



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio fiscomisional mixto “Madre Bernarda”, de la provincia de Zamora Chinchipe, ciudad de Zamora, período 2012-2013.

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Autor: Salazar Chicaiza, Sandra del Rocío

Director: Benítez Hurtado, Ofelia Lorena, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO ZAMORA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magister.

Ofelia Lorena Benítez Hurtado

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio fiscomisional mixto “Madre Bernarda”, de la provincia de Zamora Chichipe, ciudad de Zamora, período 2012-2013, realizado por Salazar Chicaiza Sandra del Rocío, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Zamora, 19 de marzo de 2014

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Salazar Chicaiza Sandra del Rocío, declaro ser la autora del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio fiscomisional mixto “Madre Bernarda”, de la provincia de Zamora Chinchipe, ciudad de Zamora, período 2012-2013, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Ofelia Lorena Benítez Hurtado directora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f).....

Salazar Chicaiza Sandra Del Rocío

0502035991

DEDICATORIA

Con afecto dedico este trabajo a nuestro querido Instituto de Hermanas Franciscanas Misioneras de la Inmaculada, como también al prestigioso Colegio “Madre Bernarda”, quienes con tanta generosidad, me han brindado su apoyo.

¡Todo sea para mayor gloria de Dios!

Hna. Sandra del Rocío Salazar

AGRADECIMIENTO

Mi profunda gratitud a la Hna. María Ramírez Superiora de la fraternidad que me apoyó económico, espiritual y moralmente para que siguiera esta carrera, a la Mg. Ofelia Benítez, por su acertada dirección.

Mi reconocimiento a todo el personal administrativo y docentes de bachillerato del Colegio “Madre Bernarda”, por haberme permitido realizar la investigación en su institución educativa, a quienes conforman la Universidad Técnica Particular de Loja, que hicieron posible la realización de este trabajo.

A todos mil gracias por su apoyo brindado...

Por siempre gracias.

Hna. Sandra del Rocío Salazar Chicaiza

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	v
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
1.1. Necesidades de formación	8
1.1.1. Concepto.....	8
1.1.2. Tipos de necesidades formativas.....	10
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.....	11
1.1.4. Necesidades formativas del docente.	12
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de Cox y deductivo).....	14
1.2. Análisis de las necesidades de formación.....	19
1.2.1. Análisis organizacional.....	20
1.2.1.1. <i>La educación como realidad y su proyección.</i>	21
1.2.1.2. <i>Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.</i>	22
1.2.1.3. <i>Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.</i>	24
1.2.1.4. <i>Liderazgo educativo.</i>	25
1.2.1.5. <i>El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).</i>	30
1.2.1.6. <i>Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal).</i>	
33	
1.3. Análisis de la persona	35
1.3.1. Formación profesional.....	35
1.3.1.1. <i>Formación inicial.</i>	35
1.3.1.2. <i>Formación profesional docente.</i>	35
1.3.1.3. <i>Formación técnica.</i>	36
1.3.2. Formación continua.	37

1.3.3.	La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.	37
1.3.4.	Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.	38
1.3.5.	Características de un buen docente.	39
1.3.6.	Profesionalización de la enseñanza.....	39
1.3.7.	La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.	40
1.3.8.	Las tecnologías de la información y la comunicación – TIC, en los procesos pedagógicos.	40
1.4.	Análisis de la tarea educativa	41
1.4.1.	La función del gestor educativo.	41
1.4.2.	La función del docente.	42
1.4.3.	La función del entorno familiar.	43
1.4.4.	La función del estudiante.	44
1.4.5.	Cómo enseñar y cómo aprender.....	45
1.5.	Cursos de formación	46
1.5.1.	Definición e importancia en la capacitación docente.	46
1.5.2.	Ventajas e inconvenientes.	47
1.5.3.	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	48
1.5.4.	Importancia en la formación del profesional de la docencia.....	49
2.1.	Contexto	51
2.2.	Participantes.....	52
2.3.	Recursos	58
2.3.1.	Talento Humano.	58
2.3.2.	Materiales.	58
2.3.3.	Institucionales.	58
2.3.4.	Económicos.	58
2.4.	Diseño y método de investigación	59
2.4.1.	Diseño de la Investigación.	59
2.4.2.	Métodos de la investigación.....	59
2.5.	Técnicas e instrumentos de investigación	60
2.5.1.	Técnicas de investigación.....	60
2.5.2.	Instrumentos de investigación.....	60

2.6. Procedimiento.....	61
RESULTADOS	63
3.1. Necesidades formativas	64
3.2. Análisis de la formación.....	69
3.2.1. La organización y la formación.	69
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	94
3.3. Conclusiones.....	94
3.4. Recomendaciones.....	95
PROPUESTA	97
4.1. Tema del curso.....	98
4.2. Modalidad de estudio	98
4.3. Objetivos	98
4.3.1. Objetivo General.....	98
4.3.2. Objetivos Específicos.	98
4.4. Dirigido a:	98
4.4.1. Nivel formativo de los docentes.....	99
4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.	99
4.5. Breve descripción del curso	99
4.5.1. Contenidos del curso.	100
4.5.1.1. <i>Definición método</i>	100
4.5.1.2. <i>Métodos activos de enseñanza</i>	101
4.5.1.3. <i>Nuevas tecnologías en la educación</i>	103
4.5.1.3.1. <i>Redes sociales como herramientas a utilizarse en el aula</i>	103
4.5.1.4. <i>Desempeño profesional</i>	104
4.5.1.5. <i>Desarrollo profesional</i>	105
4.5.1.6. <i>Planificación curricular</i>	106
4.5.1.6.1. <i>Tipos de destrezas</i>	107
4.5.1.7. <i>Evaluación para los aprendizajes</i>	107
4.5.1.8. <i>Recuperación pedagógica</i>	109
4.5.1.9. <i>Retroalimentación pedagógica</i>	109
4.5.2. Perfil profesional de la persona que estará a cargo del curso.	110
4.5.3. Metodología.	111
4.5.4. Evaluación.	111

4.6. Duración del curso.....	112
4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse	112
4.7.1. Cronograma de actividades	112
4.7.2. Cronograma de la propuesta	115
4.8. Costo del curso.....	115
4.9. Certificación.....	116
4.10. Bibliografía.....	117
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	118
ANEXOS	121

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Tipo de Institución	52
Tabla 2: Tipo de bachillerato que ofrece	52
Tabla 3: Sexo de los participantes	53
Tabla 4: Edad de los docentes.....	54
Tabla 5: Cargo que desempeña.....	55
Tabla 6: Tipo de relación laboral.....	56
Tabla 7: Tiempo de dedicación	57
Tabla 8: Su título tiene relación con el ámbito educativo.....	64
Tabla 9: Su titulación tiene relación con otras profesiones.....	65
Tabla 10: Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con	66
Tabla 11: Le gustaría obtener una titulación de cuarto nivel	67
Tabla 12: En qué le gustaría capacitarse	68
Tabla 13: La institución ha propiciado cursos	69
Tabla 14: Conoce si la institución está propiciando cursos	70
Tabla 15: Los cursos se realizan en función de	71
Tabla 16: Los directivos promueven la participación en los cursos	73
Tabla 17: La materia que imparte tiene relación con su profesión.....	74
Tabla 18: Años en las que imparte la asignatura	75
Tabla 19: Anos de servicio.....	76
Tabla 20: La persona en el contexto formativo.....	77
Tabla 21: La organización y la formación.....	79
Tabla 22: La tarea educativa.....	82
Tabla 23: Número cursos asistidos	85
Tabla 24: Total de horas asistido al curso.....	86
Tabla 25: Hace cuánto tiempo se capacitó	88
Tabla 26: Nombre del curso.....	89
Tabla 27: Auspiciante del curso	90
Tabla 28: Ha impartido cursos de capacitación.....	91
Tabla 29:Cuál fue la temática del curso	92

ÍNDICE DE FIGURAS

Gráfico 1: Modelo de desarrollo y formación docente	9
Gráfico 2: Tipos de necesidades formativas	11
Gráfico 3: Tarea del docente.....	13
Gráfico 4: El profesor de hoy	14
Gráfico 5: Tipos de modelos de necesidades	18
Gráfico 6: Necesidades formativas de los docentes.....	20
Gráfico 7: Organigrama	21
Gráfico 8: Perfil de líder educativo	29
Gráfico 9: Cuadro organizacional de Grid	30
Gráfico 10: Ambiente familiar	44
Gráfico 11: Sexo de los participantes.....	53
Gráfico 12: Edad de los docentes	54
Gráfico 13: Cargo que desempeña	55
Gráfico 14: Tipo de relación laboral	56
Gráfico 15: Tiempo de dedicación.....	57
Gráfico 16: Su título tiene relación con el ámbito educativo	64
Gráfico 17: Su titulación tiene relación con otras profesiones	65
Gráfico 18: Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con.....	66
Gráfico 19: Le gustaría obtener una titulación de cuarto nivel.....	67
Gráfico 20: En qué le gustaría capacitarse	68
Gráfico 21: La institución ha propiciado cursos	69
Gráfico 22: Conoce si la institución está propiciando cursos.....	70
Gráfico 23: Los cursos se realizan en función de.....	72
Gráfico 24: Los directivos promueven la participación en los cursos.....	73
Gráfico 25: La materia que imparte tiene relación con su profesión	74
Gráfico 26: Años en las que imparte la asignatura.....	75
Gráfico 27: Años de servicio	76
Gráfico 28: La persona en el contexto formativo	77
Gráfico 29: La organización y la formación	80
Gráfico 30: La Tarea Educativa	83
Gráfico 31: Número cursos asistidos	86
Gráfico 32: Total de horas asistidas al curso	87
Gráfico 33: Hace cuánto tiempo se capacitó.....	88
Gráfico 34: Nombre del curso	89

Gráfico 35: Auspiciante del curso.....	90
Gráfico 36: Ha impartido cursos de capacitación	91

RESUMEN

La formación constituye un factor importante para el progreso de un país, por tal razón los docentes como uno de los principales actores de la educación deben afrontar los retos del sistema educativo, como es en metodología para el diseño de plan de mejora en el proceso de enseñanza-aprendizaje, constituyéndose en una necesidad de formación en los docentes de bachillerato del colegio “Madre Bernarda” de la ciudad de Zamora de la provincia de Zamora Chinchipe, período académico 2012 - 2013.

El objetivo del trabajo investigativo se enmarcó en conocer las necesidades de formación de los docentes de bachillerato con el fin de establecer mejores elementos que ayuden a optimizar el desempeño de la labor docente.

El estudio se realizó a 29 docentes, para ello se usó los métodos: analítico-sintético, inductivo, estadístico y hermenéutico; entre las técnicas la lectura, mapas conceptuales, organizadores gráficos y el cuestionario.

Todos los docentes están llamados a participar en acciones formativas para asumir los desafíos que la tecnología y la sociedad presenta, para desde las aulas impulsar la equidad, la justicia, la solidaridad y la libertad.

PALABRAS CLAVES: CAPACITACIÓN, FORMACIÓN, NECESIDADES

ABSTRACT

Training is important for the progress of a country factor, for this reason teachers as one of the major players in the education challenges faced by the education system, as in methodology for the design improvement plan process teaching and learning , becoming a need for training high school teachers from the school " Mother Bernarda " city of the province of Zamora Zamora Chinchipe , academic period 2012-2013.

The objective of the research work was part of meeting the needs of teacher training high school in order to establish best elements that help optimize the performance of teaching.

The study was conducted at 29 teachers, for this method was used: analytic-synthetic, inductive, statistical and hermeneutic; between technical reading, concept maps, graphic organizers and questionnaire.

All teachers are required to participate in training programs to meet the challenges that presents technology and society, from the classroom to promote equity, justice, solidarity and freedom.

KEYWORDS: TRAINING, TRAINING NEEDS

INTRODUCCIÓN

Las necesidades de formación docente de bachillerato constituyen un factor trascendental a lo largo de todo el proceso formativo con el fin de establecer mejores elementos que le permitan identificar las carencias en los procesos de formación docente y profesional, a fin de dotar herramientas que optimicen la labor docente. Nuestro país no es el único preocupado por la formación continua de los docentes, González, Castro y Lizasoain (2012) España destina una parte importante de recursos económicos y personales a formación continua del profesorado. México es otro país que reconoce que la solución de los problemas del país no solo se centra en un sistema educativo por mejorar la calidad de la educación hay que capacitar e innovar al docente, porque ellos son los actores permanentes del proceso de enseñanza y constituyen el puente para lograr la calidad educativa. (Padilla, 2012).

A lo largo del trabajo investigativo el reconocimiento de la importancia del profesorado para lograr la calidad educativa ha sido siempre una inquietud de nuestro país, por lo que en la actualidad promueve procesos de formación y desarrollo de la planta académica, a través de la Reforma curricular de la educación general básica, reestructuración de los Institutos superiores pedagógicos, impulso a la capacitación docente, desarrollo de la educación bilingüe intercultural, organización de instituciones educativas en redes escolares, monitoreo y medición de la calidad de la oferta educativa, incremento de la infraestructura física y equipamiento, entrega gratuita de textos escolares a los estudiantes de primero a décimo año de educación general básica así como algunos textos para el bachillerato, impulso a la experimentación educativa, conformación de centros de recursos para el aprendizaje, aplicación de un nuevo sistema evaluación y supervisión educativa a docentes, impulso a las unidades educativas de producción en colegios técnicos, reforma a la educación técnica, a fin de que cada ecuatoriano alcanzase un Buen Vivir.

Todos estos cambios forman parte de lo que el gobierno denomina la revolución educativa. Que hoy en día, se ha convertido en el instrumento esencial del docente para desempeñarse competitivamente para la promoción de aprendizajes: pedagógicas y didácticas, para formar entes integrales y productivos para la sociedad. Pero la realidad es otra, a pesar de que el gobierno de turno conjuntamente con el Ministerio de Educación proporciona estos recursos, se puede decir que algunos de ellos no son suficientes como la limitada capacidad de cupos en el SIPROFE, las ofertas formativas gratuitas en postgrados o programas de formación continua, lo que hace que el docente no busque innovarse debido a los elevados costos de estos programas educativos.

Frente a esta problemática se considera emprender un conjunto de acciones formativas encaminadas a desarrollar y perfeccionar las competencias necesarias para mejorar la práctica pedagógica de los docentes, así como el logro de aprendizajes significativos y el desarrollo de desempeños en los estudiantes que les permitan continuar con sus estudios universitarios, insertarse en la sociedad como entes positivos y con espíritu emprendedor.

Desde esta perspectiva, se presenta el proyecto de *Necesidades de formación de los docentes de bachillerato*. La investigación enfoca el contexto de las necesidades de formación como un escenario armónico e interactivo donde se constituyen las relaciones de los diferentes actores educativos con el fin de validar el proceso educativo.

Los objetivos definidos en el presente estudio son de tipo general y específico que se describen:

El *objetivo general*: “Analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio Madre Bernarda, en el periodo académico 2012 – 2013.”

Los *objetivos específicos* están orientados a:

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

Para el logro de los objetivos específicos, como es el de diseñar un curso de formación, fue necesario aplicar el cuestionario: “necesidades de formación” docentes de bachillerato proporcionado por la UTP, el mismo contiene seis secciones (datos institucionales, información general del investigado, formación docente, cursos y capacitaciones, respecto de su institución educativa y la práctica pedagógica) que permitieron visualizar la realidad y la necesidad que posee cada docente con respecto a su formación profesional. Esta investigación además ha permitido palpar las falencias que se llevan en la práctica profesional, objeto de estudio en este trabajo investigativo, en la actualidad en el cantón Zamora en la que existe un bajo índice de docentes que han optado por una titulación de cuarto nivel u otros programas de estudio que contribuyan a mejorar sus prácticas pedagógicas en el quehacer educativo. Es de allí, que surge el gran interés por conocer cuáles son sus necesidades formativas para lograr un ajuste real al sistema educativo que el Ministerio de Educación ha

implementado en nuestro país y afrontar al igual las nuevas necesidades emergentes que la sociedad demanda.

Asimismo, los resultados muestran el grado de interés que tienen los docentes por innovarse, como también los hechos de menor y mayor trascendencia, datos que servirán para que la institución diseñe estrategias para ejecutar el curso de formación referente al diseño del plan de mejora de la propia práctica docente y tomen decisiones certeras que contribuyan a mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje.

La presente investigación consta de: marco teórico (necesidades de formación, análisis de necesidades de formación, análisis de la persona, análisis de la tarea educativa, cursos de formación), metodología, diagnóstico, análisis y discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones, y propuesta.

