver con la identificación de necesidades, uno que se hace previo a tomar decisiones. Este enfoque es un esfuerzo para conseguir el éxito en la implantación de un programa.

A. Rossett (2002) su teoría tiene en cuenta 4 elementos fundamentales:

- a) Situaciones desencadenantes " Desde donde partimos " y " Hacia dónde vamos "
- b) Qué tipo de información se busca: óptimos, reales, sentimientos, causas y soluciones
- c) Fuentes de información
- d) Herramientas para la obtención de datos

Este modelo se sostiene en el análisis de necesidades de formación pero toma como importante el conjunto de elementos expuestos en el literal b) para llegar a un rendimiento deseado y satisfactorio.

Kaufman (1987) desarrolla un proceso en relación a la evaluación de necesidades. Define la necesidad como la discrepancia entre dónde estamos actualmente? y dónde deberíamos estar? Para ello incorpora los siguientes elementos:

- a) Participantes en la planificación: ejecutores, receptores, sociedad.

- b) Discrepancia entre lo que es y lo que debería ser
- c) Priorización de necesidades

Para ello señala que deben realizarse en etapas:

- 1) Tomar la decisión de planificar
- 2) Identificar los síntomas del problema
- 3) Determinar el campo de la planificación
- 4) Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades. Seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados.
- 5) Determinar las condiciones existentes. Que permitan ejecuciones medibles.
- 6) Conciliar cualquier discrepancia entre los participantes.
- 7) Asignar prioridades a las discrepancias y seleccionar aquellas con las que se vaya a trabajar.
- 8) Asegurar que la evaluación del proceso sea constante.

D'Hainaut (1979), establece que se hay 5 tipos de necesidades formativas:

- a) Las necesidades de los individuos frente a las necesidades de los sistemas, es decir en primer término son las necesidades individuales y en segundo término son las necesidades de la empresa que a veces impone a los empleados, aunque algunas ocasiones también se llegan por consenso o negociación.
- b) Las necesidades de los individuos frente a las necesidades del grupo. A veces las necesidades individuales pueden transformarse en necesidades grupales, es decir no hay imposición.
- c) Las necesidades conscientes frente a las necesidades inconscientes. En algunos casos el individuo siente que algo le falta y actúa frente a ello pero en otras ocasiones no se da cuenta y posiblemente esa carencia sea mayor.
- d) Necesidades actuales frente a las necesidades potenciales. En este caso el individuo busca su formación en algún campo pero pensando en un cambio a futuro
- e) Necesidades según el espacio en donde se manifiestan: privado, social, político, cultural, etc.

Este planteamiento permite ubicar a las necesidades formativas en cualquier parte de estos cinco tipos.

F.M. Cox (1987) uniendo el análisis de necesidades con la problemática comunitaria, elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios, que en forma resumida abarca lo siguiente:

- a) La institución

- b) El profesional contratado para resolver el problema
- c) Los problemas como se presentan para los involucrados
- d) El contexto social del problema
- e) Características de las personas involucradas en el problema
- f) Elaboración y priorización de metas
- g) Estrategias a utilizar y las tácticas para conseguirlas
- h) Evaluación
- i) Modificación, finalización o transferencia de la acción

Deductivo: es un modelo que se basa en un modelo científico en el que se plantean premisas basadas en las generalizaciones para luego llegar a la deducción en las conclusiones. Al hablar de este método deductivo tenemos que subrayar que el pensamiento va de lo general a lo particular, se hace uso de una serie de herramientas e instrumentos que permitan conseguir los objetivos propuestos. Los investigadores que utilizan este método parten de supuestos coherentes entre sí, luego recogen los datos y al procesarlos llegan a conclusiones de carácter general.

1.2 Análisis de las necesidades de formación.

Las necesidades de formación docente se vuelven necesarias pues nos guían en el conocimiento de las deficiencias o carencias que presentan los docentes al enfrentar su labor diaria. Estas falencias no solamente son técnicas en el ámbito de su asignatura sino también en el manejo de la convivencia de sus alumnos y de la relación que debe mantener con ellos y con todos los componentes de la institución y de la comunidad educativa. Los programas de formación y/o capacitación surgirán de este análisis y se esperará de ellos den una respuesta adecuada que consiga el bienestar tanto de los alumnos como también de los docentes y demás componentes de la comunidad educativa.

1.2.1 Análisis organizacional.

Cómo estamos en materia de educación, en los actuales momentos, cuando hablamos de organización hablamos de todo un sistema educativo que en la actualidad está en proceso de normarse frente a los cambios que se producen en el mundo.

Para que los objetivos de la educación consagrados en la constitución, se puedan llevar a cabo debemos organizar todos los elementos que forman parte de ella.

Somos un país pequeño pero multicultural y multiétnico y no podemos realizar ningún cambio hacia el progreso sino aceptamos esa condición, no debemos olvidar que la educación es para todos.

Delors (1993) señala que el trabajo de una escuela tendrá éxito si en ella se promueve la integración de grupos diferentes de la sociedad.

A continuación se abordan temas que son importantes de conocer para entender los elementos fundamentales de esa organización.

1.2.1.1 *La educación como realidad y su proyección.*

La educación es una de las actividades humanas más importantes; ha permitido que el mundo crezca y desarrolle, que la sociedad esté mejor informada, aunque no ha logrado que sea más justa con sus miembros, por esta razón un reto para la educación en la actualidad es la búsqueda de ideales de paz, de libertad, de justicia y equidad social. Deberá procurar un desarrollo más armonioso, deberá buscar que retroceda la pobreza, que desaparezcan las guerras, el racismo y las exclusiones. La educación deberá permitirnos valorar la nación, la democracia y por supuesto a la familia.

Es la educación en donde el mundo tiene fincadas sus expectativas para permitir que los niños crezcan sanos, creativos, honestos y alegres; es la educación la que permitirá insertar a los jóvenes en los procesos productivos de los pueblos dotándolos de las destrezas humanas descritas y además de destrezas científicas y tecnológicas que permitan ser los líderes del mañana; es la educación la que nos orientará en la toma de las decisiones más acertadas cuando los eventos a los que estemos expuestos lo requieran.

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

La solución de problemas diversos en el actual momento se ha vuelto inmediatista, dada la velocidad con la que estamos viviendo, fruto en gran parte de los cambios tecnológicos y del alto nivel competitivo de las organizaciones.

Las soluciones que deben llegar rápido debemos manejarlas con cuidado pues sin una adecuada planificación para el mediano y largo plazos pueden llevarnos al fracaso.

Los cambios en la educación no se los emprende por moda o por seguir a alguna tendencia regional. Estos cambios se los lleva a cabo como una salida a solucionar

problemas que surgen de procesos de investigación. Por ejemplo, la puesta en marcha de la reforma educativa, está implicando la utilización de una gran cantidad de recursos materiales y humanos y esta no puede llevarse a efecto de una manera inmediatista. Estas reformas necesitan de tiempo (mediano o largo plazo para que funcionen).

Hoy el Ecuador está inmerso en el programa del bachillerato general unificado, programa que está causando problemas porque aunque se lo ha socializado, su puesta en marcha ha significado rotura de paradigmas como aquellos del bachillerato por especialidades (físico matemático, ciencias sociales). Este programa está causando impacto entre quienes hacemos educación para el bachillerato, no necesariamente porque no tenga pies y cabeza sino porque los colegios tienen, en muchos casos, muy arraigado lo tradicional y se resisten a estos cambios que son obligatorios. A estas instituciones les ha tocado enfrentar estas dificultades con premura. Los colegios que ofrecen el bachillerato están en la actualidad en pleno cambio.

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

La Educación es un bien colectivo al que todos deben poder acceder. En las constituciones políticas de los Estados Latinoamericanos se consagra a la educación como un derecho de los pueblos. Este ha sido un discurso en muchos de esos países pues el porcentaje de inversión del PIB en educación estuvo por debajo de lo expresado en esas cartas magnas. Hoy en día varios países de Sudamérica gracias a sus cambios políticos, están comprometidos a hacer cumplir con ese mandato.

Las inversiones en educación han ido en aumento. En el caso de nuestro país que es exportador de petróleo, con el actual gobierno apoyado en los altos valores en los que se está comercializando el crudo, está destinando importantes sumas de dinero para el mejoramiento de la calidad de los servicios y por supuesto de la educación.

Esto se puede apreciar no solamente en la obra física como la construcción y mantenimiento de edificios destinados a la educación con su respectivo equipamiento sino también en un conjunto de políticas ministeriales que buscan la normalización de las actividades educativas a través de leyes y reglamentos; están en proceso de mejorar las condiciones de vida de los maestros ecuatorianos con acceso a la Carrera Docente, con capacitación, mejores salarios y beneficios sociales.

Del mismo modo se está invirtiendo en la edición de libros de texto para diferentes asignaturas y con ellos materiales para que los alumnos y alumnas de todo el país tengan acceso a estos materiales de una manera gratuita, lo mencionado es en el sector público.

En el sector privado, las instituciones y empresas que ofrecen servicios educativos están mejorando la calidad de sus productos no solamente con la infraestructura física sino que están incorporando programas de estudios moderados por estándares internacionales.

Debemos estar claros en que la educación es una actividad profesional y económica que demanda importantes sumas de dinero para su mantenimiento y para su crecimiento. Para lograr los mismos debe ir de la mano del desarrollo social, político y tecnológico y para ello sus docentes están obligados a dar una respuesta certera y oportuna a esos retos. Por esta razón la formación y capacitación de los docentes deben considerarse gastos de inversión indispensables.

1.2.1.4 Liderazgo educativo.

En los procesos de cambio mencionados para la educación, el Ministerio del ramo es quien debe dar la respuesta a los procesos de cambio que está enfrentando y para ello se requiere de líderes en las diferentes instancias que asuman con responsabilidad esos eventos.

Los centros de educación de nuestro país son muchos y diversos, pero todos tienen algo en común y es que tienen una persona con la responsabilidad de dirigirlos. Me voy a referir a los tipos de liderazgo para poder concluir cual debería ser el perfil adecuado para asumir estas delicadas tareas.

Primero debemos conocer que el liderazgo es un conjunto de habilidades directivas que ejerce una persona frente a las demás permitiéndoles trabajar con entusiasmo para alcanzar metas o para cumplir con objetivos planteados. Es la capacidad que tienen ciertos individuos para promover, incentivar, tomar la iniciativa, motivar y evaluar el trabajo de un equipo. Guillón Parra (2006) dice que el liderazgo es una capacidad humana que influye en las motivaciones y competencia de los demás.

Según LeVicki (1998) el liderazgo puede ser clasificado en:

- Liderazgo carismático, este liderazgo se basa en decir que los líderes nacen y no se hacen. Es decir que vienen al mundo con un don que les permite ponerse al frente de los demás con un imán para que lo sigan.
- Liderazgo autocrático, que tiene como característica que el líder es el único en el grupo que toma las decisiones acerca del trabajo y la organización del grupo, sin tener que justificarlas en ningún momento. Los criterios de evaluación utilizados por el líder no son conocidos por el resto del grupo. La comunicación es unidireccional: del líder al subordinado. Este tipo de liderazgo es resistido pues poco observa las opiniones de los demás.
- Liderazgo democrático: en este liderazgo el líder toma decisiones luego de discutir las con el grupo pero valorando las opiniones de quienes las digan. La evaluación y las normas o reglas están claras. El líder suele proponer soluciones a un problema y es el grupo que tiene que.
- Liderazgo paternalista: este liderazgo muestra confianza por sus dirigidos, toma la mayor parte de las decisiones entregando recompensas y castigos a la vez. Su labor consiste en que sus dirigidos trabajen más y mejor, incentivándolos, motivándolos e ilusionándolos a posibles premios si logran el objetivo.
- Liderazgo liberal (*laissez faire*): el líder adopta un papel pasivo, deja el poder en manos del grupo. En ningún momento juzga ni evalúa las aportaciones de los demás miembros del grupo. Los miembros del grupo gozan de total libertad, y cuentan con el apoyo del líder sólo si se lo solicitan.

En el organizador gráfico siguiente podemos observar el lugar que ocupa un líder.

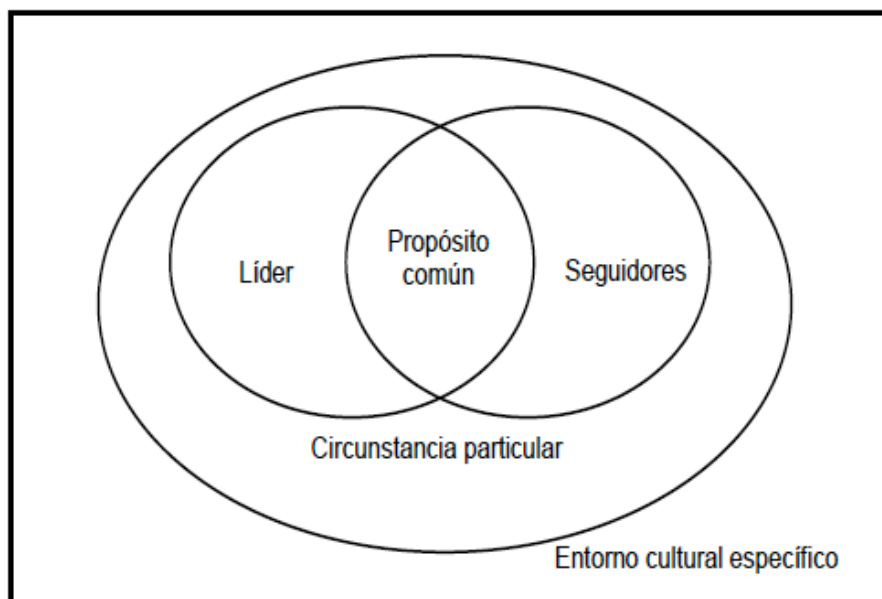


Gráfico obtenido del artículo: **Algunas reflexiones en torno al concepto del Liderazgo** de *José Luis Pariente Fragoso*. **Procesos de cambio y desarrollo organizacional. Universidad Autónoma de Hidalgo (México)**

http://www.google.com/search?q=reflexiones+sobre+liderazgo+fragoso&hl=en&gbv=2&gs_l=heirloom

Debemos decir que el liderazgo en procesos de cambio se hace necesario para conseguir eficiencia en el trabajo de los equipos. Se requiere que el líder sea estable emocionalmente, que sea seguro y sólido en la toma de decisiones sobre todo en momentos de estrés.

Es muy importante en la percepción que tiene el grupo sobre él, que sea justo y que sepa reconocer sus errores. Que tenga la habilidad de convencer a la gente del equipo sin utilizar la coerción. Además una condición de un líder educativo en el caso que nos compete, deberá conocer a las asignaturas a su cargo, del mismo modo a los profesores y demás personas que forman parte de la institución como también a padres de familia y a la gente de la comunidad.

En la toma de decisiones para la investigación educativa y luego para poner en marcha programas que solucionen la problemática detectada se requerirá de un líder solvente en esos campos pero también comprometido en la búsqueda de mejores días para la institución.

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

En los últimos meses han estado apareciendo para la opinión pública una serie de artículos relativos a los cambios que se están operando en materia de educación. Muchos de estos nuevos reglamentos están modificando las fechas de entrada a clase, regulando las actividades que llevan a cabo los establecimientos públicos y privados, etc. Algunos de estos cambios están relacionados con el bachillerato.

Es importante que conozcamos algo de lo que significa el bachillerato ecuatoriano, que se nombra como BGU o Bachillerato General Unificado. Este importante cambio permitirá a los graduados del colegio optar por la carrera universitaria que les convenga pues estarán preparados en las destrezas fundamentales que la universidad exige y con ello por ejemplo se eliminarán las posibilidades de fracaso a la hora de elegir una carrera pues en la anterior modalidad se le pedía al alumno que cuando entrara al 1º curso de bachillerato eligiera la especialidad y no siempre esa elección era la adecuada.

El marco normativo de este bachillerato se propone organizarlo en parámetros comunes para todo el país, respetando la diversidad existente y promoviendo la innovación educativa y la participación de todos sus actores.

Características:

- a) Está dedicado a ofrecer educación a jóvenes entre 15 y 17 años de edad, siendo un nivel terminal coordinado entre la educación básica y la educación superior
- b) Es una actividad impartida por instituciones que tienen calidad de unidades educativas o colegios secundarios y su duración es tres años.
- c) Es un nivel educativo que brinda iguales oportunidades para hombres y mujeres que haya terminado la educación básica y les otorga el título de bachiller.
- d) Puede impartirse en modalidades presenciales, semipresenciales y a distancia.
- e) Es una actividad educativa que está bajo la responsabilidad de autoridades y reglamentos de la LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural)

Tipos de bachillerato: se establecen dos modalidades de bachillerato; el bachillerato en Ciencias (unificado) con formación científica y humanística, el bachillerato técnico que puede ser univalente (especializado) o polivalente con destrezas diversas.