El marco teórico muestra las necesidades de formación (capacitaciones en planificaciones curriculares, técnicas y estrategias pedagógicas, etc.) que tienen los docentes de bachillerato para desarrollar un quehacer educativo de calidad, en cuanto al análisis de necesidades de formación se encarga de conocer los tipos de necesidades que poseen los docentes para desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje con eficiencia y eficacia. El análisis de la persona establece los tipos de formación que debe poseer un docente para mejorar su desempeño profesional en el aula y en la institución, siempre y cuando vayan en concordancia a la tarea educativa, por ello es necesario saber que cursos de formación debe inscribirse el docente para aprender a optimizar los recursos existen y organizar la clases, diseñando estrategias pedagógicas que logre crear aulas incluyentes.

La metodología explica los métodos y técnicas utilizadas para desarrollar la presente investigación, el diagnóstico, análisis y discusión de datos presenta los datos relevantes encontrados durante el proceso, los mismo que son la pauta para plasmar las conclusiones y recomendaciones para futuros trabajos, y a la vez el punto principal para plantear la propuesta de solución en la que se enfatiza mejorar la práctica docente para fortalecer la educación y alcanzar la tan anhelada educación de calidad.

Para concluir, se recalca la importancia de la formación de los docentes y lo relevante que resulta la propuesta, la misma que al ser ejecutada, irá en beneficio de los educandos, garantizando así una elevada calidad de ser humano en los nuevos bachilleres que esta institución ofrece a la comunidad. Además, esta propuesta mejorara la profesionalización de los

docentes que por ende incentivará y culturizara en cada uno de ellos una formación permanente, para de esta manera ejercer una formación responsable, incluyente y de calidad.

MARCO TEÓRICO

El presente trabajo investigativo pretende fundamentar la importancia que tiene la formación en el individuo y de manera especial en los docentes de bachillerato, sea esta humana (valores) y/o académica (profesional) que sin duda forman parte de la construcción integral de la persona y lo capacita para enfrentar las diversas circunstancias de la vida de forma autónoma y veraz, logrando así su realización en todo el sentido de la palabra. En este punto es importante plantear una interrogante, ¿Cuál es la importancia y la trascendencia que tiene la formación en el individuo?, la formación como tal es una necesidad y un derecho para todos los seres humanos y no únicamente para quienes disponen de recursos económicos.

La formación es por ende parte del ser humano y es necesario abordar en todo su sentido, iniciando ¿Qué entendemos por formación?, los diferentes tipos de formación y además la importancia de la misma para los docentes y como se ha replanteado el proceso formativo dentro de las leyes educativas ecuatorianas y cuál es el papel que juegan los establecimientos educativos en este proceso.

1.1. Necesidades de formación

1.1.1. Concepto.

La formación en el ser humano permite cambiar el modo de vivir, para ello requiere de un conjunto de acciones formativas que apoyen a lograr un buen desempeño en los aspectos sociales, culturales y económicos. Visto desde este punto, la formación hoy en día es una necesidad para el ser humano y un deber ineludible e inexcusable del Estado, ya que un pueblo educado contribuye al progreso de una nación.

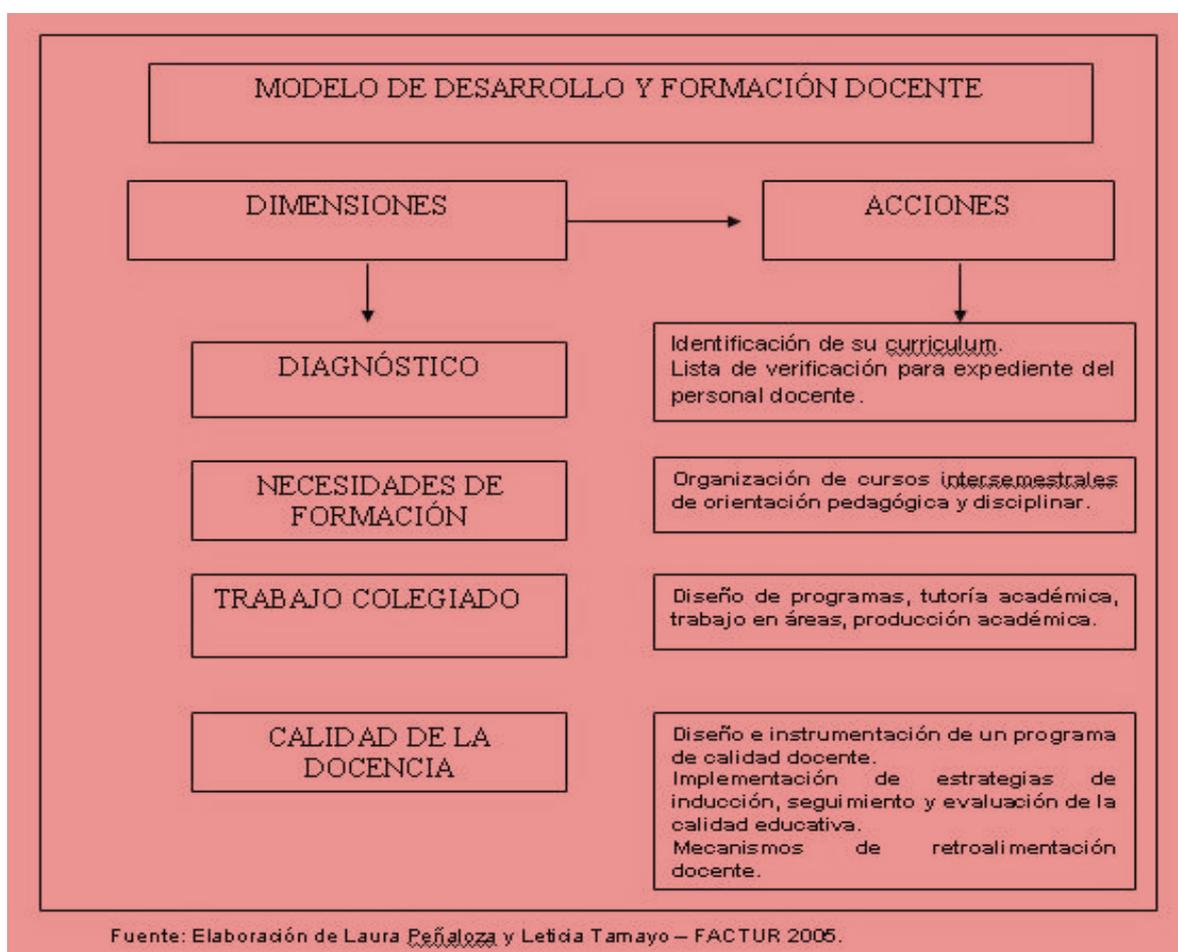
Para Bravo (2002) la formación es lo que queda, es el fin perdurable; a diferencia de los demás seres de la naturaleza, "el hombre no es lo que debe ser", y por eso "la condición de la existencia humana temporal es formarse, integrarse, convertirse en un ser espiritual capaz de romper con lo inmediato y lo particular, y ascender a la universalidad a través del trabajo y de la reflexión filosófica, partiendo de las propias raíces". De acuerdo a estas ideas, la formación tiene sentido en la medida en que están enmarcadas en un sistema social, es decir, la formación se da según lo planteado por este sistema social. Si el sistema social no es el que guste al sujeto, pues no hay salida ya que las prácticas formativas tienen un marco del cual va a ser complejo que pueda desprenderse.

La función de la propia formación docente; las instituciones de educación, involucran el desempeño individual del profesor, en el compromiso y la exigencia social, en la forma de

transmitir y reconstruir una serie de principios, leyes, normas y elementos sociales, culturales, económicos, políticos y tecnológicos que conforman la necesidad del saber, pero esta necesidad identifica procesos que a través de distintos métodos, estrategias y teorías de aprendizaje han generado una metodología didáctica. (Villarreal, 2009).

Gutiérrez (1999) señala que los conocimientos son sin duda una posibilidad para el saber profesional de los profesores quienes en su compromiso con mejorar el sentido de la educación superior pueden incorporar al menos las siguientes dimensiones:

Gráfico 1: Modelo de desarrollo y formación docente



Existe la necesidad de personas con formación integral capaces de responder a diferentes necesidades formativas, con dominios de contenidos específicos, liderazgo, utilización de nuevas tecnologías, sentido ético, espíritu de colaboración, entre otros que permitan dar respuestas apropiadas sean estas individuales o colectivas.

1.1.2. Tipos de necesidades formativas.

La formación implica una competencia clave para responder a las diversas necesidades de este mundo en constante evolución.

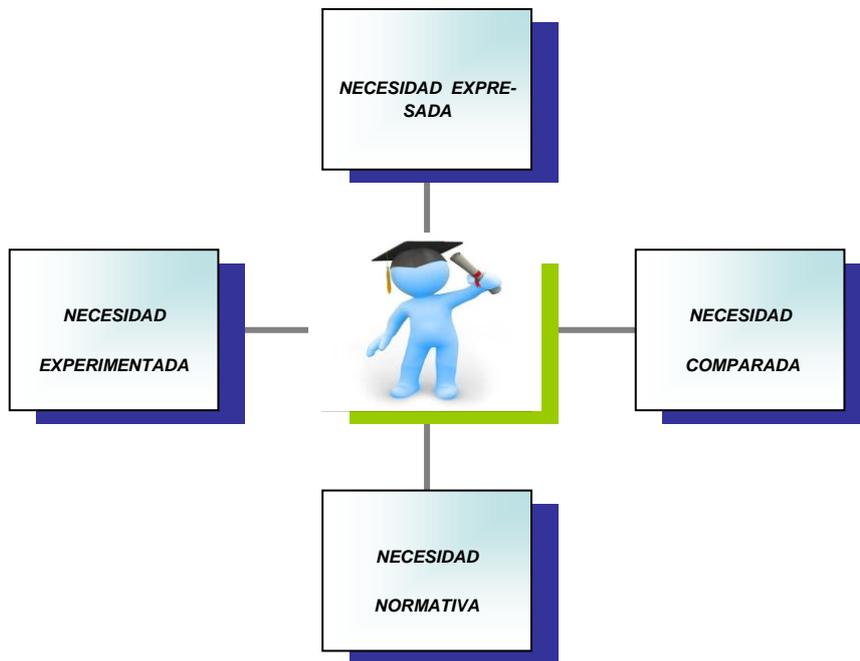
Brad, Shaw (1972) ha propuesto que las necesidades no pueden ser abordadas de manera aislada, sin considerar la forma en que son definidas. Por ello, creó una taxonomía de necesidades sociales que aún hoy arroja luz para delimitar diferentes tipos de necesidades. Para él, existen cuatro tipos de necesidades: las normativas, las experimentadas, las expresadas y las comparativas.

- **Necesidad normativa:** perciben la necesidad de una situación determinada.
- **Necesidad experimentada:** necesidad percibida individual o grupal.
- **Necesidad expresada:** necesidad puesta en acción mediante una solicitud, que condiciona una respuesta un servicio concreto.
- **Necesidad comparada:** es deducida por un observador exterior en sentido de comparación de un objeto.

Las necesidades formativas del profesional docente implican confluencia de saberes propios de su especialidad, en los que la planificación de las acciones, la participación y compromiso de quienes intervienen en los procesos son piedras de toque en múltiples organizaciones. Es común que investigadores, pedagogos y profesores subrayen que el análisis de necesidades es un eslabón relevante en el proceso consecuente de planificación.

Es así que los tipos de necesidades formativas que el autor hace mención determinan los aspectos fundamentales para potenciar los cambios necesarios para una educación acorde con las exigencias de la sociedad actual.

Gráfico 2: Tipos de necesidades formativas



Fuente: Basado en la Clasificación de las Necesidades Sociales Tema 2 según Brad Shaw, 1972 Pág. 5
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

La tipología de Cohen (1995) es muy simple, porque ya en ella, las necesidades formativas son clasificadas en función de su procedencia, limitando a dos los tipos existentes:

Necesidades del sistema: tienen origen en las exigencias generadas como resultado de la implantación de reformas de origen exterior a los centros docentes.

Necesidades del profesorado: se originan como consecuencia del ejercicio profesional, sean de tipo personal o de carácter grupal o compartido.

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

1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.

Joyce (1980) citado en Villar, (1990 P. 341-342), expresa que «... el desarrollo del profesorado debe también satisfacer las necesidades de los docentes, de manera que puedan hallar una gratificación personal en su labor profesional y que ésta incentive su motivación profesional...»

La evaluación se encuentra presente en todas las actividades, efectivamente dentro del campo educativo, es de fundamental importancia, permite encontrar con la realidad de la institución educativa y proporciona al docente herramientas para mejorar. El docente desempeña una función que ha sido encomendada por la sociedad y por las familias de los alumnos. Este precepto incluye para el docente establecer el grado en que cada estudiante está logrando los aprendizajes difundidos necesarios a través del currículo.

Por tanto el docente está llamado a ser un innovador decidido, no solo en el campo pedagógico sino también en valores éticos y morales que le permita una sana convivencia con todos los involucrados, la calidad educativa depende de la formación del docente, es de valor incalculable lo que se tiene a mano, los recursos tecnológicos y toda una gama de información y ayuda que brinda si se maneja técnica y adecuadamente.

Claro está que es tarea fundamental de los directivos de las instituciones educativas buscar mecanismos, medios necesario para que sus docentes se encuentren debidamente capacitados, puesto que la sociedad se encuentra en un vertiginoso cambio, que el docente tiene que buscar estrategias y nuevas posibilidades, para que sus estudiantes adquieran aprendizajes significativos, construyan sus propios conocimientos, sean críticos, reflexivos de esta manera estén preparados para enfrentar la sociedad cambiante y pueda insertarse de manera óptima en el campo laboral.

El análisis de las necesidades formativas tiene como el objetivo definir las áreas en las cuales se han alcanzado las metas deseadas o hay que mejorar en el futuro. Los resultados de las evaluaciones de necesidades serán utilizados para acciones tales como planificación o búsqueda de soluciones mediante la planificación de una propuesta.

1.1.4. Necesidades formativas del docente.

La formación se concibe como un proceso social y cultural que obedece al carácter de la integridad del desarrollo de la capacidad transformadora humana que se da en la dinámica de las relaciones entre los sujetos en la sociedad, en constante y sistemática relación, capaz de potenciar y transformar su comportamiento en el saber, hacer, ser y convivir. (Fuentes, 2008)

El docente, por lo tanto, ya no es un mero transmisor de saberes técnicos, sino que se convierte en un tutor, un “acompañante” en el proceso de enseñanza-aprendizaje dirigido al

trabajador, de modo que la enseñanza esté centrado, fundamentalmente, en el estudiante, como auténtico protagonista del proceso. Ante el nuevo rol del profesor, sus competencias básicas también se ven modificadas. Por lo que tendría que adquirir estas competencias para conseguir la calidad de la que hace referencia anteriormente. (Nelli, 2011)

Siendo la capacitación docente un apoyo para que el maestro esté continuamente innovado en su quehacer pedagógico, debido al constante cambio de la sociedad, el docente debe aprovechar los cursos que imparte el Ministerio de Educación, darle importancia a la auto capacitación, buscar estrategias que le permitan auto capacitarse. Además el Ministerio de Educación, tiene que propiciar pasantías internacionales a fin de compartir experiencias educativas y aprovechar para innovar dentro del sistema educativo.

Gráfico 3: Tarea del docente



Se prepara.- Es decir, conoce el área del saber que enseña, sabe cómo enseñar la asignatura, sabe cómo enseñar en general y cómo aprenden las personas.



Prácticas docentes.- Tiene un mayor impacto; diseñar clases efectivas que se organizan en unidades coherentes de aprendizaje; planificar para hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de maximizar el aprendizaje; selecciona y utiliza los recurso, equipos y materiales de manera adecuada y monitorea el progreso y logro de los estudiantes.

Fuente: Anderson, 1991 citado en Hunt, 2009

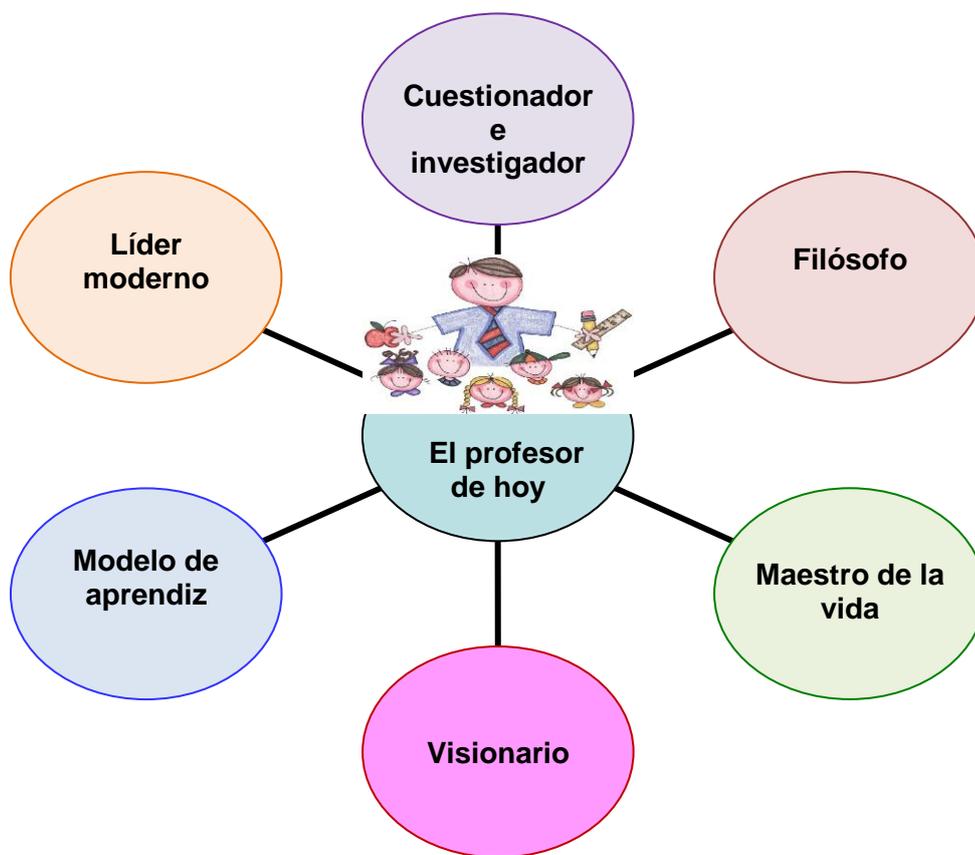
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

En el campo educativo el docente debe ser un profesional actualizado para contribuir significativamente al desarrollo estudiantes capaces de ser competitivos esto es personas creativas, reflexivas, críticos que generen cambios en la sociedad y por ende al país.

Esto se logra con la necesaria formación, los medios materiales, tecnológicos e instrumentos necesarios para el desempeño diario; por otro lado el ser humano a través de la his-

toria su constante siempre ha estado encaminado a su afán de perfección esto significa hacer las cosas bien y con el menor costo posible mejorando su imagen que le permita atraer más clientes. El docente de hoy, por las exigencias de su práctica, es un profesional que toma decisiones, flexible, libre de prejuicios (actitud de anteponerse y rectificar a tiempo), comprometido con su práctica porque reflexiona sobre la misma y le aporta elementos de mejora.(Tejada, 1995 Pág. 26)

Gráfico 4: El profesor de hoy



Fuente: Tejada, 1995 Pág. 26
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

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

Existen diversos modelos para realizar el análisis de las necesidades, provenientes de diversos ámbitos de la formación y de la intervención, así tenemos:

El modelo de Rosett, propone cuatro elementos fundamentales que ayudarán en el análisis de necesidades, centrándose fundamentalmente en el tipo de información que se busca, con el fin de llegar al rendimiento satisfactorio y deseado, los elementos de este modelo inician con la determinación de “situaciones desencadenantes, de donde partimos y hacia dónde vamos”, las que sin duda constituyen el eje de este análisis, para luego pasar al “Tipo de información que buscamos: óptimos, reales, sentimientos, causas y soluciones”, elemento clave para delimitar y filtrar toda la investigación y poder realizar el análisis obteniendo la información precisa.

Las “Fuentes de información” es otro de los elementos que propone en su modelo, el que busca sin duda que la obtención de la información provenga principalmente de los involucrados; es así que se debe contar con las “Herramientas para la obtención de datos”, estas herramientas deben ser las necesarias y acordes para recabar la información y datos de forma precisa. (Rosett, 1969)

El modelo de Kaufman en cambio desarrolla un modelo de planificación de las instituciones un poco complejo que se basa en 18 pasos y sin duda da mucha importancia a la evaluación de las necesidades y esta se encuentra enmarcada en los siguientes elementos: “Participantes en la planificación (Ejecutores, Receptores y sociedad)” no hay duda que las personas constituyen un valor fundamental en el proceso del análisis de las necesidades y no se limita tan solo a un grupo de personas, sino más bien se encuentra enfocado a un universo amplio.

La “Discrepancia en lo que es y lo que debiera ser” “Priorización de necesidades”, con estos elementos centrales, propone pasos o etapas para realizar el análisis de las necesidades, estos son: “Tomar la decisión de planificar” constituye el pilar fundamental en el análisis, si no hay la decisión, difícilmente se puede llevar a cabo este proceso, seguido a esto es muy importante “Identificar los síntomas del problema” con el fin de detectar cuáles son los problemas por los cuales se debe trabajar; para poder llegar a esto es necesario “Determinar el campo de planificación”, es decir el área o hasta que estamentos abarcará el proceso de análisis y posterior planificación, con el fin de poder involucrar a toda la comunidad. “Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación” es uno de los pasos o etapas más importantes del proceso ya que de esto depende el éxito, la participación activa de los interesados hace que el proceso establezca de manera fiel y coherente los aspectos a trabajar.

“Determinar las condiciones existentes, en términos de ejecuciones mensurables” “Determinar las condiciones que se requieren en términos de ejecuciones mensurables” Establecer las condiciones existentes y las que se requieren para el proceso es de mucha importancia con el fin de contar con aspectos reales y que abarcan todos los aspectos a analizar. “Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación” siempre existe la presencia de diferencias entre las personas que forman el grupo de trabajo, lo importante y fundamental es trabajar por crear espacios donde el diálogo libre y espontáneo sea la clave para solucionar las divergencias que existan dentro del proceso, teniendo en cuenta que como seres humanos somos complejos y podemos tener diversas posturas. (Kaufman 1987)

El modelo de Cox une el análisis de las necesidades a los problemas que presenta la comunidad, seguido a esto está la elaboración de una guía para resolver los problemas detectados en la comunidad, este modelo abarca los siguientes aspectos, que son necesarios con el fin de obtener un análisis veraz “La institución” aspecto esencial que sin la presencia de la institución sería imposible realizar el análisis. Toda institución educativa debe apuntar siempre a una constante capacitación y formación de sus docentes, y todo el personal que labora en la misma.

“El personal encargado para resolver la problemática” es de gran importancia, dicho personal deben ser personas idóneas, transparentes frente a los procesos y especialmente personas que ayuden a mejorar la institución, que sean un equipo de trabajo en posesión de las mejoras que se implantarán en la institución. “Los problemas, como se presentan para el profesional y los implicados” la delimitación de los problemas que se presentan es lo primordial en este proceso, sin la detección de dichos problemas es casi imposible trabajar para poder solucionarlos, la problemática presente en la institución es la puerta de entrada para el cambio constructivo que se desea lograr en la misma.

Delimitar el “Contexto social del problema” es una tarea que se debe realizar con el fin de detectar las carencias ¿Que las origina?, ¿Qué impacto ocasiona a la comunidad educativa?, ¿Qué aspectos sociales toca la problemática? “Características de las personas implicadas en el problema”, es otro elemento importante, las características y capacidades propias de los individuos que intervienen son las que hace posible que la evaluación o análisis sea lo más cercano a su realidad y cubra sus necesidades.

La “Formulación y priorización de metas” con el fin de que éstas conduzcan a los deseos de la comunidad educativa, particularmente la de los docentes, de la formulación y priorización

de las metas de ello dependerá el éxito del proceso, que en ocasiones los fracasos se deben a la falencia en delimitar las metas que llevan a la obtención de grande logros y satisfacciones personales y de la colectividad; junto con esto no debemos dejar de lado las “Estrategias a utilizar” que no dejan de ser el conjunto de actividades que se diseñan con el fin de obtener de manera eficiente y eficaz las metas formuladas. Las “Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias” es más que el sistema o método que el personal encargado desarrolla para ejecutar y obtener lo deseado, las tácticas son útiles para ordenar los recursos necesarios y alcanzar un fin, con ellas se reducen los márgenes de errores que no da espacio a acciones espontáneas o inesperadas.

Otro de los aspectos que tiene gran incidencia en el proceso es la “Evaluación” que sin duda constituye el mecanismo para medir el proceso ya sea de forma cuantitativa o cualitativa, toda evaluación se transforma en una herramienta para calcular y concluir que tan efectivo es la enseñanza aprendizaje, las correcciones que se deben tomar los mismos que conducen a la “Modificación, finalización o transferencia de la acción” que encierra todo cuanto se debe mejorar y las acciones a tomar con el fin de poder optar por un cambio radical que mejore la calidad del servicio educativo. (Cox, 1987)

Modelo deductivo, inicia con la identificación y selección de las metas, todas las reglas y procesos que se lleven a cabo ayudan a deducir conclusiones finales a partir de supuestos, lo que comúnmente se los conoce como premisas. En este lo característico de este método es o pasar de lo general a lo particular de forma que parte con enunciados universales, utilizando instrumentos científicos y luego se deducen enunciados particulares. Un análisis deductivo puede llegar a favorecer la comprensión de los problemas o falencias, sin embargo es necesario aclarar que estos modelos de análisis de necesidades, son solo modelos, que una vez aplicados en el área pueden ayudar a obtener resultados y ganar mucho en el terreno de las necesidades de formación que tienen particularmente los docentes.

En el siguiente cuadro se presenta de manera resumida los tipos de modelos de análisis de necesidades según: Rosett, Kaufman, Cox. Y Modelo deductivo.

Gráfico 5: Tipos de modelos de necesidades

TIPO DE MODELO	ASPECTOS IMPORTANTES
MODELO DE ROSSET	<ul style="list-style-type: none"> • Situaciones desencadenantes. • De donde partimos y hacia dónde vamos. • Tipo de información que buscamos: óptimos, reales, sentimientos, causas y soluciones. • Fuentes de información herramientas para la obtención de datos.
MODELO DE KAUFMAN	<ul style="list-style-type: none"> • Tomar la decisión de planificar. • Identificar los síntomas del problema. • Determinar el campo de planificación. • Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación. • Determinar las condiciones existentes, en términos de ejecuciones mensurables. • Determinar las condiciones que se requieren en términos de ejecuciones mensurables. • Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación.
MODELO DE COX	<ul style="list-style-type: none"> • La institución • El personal encargado para resolver la problemática • Los problemas, como se presentan para el profesional y los implicados. • Contexto social del problema. • Características de las personas implicadas en el problema, formulación y priorización de metas. • Estrategias a utilizar. • Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias. • Evaluación. • Modificación, finalización o transferencia de la acción.
MODELO DEDUCTIVO	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación y selección de las metas. • Enunciados o supuestos. • Deducir enunciados particulares, obtener resultados y ganar mucho en el terreno de las necesidades de formación.

Fuente: Revista Electrónica desarrollo profesional 10 de Marzo 2006

Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

Los autores mencionados proponen aspectos importantes para conseguir un eficiente análisis de necesidades de los cuales el modelo de Kaufman a pesar de ser amplio enmarca varios aspectos para que el análisis de como resultado información precisa. Todos los modelos citados dependiendo como se ejecute llevarán a tener resultados reales, sobre todo luego de análisis se tomen las mejores alternativas de mejora.

1.2. Análisis de las necesidades de formación

La Constitución política de nuestro país establece en su Art. 26 que "la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado", y en el artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad. Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI).

Una educación de calidad, es esencial para el aprendizaje verdadero y el desarrollo humano, donde el estudiante logre desarrollar al máximo sus posibilidades dentro de un ambiente atractivo y motivador, así como la existencia de detalles en mobiliario y equipamiento adecuados, o la naturaleza del entorno doméstico de los estudiantes. Además de facilitar la transmisión de conocimientos y aptitudes necesarios para triunfar en una profesión y romper el ciclo de pobreza. La educación actual debe destruirlos y mostrar un horizonte libre. La nueva educación es una revolución. (Montessori, 1934d)

El sistema educativo será de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos, los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados que generan contribuyan a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspira el país.

Los docentes que son parte de este trabajo investigativo manifiestan la necesidad de continuar en una carrera académica que les permita obtener los recursos necesarios para aportar de manera óptima en el desarrollo de su labor educativa. La sociedad avanza a un ritmo acelerado el docente no puede quedarse al margen tiene que caminar a la par aprovechar los beneficios que ofrecen las nuevas tecnologías y la comunicación de esta manera contribuyan a que los estudiantes logren aprendizajes significados y sean entes competitivos, de manera que contribuyan al cambio de la sociedad con su aporte científico y tecnológico fruto de una nueva educación.

Gráfico 6: Necesidades formativas de los docentes



Fuente: Conferencia Internacional de la UNESCO celebrada en Ginebra 1996
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

1.2.1. Análisis organizacional.

Constituye un contexto clave para el desarrollo del currículo, el aprendizaje de los estudiantes y la actividad que realizan los docentes, lograr la eficiencia será el objetivo el mismo que sólo es posible mediante la organización.

La organización es el establecimiento de la estructura y procesos necesarios para la sistematización racional de los recursos, mediante la determinación de jerarquías, funciones y actividades, con el fin de simplificar el trabajo. (Munch, 2011)

Existen distintos tipos estructuras organizacionales, todo depende del tamaño, recursos y servicios de la institución, los más usuales son:

- Organización lineal o militar.
- Organización línea funcional.
- Organización staff.
- Organización por comités organización matricial.

La institución donde se desarrolla el trabajo investigativo emplea una técnica de organización circular en los niveles jerárquicos, el mismo que tiene su ventaja que se encuentra descentralizado la autoridad y las responsabilidades.

Como se visualiza en la imagen siguiente.

Gráfico 7: Organigrama



Fuente: Plan Educativo institucional
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.

Las diversas estructuraciones que se han dado en el sistema educativo ecuatoriano en los últimos años.

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

La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional. Ley Orgánica de Educación Intercultural, directrices de la Educación, Art.27.

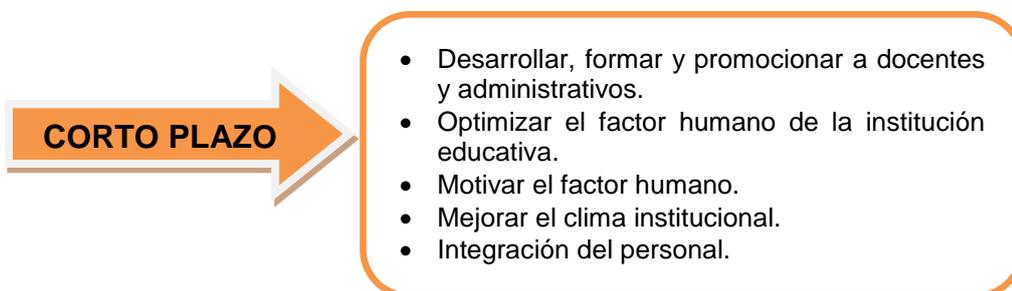
Todos estos cambios siempre apuntan a mejorar el sistema educativo en todos sus ámbitos, tarea nada fácil y por tanto llena de obstáculos y falencias que se deben ir corrigiendo; la educación es uno de los pilares fundamentales en el desarrollo de la sociedad, es necesario poner énfasis en la capacitación docente para proyectarse a un futuro prometedor puesto que es casi imposible pensar en una educación de calidad sin maestros innovados en todo lo concerniente a su práctica docente que contribuya a un aprendizaje de calidad en el docente.

La educación hoy se proyecta especialmente en:

- Las prácticas docentes para conseguir la formación deseada en los estudiantes.
- Fundamentar criterios normativos para la construcción y distribución de los espacios escolares.
- Satisfacer los requerimientos pedagógicos y mejorar la calidad de la educación.
- Capacitación y formación constante de los docentes con el fin de que su actualización beneficie el sistema educativo y lograr así un mejor desempeño.

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

Metas organizacionales a corto plazo: estas son las que se fijan para cumplirse en un plazo de un año, requieren cubrir con más urgencia en la institución educativa Plan Operativo.