Estas modalidades de bachillerato se atienen a reglamentos, que expongo a continuación:

- Se establece que esta actividad educativa tendrá materias de tronco común con su respectiva carga horaria. (35 períodos por semana para 1° y 2° cursos y 20 horas a la semana para 3° curso).
- Además los que ofrezcan bachillerato en ciencias podrán tener un mínimo de 5 horas semanales por cada uno de los tres años para materias que consideren necesarias para sus proyectos institucionales.
- En el reglamento que rige para este nivel educativo se establece la opción del manejo de programas internacionales, con los cuales previa la presentación de los documentos pertinentes, las instituciones podrán manejar sus propias mallas curriculares, materias y horarios pero garantizando la aplicación de los estándares internacionales y además asignaturas que respondan al contexto nacional.
- Con relación al bachillerato técnico que es el interés de este trabajo hay que añadir que podrán tener complementos horarios de 10 horas por año para 1° y 2° cursos y luego 25 horas para el 3° curso para materias que consideren convenientes a su proyecto curricular.
- Sus estudiantes deben realizar procesos de formación laboral en centros seleccionados por la institución educativa. La institución educativa que oferte este tipo de Bachillerato podrá funcionar como centro de producción de bienes y servicios y los recursos obtenidos servirán para reinvertirlos en proyectos de autogestión para beneficio de la institución y además para ofrecer, si fuese el caso, un bono a sus estudiantes.
- Los estudiantes que hayan cursado 2 años en el bachillerato técnico pueden cambiar para el curso siguiente al bachillerato en ciencias, pero no es posible hacerlo en sentido inverso.

Debemos tener en cuenta que la LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural) que se puso en marcha promueve la educación intercultural y el respeto a las tradiciones y lenguas ancestrales pero también entiende el bilingüismo como mecanismo de integración, tolerancia y respeto entre culturas y con ellos promueve el desarrollo del alumno ecuatoriano de todas las edades y regiones de una manera integral y además le permite el goce de oportunidades educativas.

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

En nuestro país la continuidad de las políticas ministeriales no ha sido un sistema de vida política, sin embargo aquellas leyes que tenían como objetivo mejorar la educación pasaron por encima ésta acostumbrada práctica ecuatoriana.

“el Ecuador ha venido realizando grandes esfuerzos para definir, por lo menos en el sector educativo, una Agenda de mediano y largo plazo. Por el mandato ciudadano expresado en la Consulta Popular, del 26 de noviembre de 2006, ese anhelo de la sociedad es ahora una realidad concreta: la ciudadanía

Ecuatoriana convirtió las ocho políticas del Plan Decenal de Educación (2006 – 2015) en políticas de Estado”.

El plan decenal de educación del Ecuador tiene las siguientes políticas:

- a. Universalización de la educación Inicial de 0 a 5 años.
- b. Universalización de la educación general básica, de primero a décimo.
- c. Incremento de la población estudiantil del bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
- d. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
- e. Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas.
- f. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.
- g. Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.
- h. Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB. Como podemos darnos cuenta el desarrollo sostenido de la educación en nuestro país es ya una realidad y por ese motivo todos los esfuerzos que se hagan en el campo investigativo serán para mejorar las condiciones de trabajo de los docentes y por supuesto para mejorar la calidad de educación que se les brinde a los estudiantes.

1.2.2 Análisis de la persona.

Las referencias que hemos realizado hasta el momento giran en torno al bachillerato, pero la finalidad de este proyecto de investigación es el diagnóstico de las necesidades de capacitación docente. En vista de ello es prudente conocer ciertas características del profesional de la docencia.

1.2.2.1 Formación profesional.

Para un docente es un conjunto de destrezas y conocimientos que se adquiere para poder servir a la sociedad. Estos conocimientos servirán para llevar a cabo la tarea de enseñar, para que a través de la relación enseñanza – aprendizaje sus alumnos cumplan sus anhelos de educación.

1.2.2.1.1 Formación inicial.

Concha (2011) dice que estudios demuestran que un buen profesor es todo lo que se necesita aprender, él dice que hacia allá debe enfocarse la educación de calidad.

Esta cita nos permite entender que lo importante en la educación es la calidad de los maestros. En Latinoamérica ha sido común escuchar que la calidad del educador se debe a sus horas de práctica, es decir que un profesional de alguna rama del conocimiento puede ser un buen profesor si logra tener una cantidad de horas de práctica. Nos damos cuenta que esta práctica estará dominada por el ensayo error y dentro de ello los que recibirán esta clase de educación serán los alumnos.

Tenemos que comprender que las carreras universitarias para formación docente son espacios en donde el maestro debería adquirir un conjunto de conocimientos teóricos y prácticos que le permitan desempeñarse con orden en su clase, motivando el interés de sus alumnos en la asignatura, de la que percibirán que es un gran conocedor, y además se preocupará en forma permanente de ayudarles a entender su rol como personas y como ciudadanos en un ambiente de confianza y empatía.

Ese maestro deberá realizar su trabajo con un criterio de autoevaluación y crítica para que su progreso sea una constante. El maestro debe conocer su contexto y entorno y debe relacionarse permanentemente con él. Estas conductas no son puramente de vocación.

Como parte de los cambios en el ámbito educativo, que está llevando a cabo el Ministerio de Educación, se están poniendo en marcha programas para mejorar la formación inicial como también la formación continua del docente. Estos programas no solo implican el robustecimiento de la formación universitaria en esta carrera sino que también se están aplicando estándares de desempeño para conseguir una mejora cualitativa en la relación enseñanza – aprendizaje. Estos estándares implican a su vez

la necesidad de evaluar al maestro pero con un afán de mejorar sus condiciones y además para detectar falencias que puedan devenir en cursos de formación.

1.2.2.1.2 *Formación profesional docente.*

El docente no comienza su función cuando entra al aula y la termina cuando sale de ella. Un profesional docente tiene que asumir la responsabilidad permanente de evaluar su desempeño en todas las actividades que realiza: su función como profesor, su función como tutor, sus relaciones con la comunidad educativa, sus relaciones con el entorno.

Un docente que empuja a mejorar en forma permanente debe revisar si lo que realizó en su clase cumplió con los objetivos por él trazados y si cumplió con los anhelos de aprendizaje de sus alumnos. Además deberá relacionar su trabajo con los objetivos de la institución donde trabaja, y del sistema de educación en general. Deberá estar atento a las diferencias de educación de sus alumnos, por otra parte deberá relacionarse en términos profesionales con el trabajo de sus colegas, y además deberá preocuparse de su crecimiento a partir de involucrarse en cursos de formación.

1.2.2.1.3 *Formación técnica.*

El docente que realiza sus labores en un colegio técnico realiza su trabajo con alumnos que deberán ser educados y capacitados para ingresar en el mundo laboral, es decir para emprender proyectos de emprendimiento, para prestar servicios técnicos (electromecánica, mecánica automotriz, construcciones, agropecuaria, etc.) y para formar parte de la mano de obra calificada permitiendo a la institución donde se educa prestar servicios y ofrecer bienes. En otras palabras los alumnos deben ser educados para que adquieran competencias diversas que les servirán para solucionar problemas específicos, no solo será la educación teórica sino se acompañará de la instrucción técnica. En este sentido las autoras Gallart y Jacinto (1995) sostienen que la capacitación especializada se debe construir sobre la experiencia adquirida y estas deberán adaptarse a las características económicas, tecnológicas de las sociedades donde se insertan.

La educación de un profesor de este tipo de bachillerato es la de un profesional con calificación técnica. Sin embargo deberá incorporarse al BGU, es decir que estos maestros deberán conocer como está nuestro bachillerato en las materias de tronco

común para que se adapten a esos requerimientos. Hay que recalcar que los objetivos institucionales son diferentes a los demás, pues el perfil del bachiller técnico es el de un individuo capaz de realizar tareas técnicas y profesionales.

Los institutos que ofrecen este tipo de bachillerato cuentan en su plantilla docente con profesores que además de la formación inicial necesaria cuentan con una especialización en alguna de las materias que requieren el manejo de equipos mecánicos, laboratorios electrónicos, laboratorios de construcción, laboratorios de diseño entre otros. El perfil de estos profesionales de educación es complementado con esa especialidad.

1.2.2.2 Formación continua.

Como se puede entender estas palabras sugieren a un cuerpo docente permanentemente capacitado con el objeto de que puedan ser instrumento efectivo para dar una respuesta de educación sólida en un mundo que está cambiando a pasos acelerados.

Los autores Rodríguez, Lacueva, Córdova, García-Calvo, Amaro de Ch, Sayazo (2009) afirman lo dicho cuando señalan que es necesario formar docentes que estén más atentos a los requerimientos de las mayorías, pero en un marco democrático de responsabilidad, de interés por la investigación, con un sentido crítico y solidario.

En nuestro país el sistema integral de desarrollo profesional para educadores (SIPROFE), a través de las pruebas SER (2008) detectó falencias en la formación de los docentes y está empeñado en dar una respuesta con capacitación.

Entonces la formación docente debe enriquecerse todos los años, pues en los postulados del Ministerio de Educación se establecen periodos y rubros para que los maestros ecuatorianos estén asistiendo en forma sistemática a capacitarse en aspectos y destrezas que demandan sus propias instituciones como también aquellas que abarcan a todo el profesorado del bachillerato como las reformas curriculares, los nuevos conceptos de evaluación, las nuevas organizaciones de horarios, las modificaciones del escalafón docente entre otros grandes temas.

1.2.2.3 Formación del profesorado y su incidencia en el aprendizaje.

La profesión de educador es una de las más delicadas y sensibles en el desarrollo de los pueblos. Los educadores somos responsables de la educación y formación de los

alumnos desde la etapa inicial hasta cuando obtienen sus doctorados en las universidades.

Esta educación debe responder a las necesidades de las sociedades y a sus objetivos de crecimiento y desarrollo. El trabajo del docente no es una casualidad, debe verse como una parte articulada del sistema de vida de un pueblo y debe ser lo suficientemente sólido para poder resistir los cambios políticos y económicos de las naciones. La educación debe formar parte de la agenda del Estado.

Como señalé anteriormente estas condiciones están a favor en nuestro país luego de la consulta popular del año 2006 en la que se aceptó que la educación sea una política de Estado. En vista de ello la preocupación actual del Ministerio de Educación es la planificación y ejecución de ese mandato.

Una de esas actividades tiene que ver con la preparación de los docentes ecuatorianos. Se están haciendo revisiones permanentes del pensum de las escuelas universitarias en las carreras de Educación y afines. La idea es que el maestro no solo esté sólido en sus destrezas pedagógicas y en las distintas disciplinas sino que además tenga un claro panorama de la realidad nacional, que tenga una conciencia pluricultural, un sentido de servicio y solidaridad y además un afán de superación permanente. Si a estos adjetivos sumamos destrezas emocionales trabajadas para lograr clases empáticas y un ambiente favorable para el desarrollo de los alumnos, tendremos el maestro ideal para nuestro país.

1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un docente.

Messina. (1999) en un artículo de la *Revista Iberoamericana de Educación* al referirse a la formación docente, señala que en América Latina no ha habido un serio trabajo de investigación al respecto.

Esta cita, nos permite percibir que el proceso de investigación en la educación en nuestros países está en proceso y que se están invirtiendo importantes recursos para ello pero sabemos que los resultados podremos medirlos con el tiempo.

Se han realizado algunos trabajos de investigación cercanos al tema, pero muchos de esos trabajos se han quedado como tesis profesionales y no han servido para producir los cambios que se necesitan. En algunos casos los profesores como ocurre en algunos países son importantes en la medida en la que puedan llevar a cabo una

política que ha llegado desde las autoridades, pero muy poco se pregunta a los profesores que somos quienes estamos al frente de este proceso.

La formación de los docentes deberá responder a las necesidades detectadas en los procesos de investigación (investigación – acción) y no deberá ser responsabilidad exclusiva del profesor sino por el contrario deberá formar parte de un sistema articulado entre autoridades, instituciones, y comunidad. Todavía tenemos que caminar mucho por ese camino. Los procesos para los cambios y que para que ellos empiecen a arrojar resultados tomarán tiempo.

1.2.2.5 Características de un buen docente.

Se pueden mencionar varias características que debe reunir un buen docente. Además de sus conocimientos relativos a la pedagogía en la teoría y en la práctica, un buen docente debe conocer a fondo su asignatura. No solamente, conocer la guía didáctica y pedagógica de un texto de turno sino conocerla críticamente.

Debe haber realizado trabajos de investigación con ella o quizás trabajos profesionales involucrando esa destreza, debe estar al día en los cambios y avances de esa materia y de la manera como se la enseña en otras partes del mundo, de este modo sus alumnos percibirán su autoridad en su manejo.

El profesor debe poseer una amplia cultura general y debe ser capaz de producir vínculos entre esos conocimientos y su materia, a su vez debe conocer lo que está sucediendo en su entorno próximo para de ser necesario relacionarlo con su clase.

En lo correspondiente al manejo de su clase, debe tener a la planificación micro curricular como su ayudante y a la macro curricular como una guía y en el trabajo planificado de su clase no deberá abandonar los procesos de evaluación, el uso de cuestionarios, la puesta en marcha de actividades grupales, el uso de las herramientas tecnológicas. Debe ser un promotor del juicio crítico de todo lo que se hace con un afán reflexivo.

En la relación con sus alumnos deberá ser paciente y tolerante, pero para ello deberá saber las cualidades de la edad de sus alumnos (psicología) y con ello el conocer de los elementos que para ellos son importantes, pues su proceso de comunicación dependerá en gran parte de aquello.

Deberá ser firme con el cumplimiento de sus obligaciones y además deberá trasladar esos comportamientos a manera de ejemplo a sus alumnos. Deberá darse cuenta cuando alguno de sus alumnos presenta alguna dificultad de tipo académico o afectivo para prestarle atención y no abandonarlo. Deberá ser capaz de crear puentes afectivos con sus alumnos despertando en ellos sentimientos de estima pero a la vez de compromiso con los requerimientos de la clase.

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.

La percepción que se tenía de la educación en nuestro país era la de una profesión con la que no se podía mantener una familia y tampoco se podía crecer como persona. Por desgracia, por muchos años, grupos políticos estuvieron manipulando la educación pública en el país para involucrarla en conflictos sociales. Estas prácticas lo que produjeron fue un retraso en los planes de cambio y desarrollo de nuestra educación.

Con el advenimiento de los últimos gobiernos estas prácticas han terminado y como he señalado anteriormente hoy en día se está buscando una profesionalización de la actividad docente.

Uno de esos cambios ha sido la regulación y alza de los salarios para los maestros del sector público. Estos están directamente relacionados con su formación académica y además con los resultados que se obtienen de las evaluaciones a las que se someten periódicamente.

Estas regulaciones buscan que los maestros tengan un salario que les permita vivir dignamente y no tengan que estar buscando otros ingresos para poderlo hacer. Sin embargo de estos positivos cambios, todavía en la juventud se percibe a la profesión de la educación como una opción de pocas oportunidades de crecimiento.

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

Aguilar (2004) dice que capacitar debería tener un significado más amplio, no solo es adiestrar en una rama sino como esos conocimientos intervienen en el trabajo. Obviamente esa incidencia se conecta con la experiencia de los docentes y no puede ser entregada a quienes están en formación de una manera directa sino por partes.

La idea de los niveles formativos es la de etapas en la capacitación. No es posible cubrir una falencia en forma ligera y menos pretender que con esa capacitación ya se han solucionado los problemas o ya se ha cumplido con el compromiso de hacerla, en este caso me refiero a los planes estratégicos o de contingencia de algunas instituciones.

Los niveles formativos lo que permiten es ubicar por ejemplo a la experiencia de los profesores en una determinada actividad. Luego al haber detectado falencias en la misma determinar niveles para que pueda cumplirse con una capacitación secuencial que permita el crecimiento profesional en etapas.

De este modo a los profesores con menos experiencia se los ubica en cursos con las destrezas básicas y éstas van en aumento de dificultad conforme la experiencia de los candidatos. Podríamos comparar estos niveles con los que tenemos en nuestra educación: nivel inicial, nivel básico, bachillerato y nivel superior.

1.2.3 Análisis de la tarea educativa.

A continuación conoceremos algunos temas relativos a la tarea educativa. En ella hay varios actores que forman parte de la comunidad educativa. Conoceremos sus alcances y sus ámbitos.

1.2.3.1 La función del gestor educativo.

Cuando hablamos de gestor educativo debemos diferenciar por lo menos dos espacios; la de los gestores educacionales, que vendrían a ser los personeros que tienen capacidad de decisión y que forman parte del Ministerio de Educación o quizás del departamento de educación del Municipio y el otro grupo es el de los gestores educativos de una institución representados por el director general o el rector. Estos gestores tienen posibilidad de decisión sobre aspectos educativos que pueden ser la aplicación de las políticas educativas enviadas desde la autoridad central. Estas pueden ser el hacer cumplir los reglamentos o reformas que se lleven a cabo. Pero también está en ellos el tomar decisiones que permitan el crecimiento, mejora y porque no decirlo transformación de las instituciones educativas.

Los procesos de descentralización que lleva a cabo el Ministerio de Educación han permitido que la comunidad tenga acceso a las oficinas de la entidad en diferentes lugares del país permitiéndole realizar trámites más ágiles. Este proceso

descentralizado de tareas también involucra a los gestores educativos pues gran parte de ellos están en contacto directo con las comunidades en el lugar que ellas se encuentren y pueden tomar decisiones de primera mano sin tener que esperar que lleguen los informes. (disminuyendo y agilizando los trámites burocráticos).

Los cambios no solo han tenido que ver con las leyes y reglamentos sino también con la garantía de gestionar los recursos financieros, implementación de sistemas curriculares, dotación de textos escolares, uniformes, alimentación para los alumnos, así mismo se preocupa de la capacitación de los directivos institucionales de la zona. También el trabajo de estos personeros ha sido supervisar la construcción, mantenimiento y reparación de edificios escolares. Estos profesionales tienen una agenda y sus planes y programas deben reportarse a la autoridad central, pues están administrando fondos públicos.

El otro gestor educativo como había señalado es el rector de la institución educativa que lleva a cabo control de procesos administrativos y financieros de la institución, además de ser un promotor de las políticas particulares de la institución y además está siempre atento al desarrollo del perfil del alumno que la institución entrega a la sociedad. Su trabajo también tiene la responsabilidad de mejorar el desempeño de los profesionales que trabajan en la institución promoviendo cursos de capacitación pero también generando reuniones y discusiones para mejorar sus condiciones laborales.