Metas organizacionales a mediano plazo: las metas a mediano plazo, permiten profundizar mucho más el proceso para determinar las metas organizacionales los mismos que duran de 2 a 3 años Plan Operativo.



MEDIANO PLAZO

- Delimitar el perfil de docentes -personal de la institución.
- Determinar los puestos de trabajo-requisitos necesarios para perfil que se desea.
- Señalar los planes de formación, promoción y motivación del personal.
- Revisar nuevos estilos de dirección y liderazgo.
- Implementación del modelo organizacional (gestión y participación).

Metas organizacionales a largo plazo: son aquellas metas dirigidas a detectar modificaciones en el entorno y que permiten introducir medidas necesarias a los procesos educativos y administrativos de la institución. Estas metas deben responder a las exigencias competitivas del sector y a los perfiles profesionales de los docentes, los mismos que son mayores o iguales 5 años Proyecto Institucional.



LARGO PLAZO

- Posición en el mercado (institución educativa de calidad)- docentes altamente capacitados.
- Innovación tecnológica.
- Desarrollo y aplicación de nuevos métodos de aprendizaje y formación docente.
- Fijar objetivos para el uso, la adquisición y el mantenimiento del aspecto financiero de la institución educativa.
- El área directiva de la institución fija objetivos, con el fin de que todos sean corresponsables de la gestión.
- Desarrollar, formar y promocionar a docentes y administrativos.
- Optimizar el factor humano.
- Motivar el factor humano.
- Mejorar el clima institucional.
- Integración del personal.

Son muchos los cambios que visualizan en todos los aspectos, económico, social y porque no decirlo que la educación también es influenciada por estos cambios vertiginosos en los cuales algunos caen en la tentación de quedarse en el “pasado”. Inmersos en una variación constante de productos y servicios. La educación no puede quedarse al margen de ello, al igual que la formación de los docentes, estos cambios transforman toda la sociedad. Las tecnologías ofrecen una gama de conocimientos que son necesarios para desenvolverse en el área pedagógica, un profesional que no se actualice ni se capacite constantemente desconocerá en poco tiempo casi el 80% de los conocimientos que se utilice. Es primordial fijarse

unas metas a corto, mediano y largo plazo, con el fin de poder cubrir las necesidades educativas y formativas en la institución.

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Es fundamental para las instituciones educativas, contar con recursos necesarios para la actividad educativa. De los recursos depende en gran medida la calidad educativa, estos pueden ser tecnológicos, pedagógicos, didácticos, entre otros, estos ayudan a conseguir las metas deseadas, la metodología y los recursos están al servicio de la institución.

Para la aplicación de los recursos es importante el “saber hacer”, que no es otra cosa que la metodología que se emplea dentro del quehacer educativo, el establecimiento puede contar con muchos recursos pero si no sabe cómo emplearlos no contribuye en el desarrollo de las actividades formativas.

La institución donde se desarrolla el trabajo investigativo tiene como fortalezas el contar con los siguientes recursos:

- Tener acceso a los cursos que ofrece el Ministerio de Educación.
- Realizar convenios con otras instituciones.
- Departamento médico.
- Departamento de orientación vocacional.
- Sala de audiovisuales.
- Laboratorio de ciencias naturales.
- Biblioteca y material didáctico necesario.
- Infraestructura adecuada y funcional.
- Docentes con espíritu de colaboración.
- Salón de uso múltiple.
- Capilla sala de profesores.
- Comedor estudiantil.
- Bar canchas deportivas.

1.2.1.4. Liderazgo educativo.

Es uno de los componentes fundamentales para lograr el éxito en las instituciones educativas; es así como a lo largo de la historia han existido hombres que con su liderazgo han cambiado los destinos de la humanidad inyectando su carisma, idea, objetivo y capacidad de dirigir un grupo humano movidos por la convicción citamos algunos de ellos: Jesucristo, Napoleón Bolívar, Juan Pablo II un sinnúmero de líderes que han contribuido al cambio de la sociedad encaminando a la ejecución de ciertas metas.

El liderazgo educacional une el proceso de enseñanza con proceso de educación integral y dedica más tiempo a la relación personal con las familias, docentes y estudiantes con el fin de buscar colaboradores para vencer las dificultades, detectar los avances y progresos e involucrar a los padres en el proceso educativo.

Un líder es una persona que inspira confianza y respeto, y que posee el don de mando y la capacidad de persuasión para que la gente lo siga por convencimiento. (Munch, 2011)

La teoría administrativa desde sus inicios (con los análisis teóricos de Taylor y Fayol) ha buscado la forma más eficiente y efectiva de generar productividad, evolucionando en sus conceptos y apreciaciones sobre los factores predominantes en una buena administración y gestión de recursos dentro de las organizaciones.

Esta evolución ha llevado a que la teoría administrativa no solo se concentre en las “empresas” cuyo fin último es el lucro, sino que se haya ampliado hacia otras organizaciones que siendo de carácter social tienen como finalidad ulterior el desarrollo social; dentro de esta última se encuentra la institución educativa, la misma que requiere en primera instancia una dirección administrativa eficiente, eficaz y de calidez que sin embargo no se disperse en su finalidad de servicio a la colectividad, es decir el formar ciudadanos y ciudadanas con competencias intelectuales y morales capaces de transformar la realidad en la que se encuentran.

Los hechos anteriormente expuestos suponen un cambio de mentalidad en la forma de dirección de las organizaciones lo que requiere conocer profundamente los diferentes tipos o estilos de liderazgo, lo que permitirá fortalecer uno de ellos o aplicar coordinadamente más de uno, siempre en beneficio de los estudiantes que se educan en los centros educativos y específicamente en el colegio Madre Bernarda.

Tomando en cuenta la obra de Gross, "Cinco Estilos de Liderazgo" (2008) los describe de la siguiente manera:

- 1. Directivo:** es aquel en el que el líder no solicita la opinión de sus subordinados y da instrucciones detalladas de cómo, cuándo y dónde deben llevar a cabo una tarea para luego examinar muy de cerca su ejecución. Es un estilo adecuado cuando la escasez de tiempo impide explicar con detalle los asuntos; si el líder ha generado un clima de confianza, los subordinados asumirán que el líder ha cambiado a este estilo de liderazgo porque las circunstancias así lo requieren.
- 2. Participativo:** es aquel en el que los líderes piden a los subordinados su opinión, información y recomendaciones, pero son ellos quienes toman la decisión final sobre lo que se debe hacer. Este estilo es recomendable para líderes que tienen tiempo para realizar tales consultas o que tratan con subordinados experimentados. El deseo de crear un espíritu de equipo alienta los planes, por lo que sus componentes tienen una motivación extraordinaria para ponerlo en marcha. Hampton, (1983) lo describe como aquel que le da importancia tanto a la tarea como a la persona.
- 3. Delegativo:** conlleva ceder a los subordinados la autoridad necesaria para resolver problemas y tomar decisiones sin antes pedir permiso al líder. Los líderes cuyos subordinados son maduros y tienen experiencia, o aquellos otros que desean crear una experiencia de aprendizaje para sus subordinados, no tienen más que delegar su autoridad y dejar bien claro el propósito de la misión. Sin embargo, el líder sigue siendo responsable en último término.
- 4. Transformacional:** "Transforma" a los subordinados retándolos a elevarse por encima de sus necesidades e intereses inmediatos, hace hincapié en el crecimiento individual tanto personal como profesional y en el fortalecimiento de la organización. Este estilo permite al líder beneficiarse de las aptitudes y conocimientos de subordinados con experiencia que podrían tener mejores ideas sobre cómo cumplir una misión. También obtiene buenos resultados cuando las organizaciones se enfrentan a una crisis, inestabilidad, mediocridad o desencanto. Para Bernal, el liderazgo transformacional, puede ser el más eficaz y adecuado para dirigir u organizar los centros de trabajo o dependencias, siempre hacia el cambio y hacia la mejora y, dado que se está frente a una situación caracterizada especialmente por la variable del "cambio", se presenta hasta ahora como el que

mejor se adapta a la situación que viven los centros de trabajo y dependencias de servicios educativos.

- 5. Transaccional:** utiliza técnicas como la de motivar a los subordinados a trabajar ofreciendo recompensas o amenazando con castigos, asignar las tareas por escrito, delinear todas las condiciones para que una misión se dé por completada y dirigir por excepción, es decir, dando a conocer solamente lo que el subordinado ha hecho incorrectamente.

La dinámica del liderazgo imposibilita algunas veces que podamos establecer parámetros generales o caracterizar el mismo de una forma global, en ese sentido se encuentra más práctico, sencillo y directo, que la caracterización se la realice por cada uno de los tipos o modelos generalmente aceptado, encontrando de esta manera una profundidad en el conocimiento y por lo tanto mayores elementos que permitan la identificación de la gestión administrativa con un tipo o modelo de liderazgo determinado.

En algún momento, todas las organizaciones entran en una discusión sobre cómo manejar su actividad administrativa, si, con una visión rígida o talmente elástica. Esta discusión lleva a meditar sobre la necesidad de mantener un ambiente gerencial o de liderazgo, o lo que es lo mismo, tener al frente de la organización un directivo o un líder, debiendo por lo tanto establecer con claridad la diferencia sustancial entre ambos caminos. Wanadoo, en la página web www.wanadoo.com, recoge en la categoría de Liderazgo, la diferencia entre Directivo y Líder, así señala que “según la definición clásica, directivo es quien realiza tareas por medio de otras personas. Se puede planificar, orientar, controlar, contratar, delegar, asignar, organizar, motivar, exigir disciplina o hacer a diario cualquier otra cosa que hacen los directivos, pero independientemente de la actividad realizada, se estará trabajando con el propósito final de alcanzar un objetivo. [...] la función del líder consiste en definir nuevos objetivos, revisar y reciclar los antiguos o emprender nuevas líneas de actuación”. De esta definición podemos colegir que el directivo o gerente es aquel individuo que se encuentra en la organización para hacer cumplir las normas, para generar y mantener el “orden”, mientras que el líder debe “generar cambio”. De esta manera podremos establecer que el directivo existe cuando es capaz de desarrollar el proceso administrativo de forma eficiente y eficaz. Por lo tanto, un gerente, planifica y propone, es decir pone orden, elimina riesgos, vela por la situación organizacional en el corto plazo, hace razonamientos deductivos, organiza y asigna personal, toma decisiones de conformidad con la normativa institucional dentro de una estructura formal con el objetivo de cumplir metas, presentar resultados, mantiene el control de

las actividades dosificando energías e intenta evitar los malos resultados para estabilizar la institución.

El líder, trabajando con eficiencia y eficacia dentro de la institución, al tener una dinámica más flexible, cree que la diferencia se encuentra en el trabajo en equipo, donde la colaboración de los demás integrantes de la institución es determinante en el desarrollo de las actividades organizacionales. Innova, crea, propone alternativas, es positivo, con una conciencia verdadera de la realidad, yendo más allá de la visión institucional, para crear una nueva realidad, materializando el sueño que ha inspirado en los demás.

Los líderes saben que el cambio es progreso, y para atenuar el temor que produce, marchan siempre en primera línea. Son conscientes de la necesidad de adoptar el enfoque “yo iré primero” para convencer a los demás que el enfoque no solo es esencial, sino que también puede ser positivo.

El liderazgo, entendido como un proceso de dirección a través del convencimiento, propone al directivo ir más allá del desempeño de su puesto en función del nombramiento, encontrándose preocupado y ocupado del desarrollo de los procesos al igual que del crecimiento integral de las personas. Así, prima un interés superior por lograr los objetivos y cumplir las metas, que además son compartidas por el equipo de docentes, personal de apoyo, padres de familia y alumnos. Morán (2008), afirma que los principales factores que han permitido a los directivos generar experiencias exitosas son: el trabajo en equipo, buena comunicación, adecuada visión y planeación, apoyo de colaboradores y libertad de acción, entre otros.

Asimismo, distingue como prácticas decisivas para lograr un liderazgo efectivo, el que los directivos tengan que:

- 1. Desafiar los procesos:** es decir, atreverse a innovar, a crear y a intervenir en los procesos establecidos.
- 2. Inspirar una visión compartida:** donde el beneficio colectivo trascienda más allá del conocimiento y potencial individual.
- 3. Habilitar a otros para que actúen:** entendiendo que el poder de decisión debe ser un ejercicio desconcentrado y compartido, para que “otros” sean también líderes y desarrollen sus potencialidades; es una nueva forma de promover la relación líder-liderados.

4. **Modelar el camino:** lo cual significa que cada líder tiene como una de sus más finas funciones la liberación permanente, desde sus posibilidades, de aquellos obstáculos que puedan inhibir el desarrollo del liderazgo de otros.

5. **Dar aliento al corazón:** es decir, que debe haber una fuerte carga anímica y motivacional generada desde la posición del líder hacia todos y cada uno de los colaboradores.



Fuente: Figura 6.12. Cualidades del líder educativo.
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

Existen estilos de liderazgo muy diversos que se ajustan a una serie de parámetros que cada institución, se ajusta de acuerdo al ambiente que le rodea. Aunque una de las maneras de lograr la máxima productividad es el estilo de liderazgo transformador que se distingue por un alto grado de interés en los resultados la teoría denominada Grid administrativo, o también rejilla o tablero administrativo que proponen Blake y Mouton (1973).

Gráfico 9: Cuadro organizacional de Grid

P R E O C U P A C I O N E S P O R L A G E N T E	9	Liderazgo 1.9 Consideración hacia las necesidades de la gente por tener relaciones satisfactorias. Conduce a un ambiente y a un ritmo de trabajo amistoso y confortable dentro de la organización				Liderazgo 9.9 La consumación del trabajo se logra por medio de la entrega de la gente hacia el mismo, interdependencia de un "meta común" dentro de la organización de relaciones de confianza				
	8									
	7									
	6			Liderazgo 5.5 Se logra un desempeño adecuado de la organización balanceando las necesidades por producir con el mantenimiento a un nivel satisfactorio, de la moral de la gente						
	5									
	4									
	3									
	2	Liderazgo 1.1 El mismo esfuerzo para el trabajo requerido es suficiente para mantenerse como miembro de la organización.				Liderazgo 9.1 Eficiencia en el trabajo resulta mantener los factores humanos a un nivel que interfiera lo menos posible con el proceso				
	1									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
		Bajo		PREOCUPACION POR LOS RESULTADOS				Alto		

Fuente: Figura 6.13. Grid gerencial. Estilo de liderazgo.

Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

La importancia de un liderazgo es aquel que transforma y se centra en los estudiantes y docentes, en los procesos de enseñanza – aprendizaje, asesorando, orientando, facilitando recursos, formando y evaluando.

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

Con los cambios que se está propiciando en el país todo con miras a ofrecer una educación con calidad y calidez, por ende todos los agentes educativos están llamados a unificar esfuerzos para que estos cambios realmente transformen la educación y a su vez a la sociedad.

En el año 2010, el Ministerio de Educación del Ecuador y como parte integrante fundamental del Plan Decenal de Educación, propone la puesta en ejecución del Nuevo Bachillerato General Unificado (BGU), el mismo que “tiene como finalidad la formación de jóvenes poseedores de valores humanos inspirados en el Buen Vivir, capaces de funcionar como ciudadanos críticos, cumplir sus responsabilidades y ejercer sus derechos individuales y colectivos en el

entorno comunitario, académico y del trabajo; que valoren y se involucren en dinámicas sociales de tipo intercultural, pluricultural y multiétnico, inclusivas y equitativas; conscientes de su identidad nacional, latinoamericana y universal; capaces de comprender conceptualmente el mundo en el que viven y de utilizar las herramientas del conocimiento científico, tecnológico y los saberes ancestrales, para transformar la realidad, como sujetos constructores del cambio”.

Los objetivos del BGU, se encuentran formulados de tal manera que su finalidad es la formación de los adolescentes y jóvenes en el desarrollo de competencias que les permitan, ser emprendedores, continuar con los estudios universitarios, insertarse en la sociedad como entes propiciadores de elementos que permitan el buen vivir, así como continuar aprendiendo por el resto de su vida.

En la actualidad el bachillerato en nuestro país, se ha visto envuelto en una serie de modificaciones, las que apunta a un gran objetivo, lograr la formación integral del ser humano, de acuerdo a las necesidades de la sociedad, con este fin se ha elaborado el perfil de salida de las y los bachilleres, que guía la labor docente en pro de su consecución.