Debe ser un promotor de las actividades que sus profesores generen en pro de llevar a la institución hacia adelante. Este director también promueve la creación de actividades en las que el colegio o escuela se integren a la comunidad.

En cualquiera de los dos casos, este profesional está vinculado a la enseñanza desde un punto de vista de toma de decisiones y como se señala los dos ámbitos requieren de capacitación permanente para que el trabajo que realizan se cumpla en las mejores condiciones. Al respecto de lo señalado y con el proceso de cambio en el que está la educación ecuatoriana me parece oportuno citar a Machado (2000) que señalaba en su ponencia para la UNESCO que es fundamental que los gobiernos adopten claras políticas de desarrollo para la educación, pero que en ellas la capacitación de los docentes y de los directores tengan el mismo trato.

1.2.3.2 La función del docente.

Es la parte más importante en la relación enseñanza – aprendizaje. Su papel es fundamental en el desarrollo de los jóvenes que asisten a una institución educativa con el propósito de aprender cosas que les sirvan para la vida.

En el capítulo IV de la LOEI en la parte que tiene que ver con los derechos y obligaciones de los docentes se señala que los docentes tienen la obligación de cumplir las leyes, los horarios, de someterse a evaluaciones, de desarrollar sus planificaciones macro y micro curriculares, de cumplir con las normas de convivencia de las instituciones donde trabajan. Estas obligaciones tienen que ver con su trabajo personal, relacionado con la institución.

Pero también están en la obligación de mantener una educación de calidad y calidez con sus estudiantes, deben respetar la interculturalidad y promoverla de la misma manera que la tolerancia para erradicar cualquier forma de discriminación, deben promover valores generales y ciudadanos, deben respetar las opiniones de sus estudiantes y guiarlos en ellas basados en valores morales y de urbanidad, deben ser capaces de dar apoyo y seguimiento pedagógico a los alumnos que presenten alguna dificultad y deben proteger la integridad física, sexual y psicológica de sus alumnos.

Sin embargo en la misma ley se establecen derechos de esos docentes y uno de ellos es el de recibir capacitación permanente y gratuita, gozar de estabilidad laboral, ser remunerado de una manera digna y acorde a sus méritos, tiene derecho a acceder a programas y servicios de bienestar social, como también tienen derecho a ejercer sus derechos de maternidad y paternidad, estos, entre otros derechos.

Como podemos darnos cuenta el trabajo de docente no es nada fácil y solo se lo podrá llevar a cabo cuando exista el compromiso y la dedicación para realizar este trabajo, pero así mismo cuando las palabras y gestos de aliento y estímulo estén cerca de su labor.

1.2.3.3 La función del entorno familiar.

Creo que se dice bien al mencionar entorno familiar. Como nos hemos podido dar cuenta, la estructura de familia clásica, es decir padre, madre e hijos ya casi no existe. En la actualidad, debido a motivos diversos y entre ellos la migración de los miembros

de familia, nos permiten observar otros tipos de organización familiar. En ellas los niños y jóvenes quedan a cargo de sus abuelos, sus tíos y a veces inclusive con amigos cercanos.

Lo grave de estos nuevos órdenes familiares es que se ha perdido en muchos casos el principio de autoridad, en otros los adolescentes sufren de la ausencia de la figura paterna y/o la figura materna y esto les causa desórdenes que en muchos casos terminan con el fracaso en sus estudios o quizás en ingresar a la delincuencia, a la prostitución, al tráfico de drogas, etc.

Por ello el Colegio viene a ser una especie de segundo hogar (los alumnos pasan muchas horas en el Colegio) y debe ser un actor importante en la guía para la consolidación de los hogares y para dar valor a la educación.

La familia tiene la obligación de enviar a sus hijos a las escuelas y colegios y deben estar en contacto permanente con sus profesores, tutores y autoridades para que las actividades educativas de sus hijos vayan por buen camino. Deben participar de las actividades promovidas por el Colegio y la comunidad y de este modo poder plantear sus anhelos y necesidades.

1.2.3.4 La función del estudiante.

La otra manija de la relación enseñanza – aprendizaje es el estudiante. En la LOEI en el capítulo III de los derechos y obligaciones de los estudiantes, se anota que los estudiantes tienen derecho a ser actores fundamentales del proceso educativo; que deben recibir una educación integral y científica; que tienen derecho a ser evaluados pero también a recibir apoyo pedagógico; que tienen derecho a ser tratados sin discrimen de raza, idioma o sexo; tienen derecho a emitir sus opiniones argumentadas pero con respeto; tienen derecho a tener su gobierno estudiantil y además tienen derecho a recibir becas por mérito.

Pero también tienen sus obligaciones y entre ellas está el asistir a clase, el hacer sus tareas, el estudiar para sus exámenes, el cuidar las instalaciones y equipos del Colegio, tienen la obligación de respetar los códigos de convivencia y tratar con dignidad y respeto a todos sus compañeros y compañeras.

1.2.3.5 *Cómo enseñar, cómo aprender.*

Estas palabras nos hacen notar dos actividades que aparentemente están separadas, pero lo cierto es que un profesor gana su experiencia y se vuelve más eficaz por las horas que tiene frente a sus alumnos. Lo curioso es que la calidad que en algún momento se le atribuye es la consecuencia de haber aprendido a realizar su trabajo, pero aprendiendo de su entorno, de sus compañeros de trabajo, de sus jefes y por supuesto de sus alumnos.

Voy a citar a Prieto Castillo (1999) quien en su libro *La Comunicación en la Educación* hace referencia a una entrevista con el educador Robert Vitro quien señala que la fortaleza del aprendizaje depende de los integrantes de la institución en un proceso que recoja el esfuerzo de todos.

Este pensamiento nos hace notar que la actividad de enseñar y aprender es una actividad de conjunto. Luego en otra parte de su libro señala que se aprende mejor con un educador que mantiene relaciones empáticas con sus alumnos, esto se logra tratando de ponerse en el lugar del otro.

1.3 Cursos de Formación

A continuación conoceremos definiciones y comentarios sobre los cursos de formación docente.

1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente.

Educar a un educador. Parece que esta frase tiene algo de redundancia, pero no es así. Un docente en la actualidad es un sujeto social que tiene una inmensa responsabilidad. Esta es la de educar a otros ciudadanos y en el caso de este trabajo en particular, esa educación es a jóvenes de bachillerato.

La capacitación es la formación enfocada en un campo específico, sea técnico o pedagógico que le permitirá a ese docente tener mejores instrumentos para su labor. Tedesco (2001) dice en su artículo *Profesionalización y capacitación docente* que escribe para la UNESCO, que el dominio del trabajo de un docente no está solamente en transmitir las informaciones de una asignatura sino los procesos que intervienen. Con esta cita se ratifica el hecho que proceso de enseñanza va mucho más allá.

El docente en la actualidad debe estar en un proceso formativo constante dados los cambios permanentes que se producen en la sociedad por aspectos tecnológicos y científicos como también por aspectos sociales y políticos, de allí que es indispensable que ese profesional se prepare y además que formando parte de una institución de educación, genere esas necesidades. Hoy que estamos en pleno proceso de reformas educativas, éstas deben llegar a las clases y el actor principal de ello es el docente.

1.3.2 Ventajas e inconvenientes.

La capacitación docente se presenta como absolutamente necesaria pero no por ello, llevarla a cabo es un proceso sencillo. Como ventajas está claro que un profesor que está al día, no solamente en su materia de especialidad sino en lo que pasa en el mundo será más importante para el aprendizaje de sus alumnos, toda vez que ellos están expuestos a una gran cantidad de información a través de diversos medios, especialmente los informáticos y necesitan de una guía para procesar esa información.

Un docente que es capaz de tender puentes entre eso que pasa afuera, con lo que él explica en su clase producirá un conocimiento más significativo para sus alumnos, que no solo percibirán sus nuevos conocimientos con entusiasmo sino que tendrán en su profesor un modelo de superación permanente.

Desgraciadamente la capacitación no es una actividad fácil de llevarla a cabo, es una actividad que implica costos y gastos importantes, a veces asumidos por la institución educativa pero muchas veces asumidos por los propios docentes. Estos costos, ciertamente, en muchos casos y en particular en el que aborda este trabajo, son muy altos y son pagados por los propios maestros que sacrifican recursos de sus familias para su formación. A su vez tienen que llevar a cabo esta actividad en horarios de descanso pues entre semana el trabajo en sus instituciones los absorbe.

Aquí se presenta un problema para ese profesor; sin embargo hay otros inconvenientes de estos cursos de capacitación como la falta de oportunidad, la carencia de investigación y diagnóstico previos, las faltas de horario, a veces la carencia de instructores calificados, etc.

1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

Los cursos de capacitación que rinden, son aquellos que han surgido de un serio proceso de investigación de las necesidades formativas de los docentes. A veces estos cursos surgen de políticas de capacitación permanentes que tienen las instituciones de educación, las mismas que invierten recursos importantes para que sus maestros estén siempre en un plano competitivo frente a sus labores.

En otras ocasiones los cursos de capacitación son incorporados por ejemplo, como un vehículo para que los docentes puedan conocer nuevos procedimientos de evaluación que han sido incorporados por las autoridades de educación, etc.

Lo cierto es que esta tarea es compleja, pues demanda un serio proceso de planeación: se requiere conocer los contenidos del curso, la duración, el grupo humano al que se va a capacitar, se necesita conocer la o las personas que harán de instructores, además se necesita conocer el lugar donde se llevaría a efecto y dentro de él los recursos logísticos y tecnológicos que garanticen su éxito, etc.

Estas actividades como podemos darnos cuenta tienen un costo que deberá ser cubierto bien sea por la institución interesada o bien sea por los propios bolsillos de los participantes. La educación conocemos que es una actividad costosa y se hará más costosa aun dependiendo de los recursos utilizados como también de las calificaciones de los instructores o de la empresa que presta estos servicios.

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

Como ya se ha anotado, la capacitación no es un discurso en el aire. Siendo el docente, quizás el más importante actor en el proceso enseñanza aprendizaje, su educación y con ello sus destrezas se vuelven muy valiosas para los alumnos, que esperan que al salir de una clase, o de un centro educativo sus cualidades le permitan sortear con éxito las dificultades a las que se verán expuestos.

El profesor deberá estar en formación continua en actividades académicas e investigativas, mostrando la tendencia de pensamiento educativo actual que es la de aprender a aprender, de tal manera que formarse para él sea una rutina de vida.

En la capacitación docente según Nemecio Núñez R. y Pedro G. Palacios C. (2002) además de la anotada deben incorporarse dos tendencias. Una de ellas es ver a la capacitación como una actividad interdisciplinaria, esto derivado de la forma en la que están viviendo las sociedades el proceso de globalización y por supuesto del avance científico y tecnológico, y la otra es ver a la capacitación orientada al trabajo en equipo, pues está claro que el trabajo cooperativo, el intercambio de ideas y de destrezas enriquece en gran medida los procesos cognitivos.

Aquí cabe citar una frase de Tedesco (2001). El autor habla de la hipótesis de considerar a la docencia como profesionalismo colectivo. Este pensamiento cobra vigencia en el ámbito educativo actual pues las instituciones de educación se auto califican como unidades educativas, y en ese contexto los programas académicos deben tener una secuencia lógica que solo podrá operarse si se tienen verdaderos equipos, de trabajo docente interdisciplinario.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

2.1 Contexto

El proceso de investigación del presente trabajo se enfoca en las necesidades de formación de los profesores del Bachillerato del Colegio Nacional Técnico Mixto

“ Dr. Manuel Benjamín Carrión Mora ”.

Esta institución es fiscal y ofrece el bachillerato técnico como también el bachillerato en ciencias. Se ubica en el sector conocido como Comité del Pueblo N° 1, un populoso barrio del sector nororiente de la ciudad de Quito, que tiene los servicios básicos pero que también cuenta con mercados populares, supermercados, centros médicos y puestos de policía, pero no cuenta con ni con áreas verdes ni recreativas, en relación a la población que allí habita. Se ubica en las calles Adolfo Klínger N° 164 y Jorge Garcés.

TABLA N° 1
Tipo de institución

	f	%
Fiscal	26	100
Particular	0	0
Fiscomisional	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	26	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del bachillerato del Colegio Técnico Mixto “ Manuel Benjamín Carrión ”

Autor: Hernán Mauricio Noboa González

Los terrenos que ocupa son amplios pero por las necesidades de equipamiento, sus espacios no tienen una clara distribución espacial. Cuenta con un edificio administrativo (el bloque más nuevo), cuenta también con aulas y talleres con unos pequeños patios entre ellos. Además cuenta con una cancha de fútbol grande pero con el piso de tierra (ver anexos). Las calles que rodean al Colegio en su mayoría están llenas de comercios, con locales y otros que se instalan en las veredas.

El barrio donde se ubica es un barrio popular, en el que la mayoría de sus habitantes pertenecen a clases sociales populares de medianos y bajos recursos. Los estudiantes que asisten a este centro mixto, que da cabida a 1000 alumnos, (en la

actualidad algo más de 800 alumnos) pertenecen en su mayoría al barrio, quizás es una de las causas para que no presten un servicio de transporte escolar.

Los profesores que allí laboran pertenecen al magisterio y son de clase media. Este Colegio funciona con horario vespertino, sus estudiantes entran a las 12: 40 pm y salen a las 18:40 pm. Durante la mañana un sector de las aulas y patios son ocupados por la escuela fiscal llamada General Epiclachima.

Para realizar el trabajo, se presentaron documentos como la carta del equipo de investigadores de la Universidad Técnica Particular de Loja y además se redactó una solicitud personal para hacerlo (ver anexos). Como podemos apreciar, la **tabla 1** nos indica el tipo de colegio, en este caso Fiscal, que por cierto fue uno de los requerimientos a cumplir por nosotros, para realizar el trabajo de investigación.

2.2 Participantes

El Colegio donde se hizo esta investigación tenía 26 profesores en el área del Bachillerato (como ya mencioné pertenecen a la clase media). Ellos impartían sus asignaturas, algunas generales y otras técnicas (laboratorios y talleres).

Pudimos averiguar que funcionaba con dos bachilleratos, uno de ellos en ciencias y el otro técnico, en la rama de mecánica industrial. Esto se puede apreciar en la **tabla 2**. De este dato podemos decir que los maestros están capacitados para formar parte de un bachillerato estándar y además para formar parte de uno técnico.

TABLA N° 2
Tipo de Bachillerato

	f	%
Ciencias y Técnico industrial	26	100
Técnico agropecuario	0	0
Artístico	0	0
No contesta	0	0
Total	26	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del bachillerato del Colegio Técnico Mixto " Manuel Benjamín Carrión "

Autor: Hernán Mauricio Noboa González

Las autoridades, es decir rector, vicerrector e inspector, cumplían labores administrativas en la mayoría de su tiempo, pero también dictaban unos pocos periodos de clase.

En este trabajo de campo fue muy importante el soporte de las autoridades quienes además de mostrar interés en el proyecto de investigación, nos ayudaron a coordinar el día y hora en la que se aplicarían las encuestas.

TABLA N° 3

Género

	f	%
Masculino	18	69,23
Femenino	8	30,77
Total	26	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del bachillerato del Colegio Técnico Mixto " Manuel Benjamín Carrión "

Autor: Hernán Mauricio Noboa González

Como podemos observar en la **tabla 3**, el personal masculino ocupaba el 70% y el femenino el 30%. Estas cifras nos permiten entender que la formación en mecánica industrial es más atractiva para los profesores varones. Esto se debe a que las materias de metal mecánica eléctrica, etc. han sido tradicionalmente explicadas por el sexo masculino.

Debo mencionar que las fechas en las que se realizó la encuesta de la que hablaré más adelante; los profesores y profesoras se encontraban terminando una actividad grupal diseñada para realizar la autoevaluación del centro educativo. Sin embargo tuvieron buena voluntad para responder las preguntas que habíamos llevado.

TABLA N° 4

Estado Civil

	f	%
Soltero	1	3,85
Casado	21	80,76
Viudo	0	0
Divorciado	3	11,54
No contesta	1	3,85
Total	26	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del bachillerato del Colegio Técnico Mixto " Manuel Benjamín Carrión "

Autor: Hernán Mauricio Noboa González

En lo referente a su estado civil, la **tabla 4**, nos muestra que 21 de los 26 maestros encuestados están casados, este dato nos permitirá comprender el porqué de sus preferencias con el horario para los cursos de capacitación.

TABLA N° 5

Edad

	f	%
De 20 - 30 años	1	3,85
De 31 - 40 años	2	7,69
De 41 - 50 años	11	42,31
De 51 - 60 años	4	15,39
De 61 - 70 años	1	3,85
Más de 71 años	0	0
No contesta	7	26,91
Total	26	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del bachillerato del Colegio Técnico Mixto "Manuel Benjamín Carrión"

Autor: Hernán Mauricio Noboa González

En la **tabla 5** podemos observar que con los datos obtenidos de la edad del personal docente, podemos decir que los profesores tienen experiencia profesional, la mayoría de ellos están sobre los 40 años.

TABLA N° 6

Cargo que desempeña

	f	%
Docente	20	76,92
Técnico docente	2	7,69
Docente con funciones administrativas	4	15,39
No contesta	0	0
Total	26	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del bachillerato del Colegio Técnico Mixto "Manuel Benjamín Carrión"

Autor: Hernán Mauricio Noboa González

En la **tabla 6**, cuando se pregunta a los profesores sobre su cargo, 20 de los 26 profesores contestan que son docentes, apenas dos personas contestan como técnicos docentes y el resto son docentes con funciones administrativas (directivos).

TABLA N° 7
Tipo de relación laboral

	f	%
Contratación indefinida	0	0
Nombramiento	17	65,39
Contratación ocasional	7	26,91
Reemplazo	0	0
No contesta	2	7,69
Total	26	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del bachillerato del Colegio Técnico Mixto “ Manuel Benjamín Carrión ”

Autor: Hernán Mauricio Noboa González

Normalmente en un colegio fiscal que ya tiene algunos años funcionando, sus profesores son contratados con nombramiento. Ver **tabla 7**. Luego de hacer las pruebas de desempeño especialmente. Además en la pregunta que hace referencia al tiempo de dedicación en sus actividades, todos los profesores contestan que trabajan a tiempo completo. Este dato nos servirá para la planeación del curso de formación o capacitación, pues el horario entre semana se vuelve un impedimento por horas y por el cansancio natural al terminar la jornada.

TABLA N° 8
Nivel más alto de formación académica que posee

	f	%
Bachillerato	0	0
Nivel técnico o tecnológico superior	5	19,23
Lic, Ing. Eco, Arq, etc. (3er nivel)	16	61,54
Especialista (4to nivel)	2	7,69
Maestría (4° nivel)	2	7,69
PHD (4° nivel)	1	3,85
Otros especifique.	0	0
No contesta	0	0
Total	26	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del bachillerato del Colegio Técnico Mixto “ Manuel Benjamín Carrión ”

Autor: Hernán Mauricio Noboa González

A los profesores se les preguntó cuál es el nivel más alto de formación académica que poseen y contestaron con los datos de la **tabla 8**. Más del 80 % de los maestros tienen calificaciones para su trabajo, lo cual permite saber que los cursos de formación que se planifiquen tendrán un nivel más especializado.

TABLA N° 9
Años de servicio profesional

	f	%
0 a 5 años	2	7,69
6 a 10 años	1	3,85
11 a 15 años	2	7,69
16 a 20 años	4	15,39
21 a 25 años	7	26,91
26 a 30 años	5	19,24
31 a 35 años	2	7,69
36 a 40 años	0	0
Más de 41 años	0	0
No contesta	3	11,54
Total	26	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del bachillerato del Colegio Técnico Mixto " Manuel Benjamín Carrión "

Autor: Hernán Mauricio Noboa González

En la parte de la encuesta que aborda la **tabla 9** nos ha permitido hacer estas observaciones. Por ejemplo en la pregunta 2.7 (ver anexos) en la que se averigua a los docentes sobre sus años de servicio profesional, hay 3 personas que no contestan, 2 personas están en el rango de hasta 10 años y el resto pasan de los 10 años de servicio. Recalcamos con ello que son profesores con experiencia.

2.3 Diseño y métodos de investigación

Para realizar una investigación que arroje resultados que permitan conocer la situación de una institución educativa, es necesario saber qué es lo que se busca, de tal manera que se pueda elegir caminos para llevarla a cabo. En este caso se busca conocer las necesidades de formación de profesores del bachillerato pero enfocado en los colegios técnicos.

2.3.1 Diseño de la investigación.

El presente trabajo fue del tipo investigación – acción, sus características generan conocimiento y producen cambios, en ella coexisten en estrecho vínculo, el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles.

La investigación – acción se produce dentro y como parte de las condiciones habituales de la realidad que es objeto de estudio, uno de sus rasgos más típicos es su carácter participativo: sus actores son a un tiempo sujetos y objetos del estudio (Hernández, 2006). Este método tiene las siguientes características:

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

El proceso a desarrollar en la presente investigación, como parte del diseño metodológico, está basado en un enfoque cuantitativo (datos numéricos), el mismo que se presentó con tablas que recogen las respuestas planteadas en la encuesta y el análisis correspondiente.

Se buscó determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los actores investigados, en este caso los docentes del Bachillerato, para en función de su experiencia y vivencia, establecer puntos de reflexión positivos o negativos (sobre todo en su práctica docente) y de esta manera determinar las reales necesidades de formación.

A continuación y a manera de apoyo, voy a citar algunos contenidos científicos de ciertos métodos teóricos de investigación.

2.3.2 Métodos de investigación.

Los métodos son una serie de caminos para llegar a algo. En el caso de una investigación se hacen muy necesarios para conseguir el enfoque adecuado y de esta manera elegir los recursos humanos y materiales necesarios para llevarlo a efecto. A continuación se describen algunos de esos métodos, que fueron utilizados en esta investigación.

2.3.2.1 Método sintético.

Es un método que consiste en relacionar hechos que aparentemente no tienen relación. Es una reunión racional de elementos descubiertos que parecería que no tienen nada que ver, pero que sirven para la formulación de un juicio o teoría. El investigador sugiere una razón para ese juicio que lo plantea como una hipótesis. Es probable que cuando se analicen los resultados de la tabulación, sea necesario generar estos tipos de relaciones con la idea de explicar las falencias de formación que se encuentren.

2.3.2.2 Método deductivo.

Este método consiste en estudiar una problemática particular pero a ella se le aplican principios que ya se han descubierto para explicarla. Si lo que se descubre no es exactamente igual a lo que se explica en esos principios, se suele inferir las razones a manera de una interpolación (comparación) de resultados. Este método es quizás el más utilizado para la explicación de fenómenos.

Este método permitió comprender ciertos datos que arrojaron las tablas como por ejemplo el por qué los maestros necesitaban que el curso de capacitación tenga fines prácticos en conjunción con la parte teórica. Ellos conocen de muchos aspectos solamente con la perspectiva teórica pero no es suficiente cuanto tienen que ponerla en práctica. El método deductivo permite llegar a conclusiones gracias a la exposición de las reglas y procesos de los fenómenos.

2.3.2.3 Método estadístico.

Este método consiste en el manejo ordenado de datos obtenidos en una investigación, estos datos pueden ser cualitativos y cuantitativos, como es el caso en este trabajo. Este método consiste en recolectar los datos con el uso de diferentes tipos de instrumentos (cuestionario, encuesta, etc.), luego reunirlos en un solo documento para luego tabularlos. Terminado aquello se procede a su síntesis que es la primera interpretación general de lo obtenido y se termina con el análisis que consiste en la comparación de los resultados obtenidos que servirán para la elaboración de un diagnóstico. Estos procesos se siguieron en el presente trabajo.

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación

A continuación se harán referencias sobre las técnicas de investigación y su utilización en el presente trabajo.

2.4.1 Técnicas de Investigación.

Podemos decir que son las maneras en las que se obtienen los datos que nos servirán para poder hacer el diagnóstico en el proceso investigativo.

2.4.1.1 Observación.

“ todas las técnicas de recogida de datos implican algún tipo de observación”. McMillan – Schumacher (2005). Esta cita nos permite entender que cuando se recoge cualquier información se describe la manera en que se lo hace. Sin embargo no es lo mismo que un método de investigación basado en observaciones que por supuesto utiliza otros parámetros que son distintos a las entrevistas o cuestionarios.

Los procesos de investigación basados en la observación sirvieron para constatar algunas de las respuestas que los maestros del colegio investigado nos dieron. Una de ellas fue aquella en la que los maestros solicitaron un programa de capacitación en Tics (tecnologías de información y comunicación), en la observación que hicimos de las instalaciones del centro nos dimos cuenta que no contaban con el equipamiento que permitiría sacar provecho a una capacitación de esa naturaleza.

2.4.1.2 Encuesta.

Es una técnica de investigación no experimental. Se suele aplicar a un grupo de población para conocer algunos aspectos de interés, y con el resultado de la misma se describen las características de esa población. Suelen aplicarse para conocer cómo son sus actitudes, valores, anhelos, hábitos, anhelos de las personas a las que se les aplica. Quizás algunas de las preguntas del cuestionario que se aplicó en el Colegio donde se realiza la investigación tienen esa intención.

2.4.1.3 Lectura.

Es una forma de analizar los resultados de la investigación. Esta técnica es la que permite entender y relacionar la información obtenida con la aplicación de diversos

instrumentos de recolección de datos. Sean observaciones directas, entrevistas, encuestas o cuestionarios. Esta técnica permite al investigador manejar los datos tal y como se presentan y le permiten analizar su contexto.

De las conclusiones de ésta saldrán a la luz conocimientos que permitirán la elaboración de juicios, la obtención de conclusiones que conduzcan a la redacción de un diagnóstico del problema investigado.

2.4.1.4 Mapas conceptuales.

Son instrumentos gráficos que permiten la organización del conocimiento. Se utilizan para explicar un concepto utilizando palabras y a ellas dándoles un carácter de prioritarias de acuerdo a su ubicación en el gráfico. En el caso de la investigación sirvieron para la explicación de las causas y efectos de un problema, pero también sirvieron para entender de primera mano el diagnóstico al que se ha llegado al final. Son una síntesis gráfica del conocimiento.

2.4.2 Instrumentos de investigación.

Para la realización de este trabajo de investigación se utilizó el cuestionario como instrumento para obtener la información de los docentes. Este cuestionario tiene estructuradas dos partes. Una destinada a respuestas de carácter cualitativo y otra para las respuestas de carácter cuantitativo. (ver anexos)

El cuestionario con estas dos modalidades se orientó a conocer algunos aspectos que los indico a continuación:

- Una parte destinada a conocer los datos generales del Colegio como por ejemplo si es fiscal, particular, etc. y qué tipo de bachillerato imparte con detalles para explicar en caso de ser bachillerato técnico.
- Otra parte se refiere a datos del investigado entre los que se destacan su estado civil, la modalidad de contrato, si las materias que imparte se relacionan con su actividad profesional.
- Otra parte hace referencia a las capacitaciones, tanto los cursos que ha recibido como aquellas materias en las que estaría interesado en capacitarse. Las dificultades que ha tenido para tomar esos cursos y su tiempo disponible.
- Otra parte que se refiere a las características de la institución educativa, haciendo referencia al interés de la misma por la capacitación de sus profesores y por último

- Otra parte en la que se preguntan aspectos relativos a la práctica pedagógica, en asuntos de organización, planificación, manejo disciplinario, etc.

2.5 Recursos

Para el desarrollo de todo trabajo de investigación educativa, se requiere la voluntad directiva para realizar dicho trabajo, se requiere además el auspicio de alguna entidad para llevarla a efecto. Pero a ello hay que sumar los recursos humanos, entre la gente que provee la información como también el equipo de investigadores. Un trabajo de esta naturaleza también requiere de materiales y soporte financiero. De estos elementos se escribe a continuación.

2.5.1 Talento Humano.

Empecemos por definir que el talento es una aptitud para hacer algo. En el caso de este trabajo nos referiremos a la aptitud del docente para el desempeño de su trabajo. El conjunto de estas habilidades es el que permite el sustento de las instituciones. Está claro que una de las más importantes variables para incrementar la competitividad de las organizaciones es la formación de su talento humano. Esto nos dicen los autores Mejía, Jaramillo, Bravo Castillo (2006) en una cita fue extraída de la revista científica Guillermo de Ockham. Podemos darnos cuenta que un adecuado manejo del talento humano es la formación. Estos procesos formativos deberían producir innovación y desarrollo.

Para el presente trabajo el Talento Humano que participó fue el personal docente del colegio y sus autoridades que gracias a sus respuestas en las encuestas que se llevaron a cabo, permitieron contar con material fundamental para el análisis; además de ello los maestros y tutores de la UTPL que siguieron y monitorearon el proceso de investigación y nosotros los alumnos de la maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo que asumimos el compromiso de llevar a cabo este trabajo.

2.5.2 Recursos materiales.

Para el caso de esta investigación se utilizó la encuesta, la misma que vino estructurada desde la Universidad Técnica Particular de Loja. El material gráfico se fotocopió en el número necesario para que contestaran los profesores del colegio. Luego de ello en un ordenador se llenó una matriz de resultados que nos fue provista

por la Universidad y con este documento se elaboraron las tablas respectivas. Además de lo señalado contamos con el Internet y en él con EVA (Entorno Virtual de Aprendizaje) que nos ha servido para la comunicación con la Universidad y con sus profesores.

2.5.3 Institucionales y económicos.

Además de los documentos descritos se requirió de los espacios físicos del Colegio (aulas y oficinas) para realizar la actividad, pero previamente se elaboró un documento con una solicitud formal al Director del establecimiento (ver anexos) y además se explicó la naturaleza de la encuesta a los directivos para que entiendan cuáles eran los objetivos que se perseguían en la investigación. Obtenido el permiso de las autoridades se fijó la fecha para llevar a cabo esta encuesta que se la había calculado en 25 minutos para ser resuelta. Se requirió de impresiones, copias y transporte, cuyos costos los asumimos.

2.6 Procedimiento

El trabajo se ha llevado a cabo luego de varios meses de esfuerzo y comenzó con la selección y definición del tema. Luego se hizo contacto con el colegio a través de su Rector a quién se le solicitó, como ya se anotó, de una manera respetuosa y responsable que se nos brinde el soporte correspondiente para poder aplicar el instrumento de investigación. Para ello se tuvo reuniones con las instancias académicas del colegio a cargo de su vicerrector para explicar el alcance del cuestionario y encontrar el momento oportuno para aplicarlo. Luego de ello se procedió a tabular los resultados y a elaborar las tablas respectivas.

Al terminar de analizar las tablas se llegó a la conclusión de que al tratarse de un colegio técnico multidisciplinar (asignaturas y profesores) es importante que se mantenga sólido un trabajo de equipo y además que las relaciones del docente con el alumnado siempre sean de las mejores, permitiendo la generación de un ambiente apto para el aprendizaje. En vista de ello se planteó un curso de formación basado en la Inteligencia Emocional, el mismo que esperamos sea la respuesta óptima para solucionar las falencias encontradas.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Luego del análisis y discusión de los resultados obtenidos se procedió a elaborar un diagnóstico. El mismo tuvo como fin determinar qué aspectos importantes habría que considerarse para selección del tema sobre el que se trataría el curso de formación.

3.1 Necesidades formativas

Como se ha anotado anteriormente la capacitación y el mejoramiento profesional con los actuales cambios sociales y políticos, se hacen necesarios para la planificación institucional y la personal. El crecimiento en los dos frentes es importante para mantener la competitividad frente a la comunidad educativa. Al contar con los resultados de la investigación nos corresponde organizarlos de tal manera que nos sirvan para entender el problema de la institución investigada. Se clasificaron los contenidos de las tablas estadísticas de acuerdo a los contenidos y en función de las partes de las que estuvo dividida la encuesta.

TABLA N° 10
Titulación tiene que ver con su trabajo (ámbito educativo)

	f	%
Licenciado en Educación	14	46,15
Doctor en Educación	3	11,54
Psicólogo educativo	1	3,85
Psicopedagogo	0	0
Otros	2	7,69
No contesta	6	30,77
Total	26	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del bachillerato del Colegio Técnico Mixto " Manuel Benjamín Carrión "

Autor: Hernán Mauricio Noboa González

Con relación a la titulación académica de los maestros del colegio, mirando la **tabla 10** podemos darnos cuenta que la mayoría de ellos tienen títulos de 3er nivel. De ellos el 70 % tienen sus calificaciones en el área educativa. (23 % no contestan).

En esta tabla nos damos cuenta que prácticamente todos los maestros están preparados profesionalmente para la educación. Los actuales reglamentos de la LOEI

establecen que quienes trabajen en este tipo de centros deben contar con una calificación en educación, pero además se establece que debe ser una calificación con especialidad, debido a la naturaleza técnica que se ofrece en esta institución.

TABLA N° 11
Relación de la titulación con otras profesiones

	f	%
Ingeniero	0	0
Arquitecto	0	0
Contador	0	0
Abogado	0	0
Economista	0	0
Médico	0	0
Veterinario	0	0
Otros	1	3,85
No contesta	25	96,25
Total	26	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del bachillerato del Colegio Técnico Mixto "Manuel Benjamín Carrión"

Autor: Hernán Mauricio Noboa González

En la **tabla 11**, cuando a los maestros se les preguntó sobre si sus estudios tienen que ver con otras profesiones, 25 de los 26 profesores no contestan y apenas uno señala qué es técnico, y las personas que han realizado estudios de postgrado en educación, son quienes realizan las tareas administrativas del centro.

TABLA N° 12
Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel

	f	%
Sí	18	69,23
No	5	19,23
No contesta	3	11,54
Total	26	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del bachillerato del Colegio Técnico Mixto "Manuel Benjamín Carrión"

Autor: Hernán Mauricio Noboa González

En la **tabla 12** los maestros del colegio contestan la pregunta sobre lo atractivo o no de seguir un curso de formación y son prácticamente el 70 % los que muestran interés en capacitarse, podríamos decir que hay una necesidad de mejorar sus cualidades profesionales.

TABLA N° 13
En qué le gustaría capacitarse

	f	%
Maestría	12	46,12
PHD	5	19,23
No contesta	9	34,65
Total	26	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del bachillerato del Colegio Técnico Mixto " Manuel Benjamín Carrión "

Autor: Hernán Mauricio Noboa González

Analizando los datos de la **tabla 13** son 12 los profesores que muestran interés en obtener una maestría (46%), esto de alguna manera obedece a que este nivel de estudios además de costoso es de larga duración (2 años por lo menos).

Casi todos ellos están interesados en obtener una maestría, es decir que cuando solicitan capacitación realmente es porque ellos sienten esa necesidad de estar al día con los cambios permanentes de la sociedad sobre todo en el ámbito tecnológico y con la ruptura de los paradigmas de la educación tradicional.