Perfil de salida del bachiller ecuatoriano

El estudiante que se gradúa de bachiller deberá ser capaz de evidenciar las siguientes destrezas:

- **Pensar rigurosamente**

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

- **Comunicarse efectivamente**

Comprender y utilizar el lenguaje para comunicarse y aprender (tanto en el idioma propio como en uno extranjero y en una lengua ancestral quienes asisten a instituciones que son parte del Sistema Intercultural Bilingüe). Expresarse oralmente y por escrito de modo correcto, adecuado y claro. Además, participar de la Literatura y otras artes como una forma de expresarse y explorar el mundo.

- **Razonar numéricamente**

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

- **Utilizar herramientas tecnológicas reflexiva y pragmáticamente**

Utilizar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para buscar y comprender la realidad circundante, resolver problemas y manifestar su creatividad, evitando la apropiación y uso indebido de la información.
- **Comprender su realidad natural**

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

Los estudiantes deben indagar sobre su identidad, historia y ámbito sociocultural, participar de manera activa en la sociedad, y resolver problemas y proponer proyectos dentro de su ámbito sociocultural; lo cual implica aprender sobre sistemas políticos, económicos y sociales a nivel local, nacional e internacional, y utilizar estos conocimientos en su vida cotidiana.
- **Actuar como ciudadano responsable**

Regirse por principios éticos que le permitan ser un buen ciudadano: cumplir con sus deberes y conocer y hacer respetar sus derechos, además de guiarse por los principios de respeto (a las personas y al ambiente), reconocimiento de la interculturalidad, democracia, paz, igualdad, tolerancia, inclusión, pluralismo (social y cultural), responsabilidad, disciplina, iniciativa, autonomía, solidaridad, cooperación, liderazgo, compromiso social y esfuerzo.
- **Manejar sus emociones en la interrelación social**

Manejar adecuadamente sus emociones, entablar buenas relaciones sociales, trabajar en grupo y resolver conflictos de manera pacífica y razonable.
- **Cuidar de su salud y bienestar personal**

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

- **Emprender**

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

- **Aprender por el resto de su vida**

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

Por las características que presenta el bachillerato se hace urgente, responder y exigir las demandas de organización necesarias para poder responder a los desafíos y retos que implica formar a jóvenes desarrollando no solo conocimientos sino desde la formación en valores con equidad, libertad optimismo herramientas necesarias que le permita enfrentarse al campo laboral y la sociedad con sus contantes transformaciones.

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

Plan Decenal de Educación

El Plan Decenal de Educación 2006-2015 (PDE) es un instrumento de gestión estratégica, diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo. Su finalidad es mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad, que garantice el acceso de todos los ciudadanos al sistema educativo y su permanencia en él. El acompañamiento ciudadano a su implementación y gestión es importante, puede aportar en la identificación de nudos críticos y con propuestas de acciones viables que fortalezcan el logro de los objetivos. El Plan Decenal de Educación es una política de Estado con gran legitimidad social, ya que fue aprobada por cerca del 70 % de los votantes ecuatorianos en plebiscito nacional y luego ratificada con la aprobación de la Constitución del Ecuador en el año 2008. Se trata de una política de Estado por cuanto ha trascendido la gestión de dos gobiernos. El Plan Decenal de Educación es el resultado de un proceso de acuerdos que en el país vienen gestándose desde el primer Acuerdo Nacional “Educación Siglo XXI”, en abril de 1992. Es también un instrumento estratégico de gestión y una guía que da perspectiva a la educación para que, sin importar qué ministro o ministra ocupe el cargo, las políticas sean profundizadas.

Si bien el Plan Decenal es el producto concreto de una construcción ciudadana que requiere de la vigilancia de la sociedad civil para y durante su ejecución, la generación de propuestas por parte de los ciudadanos que apoyen y fortalezcan la concreción del PDE ha sido hasta ahora muy limitada. El objetivo es, entonces, potenciar las capacidades existentes, y propiciar así la generación de propuestas mediante el diálogo y la concertación entre la sociedad civil y el Estado.

Se ha visualizado algunos logros desde que se dio inicio dicho plan encaminados a garantizar la educación de todos los habitantes del Ecuador sin exclusión de cultura, clases sociales o género, un buen porcentaje de los habitantes han sido beneficiados; pero hay mucho por lo que cada docente está llamado a propiciar ese cambio puesto que en sus manos está lo más delicado de la sociedad sus educandos.

El Ministerio de Educación propuso, en el seno del Consejo Nacional de Educación - CNE, la formulación de un Plan Decenal de Educación motivado por la necesidad de integración entre el gobierno y la sociedad con miras a lograr el cambio que la sociedad requiere en materia de educación. El CNE es un organismo consultivo del sector educativo, conformado por representantes de la Unión Nacional de Educadores, la Confederación de Colegios de Educación Católica, la Confederación de Colegios de Educación Particular Laica, el Consejo Nacional de Educación Superior y la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, presidido por el Ministro de Educación. Este Consejo invitó a participar a otros actores del área educativa (Contrato Social, UNICEF, Ministerio de Economía, Comité empresarial, entre otros), y definió las líneas generales del Plan Decenal en la sesión del 16 de junio de 2006.

Luego, el Plan Decenal se abrió al debate nacional en más de 40 foros locales, regionales y nacionales con la participación de amplios sectores sociales, políticos y económicos, lo que permitió una construcción colectiva. En este Plan se recogen los compromisos internacionales de los que el país es signatario, los acuerdos nacionales y el trabajo de los ex ministros y ministras de Educación, permitiendo enfocar las bases de los próximos diez años.

Por petición del CNE, el 26 de noviembre de 2006 el entonces Presidente de la República Alfredo Palacio, convocó y puso a consideración de la ciudadanía, en Consulta Popular, las ocho políticas educativas que fueron aprobadas por más del 66, % de los votantes.

Tomado de: Plan Decenal del Ecuador Ministerio de Educación Pág.6

Todo cambio trae consigo nuevas expectativas, lo importantes es que conscientes de lo que ocurre, informados adecuadamente se participe de este cambio, que sin duda se espera que cubra un amplio sector mejorando la calidad de vida que favorece la autoestima y superación de las personas, donde se viva con dignidad, justicia y armonía.

1.3. Análisis de la persona

1.3.1. Formación profesional.

Con el vertiginoso cambio de la sociedad y dentro del sector educativo, para el docente constituye un reto para innovarse puesto que la educación dura toda la vida para contribuir con excelencia en la labor educativa con directrices claras que marcan la vida de los educandos y los motiva a ser forjadores de sus propios conocimientos y construyan su futuro en el campo socio afectivo y laboral de manera competente.

1.3.1.1. Formación inicial.

Es aquella que está enmarcada en los períodos iniciales del ser humano, como son la escuela y el colegio y lo encaminan hacia el mundo laboral, su objetivo es la inserción en la vida laboral. Esta formación es de suma importancia porque es el fundamento del proceso formativo de la persona, constituyen las bases del edificio que se comienza a construir en la vida profesional del individuo. Por lo mencionado es imprescindible, urgente una formación inicial especializada, nunca es suficiente la formación de los docentes para poder enfrentar la dirección de enseñanza aprendizaje.

Nardeli, G. (1999) al referirse a la formación inicial, expone que actualmente todos los análisis evidencian que los profesores sólo podrán contribuir a la conquista de una mayor calidad de la enseñanza si tuvieran autonomía intelectual, dominio de los contenidos y de las metodologías de enseñanza, competencias práctico reflexivas, repertorio cultural diversificado, visión ética, respeto personal por los alumnos.

1.3.1.2. Formación profesional docente.

En la actualidad es uno de los elementos del sistema educativo imposible de descuidar, se tornaría un verdadero desastre para la educación pensar que esta no cuenta con docentes altamente preparados. Para lograr entrar y competir en diversos ámbitos sociales, se necesi-

ta que sus docentes se encuentren altamente capacitados, lo que permitirá competir y estar al nivel de otros países, “es necesario que el docente se prepare constantemente en el área que demuestra más aptitudes y habilidades, que sin duda harán que se presente seguro y especialmente cubra las necesidades y exigencias educativas del mundo de hoy”.

Tomado de: Los estándares UNESCO de competencias en TIC para docentes (ECD-TIC)

Proporciona un marco de referencia que permite a los proveedores de formación profesional de docentes [facultades de educación y normales superiores] vincular en sus cursos estos objetivos políticos amplios que buscan mejorar la educación y el desarrollo económico.

“Los profesores tienen cada vez menos, como tarea única el inculcar conocimientos y cada vez más el papel de despertar el pensamiento. El profesor, al lado de sus tareas tradicionales, está llamado a convertirse en un consejero, un interlocutor; más bien la persona que ayuda a buscar en común los argumentos contradictorios, que la que posee las verdades prefabricadas; deberá dedicar más tiempo y energías a las actividades productivas y creadoras; interacción, animación, comprensión y estímulo”. (Martínez, 2000)

1.3.1.3. Formación técnica.

En la actualidad la formación técnica es aquella que basa sus conocimientos y formación más en los aspectos prácticos como por ejemplo: un técnico en reparación de motores, electricista, etc., esta formación se encarga de preparar a las personas para optar por trabajos en forma inmediata, son personas prácticas, reparan en forma técnica pero no saben específicamente el funcionamiento.

El Programa Iberoamericano de Formación Técnica Especializada ha tenido como objetivo esencial desde su creación en 1987, contribuir al desarrollo, modernización y fortalecimiento de las instituciones públicas iberoamericanas, a través de la capacitación técnica de recursos humanos, teniendo en cuenta la transversalización del enfoque de género y de inclusión de pueblos indígenas. La finalidad del Programa es fomentar la prestación de servicios públicos, mejorando la atención e integración de la ciudadanía en una administración pública más eficiente, accesible y democrática. (PIFTE, 1987)

1.3.2. Formación continua.

Se entiende por formación permanente o continua toda formación que sirve para el perfeccionamiento de las personas y de beneficio para la sociedad, la misma que no termina sino que siempre se encuentra en la búsqueda de nuevos conocimientos a lo largo de las diferentes etapas de la vida. En la actualidad se cuenta con muchos medios para acceder a la misma, de tal manera que se adquiera nuevos conocimientos, se desarrolle destrezas independientemente de la edad de la persona, para el maestro constituye un recurso muy eficaz que lo convierte en competente, reflexivo, creativo e investigativo, por tal motivo el Ministerio de Educación preocupado por la educación permanente de los docentes y con el objetivo de lograr una educación de calidad y calidez viene realizando convenios con universidades y ofreciendo diferentes cursos SÍPROFE.

Lograr que todos los maestros tengan la posibilidad de proseguir su formación profesional, conlleva implementar modalidades diversas, adecuadamente articuladas y coherentes, que atiendan las necesidades de aprendizaje de los maestros, favorezcan el mejoramiento de su práctica docente y eliminen las prácticas burocráticas que desalientan su aprovechamiento; esta diversidad de opciones no debe ir en menoscabo de la calidad. Además, los maestros deben acreditar su capacidad para ejercer la profesión durante su permanencia en las escuelas. (Morduchowicz, 2002)

La vida del ser humano es una constante formación y dura toda la vida desde su formación inicial que es la base fundamental en el que se sostienen todos los futuros conocimientos, con el correr de los tiempos va adquiriendo nuevas preparaciones, fortaleciendo los que ya posee, consiguiendo logros en el campo profesional y laboral, otras veces con una preparación técnica que le permite insertarse y optar por un trabajo mejor remunerado.

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

Es difícil determinar el impacto de un docente sobre la formación completa del estudiante, es decir, preparar a los estudiantes para la vida y la participación en la sociedad democrática, para futuros estudios y para el trabajo y el emprendimiento. Adicionalmente, se sabe que los docentes no son los únicos que tienen impacto sobre el aprendizaje y la formación de los estudiantes, puesto que otros factores tales como las características de los estudiantes, el contexto, el hogar, el desempeño de los directivos y la gestión de la escuela también lo ha-

cen. Aun así, sí existen estudios que logran determinar la influencia que tienen los docentes sobre el aprendizaje de los estudiantes.

Estos estudios han determinado que un sólo docente sí puede tener impacto en el aprendizaje de sus estudiantes, un excelente profesor tiene influencia sobre el aprendizaje de todos sus estudiantes, independiente del nivel de heterogeneidad de su clase aunque el impacto que los docentes pueden tener sobre el aprendizaje de sus estudiantes no parezca ser tan grande, sí es significativo. El hecho que un sólo docente puede tener impacto sobre el aprendizaje de un estudiante tiene implicaciones interesantes, por ejemplo, aún en una escuela que no sea considerada tan buena, un docente puede lograr que sus estudiantes mejoren su rendimiento escolar. (Wright et. al, 1997 citado en Manzano, 2001)

En el terreno de una formación continua, con el incremento de las demandas de aprendizaje, sin duda la formación del docente lleva consigo mayores oportunidades y competitividad en el campo educativo por tanto requiere de innovación continua para lograr un desarrollo educativo dentro de las aulas, de tal manera que los estudiantes tengan la oportunidad de ser actores de su propio aprendizaje significativo, y sean competitivos en el campo laboral.

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

Entre los tipos de formación que el docente de hoy debe poseer para ser gestor de una nueva sociedad:

- **Formación metodológica:** conocer las claves y los principales métodos de la didáctica con el fin de intervenir correcta y coherentemente en las aulas.
- **Formación tecnológica:** conocer, diseñar, elaborar y utilizar los instrumentos de trabajo, los recursos didácticos y las técnicas concretas para realizar una acción formativa.
- **Formación didáctica específica:** conocer los elementos didácticos que determinan y diferencian el aprendizaje de las diversas materias, temas, profesiones o puestos de trabajo.
- **Formación sobre la propia profesión:** estar al día sobre lo que su propio ámbito profesional requiere. Actualmente se demanda una actualización constante y completa del profesorado. Formación del profesor. (Martínez, 1999)

1.3.5. Características de un buen docente.

Las características que debe tener un buen docente, pasa por una serie de cualidades que debe reunir, entre las que se considera de suma importancia que el docente se encuentre identificado con lo que es y hace, ya que de esto dependerá su desempeño y especialmente su labor en cualquier institución educativa en la que se encuentre. Las características más importantes que se considera se deben tener en cuenta a la hora de ser un docente son:

- Ser jovial, alegre, optimista, con buen sentido del humor.
- Ser humano, amigable, comprensivo.
- Interesarse en sus alumnos y tratar de comprenderlos.
- Procurar hacer interesante su enseñanza, despertar el deseo de trabajar, convertir su labor en una actividad placentera.

1.3.6. Profesionalización de la enseñanza.

La profesionalización de la enseñanza significa que, además de la competencia específica en la disciplina, se precisa también una buena dosis de habilidad para la conducción de la tarea de enseñar.

Así pues, en la discusión internacional para la mejora de la enseñanza se reconoce el camino de la profesionalización de los docentes como eje conductor de los esfuerzos para lograr una educación de calidad, al alcance de todos y con mejores resultados, los aprendizajes que el docente debe tener: la psicología de las profesiones, el conocimiento profesional de los docentes, la pedagogía académica, el impacto de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), las competencias y la evaluación.

Es un proceso continuo y las metas que se imponen, se van alcanzando de forma gradual; un proceso de profesionalización de la persona y para que sea óptimo deben cumplir con los requisitos educativos que faciliten el desempeño académico en la labor docente, mediante un trabajo dinámico y que superen las expectativas de la comunidad educativa.

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

Con todo lo estudiado al momento, es casi imposible pensar en una labor educativa sin capacitación constante y como parte del desarrollo educativo sostenible que debe darse en las instituciones. La capacitación en los niveles formativos es esencial para poder contribuir a la educación de calidad que aspiran todos quienes ejercen la labor docente y poder entregar a la sociedad seres humanos que sepan enfrentar los desafíos, estos necesitan tener una buena base formativa que les facilite incursionar en el mundo laboral, con conocimientos actualizados y que se puedan llevar a la práctica en el lugar que se desempeñen.