TABLA N° 14
Para Ud. Es importante seguir capacitándose en temas educativos

	f	%
Si	25	96,15
No	1	3,85
No contesta	0	0
Total	26	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del bachillerato del Colegio Técnico Mixto " Manuel Benjamín Carrión "

Autor: Hernán Mauricio Noboa González

Más del 90 % quieren seguir sus estudios en el ámbito educativo como se aprecia en la **tabla 14**. Esto nos permite concluir que tienen vocación para el trabajo que realizan.

TABLA N° 15**Cómo le gustaría recibir la capacitación**

	f	%
Presencial	14	53,84
Semi presencial	7	26,91
A distancia	2	7,70
Virtual / Vía Internet	2	7,70
No contesta	1	3,85
Total	26	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del bachillerato del Colegio Técnico Mixto "Manuel Benjamín Carrión"

Autor: Hernán Mauricio Noboa González

Debido por un lado a la falta de tiempo y de alguna manera también por falta de entrenamiento en los estudios personales, los maestros piden tener las capacitaciones pero con la posibilidad de tener cerca a sus instructores, sea desde el espacio presencial como también en lo semipresencial. **Tabla 15**

TABLA N° 16**Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales, en que horarios le gustaría capacitarse**

	f	%
De lunes a viernes	11	42,30
Fines de semana	11	42,30
No contesta	4	15,40
Total	26	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del bachillerato del Colegio Técnico Mixto "Manuel Benjamín Carrión"

Autor: Hernán Mauricio Noboa González

Al definir cómo les gustaría recibir la capacitación en términos de horario, casi la mitad de los profesores preferirían su capacitación de lunes a viernes y otros prefieren el fin de semana. Estos números los apreciamos en la **tabla 16**. Ciertamente lo exigente de la jornada de trabajo puede ser una variable para la consideración de los horarios.

TABLA N° 17
En que temáticas le gustaría capacitarse

	f	%
Pedagogía educativa	7	26,95
Teorías del aprendizaje	2	7,70
Valores y educación	2	7,70
Gerencia/ Gestión educativa	5	19,25
Psicopedagogía	0	0
Métodos y recursos didácticos	1	3,85
Diseño y planificación curricular	2	7,70
Evaluación del aprendizaje	3	11,54
Políticas educativas para la administración	1	3,85
Temas relacionados a la materia a su cargo	6	23,08
Formación en temas de mi especialidad	3	11,54
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	7	26,95
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	3	11,54

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del bachillerato del Colegio Técnico Mixto " Manuel Benjamín Carrión "

Autor: Hernán Mauricio Noboa González

En cuanto a las respuestas que se muestran en la **tabla 17** los encuestados tuvieron la opción de elegir más de una temática para su capacitación. Elegir la pedagogía educativa podría implicar una necesidad de mejorar el manejo de los grupos de estudiantes de una manera técnica. El otro grupo recoge el sentir de muchos maestros en la actualidad que es la necesidad de conocer sobre las nuevas tecnologías en educación. Durante la jornada en la que llevó a cabo la encuesta, se pudo conversar con algunos de los profesores del colegio y cuando hablábamos de la capacitación, coincidieron en decir que tenían problemas en el manejo de ciertos grupos debido al contacto que se requiere mantener con ellos, semana tras semana.

TABLA N° 18
Obstáculos que limitan la capacitación

	f	%
Falta de tiempo	17	65,45
Altos costos de los cursos o capacitaciones	12	46,20
Falta de información	5	19,25
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	5	19,25
Falta de temas acordes con su preferencia	5	19,25
No es de su interés la capacitación profesional	0	0
No contesta	0	0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del bachillerato del Colegio Técnico Mixto " Manuel Benjamín Carrión "

Autor: Hernán Mauricio Noboa González

En la **tabla 18** podemos ver las respuestas (múltiples) de los profesores cuando se les pregunta cuáles han sido los motivos para no capacitarse y el 65 % ponen como justificativo la falta de tiempo, y hay un 46 % que culpan a los altos costos que tienen. Por estas causas hay que tratar de buscar auspicios para reducir los costos y hacer una encuesta para verificar los mejores horarios para todos.

TABLA N° 19
Cuáles considera Ud. Son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones

	f	%
Aparición de nuevas tecnologías	12	46,20
Falta de cualificación profesional	12	46,20
Necesidades de capacitación continua y permanente	9	34,65
Actualización de leyes y reglamentos	4	15,40
Requerimientos personales	4	15,40

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del bachillerato del Colegio Técnico Mixto " Manuel Benjamín Carrión "

Autor: Hernán Mauricio Noboa González

Los motivos para recibir cursos de capacitación pueden ser diversos en la **tabla 19** se les pregunta a los maestros por qué creen que se realizan estos cursos y se les da opción múltiple para las respuestas. Los porcentajes mayores se inclinan hacia la

aparición de nuevas tecnologías para la educación, la falta de cualificación profesional y las necesidades de capacitación continua. Es decir de alguna manera tienen claro que deben capacitarse.

TABLA N° 20
Motivaciones para asistir a las capacitaciones

	f	%
La relación del cursos con la actividad docente	17	65,45
El prestigio del ponente	12	46,20
Obligatoriedad de asistencia	5	19,25
Favorece mi ascenso profesional	5	19,25
La facilidad de horarios	5	19,25
Lugar donde se realiza el evento	1	3,85
Me gusta capacitarme	0	0
Otros	0	0
No Contesta	1	3.85

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del bachillerato del Colegio Técnico Mixto "Manuel Benjamín Carrión"

Autor: Hernán Mauricio Noboa González

En la **tabla 20** los profesores en respuestas múltiples señalan mayoritariamente, (más del 65%) que lo que les motiva a capacitarse es el poder desarrollar sus capacidades docentes en las ramas que manejan. Estos cursos les permitirían manejar sus programaciones y el día a día en clase con mayor solvencia.

TABLA N° 21
Aspectos importantes para desarrollar un curso de capacitación

	f	%
Aspectos teóricos	12	46,20
Aspectos técnicos/prácticos	12	46,20
Ambos	9	34,65
No contesta	4	15,40

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del bachillerato del Colegio Técnico Mixto "Manuel Benjamín Carrión"

Autor: Hernán Mauricio Noboa González

En la **tabla 21** los maestros responden (múltiples) sobre la forma de tratar los cursos de formación y los porcentajes mayores alcanzan aquellos que piensan que los contenidos deben ser teóricos y otros que los contenidos deberían ser técnicos y prácticos. Lo importante de hacer notar es que hay una preocupación por el modo en el que se les daría los cursos, pues para ellos dependerá de eso para saber si las capacitaciones fueron útiles o no.

3.2 Análisis de la formación

3.2.1 La persona en el contexto formativo.

En los últimos años el Ministerio de Educación con sus políticas de desconcentración de los servicios educativos pero con un marcado centralismo en cuanto a las decisiones y políticas, ha emprendido una campaña de reformas a las leyes y normas que rigen nuestra educación. Entre estas nuevas disposiciones se encuentra la puesta en marcha de la capacitación de los docentes para el mejoramiento de la calidad educativa en todos los planteles y con ello el mejoramiento de sus condiciones profesionales y salariales (colegios fiscales y fisco-misionales).

La carrera docente que categoriza al docente en aspectos profesionales y salariales, contempla cambios con la capacitación del docente. Con todo lo señalado, es más claro darnos cuenta que los maestros buscan mejorar sus condiciones de vida y para ello su formación académica es una variable a su favor.

TABLA N° 22

Práctica Pedagógica. Análisis de la persona

ÍTEMS	1		2		3		4		5		No contesta		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Conoce las funciones y cualidades que debe poseer un profesor	0	0	3	11,55	11	42.35	7	26.95	3	11.55	2	7.70	26	100,00
Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	0	1	3,85	14	53.90	9	34.65	2	7.70	0	0	26	100,00
Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0	1	3,85	14	53.90	5	19.25	6	23.10	0	0	26	100,00
Conoce las posibilidades de la informática como ayuda a la tarea docente	1	3,85	3	11,55	7	26,95	10	38,50	5	19,25	0	0	26	100,00
Conoce aspectos relacionados con la	0	0	1	3,85	10	38,50	9	34,65	5	19,25	1	3,85	26	100,00

psicología del estudiante														
Conoce la incidencia de la interacción profesor- alumno en la comunicación didáctica	1	3,85	2	7,70	12	46,20	9	34,65	2	7,70	0	0	26	100,00
Mi formación en TIC me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	1	3,85	4	15,40	9	34,65	7	26,95	4	15,40	1	3,85	26	100,00
La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dada las diferentes características étnicas del país	1	3,85	3	11,55	10	38,50	7	26,95	3	14,82	0	0	26	100,00
La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0	0	0	10	38,50	13	50,00	3	14,82	0	0	26	100,00

Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0	2	7,70	6	23,10	10	38,50	8	30,80	0	0	26	100,00
Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0	0	0	11	42,35	7	26,95	7	26,95	1	3,85	26	100,00
Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	0	2	7,70	9	34,65	11	42,35	3	11,55	1	3,85	26	100,00
Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	1	3,85	3	11,55	9	34,65	8	30,80	4	15,40	1	3,85	26	100,00
Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0	0	0	8	30,80	14	53,90	4	15,40	0	0	26	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del bachillerato del Colegio Técnico Mixto " Manuel Benjamín Carrión "

Autor: Hernán Mauricio Noboa González

La **tabla 22** reúne un conjunto de preguntas relacionadas a la persona y su desempeño dentro de la organización, pero enfocándose en su trabajo de maestro. Dentro de esta tabla se trataron tópicos como la motivación a los alumnos, la percepción que tiene de los problemas de ellos y su manera de hacerles frente, además se le plantean dificultades cuando identifica a estudiantes diferentes a la mayoría, sea por hiperactividad, sea por discapacidad visual o auditiva, etc., además se le pregunta si elabora programas diferentes para esos alumnos y por último, en base al conocimiento de sus estudiantes aplica técnicas para la acción tutorial.

En esta tabla los resultados del mismo modo se ubican en su mayoría entre el 3 y el 4, haciendo notar que los maestros conocen sus labores académicas. Hay que notar que en las preguntas relativas a evaluación las respuestas son mayoritarias en los números 4 y 5, lo que denota una mayor seguridad en cuanto al manejo de estos procesos en la clase. Lo propio sucede cuando se les pregunta como manejan sus planificaciones y las estrategias de comunicación que utilizan con sus alumnos.

Las tablas que se exponen a continuación, nos permiten conocer como ha participado la organización en la formación de sus miembros.

3.2.2 La organización y la formación.

Las tablas que se ilustran a continuación nos ilustran la participación de la institución en los procesos formativos de sus miembros.

TABLA N° 23
La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años

	f	%
Si	16	61,60
No	9	34,55
No contesta	1	3,85
Total	26	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del bachillerato del Colegio Técnico Mixto "Manuel Benjamín Carrión"

Autor: Hernán Mauricio Noboa González

Los resultados que se detallan en la **tabla 23** nos hacen notar que la institución si ha propiciado que se realicen cursos de capacitación para sus profesores en los últimos dos años. Sin embargo si consideramos a la formación como una necesidad

permanente existe una falencia en este campo, por el tiempo transcurrido entre cursos.

TABLA N° 24
Conoce si la institución está propiciando cursos / seminarios

	f	%
Si	4	15,40
No	20	77,00
No contesta	2	7,60
Total	26	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del bachillerato del Colegio Técnico Mixto "Manuel Benjamín Carrión"

Autor: Hernán Mauricio Noboa González

La **tabla 24** nos permite entender que según sus profesores la institución no está programando nuevos cursos de capacitación, de no ser así querría decir que los sistemas de comunicación en la institución están fallando.

TABLA N° 25
Los cursos se realizan en función de áreas de conocimiento

	f	%
Áreas de conocimiento	6	30,77
Necesidades de actualización curricular	6	30,77
Leyes y reglamentos	3	11,54
Asignaturas que usted imparte	0	0
Reforma Curricular	3	11,54
Planificación y programación curricular	6	30,77
Otros	0	0
No Contesta	6	30,77

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del bachillerato del Colegio Técnico Mixto "Manuel Benjamín Carrión"

Autor: Hernán Mauricio Noboa González

La **tabla 25** (respuestas múltiples) nos permite conocer que los maestros perciben a las capacitaciones como necesarias para estar al día en manejo curricular y para

funcionar tal y como lo establecen los reglamentos ministeriales. Es decir que para esas capacitaciones más bien hay un criterio general del Ministerio, de poner las cosas en su lugar, por lo menos administrativamente. Bajo ese criterio los maestros asisten a estos cursos más por cumplir que por estar totalmente motivados.

TABLA N° 26

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

	f	%
Siempre	4	15,40
Casi siempre	3	11,54
A veces	14	53,82
Rara vez	3	11,54
Nunca	0	0
No contesta	2	7,70
Total	26	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del bachillerato del Colegio Técnico Mixto "Manuel Benjamín Carrión"

Autor: Hernán Mauricio Noboa González

Nuevamente en la **tabla 26** se percibe una no muy efectiva comunicación entre las autoridades y sus empleados. Pues la percepción que más del 50 % de los profesores tienen de lo que está pasando en lo que a capacitación se refiere en su institución, no está muy clara.

Sabemos que las capacitaciones en colegios fiscales son consecuencia de las políticas de los distritos educativos y que aunque se llevan a cabo, en muchos casos estos cursos llegan tarde a ciertos establecimientos educativos, por otro lado también conocemos que algunos de estos cursos se reciben cuando ha existido un proceso de gestión por parte de las autoridades del colegio.

TABLA N° 27

Práctica Pedagógica. Análisis Organizacional

ÍTEMS	1		2		3		4		5		No contesta		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0	0	0	0	11	42,35	12	46,20	3	11,55	0	0	26	100,00
Analiza factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar)	0	0	1	3,85	11	42,35	11	42,35	3	11,55	0	0	26	100,00
Conoce el proceso de carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI.	2	7,70	2	7,70	11	42,35	6	23,10	5	19,25	0	0	26	100,00
Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el Bachillerato	0	0	5	19,25	7	26,95	11	42,35	2	7,70	1	3,85	26	100,00
Analiza el clima	0	0	3	11,55	10	38,50	11	42,35	2	7,70	0	0	26	100,00

organizacional de la estructura institucional ...														
Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el o los directivos de la institución educativa	0	0	4	15,40	8	30,80	9	34,65	3	11,55	2	7,70	26	100,00
Conoce las herramientas o elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	2	7,70	4	15,40	9	34,65	10	38,50	0	0	1	3,85	26	100,00
Analiza la estructura organizativa institucional	1	3,85	2	7,70	8	30,80	13	50,00	1	3,85	1	3,85	26	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del bachillerato del Colegio Técnico Mixto "Manuel Benjamín Carrión"

Autor: Hernán Mauricio Noboa González

La tabla 27 se organiza con otra parte de las preguntas del bloque 6 de la encuesta. Esta tabla incorpora preguntas relacionadas al funcionamiento organizacional. Los profesores en su mayoría responden en la opción 3 y 4, es decir que las preguntas relativas al funcionamiento institucional son de su conocimiento.

Durante la aplicación de esta herramienta se pudo percibir un ambiente de colaboración pero no necesariamente de equipo, más bien los profesores estaban reunidos en pequeños grupos afines por intereses.

TABLA N° 28
Las materias que imparte tienen relación con su formación

	f	%
Si	21	80,76
No	3	11,54
No contesta	2	7,70
Total	26	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del bachillerato del Colegio Técnico Mixto "Manuel Benjamín Carrión"

Autor: Hernán Mauricio Noboa González

La tabla 28 nos permite saber que más del 80% de los profesores saben que lo que enseñan está dentro de su asignatura. Es decir que una capacitación en esa misma línea podría servir para transformarlos en especialistas.

TABLA N° 29
Años de Bachillerato en los que imparte su asignatura

	f	%
Primero	14	53,90
Segundo	12	46,20
Tercero	11	42,35
No contesta	6	23,10

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del bachillerato del Colegio Técnico Mixto "Manuel Benjamín Carrión"

Autor: Hernán Mauricio Noboa González

Al ser una pregunta en la que podía elegir más de un curso (en este caso 1º, 2º y 3º) , lo podemos en la **tabla 29** es que más de la mitad de los profesores dan sus clases a más de un curso del bachillerato. Lo que habrá que considerar en los cursos de formación, pues sabemos que manejan diferentes edades.

3.2.3 La tarea educativa.

La **tabla 30** hace referencia a la persona en el trabajo de clase. Esta tabla se estructuró con las preguntas que hacen referencia a las cualidades profesionales del encuestado en el ámbito educativo. Estas preguntas buscan conocer sus destrezas y competencias en el trabajo personal frente a la tarea educativa. Las preguntas abordan temas relativos a la planeación, al manejo de las nuevas tecnologías, al conocimiento de la psicología de los estudiantes, entre otros puntos. Estas preguntas se eligieron del bloque 6 de la encuesta que se llevó a efecto, que trata sobre su práctica pedagógica.

Frente a estas preguntas las respuestas que tenían opciones del 1 al 5, tuvieron su mayor fortaleza en las opciones 3 y 4, lo que nos manifiesta que los maestros conocen sus posibilidades profesionales. Sin embargo aunque la encuesta era anónima la percepción que equivocadamente se tiene de estas encuestas es que sirven como mecanismo de control. En realidad se debería descartar ese pensamiento pues para realizar la encuesta se les explicó claramente cuál era la finalidad de la misma.