Es un gran desafío para la educación hoy y siempre el tratar de conjugar los conocimientos que se adquieren con la práctica laboral o profesional del egresado. Este proceso solo se logrará si se asume la conciencia de una capacitación permanente tanto del docente como de todos quienes intervienen en el proceso educativo en la institución a la cual pertenecen, los docentes no sólo tienen que encontrarse dotados de ciencia y tecnología sino también de ética y valores, para una buena convivencia donde reine la solidaridad evitando conductas egoístas e individualistas y el factor común sea compartir el trabajo en equipo, que a su vez favorece al aprendizaje cooperativo, promoviendo un aprendizaje significativo partiendo desde la realidad y los conocimientos previos que poseen los educandos. (El desarrollo profesional de los docentes Cap. 6 OEI)

1.3.8. Las tecnologías de la información y la comunicación – TIC, en los procesos pedagógicos.

La incorporación de las TIC en la educación ha abierto grandes posibilidades para mejorar los procesos de enseñanza y de aprendizaje. Sin embargo, no es suficiente con dotar a las escuelas de computadores. Hace falta abordar, al mismo tiempo, un cambio en la organización de las escuelas y en las competencias digitales de los profesores. También es necesario avanzar en la incorporación de las nuevas tecnologías en los entornos familiares para reducir la brecha digital. Este libro ofrece distintas reflexiones y puntos de vista sobre el papel que desempeñan las nuevas tecnologías, y profundiza en el debate sobre el sentido educativo de las TIC. (Carneiro, 1970)

La incorporación de las TIC en la educación ha abierto grandes posibilidades para mejorar los procesos de enseñanza y de aprendizaje. Sin embargo, no es suficiente con dotar a las

escuelas de computadores. Hace falta abordar, al mismo tiempo, un cambio en la organización de las escuelas y en las competencias digitales de los profesores. También es necesario avanzar en la incorporación de las nuevas tecnologías en los entornos familiares para reducir la brecha digital.

1.4. Análisis de la tarea educativa

1.4.1. La función del gestor educativo.

Para Correa, S., Álvarez, A. y Correa, citado en Veciana (2002) la función de un gestor educativo es “un proceso dinámico de una persona sobre otra u otras personas que orientan su acción hacia el logro de metas y objetivos compartidos, de acuerdo con la toma de decisiones que le confiere su poder”.

Se dice con mucha frecuencia, que la educación es una tarea conjunta entre padres y profesores. En realidad, intervienen muchos más elementos: familiares, entorno, medios de comunicación, entre otros. También es una tarea inacabada, dura toda la vida.

En algunas culturas, hace falta una tribu, para educar a un solo individuo. Pero, ¿qué ocurre en nuestra sociedad? Quienes tienen la responsabilidad de educar a sus hijos son los padres. Algunos padres, eludirán esta difícil tarea, argumentando además de tener poco tiempo, no estar capacitados; ellos no fueron al colegio, instituto o universidad, y los que sí tienen una formación adecuada, están muy ocupados, dado que ambos trabajan y casi no les queda tiempo para estar con sus hijos; mucho menos para educarlos, por lo que ello supone esfuerzo, paciencia, disciplina, perseverancia... En fin, no están dispuestos a renunciar a su ritmo de vida, ni valoran el “sacrificio” como una cualidad; a diferencia de la generación anterior, que ya en su condición de abuelos, son los que en muchos casos, cuidan y “educan”, a sus nietos, desposeídos de la energía de antaño y con limitaciones a la hora de exigir, en algunas ocasiones, lejos de obtener el agradecimiento y reconocimiento de sus hijos, son el blanco de críticas y desaprobaciones.

Esto significa que el gestor educativo es quien orienta y lidera en la institución u organización el direccionamiento estratégico, el clima organizacional y el manejo adecuado de conflictos desde procesos de concertación, evaluación y mejoramiento continuo.

Ardua es la tarea del docente que en muchas ocasiones su tarea no termina en la enseñanza sino que tiene que asumir el rol de los padres, porque ellos están ausentes sea por el trabajo la desorganización familiar, por lo tanto educar no es tarea fácil mucho menos si no se encuentra bien capacitado para enfrentar la problemática que vive la sociedad actual, donde ya la familia ha dejado de ser formadora de principios y valores y los delega a un centro educativo.

1.4.2. La función del docente.

La función docente es aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza-aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos.

La función docente, además de la asignación académica, comprende también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional; y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo.

Las personas que ejercen la función docente se denominan genéricamente educadores, y pueden ser docentes o directivos docentes.

Hoy más que nunca la profesión de la docencia enfrenta diversos retos y demandas. La sociedad exige que la tarea del docente no se deba restringir a una mera transmisión de la información, y que para ser profesor no es suficiente dominar una materia o disciplina. El acto de educar trae implícito interacciones muy complejas, las que involucran cuestiones simbólicas, afectivas, comunicativas, sociales, de valores, entre otros.

De manera que un profesional de la docencia debe ser capaz de ayudar positivamente a otros a aprender, pensar, sentir, actuar y desarrollarse como persona; la formación de los docentes en la actualidad es muy amplia, toma en cuenta diversos ámbitos para dar res-

puestas a problemática que diariamente se presenta en el aula o su entorno, como gestor de cambios, mediador de conflictos.

1.4.3. La función del entorno familiar.

Siempre se ha dicho y mantenido que la familia es el núcleo de la sociedad y es aquí donde se comienzan a plasmar los primeros inicios de la educación de la persona. En la actualidad la familia se ha visto inmersa en una serie de cambios, los mismos que han afectado el proceso educativo de sus hijos ya que los padres pasan poco tiempo con ellos y en su mayoría han delegado sus funciones a las instituciones educativas ya sea por la necesidad de trabajar y poder sostener económicamente el hogar u otras circunstancias. Hoy no solo los padres trabajan, también las madres de familia, han tenido que dejar el hogar para convertirse en generadoras de ingresos para cubrir gastos necesarios que se dan en el entorno familiar. Esto ocasiona que en la mayoría de los casos los estudiantes pasen solos las horas que no están en el colegio y las tareas o actividades que se les dan ya no son supervisados por los padres como antes. Hoy el estudiante debe hacerse responsable de sus actividades y tareas que debe cumplir para un buen desempeño. Lo importante y primordial es que las instituciones educativas generen espacios en los cuales se pueda lograr un acercamiento a los padres de familia y hacer que en el poco tiempo que tienen libre, se sientan partícipes y gestores de la educación de sus hijos, ya que el éxito de los mismos depende en gran parte también del aporte, apoyo y supervisión que como padres puedan brindar a sus hijos y acompañar el proceso pedagógico con interés y también con responsabilidad, puesto que juega un papel importante el afecto, permite el desarrollo de su autoestima, brindando seguridad.

El ambiente familiar influye de manera decisiva en nuestra personalidad. Las relaciones entre los miembros de la casa determinan valores, afectos, actitudes y modos de ser que el niño va asimilando desde que nace. Por eso, la vida en familia es un eficaz medio educativo al que debemos dedicar tiempo y esfuerzo. La escuela complementará la tarea, pero en ningún caso sustituirá a los padres. El ambiente familiar no es fruto de la casualidad ni de la suerte, es consecuencia de las aportaciones de todos los que forman la familia y especialmente de los padres.

Los que integran la familia crean el ambiente y pueden modificarlo y de la misma manera, el ambiente familiar debe tener la capacidad de modificar las conductas erróneas de nuestros hijos y de potenciar al máximo aquellas que se consideran correctas, para que el ambiente familiar pueda influir correctamente en los niños que viven en su seno, es fundamental que

los siguientes elementos tengan una presencia importante y que puedan disfrutar del suficiente espacio:

Gráfico 10: Ambiente familiar



1.4.4. La función del estudiante.

La función del estudiante ha cambiado mucho con las nuevas concepciones pedagógicas. Antes era común decir estudiantes pasivos que recibían los conocimientos que el maestro impartía, su rol era secundario y no cuestionaba nada; hoy el estudiante es el protagonista de su proceso educativo. Él es el sujeto de la educación, el centro del proceso formativo y la razón de que existan las instituciones educativas. Hoy el estudiante tiene un rol más participativo, no solo recepta la información sino también está llamado a cuestionar y desarrollar su propia información con el fin de auto educarse con las directrices y metodología que el docente utiliza en sus procesos. El estudiante de hoy también debe ser capaz de trabajar en equipos colaborativos, auto-dirigirse, auto-evaluarse y auto-monitorearse, debe tener habilidades de auto-aprendizaje que le permitan aprender para toda la vida, tener capacidad para resolver problemas, ser empático, flexible, creativo, responsable y una gran capacidad de motivación.

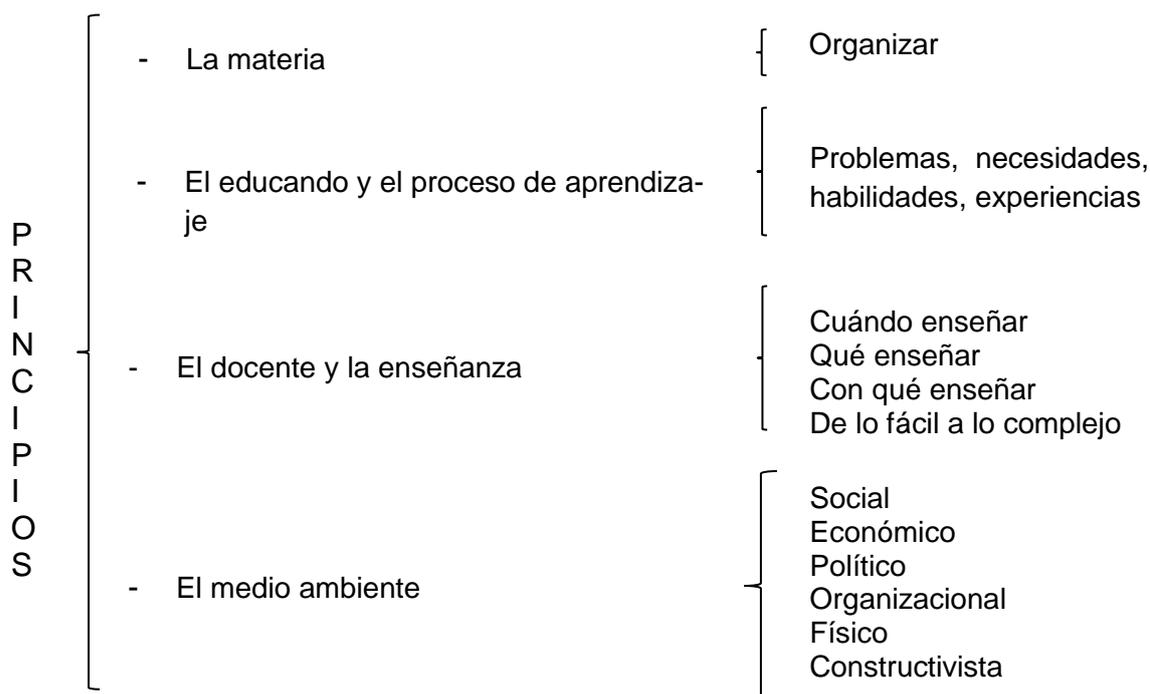
Entre las principales características de los estudiantes se considera que estos deben:

- Desempeñarse de la mejor manera en el cumplimiento de sus actividades y funciones.
- Cumplir con el reglamento de la entidad a la cual se encuentre vinculado.
- Cumplir con las actividades asignadas por sus profesores.

- Dar un manejo adecuado a la información que le sea suministrada en la institución.
- Tratar a sus compañeros y docentes con el debido respeto y consideración y esperar de ellos una actitud recíproca.

1.4.5. Cómo enseñar y cómo aprender.

Mediante la comunicación se puede enseñar y aprender, la educación es la relación pedagógica entre seres que se comunican, que interactúan, en las que se construye interrelacionadamente entre interlocutores a través de un proceso conocido como enseñanza- aprendizaje, utilizando los mejores recursos entre los cuales está la comunicación, por lo que los docentes conscientes de una triple tarea: aprender medios pedagógicos, aprender tecnologías, y aprender a mediar a través de las mismas que darán como resultado una labor productiva dentro del interaprendizaje. Además es aconsejable manejar los principios organizacionales del currículo.



La pedagogía, que el maestro debe dominar es considerada como una ciencia fundamental de la educación; mientras que el diccionario de la real academia de la lengua la define como el arte de enseñar, en cambio que para algunos autores la didáctica es la ciencia que trata la práctica docente, analizando la metodología en la enseñanza y no la metodología general educativa.

Tomado de: biblioteca virtual de las ciencias en Cuba Dr. Israel Mazario.

El docente también debe manejar la pedagogía que no es otra cosa que el arte de enseñar, buscar el mejor mecanismo de llegar con la información permitiendo a su vez que el educando saque sus propias conclusiones.

Las actividades fundamentales que el docente no puede descuidar a fin de realizar su labor docente de manera eficaz básicamente son:

- a) Planeamiento: en esta etapa los docentes deben formular los objetivos educativos y los planes de trabajo adaptados a los objetivos que se han señalado. La formulación de un plan implica la toma de decisiones anticipada y la reflexión con anterioridad a la puesta en práctica.
- b) Ejecución: el docente pone en práctica los recursos y métodos didácticos, desarrollándose el proceso de enseñanza.
- c) Evaluación: se verifican los resultados obtenidos con la ejecución, materializándose en el proceso de evaluación.

Es así como el proceso de enseñar comporta una serie de elementos y necesita de mucha comunicación entre el docente que enseña, que transmite conocimientos y a quien enseña, el estudiante. El profesor debe realizar una planificación general o estratégica, que implica un esquema de trabajo realizado con anterioridad a la iniciación del curso, y que requiere una programación del mismo. Esta actividad de planificar, orientar y dirigir el conjunto del proceso de enseñanza-aprendizaje es una responsabilidad del profesor. La planificación didáctica con sus contenidos estrategias metodológicas, los recursos y la evaluación. (LOEI Capí IV Art. 10)

Por otra parte, se requiere una programación más concreta que consiste en la preparación del trabajo que se va a desarrollar en cada sesión docente en particular. Tanto las clases teóricas como las prácticas requieren de una planificación específica que determine las distintas etapas a desarrollar, así como la ordenación y coordinación de las actividades a realizar.

1.5. Cursos de formación

1.5.1. Definición e importancia en la capacitación docente.

Definición de capacitación. "Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo estableci-

do por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”. Artículo 4º del decreto ley 1567 de 1998

La capacitación es una herramienta fundamental, es un proceso planificado sistemático organizado, que busca modificar, mejorar habilidades y actitudes, mejora los niveles de desempeño; es importante porque ayuda a elevar la calidad de servicio tornándose en óptima, la capacitación contribuye al cambio de calidad con una gama más amplia de conocimientos que influye en la eficiencia laboral y las relaciones interpersonales.

1.5.2. Ventajas e inconvenientes.

Las ventajas son muchas a la hora de decidir capacitarse o formarse en el área de la docencia, por ejemplo el docente capacitado es una persona que puede asumir cualquier desafío, como también acceder a mejores oportunidades en el medio educativo.

El docente que se preocupa de actualizarse y formarse constantemente está por encima de aquellos que no lo hacen y más aún está capacitado para enfrentar las situaciones que se le puedan presentar en su quehacer educativo y no teme a que puedan en cualquier momento evaluar su labor educativa, pero su mayor e indiscutible ventaja se pone de manifiesto a la hora de interactuar con sus estudiantes, puesto que su preparación le permitirá conducir el proceso de aprendizaje de sus alumnos con seguridad, calidad y eficiencia.

Con el fin de asegurar que los docentes cuenten con oportunidades para transformar su práctica educativa, en una política de desarrollo profesional tendría que tomar en cuenta, entre otros, los siguientes aspectos:

- a) Avanzar en la profesionalización docente, mejorando las competencias pedagógicas y el desempeño laboral.
- b) Favorecer el intercambio de experiencias y la reflexión sobre la propia práctica y la práctica de sus colegas en la institución escolar en que el docente se desempeña.

- c) Reconocer al docente como un sujeto activo, responsable y constructor de su formación profesional. (SEP, 2002)

Es una persona segura de sí mismo y especialmente los conocimientos que adquiere le hacen una persona capaz de entregarse incondicionalmente a su labor y no es egoísta, al contrario, es feliz compartiendo sus conocimientos con los estudiantes. Por otro lado, los inconvenientes que debe afrontar el docente que se esfuerza por prepararse son entre otros en el plano profesional se hace más consiente y en ocasiones intolerante ante los docentes que no se capacitan, puede caer en el perfeccionismo y ser demasiado exigente con sus colegas, puede en ocasiones ser el foco de críticas infundadas y en general corre el riesgo de ser incomprendido por sus compañeros de labor, principalmente de aquellos que ven en la capacitación una pérdida de tiempo.

En el ámbito personal tiende a descuidar su vida personal por entregarse por completo a su formación, la falta de incentivos se convierte en un inconveniente. Es por eso que todos quienes ejercen el bello arte de la docencia deben buscar siempre el sano equilibrio en todo lo que hacen; todo exceso puede ocasionar dificultades o problemas que en ocasiones con toda la preparación que se tenga se hace difícil remediarlos.

1.5.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

El diseño, la planificación y los recursos formativos requieren de tres procesos básicos que son:

- a. Búsqueda de la información: de esto dependerá el tipo de formación que se impartirá, la información debe ser la necesaria con el fin de poder satisfacer las necesidades y más aún poder llenar todas las expectativas de quienes participan.
- b. Adquisición de conocimientos: de lo acertado en la búsqueda de información dependerá la adquisición de conocimientos cada uno de los participantes sienta como nuevos, es necesario siempre procurar innovar en este aspecto, con el fin de alcanzar saberes nuevos y no repetitivos como puede darse el caso en algunos.
- c. Resolución de problemas: de la adquisición de conocimientos sigue la resolución de problemas que nos llevarán a crear espacios donde la formación es imprescindible y una de las herramientas necesarias para poder ser entes que construyan y resuelvan toda clase de conflictos que se presenten en el ámbito educativo. (Moreno, 2002)

Los recursos a utilizar para el aprendizaje y la enseñanza, deben estar al alcance de quien enseña y de quien aprende, de tal manera que sean de fácil acceso y por otra parte que respondan a las necesidades de adquisición de conocimientos.

1.5.4. Importancia en la formación del profesional de la docencia.

La educación actual, requiere de docentes capaces de afrontar la tarea educativa con capacidad de reflexión sobre sus propias prácticas y realidad, que le permitan poseer los fundamentos teóricos para que su labor abnegada deje huellas que marquen su quehacer en el aula. Ser verdaderos profesionales del saber científico, que logran en el alumno un desarrollo integral que le permita insertarse exitosamente en el contexto que le rodea. Esto no es neutral, sino que está matizado por la historia, política, sociedad y posturas ideológicas y pedagógicas que lo enmarcan, de aquí la importancia de una buena formación y permanente actualización.

Para responder a los requerimientos de una educación de calidad para todos es indispensable y necesario promover la profesionalización de los docentes.

Núñez, (1972) señala que “el rol profesional implica que el docente tiene una formación de nivel superior que lo capacita para conectarse permanentemente con el saber pedagógico acumulado, para diagnosticar los problemas de aprendizaje de sus alumnos y las necesidades educativas de su entorno, para recurrir por sí mismo a la recreación o generación de métodos y técnicas y a la elaboración local del currículo.”

Ser docente implica en realidad un análisis crítico de saberes, paradigmas y actores que conforman el contexto escolar el cual está conformado por una compleja interrelación de componentes intra y extra organizacionales.

El desafío está en las manos de los docentes, la sociedad actual necesita, que estén en condiciones de preparar a sus alumnos para interactuar en el mundo, y desarrollarse integralmente. Los profesionales de la educación, activos protagonistas de una escuela reflexiva, que se renueva y actualiza constantemente, que busca responder a las necesidades de sus miembros son los gestores del cambio a través de la formación eficaz de sus estudiantes.

METODOLOGÍA

2.1. Contexto

La investigación se centra en las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio fiscomisional mixto “Madre Bernarda”, de jornada matutina. Fundada mediante Acuerdo Ministerial N° 2693 del 30 de diciembre de 1981, se encuentra al sur-orienté del país, en la parroquia Zamora del cantón Zamora, provincia de Zamora Chinchipe. Actualmente, la institución está regentada por religiosas franciscanas de María Auxiliadora que plasman su espiritualidad y carisma.

Es una institución de profunda fe cristiana, de tipo católica con inspiración franciscana, promueve el desarrollo de la persona como ser humano, de igual forma fomenta la conservación y desarrollo de las costumbres y tradiciones ancestrales a través de las diferentes participaciones de sus estudiantes. El colegio goza de un reconocido prestigio a nivel local, provincial y nacional, esto ha permitido que en el año 2012 cuente con una población estudiantil de 506 alumnos de ambos sexos mientras que en la actualidad alberga en sus salones de clase a 575 estudiantes.

Ubicada en la calle Jorge Mosquera y Pio Jaramillo, lugar estratégico de la ciudad de Zamora. Ofrece servicio educativo a la comunidad desde el octavo año de Educación General Básica a Tercero de Bachillerato. Cuenta con una infraestructura funcional con los servicios básicos necesarios como: salas de clases amplias y cómodas, laboratorio de Ciencias Naturales, sala de audiovisuales, Capilla donde los docentes acuden a dialogar con Dios, cancha deportiva y comedor estudiantil.

La institución hoy en día está constituida por 29 docentes, 3 administrativos y 2 de servicio. En vista que la educación de nuestro país ha dado un gran cambio, y como toda institución tiene que ir a la par al sistema educativo y a los nuevos retos de este mundo tan cambiante muestra, la institución es el primer centro educativo a nivel provincial que se ha insertado al bachillerato internacional oferta educativa que hace dos años viene ofreciendo a la comunidad de Zamora y sus alrededores, con la finalidad de que los educandos tengan nuevas oportunidades de formación tanto en nuestro país como en cualquier parte de este planeta. También educación general básica superior y bachillerato general unificado.

Además, la institución goza de una cultura de limpieza, cuidado y sobre todo un buen ornato, lo que hace que sea un ejemplo para el resto de instituciones educativas locales y provinciales.

2.2. Participantes

El estudio se realizó a 29 participantes, 2 directivos (rectora y vicerrectora) y 27 docentes, de la unidad educativa “Madre Bernarda” de la ciudad de Zamora de la provincia de Zamora Chinchipe. Los participantes en su mayoría son de sexo femenino (22) y la mínima (7) son de sexo masculino.

Tabla 1: Tipo de Institución

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	0	0,00
Fiscomisional	29	100
Particular	0	0,00
Municipal	0	0,00
No contesta	0	0,00
Total	29	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

Tabla 2: Tipo de bachillerato que ofrece

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en Ciencias	29	100
Bachillerato Técnico	0	0,00
Total	29	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

El establecimiento que participa en este estudio es de tipo fiscomisional, oferta bachillerato en ciencias (Química, Fisicomatemático y Ciencias Sociales) cuya finalidad es la formación de los adolescentes y jóvenes en el desarrollo de competencias que les permitan ser emprendedores y más tarde insertarse en la sociedad como entes propiciadores de elementos que permitan el buen vivir.

Tabla 3: Sexo de los participantes

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	7	24,1
Femenino	22	75,9
No contesta	0	0,0
Total	29	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

Gráfico 11: Sexo de los participantes



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

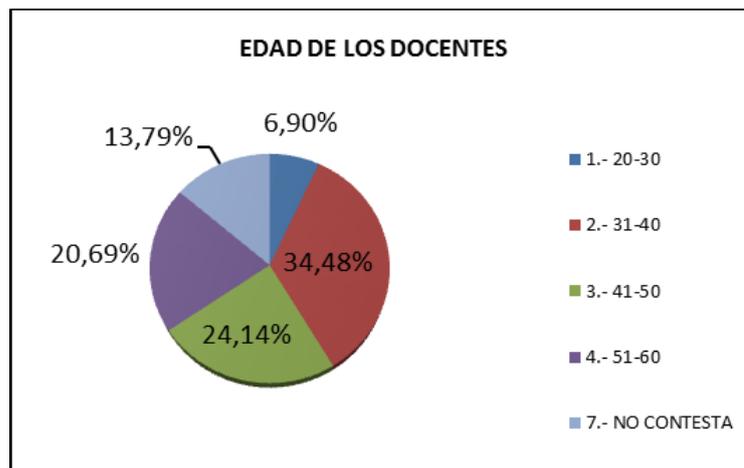
La educación en diferentes niveles está ocupada la mayor parte de profesionales mujeres, en la institución Madre Bernarda el 75.90% de docenes son de sexo femenino debido a que inicialmente esta institución nació para formar sólo a señoritas, quien mejor que una mujer como madre amiga para comprender a las adolescentes en sus diferentes cambios. De acuerdo, a estos resultados se observa que el porcentaje de docentes que pertenecen al sexo masculino es bastante bajo con respecto al sexo femenino, demostrando que los profesionales de sexo masculino optan por empleos de oficina u otros, donde la remuneración salarial sea más alta con respecto a la docencia. Con este claro ejemplo, se muestra que las instituciones educativas de la ciudad de Zamora no existen una equidad de género en los trabajadores de la educación.

Tabla 4: Edad de los docentes

Opción	Frecuencia	%
De 20-30	2	6,90
De 31-40	10	34,48
De 41-50	7	24,14
De 51-60	6	20,69
De 61-70	0	0,00
Más de 71	0	0,00
No contesta	4	13,79
Total	29	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

Gráfico 12: Edad de los docentes



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

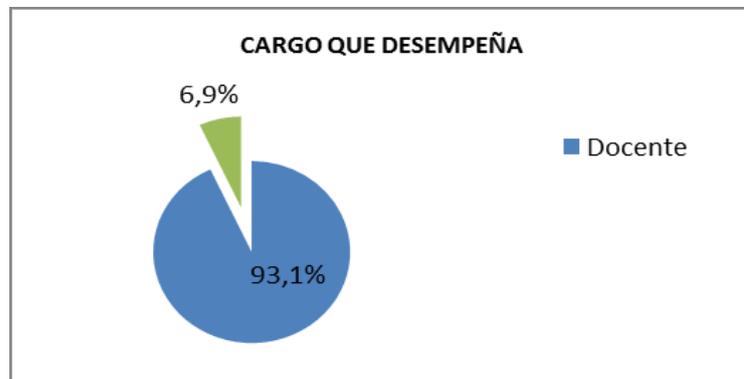
La edad de los investigados se enmarca entre los 20 y 60 años de los cuales el 34.48% corresponden al grupo entre 31 y 40 años, seguido de un 24.14% de docentes que posee edades entre 41 y 50 años; y con un porcentaje de 20.64% de docentes se encuentran en 51 y 60 años. Con estos resultados se afirma que la institución posee una gran fortaleza al tener un alto porcentaje de talento humano joven, que a la vez se convierte en una estrategia de oportunidad para el centro educativo, porque por medio de ellos se garantiza a los educandos una formación de calidad que se consigue a través de la preparación profesional docente. Tarea que la administración debe promoverla a fin de llegar a culturizar al docente a la formación profesional competente, requisito que hoy en día el sistema educativo ecuatoriano requiere para alcanzar la calidad educativa.

Tabla 5: Cargo que desempeña

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Docente	27	93,10
Técnico docente	0	0,00
Docente con funciones administrativas	2	6,90
No contesta	0	0,00
Total	29	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

Gráfico 13: Cargo que desempeña



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

La mayor parte de los investigados se desempeñan como docentes (93.10%) y sólo el 6.9% son administrativos, toda organización tiene su líder el cual conduce a las metas y objetivos trazados en una interrelación grupal. De la forma y grado de liderazgo que ejerza la autoridad de la institución educativa depende las metas y objetivos que se lleguen a cristalizar, mientras exista diálogo y un trabajo en común donde cada uno cumple su función y todos son corresponsables y se sientan ligados a la institución mejores serán los logros y objetivos que se alcancen.

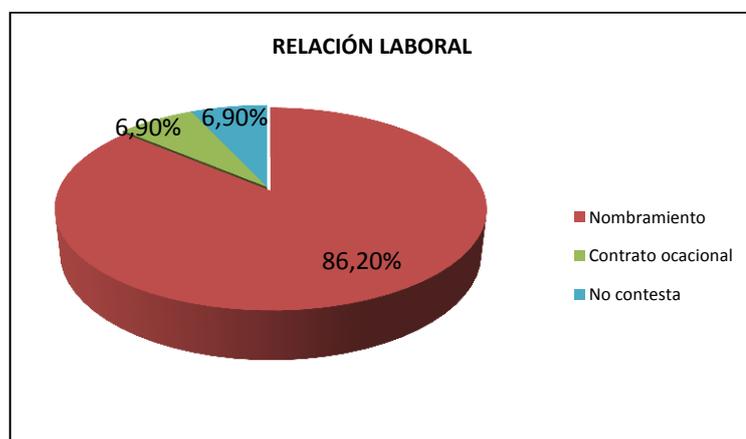
Tabla 6: Tipo de relación laboral

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Contrato indefinido	0	0,0
Nombramiento	25	86,2
Contrato ocasional	2	6,9
Reemplazo	0	0,0
No contesta	2	6,9
Total	29	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda

Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

Gráfico 14: Tipo de relación laboral



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda

Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

El 86.20% de los encuestados manifiestan tener nombramiento lo cual es una fortaleza para la institución y para los mismos docentes, les da seguridad laboral, con beneficios que el Ministerio de Educación ofrece a los docentes tales como: Derecho a la estabilidad en el cargo y a las garantías profesionales establecidas legalmente, que se otorgue respeto y consideración que les debe la sociedad por su condición de educadores, entre otros, según consta en el Capítulo III de los derechos. Art. 5 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

Tabla 7: Tiempo de dedicación

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	29	100
Medio Tiempo	0	0,0
Por horas	0	0,0
No contesta	0	0,0
Total	29	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

Gráfico 15: Tiempo de dedicación



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

Para que la labor docente sea fructífera es importante dedicarle todo el tiempo necesario, es decir las ocho horas de trabajo, aunque la tarea docente tiene su singularidad que la labor no termina en las aulas sino que continúa fuera de ellas al margen de un horario, preparación de clase, obtención de recursos didácticos, información necesaria, es una gran ventaja que el 100% de los docentes dedican a tiempo completo a la labor educativa, eso se debe también a los cambios que la educación ha sufrido en estos últimos años, mejoras de salarios de los docentes que no tienen que conseguir otro empleo para solventar sus necesidades.

2.3. Recursos

2.3.1. Talento Humano.

En el desarrollo de la presente investigación se trabajó con: directivos de la Institución y docentes de bachillerato del Colegio “Madre Bernarda”, la investigadora y tutores de la UTP.

2.3.2. Materiales.

Los materiales utilizados en el desarrollo de la investigación fueron: guías, fotocopias de autorización del establecimiento, fotocopias de las encuestas, computador, papel bond, impresora, anillados, cámara digital y material bibliográfico (textos y digital) para la realización del marco teórico.

2.3.3. Institucionales.

Las instituciones participantes en la investigación, son: la Universidad Técnica Particular de Loja y el Colegio “Madre Bernarda”.

2.3.4. Económicos.

Los rubros necesarios para cubrir los gastos, de transporte, materiales y útiles de oficina son financiados por el maestrante:

PRESUPUESTO DE GASTOS	COSTO \$
Equipamiento	30
Materiales	20
Artículos de oficina	100
Viajes y viáticos	50
Otros	100
Total	300

2.4. Diseño y método de investigación

2.4.1. Diseño de la Investigación.

La presente investigación es de tipo investigación-acción, entre sus características están, generar conocimiento y producir cambios, en él coexisten en estrecho vínculo, el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos y objetivos 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). Tiene las siguientes características:

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

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

2.4.2. Métodos de la investigación.

Para actualizar y optimizar las diferentes fases del proceso investigativo, se utilizaron los siguientes métodos:

- **Método inductivo:** se usó para analizar las encuestas, articular la gestión integral del establecimiento y el ámbito investigativo; que fueron fundamentales para elaborar las conclusiones y recomendaciones y plantear la propuesta pedagógica orientada a las necesidades de formación del docente de bachillerato.
- **Método descriptivo:** con él se narra la realidad del establecimiento, la toma de decisiones, el análisis y discusión de los resultados estadísticos, las connotaciones de la forma-

ción de los docentes; en fin para dar fe de la realización del proceso de investigación de forma ordenada a los acontecimientos que se va dando.

- **Método estadístico:** aplicado para el tratamiento y procesamiento eficaz de los datos de la investigación de campo, con sus respectivas representaciones gráficas en la que indica frecuencias y porcentajes de los hechos no relevantes y trascendentales suscitados por los actores investigados. Con él se validó los procesos y se garantizó la confiabilidad de los resultados obtenidos en este estudio.
- **Método hermenéutico:** facilitó el análisis de la información empírica por medio del fundamento del Marco Teórico para interpretar los resultados generados por los datos recolectados en las encuestas aplicada a los docentes.
- **Método analítico:** permitió el análisis de los datos de la investigación de campo y su incidencia en el desarrollo de las actividades educativas del plantel. Al igual, que facilitó la desestructuración del objetivo en estudio en todas sus partes y apoyo a explicar las relaciones entre los elementos para obtener una idea global.
- **Método sistemático:** utilizado a lo largo del proceso de investigación para realizar las síntesis de las teóricas analizadas, el cumplimiento de objetivos y la redacción de conclusiones y recomendaciones, desarrollando el trabajo en forma ordenada.