TABLA N° 30

Práctica pedagógica. Análisis de la Tarea Educativa

ÍTEMS	1		2		3		4		5		No contesta		Total	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0	0	0	9	34,65	10	38,50	4	15,40	3	11,55	26	100,00
Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos	2	7,70	1	3,85	9	34,65	11	42,35	2	7,70	1	3,85	26	100,00
Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0	0	1	3,85	8	30,80	14	53,90	2	7,70	1	3,85	26	100,00
Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	1	3,85	4	15,40	10	38,50	8	30,80	3	11,55	0	0	26	100,00
Mi expresión oral y escrita es adecuada para que los	0	0	0	0	8	30,80	13	50,00	4	15,40	1	3,85	26	100,00

estudiantes comprendan la asignatura impartida														
Cuando se presentan problemas con los estudiantes me es fácil comprenderles y ayudarles	0	0	0	0	13	50,00	9	34,65	4	15,40	0	0	26	100,00
El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, Sumativa y formativa	0	0	0	0	6	23,10	10	30,85	9	34,65	1	3,85	26	100,00
Como docente evalué las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi(s) asignatura(s)	0	0	3	11,55	4	15,40	12	46,20	7	26,95	0	0	26	100,00
Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades mentales, discapacitados, auditiva, visual.....)	1	3,85	1	3,85	9	34,65	12	46,20	2	7,70	1	3,85	26	100,00
Cuando tengo estudiantes con	2	7,70	5	19,25	12	46,20	5	19,25	1	3,85	1	3,85	26	100,00

necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva														
Realiza la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas....)	0	0	3	11,55	5	19,25	9	34,65	5	19,25	4	15,40	26	100,00
Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	0	0	0	10	38,50	11	42,35	5	19,25	0	0	26	100,00
Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	0	1	3,85	9	34,65	7	26,95	9	34,65	0	0	26	100,00
Utiliza adecuadamente medios audiovisuales (pizarra el...)	1	3,85	2	7,70	11	42,35	6	23,10	6	23,10	0	0	26	100,00
Diseña programas de asignatura y el desarrollo de actividades didácticas	0	0	0	0	10	38,50	9	34,65	7	26,95	0	0	26	100,00

Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista,)	1	3,85	2	7,70	9	34,65	8	30,80	3	11,55	3	11,55	26	100,00
Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio, talleres	1	3,85	1	3,85	8	30,80	11	42,35	4	15,40	1	3,85	26	100,00
Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0	0	0	10	38,50	9	34,65	6	23,10	1	3,85	26	100,00
Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0	1	3,85	7	26,95	13	50,00	5	19,25	0	0	26	100,00
El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	0	1	3,85	9	34,65	13	50,00	3	11,55	0	0	26	100,00
Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	0	0	0	7	26,95	17	65,45	2	7,70	0	0	26	100,00

Planteo objetivos específicos de aprendizaje para c/ planificación	0	0	2	7,70	5	19,25	15	57,75	4	15,40	0	0	26	100,00
--	---	---	---	------	---	-------	----	-------	---	-------	---	---	----	--------

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del bachillerato del Colegio Técnico Mixto "Manuel Benjamín Carrión"

Autor: Hernán Mauricio Noboa González

3.3 Los cursos de formación

La educación como se ha dicho en varias ocasiones es uno de los pilares del desarrollo, es decir que el éxito de una nación sale de las aulas. Dentro de ellas el rol del docente es muy importante y por ello es que no se debe dejar de un lado sus procesos de perfeccionamiento que como sabemos repercutirán directamente en la calidad de los educandos que salgan a mostrar lo que conocen a la sociedad.

Hay variadas maneras de percibir a los cursos de formación desde coyunturales, diseñados para cubrir una falencia rápidamente (pocas veces efectivos), hasta planeados estratégicamente (por ej. La incorporación de nuevas tecnologías, debido a un conjunto de equipos que están por adquirirse).

Estos cursos pueden ser llevados a cabo como clases a grupos o también pueden ser virtuales para los que son a distancia. De las modalidades descritas, aquellas de clases a grupos es para los maestros del colegio investigado, debido a que ellos contestan a una de las preguntas del cuestionario en ese sentido. Son profesores con familia que solicitaron que estos cursos les fueran dados en forma presencial o semi presencial.

Frente a esta realidad, el curso que se plantearía tendría que llevarse a cabo los días sábado en un horario de media jornada y repartido en el transcurso del año escolar con una programación que no cause dificultades tanto para los maestros como para el colegio.

Las tablas siguientes muestran las respuestas de los profesores a preguntas sobre los cursos de formación que han recibido, el números de horas, sus auspicios y hace cuánto tiempo los había realizado.

TABLA N° 31**Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años**

	f	%
1	4	15,40
2	9	34,55
3	4	15,40
4	2	7,70
7	1	3,85
10	1	3,85
No contesta	5	19,25
Total	26	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del bachillerato del Colegio Técnico Mixto " Manuel Benjamín Carrión "

Autor: Hernán Mauricio Noboa González

Los resultados de la **tabla 31** nos permiten saber que los maestros del colegio si se han capacitado en los últimos dos años. Más de la mitad de los profesores han recibido un promedio de 3 cursos en ese lapso. Los temas han sido variados, algunos relacionados a las Tics, otros al conocimiento del Bachillerato Unificado, otros al desarrollo de currículo. Muy pocas de esas horas se han destinado a materias que podrían ser consideradas como de funcionamiento horizontal, como por ejemplo: valores en la educación, herramientas pedagógicas, psicología de la adolescencia, entre otras.

TABLA N° 32**Totalización en horas**

	f	%
0-25 horas	3	11,55
26-50 horas	3	11,55
51-75 horas	2	7,70
76- 100 horas	2	7,70
Más de 100 horas	11	42,35
No contesta	5	19,25
Total	26	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del bachillerato del Colegio Técnico Mixto " Manuel Benjamín Carrión "

Autor: Hernán Mauricio Noboa González

En la **tabla 32** por el número de cursos recibidos por los profesores, la mayoría responde que sus horas en estos cursos han superado las 75, para la mitad del grupo. Podríamos decir que los cursos en forma individual han tenido por lo menos 30 horas de duración.

TABLA N° 33**Hace que tiempo lo realizó**

	f	%
De 1 a 5 meses	6	23,10
De 6 a 10 meses	3	11,55
De 11 a 15 meses	9	34,55
De 16 a 20 meses	1	3,85
De 21 a 24 meses	2	7,70
Más de 25 meses	1	3,85
No contesta	4	15,40
Total	26	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del bachillerato del Colegio Técnico Mixto " Manuel Benjamín Carrión "

Autor: Hernán Mauricio Noboa González

La **tabla 33** nos muestra que la mitad de los profesores han asistido a su último curso en el transcurso de un año, es decir que no se han realizado capacitaciones muy frecuentes.

TABLA N° 34

Este curso lo hizo con el auspicio de:

	f	%
Gobierno	3	11,55
De la institución donde labora	4	15,40
Beca	0	0
Por cuenta propia	15	61,50
No contesta	3	11,55
Total	26	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del bachillerato del Colegio Técnico Mixto "Manuel Benjamín Carrión"

Autor: Hernán Mauricio Noboa González

La **tabla 34** nos permite conocer que más de la mitad de los profesores se han financiado los cursos de capacitación. Es importante que pensemos que los niveles salariales de estos maestros y los elevados costos de la capacitación se vuelven un limitante en la asistencia a estos cursos. Justamente cuando se realizaban las explicaciones previas a la aplicación de la encuesta muchos profesores tuvieron una actitud pesimista frente a ella debido a que aunque se conocieran las dificultades que afrontan, les tocaría buscar a ellos las soluciones para su capacitación y además pagarla.

CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN

Luego del análisis de los resultados obtenidos en la encuesta, consideramos que un curso que servirá para solucionar las falencias de comunicación interpersonal que se manifestaron en las visitas que realizamos al colegio, será el manejo de la Inteligencia Emocional.

4.1 Tema

DESARROLLO DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES CON FUNDAMENTO EN LA INTELIGENCIA EMOCIONAL, DIRIGIDO A LOS PROFESORES DEL COLEGIO TÉCNICO MIXTO " MANUEL BENJAMÍN CARRIÓN MORA "

4.2 Modalidad de estudios

El sistema de estudios para este curso será en modalidad presencial. Se llevará a cabo en 12 jornadas (5 horas) los días sábado por la mañana. Las fechas en las que se realice estarán planificadas por el Vicerrectorado del plantel.

4.3 Objetivo General

- Mejorar las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa, que permitan el desarrollo de un trabajo de mejor calidad en todos los ámbitos.

4.3.1 Objetivos Específicos

- Comprender el comportamiento personal, y el de los demás para encontrar caminos de comunicación más eficaces.
- Manejar los conflictos de una manera más comunicativa y empática con los miembros de la comunidad educativa.
- Promover en los docentes la capacidad de relacionarse con calidad y calidez con sus compañeros en las actividades que tengan que desempeñar juntos.
- Desarrollar actividades sociales que estimulen los vínculos afectivos entre los miembros de la comunidad educativa.

4.4 Dirigido a

Este curso de formación se ha diseñado para los profesores del bachillerato del colegio técnico mixto " Manuel Benjamín Carrión Mora "

4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios

Al ser una propuesta con fundamento en la inteligencia emocional, está dirigido a los profesores de educación media (licenciados) o profesionales en general, que se desenvuelvan en áreas afines. Nivel 2. Preferiblemente con 5 años en el magisterio.

4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios

Como requisitos para los alumnos será importante una computadora por cada grupo (por lo menos 6 computadoras), que deberá estar interconectada con la computadora del instructor. Además materiales gráficos y papel periódico en pliegos y los espacios para las reuniones grupales. Además para las charlas con todos los profesores, será necesario un retroproyector y un papelógrafo.

4.5 Breve descripción del curso

Es un curso que aborda temas relacionados con la conducta humana social. Es decir aborda temas del comportamiento individual y colectivo de los involucrados y como éste influencia en la conducta de las personas que los rodean. Dentro de las inteligencias humanas las que tienen que ver con el intercambio personal son quizás las más importantes y más aún cuando se trata de labores educativas.

Los alumnos deben estar claros que su comportamiento en los espacios sociales donde se desenvuelven es clave. Deben aprender el manejo empático de sus relaciones con los demás.

Tomar conciencia de esos comportamientos, y manejarlos adecuadamente les servirá para conseguir que su persona en su trabajo se articule de una manera fluida, pero también sucederá lo mismo con su familia y sus amistades.

4.5.1 Contenidos del curso

El curso abarcará algunas de las temáticas más importantes de esta rama del comportamiento humano.

1. LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

1.1 Concepto

1.2 Alcances

1.3 Importancia

2. HABILIDADES PRÁCTICAS DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

2.1 Autoconciencia

2.2 Control emocional

- 2.3 La motivación
- 2.4 La empatía
- 2.5 El manejo de las relaciones

- 3. TEST DE PERSONALIDAD
 - 3.1 Aplicación del instrumento
 - 3.2 El razonamiento en base a juegos

- 4. CÓMO SUPERAMOS NUESTROS DEFECTOS
 - 4.1 Cómo superamos la vergüenza
 - 4.2 Cómo superamos la timidez

- 5. CÓMO SUPERAMOS NUESTROS PROBLEMAS
 - 5.1 Cómo resolvemos nuestras crisis personales
 - 5.2 Cómo mejoramos la autoestima

- 6. PRIMERA JORNADA DE EVALUACIÓN
 - 6.1 Aplicación del 1º instrumento.
Test en base a lo visto hasta ese momento

- 7. LAS RELACIONES INTERPERSONALES
 - 7.1 Barreras afectivas y emocionales
 - 7.2 Comunicación con el otro sexo

- 8. COMUNICACIÓN GESTUAL
 - 8.1 El lenguaje de los gestos
 - 8.2 Cómo detectar las mentiras

- 9. LA COMUNICACIÓN CON LOS DEMÁS
 - 9.1 Comunicación con los alumnos
 - 9.2 Cómo tratar con personas difíciles

- 10. TÉCNICAS PARA RELACIONARSE MEJOR CON LOS DEMÁS
 - 10.1 Técnicas para la creación de humor
 - 10.2 Cómo mejorar nuestra inteligencia social

- 11. SEGUNDA JORNADA DE EVALUACIÓN

6.1 Aplicación del 2º instrumento. Test en base a lo visto hasta ese momento

12. JORNADA DE INTEGRACIÓN Y CLAUSURA

12.1 Integración de los conocimientos impartidos en foros moderados por el instructor.

12.2 Clausura del curso. Entrega de diplomas a los asistentes

12.3 Coctel

DESARROLLO DE LOS CONTENIDOS

1. LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

1.1 Concepto: La Inteligencia Emocional puede definirse como la capacidad de los seres humanos para relacionarse con los demás en los distintos ámbitos de la vida. Es una habilidad social de los individuos que les permite mantener relaciones fluidas, francas y sinceras en el espacio de trabajo con sus compañeros como también con los miembros de su familia, en sus hogares.

Es la capacidad de reconocer los defectos y virtudes personales y a su vez reconocer los comportamientos de los individuos con los que se relaciona y es la capacidad de sacar provecho de las dificultades que en estos campos se presenten.

1.2 Alcances: todo ser humano tiene vínculos sociales desde que nace, en su familia, luego en la escuela, luego en el trabajo, etc. El manejo de sus destrezas de comportamiento como la comprensión del comportamiento de los individuos que le rodean en las diferentes etapas de la vida le permitirá tener una vida más completa y un desarrollo personal más notorio. Las dificultades que se le presenten tendrán en un grupo mayor de personas la posibilidad de apoyo y soporte. La Inteligencia Emocional no solo se debe limitar a los espacios de trabajo sino que abarca un mayor campo de acción y tiempo en la vida de los individuos.

1.3 Importancia: En las relaciones humanas la capacidad de escuchar con atención en una conversación parece algo sencillo, pero no es así, es una destreza que hay que aprender pues con ella se enriquecen los procesos de comunicación. El ser humano es un ser social y gregario por naturaleza, además en la actualidad el sistema de organización económica y política del mundo, ratifica que los espacios de trabajo de todas las disciplinas sean cooperativos para conseguir la mayor eficiencia y eficacia. Quiere decir que el saber relacionarse y comunicarse es una prioridad en la actualidad. No en vano las organizaciones invierten en este tipo de capacitaciones.

La importancia de la Inteligencia Emocional es notoria en las relaciones interpersonales, en la convivencia dentro de las empresas e instituciones educativas, en el trabajo de equipo, en el manejo de las relaciones profesor alumno, en la detección de problemas y en la solución de conflictos.

Nota: En esta parte del curso será muy importante recalcar los valores inmersos en estos procesos como tolerancia, solidaridad y cooperativismo.

Recursos: computador, Power Point, retroproyector. Videos alusivos a manera de ejemplo.

2. HABILIDADES PRÁCTICAS EN LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

2.1 La Autoconciencia: es la que permite que reconozcamos nuestros estados de ánimo en base a la explicación de la conciencia emocional, la autovaloración correcta, y la autoconfianza.

2.2 El control emocional: que implica actividades como el autocontrol, la confiabilidad, la conciencia, la adaptabilidad y la innovación.

La Motivación: que se refieren al impulso de logro, al compromiso, a la iniciativa y al optimismo.

2.3 La Empatía: que se entiende por la conciencia que uno adquiere de las necesidades y sentimientos de los demás. Para ello se desarrolla la comprensión de los otros, su desarrollo, el servicio de orientación, la diversidad y como nos sirve para nuestro trabajo y la conciencia política.

2.4 Manejo de relaciones: que implica la solución de conflictos, el liderazgo, la colaboración, el cooperativismo.

Recursos: computador, Power Point, retroproyector. Videos alusivos a manera de ejemplo.

3. UN TEST DE PERSONALIDAD

3.1 Test de personalidad: es un recurso que nos permite ubicarnos claramente en que espacio estamos en cuando a nuestro carácter y como con él nos manifestamos a los demás. En esta parte se tratará si nuestro temperamento influencia todo lo que hacemos, nos permitirá preguntarnos quienes somos, cómo somos, como nos

transformamos y cómo todos esos cambios nos afectan directamente y cómo estos cambios afectan a los demás.

3.2 Aprender a razonar en base a juegos: que le darán una clara imagen de cómo funciona nuestro pensamiento, nuestra memoria y en general cómo trabajan las diversas operaciones mentales que realiza nuestro cerebro todo el tiempo. En este apartado tendremos a disposición algunos juegos que pondrán a prueba nuestra inteligencia y capacidad: Busque al espía, el dinero de la caja, los parásitos de la deducción, le lógico, entre otros.

Recursos: computador, Power Point, retroproyector. Videos alusivos a manera de ejemplo.

4. CÓMO SUPERAMOS NUESTROS DEFECTOS

4.1 Cómo superamos la vergüenza: nos servirá primero para conocerla y como se manifiesta en nosotros. Sabremos cómo puede ser un problema tenerla en diversas situaciones de la vida real. Cómo actúa en nuestro pensamiento, como nos produce la crisis espiritual, como nos va quitando espacio y nos va relegando a planos secundarios. Finalmente podremos entender cómo superar el hecho de vivir avergonzado.

4.2 Cómo superar la timidez: de la misma manera de lo anterior será muy importante valorarnos en nuestro entorno laboral o familiar si nos manifestamos como tímidos. Sabremos si somos tímidos a la valoración negativa, si movemos en nuestros espacios de trabajo en ocasiones nos hace percibir una angustia social, cómo vencer estos problemas que además de causarnos malestar, nos hace sentir de menos frente a personas que han superado este problema.

Recursos: computador, Power Point, retroproyector. Videos alusivos a manera de ejemplo.

5. CÓMO SUPERAMOS NUESTROS PROBLEMAS

5.1 Cómo resolvemos nuestras crisis personales: estamos expuestos a muchas vicisitudes en la vida y muchas de ellas nos hunden en una crisis de identidad, de confianza que nos puede llevar al debilitamiento y a entrar en una profunda depresión de la cual será posible salir con la ayuda de un psicólogo. Sin embargo conociendo ciertas herramientas se podrá incorporar esas crisis a la vida misma, dándoles el lugar

que se merecen y procurar que a partir de ellas se puedan trazar otros objetivos que le permitan crecer y mejorar.

5.2 Cómo mejorar la autoestima: hay que definirla y luego ubicar su importancia. Se necesita vivir conscientemente, de un modo responsable y auténtico. Hay que aceptarse como uno es, si en ese proceso se encuentra con elementos que producen incomodidad a los demás, habrá que ubicar y entender esos elementos para tratar de superarlos o para ponerlos frente a uno como secundarios y de este modo tener una vida más empática. La autoestima también ayuda a liberarse de la culpa, que suele ser un sentimiento que merma o destruye la personalidad de los individuos.

Recursos: computador, Power Point, retroproyector. Videos alusivos a manera de ejemplo.

6. PRIMERA JORNADA DE EVALUACIÓN

6.1 Aplicación del 1º instrumento de evaluación:

(Test en base a lo visto hasta ese momento)

En esta etapa del curso de capacitación se tendrá una jornada de evaluación de los conocimientos adquiridos mediante el uso de pruebas estructuradas y objetivas.

El instrumento será calculado para ser resuelto en 60 min. En él las 5 partes tratadas en la primera etapa deberán tener una distribución similar de preguntas y además en las calificaciones se deberá asignar un porcentaje similar para cada una de las partes tratadas (20% c/u).

Los resultados de las mismas deberán presentarse en la siguiente jornada de trabajo y a partir de los mismos se sacarán conclusiones y resúmenes de los ítems abordados. Esta primera etapa el enfoque ha sido llevada al campo personal. Esta primera etapa aborda además, temas relativos a la inteligencia emocional con un enfoque personal, es decir conocernos como individuos sociales.

LAS RELACIONES INTERPERSONALES

7.1 Barreras afectivas y emocionales: todos los seres humanos se estructuran de distinta manera dependiendo del ambiente que los rodea y dentro de este de los procesos afectivos que les tocó vivir. Muchos de ellos generan en el individuo conductas de seguridad, de control, de racionalidad, etc. Pero así mismo hay otros eventos que dejaron huellas en el comportamiento afectivo y emocional. Por esta

razón hay que explorar el pasado para entender esas conductas y si estas están actuando en contra del individuo, tratar de corregirlas con ganas y oportunamente. Hay que superar los traumas para que la vida afectiva y profesional se desenvuelva con normalidad.

7.2 Comunicación con el otro sexo: más allá de las diferencias que existen con el otro sexo y que están cargadas de comportamientos ligados a los valores, la comunicación con el otro sexo resulta de especial importancia en el trabajo, pues la persona con quien se dialoga o se trabaja tiene responsabilidades que pueden ser más complejas de las de uno, o también puede pasar que la otra persona tiene un cargo con autoridad que debemos respetar. Las particularidades de tratar con el otro sexo, podrán servir para que las comunicaciones fluyan y para que las tareas a realizar sobre todo en equipo, sean eficaces y no adolezcan de ningún sesgo derivado de esas diferencias.

Recursos: computador, Power Point, retroproyector. Videos alusivos a manera de ejemplo.

8. COMUNICACIÓN GESTUAL

8.1 El lenguaje de los gestos: como seres humanos además del lenguaje verbal o escrito, tenemos un tercer lenguaje para la comunicación con los demás que es el de los gestos. Éstos pueden ser generados por la mirada, la expresión del rostro y los movimientos de las manos y del cuerpo. Muchas de esas gesticulaciones no siempre son bien recibidas por los demás. Debemos conocer de qué manera se manifiestan en nosotros mismos y tener conciencia de que tipo de conductas generan en los demás. Así mismo conociendo estas manifestaciones, debemos tratar de entender el estado de ánimo o la personalidad de los individuos con los que tenemos que trabajar.

8.2 Cómo detectar las mentiras: en esta parte debemos conocer el significado y el alcance de la palabra mentira. Debemos manejar los conceptos como falseamiento u ocultamiento de las cosas, los indicios del engaño. Debemos ubicar nuestra conducta y hacer un recorrido de nuestras acciones diarias y en ellas detectar si entramos en esas conductas. Debemos ser capaces de tomar conciencia si éstas se están produciendo para que nuestra conducta se vaya limpiando de este tipo de comportamiento. Con todos esos elementos debemos tener idea si las personas con quienes trabajamos y convivimos nos dan signos de que están en este tipo de comportamientos.

Recursos: computador, Power Point, retroproyector. Videos alusivos a manera de ejemplo

9. LA COMUNICACIÓN CON LOS DEMÁS

9.1 Comunicación con los alumnos: dentro de las herramientas que provee la inteligencia emocional, está aquella que se aplica a la manera en que un docente y sus alumnos se relacionan. Hay que entender que existen brechas generacionales que los separan. El docente en este caso debe asumir un papel activo y constructivo frente a esas relaciones. Además de aplicar las destrezas explicadas en las sesiones anteriores, deberá involucrarse en el conocimiento de la edad de sus educandos. Conocer su psicología, sus anhelos y sueños además conocer las formas de lenguaje y gestuales que utilizan para comunicarse entre ellos hará que ese maestro pueda acercarse a ellos en un plano más familiar y efectivo, sobre todo en lo académico.

9.2 Cómo tratar con personas difíciles: es una destreza que no solo depende de una habilidad innata, sino que se apoya en conocimientos basados en experiencias similares en las relaciones humanas. Ningún ser humano es igual a otro, pero hay ciertos comportamientos que pueden ser abordados con seguridad por su similitud, este manejo permitirá tener un clima favorable para el desarrollo de las destrezas de comunicación en diversas actividades. Debemos conocernos bien a nosotros mismos, y saber si estamos dispuestos a que exista alguien que es molesto y que querrá tenernos a su disposición cuando quiera. Todo esto nos pone en un plano complicado sin embargo conociendo ciertas destrezas, con la inteligencia emocional podemos superar esas dificultades.

Recursos: computador, Power Point, retroproyector. Videos alusivos a manera de ejemplo

10. TÉCNICAS PARA RELACIONARSE MEJOR CON LOS DEMÁS

10.1 Técnicas para la creación de humor: es importante conocer que el humor es un modo de comunicación que produce conductas que relajan el espíritu y fortalecen la empatía entre las personas. Hay que conocer los signos del humor como el equívoco, el dilema, la paradoja, la ironía, la parodia, la sátira, etc. Además con este manejo se despiertan los sentidos para las asociaciones *libres*, las mismas que van generando

otros espacios humorísticos que resultan importantes para el inicio de cualquier actividad. No podemos olvidar de los chistes y los cuentos. Sin embargo hay que entender que existen personas muy hábiles con estos recursos y otros no tanto, pero lo cierto es que el manejo del humor es un gran recurso para la comunicación interpersonal.

10.2 Cómo mejorar nuestra inteligencia social: y cómo resolver las discrepancias en el trabajo y en la vida. Al referirse a la inteligencia social, se comprende la manera en la que nosotros nos integramos y participamos de la vida en la sociedad. El ámbito del maestro debe tener como base la comunicación en varias direcciones, los alumnos, sus padres, sus compañeros de trabajo, las autoridades y por supuesto su familia.

En la segunda parte de la pregunta se aborda el tema de la resolución de las discrepancias en el trabajo y en la vida y con esta capacitación el alumno tendrá varios ejemplos en los que se manejaron con éxito estos problemas y a partir de ellos se podrán entender mejor los procesos de comunicación especialmente con nuestros pares.

Recursos: computador, Power Point, retroproyector. Videos alusivos a manera de ejemplo.

11. SEGUNDA JORNADA DE EVALUACIÓN

11.1 Aplicación del 2º instrumento

(Test en base a lo visto hasta ese momento)

En esta etapa del curso de capacitación se tendrá una jornada de evaluación de los conocimientos adquiridos mediante el uso de pruebas estructuradas y objetivas.

El instrumento será calculado para ser resuelto en 60 min. En él las 5 partes tratadas en la segunda etapa deberán tener una distribución similar de preguntas y además en las calificaciones se deberá asignar un porcentaje similar para cada una de las partes tratadas (20% c/u).

Los resultados de las mismas deberán presentarse en la siguiente jornada de trabajo y a partir de los mismos se sacarán conclusiones y resúmenes de los ítems abordados. Esta segunda etapa el enfoque ha sido llevada al campo grupal. Esta segunda etapa aborda temas relativos a la inteligencia emocional con un enfoque grupal, es decir conocernos como nos relacionamos con los demás.

12. JORNADA DE INTEGRACIÓN Y CLAUSURA

12.1 Integración de los conocimientos impartidos en foros moderados por el instructor

La primera parte de esta jornada servirá para valorar lo aprendido durante el curso, los alcances de los temas aprendidos y su posible impacto en el desarrollo profesional de los profesores del colegio.

En esta jornada se realizará una evaluación al curso de formación y al instructor del curso que se entregará en la secretaría del plantel.

Recursos: computador, Power Point, retroproyector. Videos alusivos a manera de ejemplo

12.2 Clausura del curso. Entrega de diplomas a los asistentes.

12.3 Coctel

4.5.2 Descripción del currículum del tutor que dictará el curso

Para dictar este curso se hace necesario que el instructor sea un profesional en psicología, en ramas como la psicopedagogía o en psicología industrial. Es muy importante que esta persona haya tenido por lo menos 5 años de experiencia en estas ramas y de ser posible que haya trabajado en instituciones educativas de nivel medio. Deberá ser una persona dinámica con experiencia pedagógica en cursos de capacitación.

4.5.3 Metodología

Este curso de capacitación funcionará como un conjunto de clases explicativas, acompañadas todas ellas, de trabajos de taller con dramatizaciones, exposiciones y foros integradores. Las charlas se llevarán a cabo en primer lugar en cada una de las sesiones y después de ellas el instructor(a), explicará que deben hacer los alumnos que a su vez deberán integrar 5 grupos diferentes para cada sesión.

Los alumnos deberán presentar el trabajo desarrollado con el uso de papelógrafo, dramatizaciones y exposiciones, dependiendo del tema tratado, para presentar a sus compañeros su comprensión y/o propuesta. Luego de las exposiciones, el instructor y los representantes de cada grupo realizarán foros para integrar los conocimientos aprendidos, los mismos que deberán ser redactados por una persona de los grupos o por alguien que haya sido designado con anticipación para el efecto. Esta redacción será entregada a todos los participantes al terminar la capacitación.

Así mismo para la iniciación del curso el instructor entregará material escrito con los lineamientos básicos de los temas a tratar para que los alumnos tengan material de apoyo.

Al finalizar el curso se tendrá una reunión final para realizar un corolario y resumen de lo aprendido.

4.5.4 Evaluación

Toda actividad académica requiere evaluación. Este curso tendrá evaluación de procesos, en el trabajo que desempeñen los grupos. Además habrá dos fechas en las que se realizará una lección escrita objetiva (estructurada) para saber cuáles han sido los avances en el proceso de aprendizaje. Además de ello formará parte de la evaluación a asistencia a las clases. Cuando esto se haya completado será obligación del instructor entregar un informe del rendimiento del curso y del rendimiento de todos y cada uno de los participantes. Ese informe deberá presentarlo a la dirección del colegio como requisito para el pago de sus honorarios.

El curso será evaluado con un instrumento estructurado y objetivo en base a estos aspectos:

- a) Conocimientos adquiridos
- b) Ejemplos incluidos en las explicaciones
- c) Manejo de grupos
- d) Uso de instrumentos gráficos y tecnológicos
- e) Puntualidad y organización (instructor)

4.6 Duración del curso

El curso se llevaría a cabo en el transcurso de 12 fechas de 5 horas cada una. Debido a los argumentos escritos en el análisis de los resultados, consideramos prudente realizarlo los días sábado entre las 8:00 horas y las 13:00 horas. En cada jornada habrá tiempo para la charla explicativa, luego para realizar los trabajos grupales y luego para la reunión de integración de conocimientos que es la última de la jornada. El trabajo tendrá dos paradas, una de ellas como descanso y la otra para que los asistentes puedan servirse un refrigerio. El tipo de actividades pensadas permitirían a la programación del curso contar con una distribución de esos días sábado durante todo el año.

4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse

Para desarrollar el curso será necesario tener 10 sesiones. En cada sesión se abordarán los temas de esta manera:

Sesión 1

LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

Actividades: concepto, alcances e importancia

Actividad integradora: (15 min)

Exposición de los temas con el uso de Power Point. Exposición de video. (45 min c/u)

Video y comentarios: (20 min)

Trabajo de taller: (50 min)

Ejemplos explicados por los grupos de los asistentes: (50 min)

Descansos (45 min en dos intervalos)

Sesión 2

HABILIDADES PRÁCTICAS EN LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

Actividades: Autoconciencia, Control emocional, la motivación, la empatía, el manejo de las relaciones.

Actividad integradora: (15 min)

Exposición de los temas con el uso de Power Point. Exposición de video: (20 min c/u)

Video y comentarios: (20 min)

Trabajo de taller: (55 min)

Ejemplos explicados por los grupos de los asistentes: (55 min)

Descansos: (45 min en dos intervalos)

Sesión 3

UN TEST DE PERSONALIDAD

Actividades: Test de personalidad, Aprender a razonar en base a juegos

Actividad integradora: (15 min)

Exposición de los temas con el uso de Power Point. Exposición de video: (30 min el 1º y 45 min el 2º)

Video y comentarios: (20 min)

Trabajo de taller: Juegos diversos con explicación para todos: (90 min)

Ejemplos explicados por los grupos de los asistentes: (50 min)

Descansos: (45 min en dos intervalos)

Sesión 4

CÓMO SUPERAMOS NUESTROS DEFECTOS

Actividades: Cómo superamos la vergüenza, cómo superamos la timidez

Actividad integradora: (15 min)

Exposición de los temas con el uso de Power Point. Exposición de video: (50 min c/u)

Video y comentarios: (20 min)

Trabajo de Taller: (55 min)

Ejemplos explicados por los grupos de los asistentes: (55 min)

Descansos: (45 min en dos intervalos)

Sesión 5

CÓMO SUPERAMOS NUESTROS PROBLEMAS

Actividades: Cómo resolvemos nuestras crisis personales, cómo mejoramos la autoestima.

Actividad integradora: (15 min)

Exposición de los temas con el uso de Power Point. Exposición de video: (50 min c/u)

Video y comentarios: (20 min)

Trabajo de Taller: (55 min)

Ejemplos explicados por los grupos de los asistentes: (55 min)

Descansos: (45 min en dos intervalos)

Sesión 6

1a Jornada de evaluación, autoevaluación, primeras conclusiones

Estudios libres la 1º hora, luego tiempo de 1 hora para el examen, luego 30 min para la evaluación del curso de formación. 30 min para la revisión.

Sesión 7

LAS RELACIONES INTERPERSONALES

Actividades: Barreras afectivas y emocionales, comunicación con el otro sexo

Actividad integradora: (15 min)

Exposición de los temas con el uso de Power Point. Exposición de video: (50 min c/u)

Video y comentarios: (20 min)

Trabajo de Taller: (55 min)

Ejemplos explicados por los grupos de los asistentes: (55 min)

Descansos: (45 min en dos intervalos)

Sesión 8

COMUNICACIÓN GESTUAL

Actividades: El lenguaje de los gestos, cómo detectar las mentiras

Actividad integradora: (15 min)

Exposición de los temas con el uso de Power Point. Exposición de video: (50 min c/u)

Video y comentarios: (20 min)

Trabajo de Taller: (55 min)

Ejemplos explicados por los grupos de los asistentes: (55 min)

Descansos: (45 min en dos intervalos)

Sesión 9

LA COMUNICACIÓN CON LOS DEMÁS

Actividades: Comunicación con los alumnos, cómo tratar con personas difíciles

Actividad integradora: (15 min)

Exposición de los temas con el uso de Power Point. Exposición de video: (50 min c/u)

Video y comentarios: (20 min)

Trabajo de Taller (55 min)

Ejemplos explicados por los grupos de los asistentes: (55 min)

Descansos: (45 min en dos intervalos)

Sesión 10

TÉCNICAS PARA RELACIONARSE MEJOR CON LOS DEMÁS

Actividades: Técnicas para la creación de humor, cómo mejorar nuestra inteligencia social

Actividad integradora: (15 min)

Exposición de los temas con el uso de Power Point. Exposición de video: (50 min c/u)

Video y comentarios: (20 min)

Trabajo de Taller: (55 min)

Ejemplos explicados por los grupos de los asistentes: (55 min)

Descansos: (45 min en dos intervalos)

Sesión 11

2a Jornada de evaluación, autoevaluación, segundas conclusiones

Estudios libres la 1º hora, luego tiempo de 1 hora para el examen, luego 30 min para la evaluación del curso de formación. 30 min para la revisión.

Sesión 12

Jornada de integración y clausura

Actividades: Integración, entrega de diplomas, Coctel.

90 min para la integración de los conocimientos impartidos

60 min para la entrega de diplomas y discursos de orden y varios.

60 min coctel

4.8 Costos del curso

Para conocer los costos del curso hay que iniciar conociendo los honorarios del instructor que deberá estar presente en las sesiones del curso, es decir las 60 horas. De estas horas, la mitad serán para las clases explicativas y las restantes para supervisar y monitorear el trabajo de los grupos y para moderar los foros de integración. Además deberá disponer de unas 10 horas más para las evaluaciones de las pruebas y para el trabajo de certificación de los alumnos.

En la tabla que consta a continuación se tendrá un aproximado de costos de un curso de capacitación como el que se está planteando. Se incluyen los costos de los honorarios del instructor y otros ítems necesarios.

COSTOS DEL CURSO DE CAPACITACIÓN	
ÍTEM	VALOR
Honorarios del instructor	\$ 1050.00
Diplomas	\$ 30.00
Papelería (papel, y material gráfico)	\$ 135.00
Copias	\$ 50.00
Refrigerio asistentes e instructor (todo el curso)	\$ 1250.00
Coctel de cierre del curso de capacitación	\$ 240.00
TOTAL	\$ 2755.00

Hay costos que no se han tomado en cuenta para el presupuesto del curso como el local, los equipos para realizar las presentaciones de Power Point, la persona que haría de secretaria para los resultados de las sesiones y además para las evaluaciones, pues se asume que estos valores serán cubiertos por el colegio, pues estos ítems los posee y en el caso de la secretaría es parte de su organización como empresa.

Los costos podrían venir de una partida ministerial con el justificativo pertinente, en este caso el trabajo de investigación realizado o solicitarlo a alguna de las empresas que dan soporte en materiales e insumos al plantel.

Lo que está claro es que este curso de formación no debe representar egresos para los profesores que asistan.

4.9 Certificación

Al finalizar el curso se entregará un certificado de participación y aprobación del mismo en el que consten su nombre, el título del curso, las horas recibidas, la evaluación y la firma de directivos e instructor. El alumno para obtenerlo habrá cumplido con el 85% de asistencia. Deberá haber participado en las actividades grupales (de ser posible en diferentes roles) y deberá haber sacado por lo menos el 70 % en el promedio de las calificaciones de las dos jornadas de evaluación programadas.

4.10 Bibliografía

- Barale Jorge. (1956) *Técnicas de creación de Humor*
Recuperado de <http://imagenes.mailxmail.com/cursos/pdf/9/tecnicas-creacion-humor-6439-completo.pdf>
- Cohe Josef (1974) *Psicología de los motivos sociales*
Editorial Trillas
- Hidalgo Carmen Gloria. Abarca Nureya. (1991) *Comunicación Interpersonal*
Ediciones. Universidad Católica de Chile
- *Inteligencia Emocional*. Recuperado de <http://www.inteligencia-emocional.org>
- (Corporación Líderes) 2005. *Inteligencia Emocional aplicada a los procesos de aprendizaje*
- Merino Diego (1998) *Manual de riso terapia*
Colección cielo azul 1998

CONCLUSIONES

Luego de revisar los resultados de las tablas y los valores que en ellas se registraron, en forma general podemos concluir lo siguiente:

1. Es necesario que se ponga en marcha un programa de capacitación para los docentes de la institución investigada. Este proceso debido a que para ellos está claro que en la carrera docente un profesor mejor calificado es un profesor que puede tener un mejor desempeño y además una mejor remuneración.

2. Los maestros que allí laboran son personas de una edad madura, con familia, y que han tenido ya algunos años de experiencia. Todos ellos con formación académica en educación. El trabajo que desempeñan es complejo por algunas razones, una de ellas porque el colegio es técnico pero a la vez ofrece el bachillerato en ciencias lo cual implica conocer el funcionamiento de estas modalidades de funcionamiento académico. Otra razón es la de que sus horarios son vespertinos, es decir ya tienen una diferencia con el horario matutino que tienen otros colegios, con lo cual tienen que acomodarse para llevar a cabo una vida normal.

3. Los maestros tienen en sus aulas alumnos de clase media baja que buscan en el bachillerato técnico especialmente una opción de trabajo temprana pues muchos de ellos no tienen los recursos para luego hacer una carrera universitaria, y muchos más buscan la opción para poder ser considerados como mano de obra complementaria en industrias de metalmecánica o eléctrica y de este modo aportar con recursos para sus familias. Esto compromete al docente a estar más capacitado en el entrenamiento de sus pupilos. Los jóvenes que asisten al colegio provienen en su mayoría de la zona en donde se ubica el colegio. Un barrio popular conocido como el Comité del Pueblo. Los profesores tienen que llevar su trabajo de tal manera de incorporar valores como la responsabilidad, la dedicación, el afán de superación a sus alumnos. En muchos casos las diferencias sociales son importantes.

4. Los profesores de este tipo de enseñanza se ven en la necesidad de trabajar en grupo debido a las actividades académicas que realizan, sin embargo su nivel de comunicación es bajo.

5. De las tablas expuestas hemos sacado datos importantes en relación los cursos de capacitación. Como se pudo observar en los resultados de la encuesta muchos de los

cursos de capacitación a los que asistieron los profesores, fueron pagados por ellos mismos y algunos de ellos con altos costos.

6. Los profesores encuestados querían conocer sobre las TICS, sin embargo el plantel no cuenta con equipos de informática que se los use permanentemente.

7. Los profesores en la encuesta dejaron saber que de llevarse a efecto un curso de formación, no lo querrían con material teórico solamente. Pues desean involucrarse en su proceso formativo.

No he mencionado lo relativo a conocer sobre la LOEI, o sobre el funcionamiento del Bachillerato Unificado pues son materias que debería ser abordadas por el Ministerio de Educación, más aún cuando sabemos que este colegio es fiscal.

RECOMENDACIONES

- a. Planificar la realización de un curso de capacitación que permita solucionar algunas de las deficiencias encontradas y otorgue a sus asistentes un diploma que les servirá para estar mejor calificados profesionalmente.
- b. Este curso debe desarrollarse en horarios cómodos para los interesados para de este modo, sacar el mayor provecho posible y no generar problemas con sus actividades familiares.
- c. Los docentes del centro deben conocer muy de cerca la realidad de sus alumnos y del entorno para encontrar espacios de motivación y generación de autoestima para sus alumnos en su búsqueda de mejorar sus condiciones. Los maestros deben incorporar creativamente en sus alumnos un conjunto de valores como la responsabilidad, la solidaridad, la honestidad entre otros para que esos alumnos que pronto se incorporarán a la industria respondan con calidad y seguridad a esos requerimientos.
- d. Se debe impartir un curso que pueda uniformar el criterio de todos los profesores en una de las áreas solicitadas. Los profesores luego de tabular la encuesta se muestran experimentados, sin embargo sus formas de comunicación no son las mejores.
- e. Deben planificarse cursos de capacitación financiados pues de la información obtenida en las encuestas, muchos de los profesores han costeado de su propio bolsillo la capacitación que han recibido.
- f. Hay que incorporar en las aulas ayudas tecnológicas y de este modo se podría proponer un curso de capacitación basado en esas tecnologías. Otros cursos que podrían darse son aquellos que mejoren el desenvolvimiento de los docentes en el aula. Por ejemplo: sobre técnicas pedagógicas, sobre planificación e investigación en el aula.
- g. Estos cursos no deben ser solamente teóricos sino prácticos, que impliquen un proceso de acción que les involucre en lo que están aprendiendo.
- h. Frente a lo expuesto, considero que fortalecer las relaciones interpersonales, más aún cuando es un colegio técnico con disciplinas diversas que requiere mayor trabajo cooperativo e interdisciplinario y con alumnos con pensamientos en los que prima la

superación y la rápida integración al mercado laboral para ayudarse a ellos mismos y a sus familias. Con esos indicadores es oportuno considerar para la capacitación el manejo de la Inteligencia Emocional, por tratarse de un conjunto de destrezas de comportamiento que llevadas adecuadamente pueden dar una respuesta adecuada a las necesidades y falencias detectadas.

BIBLIOGRAFÍA

Aguilar Alfonso Siliceo (2004) " *Capacitación y desarrollo de personal* ". Editorial Limusa S.A. Balderas Méjico D.F.

Altschuld y Witkin (2000) Recuperado de :
http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/30393965/SOLER_-_FULLANA.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAJ56TQJRTWSMTNPEA&Expires=1386714535&Signature=Tka0SwDib3bMhzsPUw3fkaTdJfl%3D&response-content-disposition=inline

Bausela Herreras. (2007) *Análisis de necesidades en el proceso de diseño de una programa de orientación. Revista Electrónica De Educación y Psicología*. Vol. 3 (Nº 5). Universidad Tecnológica de Pereira. Recuperado de: <http://revistas.utp.edu.co/>

Concha. (2011) *El Post*. Publicado por Elige Educar. 5 de diciembre de 2011
Recuperado de: <http://www.eligeeducar.cl/formacion-inicial-docente/>

Delors. (1993) *La Educación es un Tesoro. Educación o la utopía necesaria. El Marco prospectivo*. Informe a la Unesco de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI.

Delors.(1993) *La Educación es un Tesoro. De la cohesión social a la participación democrática. La educación y la lucha contra las exclusiones*. Informe a la Unesco de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI.

Gallart María Antonia. Claudia Jacinto (1995) *Competencias Laborales: Tema clave en la articulación educación-trabajo*. Biblioteca digital de la OEI. Educación Técnico Profesional. Cuaderno de trabajo 2. Recuperado de A Gallart, C Jacinto - Boletín Educación y Trabajo, 1995 - region11.edu.ar

Guillón Parra (2006). *Ética en las Organizaciones. Construyendo confianza*
Editorial Pearson.

M., Rodríguez, N., Lacueva, A., Córdova, D., García-Calvo, J., Amaro de Ch. R. Y Sayazo, Z. 2009. *El reto de la formación docente*. Editorial laboratorio educativo. Caracas,. 226p

McMillan –Schumacher. (2005) *Investigación Educativa 5ta Edición. Capítulo VI. Técnica de recogida de datos cuantitativos. Investigación Analítica*. Pearson Educación S.A. Madrid 2005

Mejía - Jaramillo - Bravo Castillo (2006) *Formación del talento humano : factor estratégico para el desarrollo de la productividad y la competitividad sostenibles en las organizaciones*. Revista científica Guillermo de Okham Vol 4. Nº 1. Enero – Junio de 2006

Messina. (1999) *Revista Iberoamericana de Educación Nº 19. Formación Docente*. Enero – Abril de 1999. Recuperado de : <http://www.rieoei.org/oeivirt/rie19a04.htm>
Machado 2000. *El rol de los Gestores Educativos en el contexto de la escuela descentralizada. Seminario sobre perspectivas de la educación en la Región de*

América Latina. Chile 23/25 de agosto de 2000. Impreso en Chile por Andros Ltda, en febrero de 2001

Núñez, Palacios (2002). *La superación docente continua: algunos criterios para su funcionamiento*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Perú. Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653)

Pariante Fragoso (2010). *Algunas reflexiones en torno al concepto del Liderazgo. Procesos de cambio y desarrollo organizacional*. Universidad Autónoma de Hidalgo (México). Recuperado de :
http://www.google.com/search?q=reflexiones+sobre+liderazgo+fragoso&hl=en&gbv=2&gs_l=heirloom

Perrenoud (2001) *La formación de los docentes en el siglo XXI* . *Revista de Tecnología Educativa* (Santiago - Chile), 2001, XIV, n° 3, pp. 503-523

Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006 – 2015. Año 2 de su ejecución. Recuperado de : <http://www.educacion.gob.ec/plan-decenal-de-educacion.html>

Prieto Castillo (1999). *La comunicación en la Educación*. Editorial Stella. Ediciones La Crujía 1999. Impreso en Argentina

Tedesco Juan Carlos. (2001) UNESCO
Recuperado de http://www.fundacionluminis.org.ar/biblio/redes-sociales/profesionalizacion_capacitacion_docente.pdf

Valenzuela González (2004) *Evaluación de instituciones educativas*. Editorial Trillas S.A. Reimpresión 2012. Impreso en México

ANEXOS

Petición de autorización

Carta al Director

Fotografías del colegio

Encuesta (documento modelo)

PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN AL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

Dado el precedente, le solicito comedidamente autorizar al maestrante del postgrado en Gerencia y Liderazgo Educacional el ingreso al centro educativo bajo su dirección para que continúe con su proceso de investigación, específicamente en lo relacionado a la recolección de datos, 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 imperecederas.

Atentamente,
DIOS PATRIA Y CULTURA



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

Quito, 10 de diciembre de 2012

Sr. Dr. Augusto Carvajal

Rector del Colegio Nacional Técnico Mixto

" Dr. Manuel Benjamín Carrión Mora "

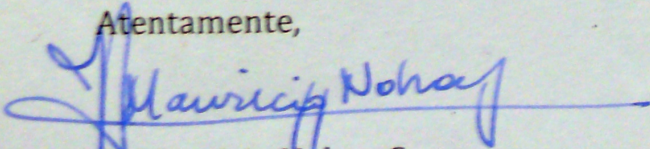
Soy Mauricio Noboa Maestrante de la carrera de postgrado Gerencia y Liderazgo Educativo, en la Universidad Técnica Particular de Loja. Por medio de la presente le solicito que me permita realizar una encuesta a los profesores del bachillerato, del colegio que acertadamente dirige.

Esta encuesta forma parte de un trabajo de Investigación Educativa I que me encuentro estudiando en el actual momento como parte del tercer ciclo de esta maestría (tercer semestre). Esta investigación se realizará con un instrumento de encuesta, el mismo que será puesto a su consideración a la brevedad posible. El objetivo principal de este estudio es determinar las necesidades de capacitación del cuerpo docente. El título del proyecto es Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes del bachillerato de instituciones educativas del Ecuador, periodo 2012 - 2013.

En conversación mantenida con Ud. El día de hoy, me he comprometido a llevar el trabajo con los mejores índices de profesionalismo y así mismo ratifico el compromiso de entregar en sus manos el resultado del proceso y sus conclusiones. Este trabajo lo presentaré en la segunda semana de marzo y le haré entrega de una copia.

Por la atención que se sirva dar a la presente solicitud, le anticipo mis agradecimientos.

Atentamente,



H. Mauricio Noboa G

CI 1704768843



FOTOGRAFÍAS



CANCHA



CORREDORES AULAS



CORREDORES AULAS



CORREDORES AULAS



TALLERES



TALLERES

FOTOGRAFÍAS



EDIFICIO ADMINISTRATIVO



PATIOS



PATIOS



FRESADORA



TALLER DE TORNOS



Código del investigado:

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora: _____													
1.2. Provincia: _____						Ciudad: _____							
1.3. Tipo de institución:		Fiscal	1	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	4				
1.4. Tipo de bachillerato que ofrece:					Bachillerato en ciencias		5	Bachillerato técnico		6			
1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:													
Bachilleratos Técnicos Agropecuarios													
a. Producción agropecuaria		1	b. Transformados y elaborados lácteos		2	c. Transformados y elaborados cárnicos		3	d. Conservería		4		
e. Otra, especifique cuál: _____										5			
Bachilleratos Técnicos Industriales:													
B A C H I L L E R A T O T É C N I C O	f. Aplicación de proyectos de construcción		6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas		7	h. Electrónica de consumo		8	i. Industria de la confección		9	
	j. Mecanizado y construcciones metálicas		10	k. Chapistería (latonería) y pintura		11	l. Electromecánica automotriz		12	m. Climatización		13	
	n. Fabricación y montaje de muebles		14	o. <u>Mecatrónica</u>		15	p. Cerámica		16	q. Mecánica de aviación		17	
	r. Calzado y marroquinería		18	s. Otra, especifique cuál: _____									19
	Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios												
t. Comercialización y ventas		20	u. Alojamiento		21	v. Comercio exterior		22	w. Contabilidad			23	
x. Administ. de sistemas		24	y. Restaurante y bar		25	z. Agencia de viajes		26	aa. Cocina			27	
bb. Información y comercialización turística		28	cc. Aplicaciones informáticas		29	dd. Organización y gestión de la secretaría					30		
ee. Otra, especifique cuál: _____										31			
Bachilleratos Técnicos Polivalentes													
ff. Contabilidad y administración					31	gg. Industrial		32	hh. Informática				33
ii. Otra, especifique cuál: _____													
Bachilleratos Artísticos													
jj. Escultura y arte gráfico		34	kk. Pintura y cerámica		35	ll. Música		36	mm. Diseño gráfico			37	
nn. Otra, especifique cuál: _____										38			
1.4.2. Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente:													
SI		1	Escriba el/los literal/es (asignados anteriormente) : _____ - _____ - _____ - _____						NO			2	

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

2.5. Tiempo de dedicación:										
Tiempo completo	12	Medio tiempo	13	Por horas	14					
2.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:					SI	15	NO	16		
2.7. Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas:					1°	17	2°	18	3°	19
2.7. Cuántos años de servicio docente tiene usted: _____										

3. FORMACIÓN DOCENTE

3.1. Señale el nivel más alto de formación académica que posee (señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

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

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

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

3.4.1. Si la respuesta es positiva, en qué le gustaría formarse: (Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

4.2. Usted ha impartido cursos de capacitación en los últimos dos años: SI 1 NO 2

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

4.3. Para usted, es importante seguirse capacitando en temas educativos: SI 1 NO 2

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación: (señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse
(alternativa)

(Puede señalar más de una)

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

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

- ✓ _____
 ✓ _____

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

(señale de 1 a 3)

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

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

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

4.8. Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones:
(alternativas)

(señale una o más)

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

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

(señale una)

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

Ítems	1	2	3	4	5
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato					
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)					
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)					
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato					
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)					
6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa					
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa					
Ítems	1	2	3	4	5
8. Describe las funciones y cualidades del tutor					
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula					
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal					
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente					
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos					
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante					
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)					
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)					
16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes					
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes					
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país					
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos					
20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida					
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/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					