2.5. Técnicas e instrumentos de investigación

2.5.1. Técnicas de investigación.

En el trabajo investigativo se emplearon dos técnicas:

- Investigación documental: Fuentes documentales, bibliográficos, fotografías, publicaciones, revistas electrónicas.
- Investigación de campo: encuesta documento en el que se recopiló información.

2.5.2. Instrumentos de investigación.

El éxito de una investigación, además de la plena identificación de las variables, la correcta formulación de la hipótesis, la estrategia adecuada para probar dicha hipótesis, entre otros depende de la calidad de instrumento de recolección de datos.

En la presente investigación se empleó el cuestionario “Necesidades de Formación” que fue validado y proporcionado por el equipo de investigación de la Universidad Técnica Particular de Loja, a fin de recolectar los datos de los docentes del colegio fiscomisional Madre Bernarda.

2.6. Procedimiento

El proceso de estudio asistido por el calendario facilitado por la Universidad Técnica particular de Loja toma la forma de una investigación sistemática y secuencial, permitiendo alcanzar los objetivos propuestos a través de las siguientes fases:

- a. Conocimiento del tema a investigar.
- b. Selección y determinación del centro educativo considerando docentes de bachillerato.
- c. En base al análisis mencionado en el punto anterior se procede a la obtención de información generalizada (nombres, políticas institucionales, horario de atención al público, entre otros) a cerca del directivo de la institución, a fin de solicitar audiencia y lograr la autorización para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos de la investigación.

En primer momento se efectuó la entrevista con la rectora del colegio para exponer, presentar y entregar la carta enviada por la Dirección de pos-grado, en la que indica el objetivo de la visita ,el trabajo a realizar y resalta los propósitos y el alcance de la investigación de necesidades de formación de docentes de bachillerato, los objetivos a lograr en la investigación y el compromiso como estudiante de post-grado de otorgar un reporte final de los resultados obtenidos en la investigación.

Se recibió la asesoría por videoconferencia del módulo, en la ciudad de Loja el mismo que despejó algunas dudas y actualización de conocimientos acerca de bibliografía APA.

Posteriormente se envió un correo electrónico a necesidadesformativas@2012gmail.com, con los datos de la institución a ser investigada y preparación de material para la investigación de campo como son: encuestas, fotocopias, esferográficos, entre otros.

Continuando con el trabajo investigativo se aplicaron el cuestionario y recolección de datos con el fin de obtener información allegadas a las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de instituciones educativas, sin duda alguna el instrumento utilizado servirá

de sustento para describir las realidades educativas de los docentes de dicha institución así como el liderazgo y gestión de los directivos. Una vez tabula la información de las encuestas se ingresa a la “matriz de resultados” y se envía por el correo electrónico, para la estructuración de las tablas estadísticas.

Una vez realizada la lectura y revisión del material bibliográfico para la elaboración del Marco Teórico, se redacta el informe del “Proyecto de grado I” y una vez impreso y anillado es entregado en el centro asociado de Zamora par su respectivo trámite.

Posteriormente realizados las correcciones pertinentes, se da la entrevista con la Directora de la tesis la misma que hace las observaciones necesaria, para que una vez corregidas sean enviadas vía correo electrónico para ser revisado nuevamente, para realizar posteriores cambios y elaboración de la propuesta.

A continuación viene la segunda entrevista con la Directora de tesis, momento en el cual hace las debidas correcciones y se obtiene la nota correspondiente.

Seguidamente se realiza las correcciones pertinentes y en tres ejemplares se envía a la universidad para su debida calificación y corrección del informe.

Luego el tribunal revisa y hacen las observaciones pertinentes por lo que es necesario realizar nuevos alcances, lo cual es enviado vía correo electrónico al tribunal para su segunda revisión.

RESULTADOS

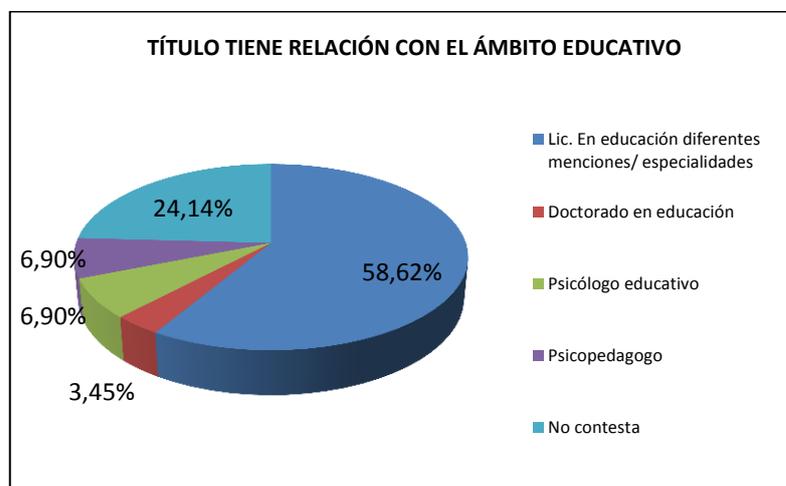
3.1. Necesidades formativas

Tabla 8: Su título tiene relación con el ámbito educativo

Opción	Frecuencia	%
Licenciado en educación (diferentes menciones / especialidades)	17	58,62
Doctorado en Educación	1	3,45
Psicólogo educativo	2	6,90
Psicopedagogo	2	6,90
Otra Ámbito	7	24,14
No contesta	0	0,00
Total	29	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

Gráfico 16: Su título tiene relación con el ámbito educativo



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

De acuerdo a la realidad encontrada, el 75.86% tienen título relacionado con el ámbito educativo por lo que si bien es cierto existe un porcentaje de maestros algo significativo que poseen otros títulos, se colegió que la institución tiene una planta docente profesional para atender las necesidades educativas de la población estudiantil que ahí se educa.

El docente de hoy, por las exigencias de esta sociedad tan cambiante, es un profesional que toma decisiones, flexible, libre de prejuicios (actitud de anteponerse y rectificar a tiempo),

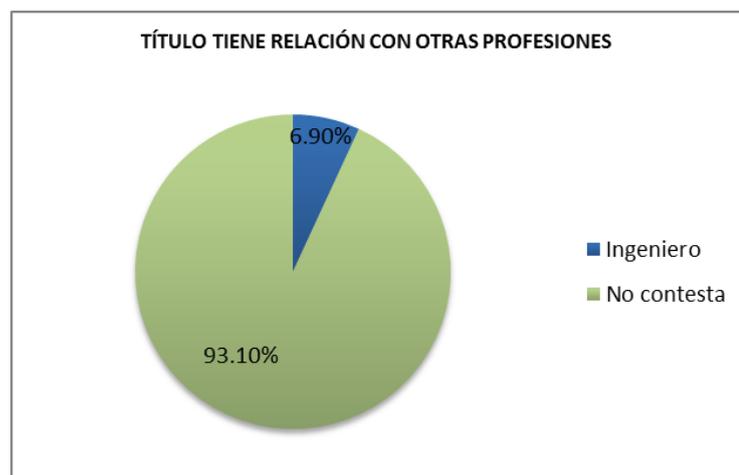
comprometido con su práctica porque reflexiona sobre la misma y le aporta elementos de mejora (Tejada, 1995 Pág. 26), que contribuyen a fortalecer su quehacer educativo e incrementa el prestigio de la institución.

Tabla 9: Su titulación tiene relación con otras profesiones

Opciones	Frecuencia	%
Ingeniero	2	6,90
Arquitecto	0	0,00
Contador	0	0,00
Abogado	0	0,00
Economista	0	0,00
Médico	0	0,00
Veterinario	0	0,00
Otras profesiones	0	0,00
No contesta	27	93,10
Total	29	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

Gráfico 17: Su titulación tiene relación con otras profesiones



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

El 93.10% de los docentes no contesta, sólo el 6.90% hace conocer que su titulación tiene relación con otras profesiones, con lo que se demuestra claramente que para la mayoría de los encuestados su campo es la de ejercer la docencia con una preparación académica que les acredita, y que actualmente el Ministerio de Educación ratifica esta acreditación a través

del programa Quiero ser Docente, en la que convocatoria a todos los profesionales a participar y que tengan vocación de ser maestro.

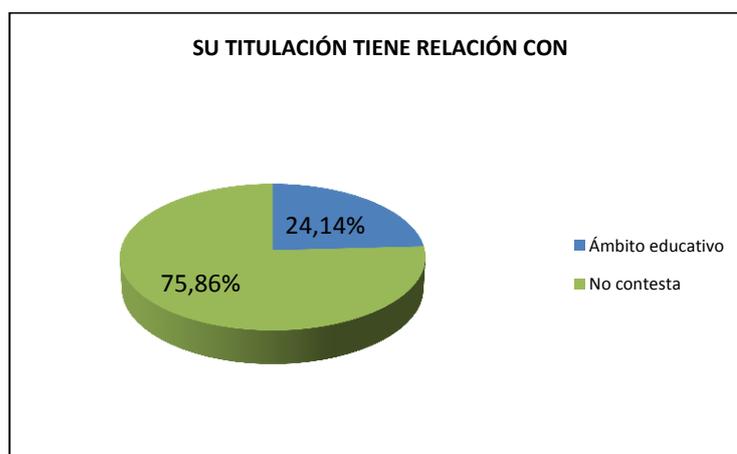
Martínez, E y Sánchez, S. (2012) expresan que la formación sobre la propia profesión, es estar al día sobre lo que su propio ámbito profesional requiere. Hoy por hoy los centros educativos demandan de una actualización constante y completa del profesorado, ya que en su mayoría no poseen un título en docencia y su cátedra ha sido impartida a destajo por el desconociendo de métodos y técnicas pedagógicos, que dejaron una secuela en aquellos estudiantes que aún mantiene en su mente que el conocimiento entra con sangre. Es momento que los docentes se innoven en prácticas pedagógicas para atender y brindar un buen servicio educativo, transformando de este modo los salones de clase tradicionales en aula inclusivos.

Tabla 10: Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con

Opciones	Frecuencia	%
Ámbito Educativo	7	24,14
Otros profesiones	0	0,00
No contesta	22	75,86
Total	29	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

Gráfico 18: Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

Un 24.14% de los docentes encuestados poseen una titulación de cuarto nivel relacionada con el ámbito educativo lo que hace necesaria la motivación permanente para que los docen-

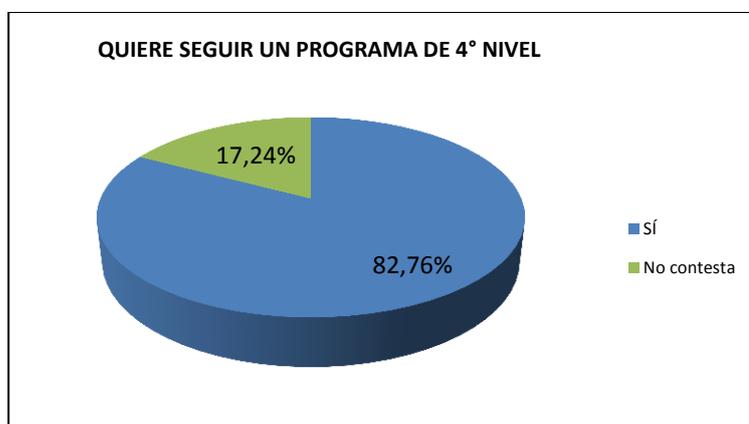
tes continúen en su preparación académica en pos de conseguir una titulación de cuarto nivel; los cambios que se dan dentro del campo educativo demandan de una constante superación, y una obligación moral con los educandos y la sociedad que ha depositado la confianza en el docente, la formación de las generaciones que contribuirán a la superación de la sociedad, depende de la calidad de ciudadanos que se puedan formar en los establecimientos educativos, lo cual sólo es posible contando con docentes debidamente capacitados.

Tabla 11: Le gustaría obtener una titulación de cuarto nivel

Opciones	Frecuencia	%
Si	24	82,76
No	0	0,00
No contesta	5	17,24
Total	29	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

Gráfico 19: Le gustaría obtener una titulación de cuarto nivel



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

La mayor parte de la población encuestada que corresponde al 82.76%, da una respuesta afirmativa dando a entender que están conscientes de la necesidad de mantenerse capacitados y ello nunca termina sino con la vida. Siempre se requiere de actualización y adquirir nuevas experiencias, herramientas necesarias para realizar una labor docente de calidad.

Lograr que todos los maestros tengan la posibilidad de proseguir su formación profesional, conlleva implementar modalidades diversas, adecuadamente articuladas y coherentes, que

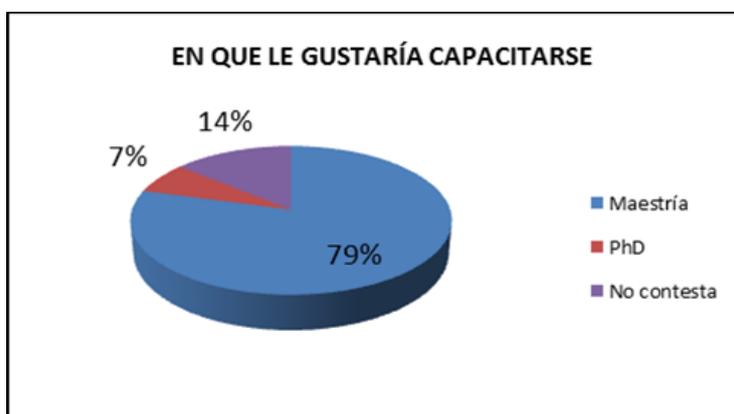
atiendan las necesidades de aprendizaje de los maestros, favorezcan el mejoramiento de su práctica docente y eliminen las prácticas burocráticas que desalientan su aprovechamiento; esta diversidad de opciones no debe ir en menoscabo de la calidad. Además, los maestros deben acreditar su capacidad para ejercer la profesión durante su permanencia en las escuelas. (Morduchowicz, 2002)

Tabla 12: En qué le gustaría capacitarse

Opciones	Frecuencia	%
Maestría	23	79,31
PhD	2	6,90
En otro ámbito	0	0,00
No contesta	4	13,79
Total	29	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

Gráfico 20: En qué le gustaría capacitarse



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

De la población encuestada el 79% desean continuar su formación profesional para adquirir una titulación de maestría, lo cual resulta alentador al tener un personal consciente que es importante continuar preparándose puesto que la formación del docente como ya se ha mencionado anteriormente nunca termina.

3.2. Análisis de la formación

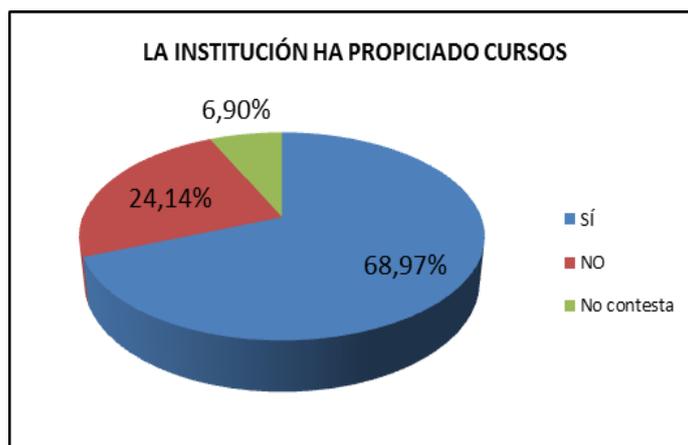
3.2.1. La organización y la formación.

Tabla 13: La institución ha propiciado cursos

Opciones	Frecuencia	%
SÍ	20	68,97
NO	7	24,14
No contesta	2	6,90
Total	0	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

Gráfico 21: La institución ha propiciado cursos



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

Constituye un elemento clave para el desarrollo del currículo, el aprendizaje de los estudiantes y la actividad que realizan los docentes, lograr la eficiencia será el objetivo el mismo que sólo es posible mediante la organización. De acuerdo a la respuesta de los encuestados en un 68.97% afirman que la institución sí ha propiciado cursos de formación de docentes.

“La organización es el establecimiento de la estructura y procesos necesarios para la sistematización racional de los recursos, mediante la determinación de jerarquías, funciones y actividades, con el fin de simplificar el trabajo” (Munch, 2011)

La Constitución política de nuestro país establece en su artículo 26 que "la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado", y en el artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad. Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI).

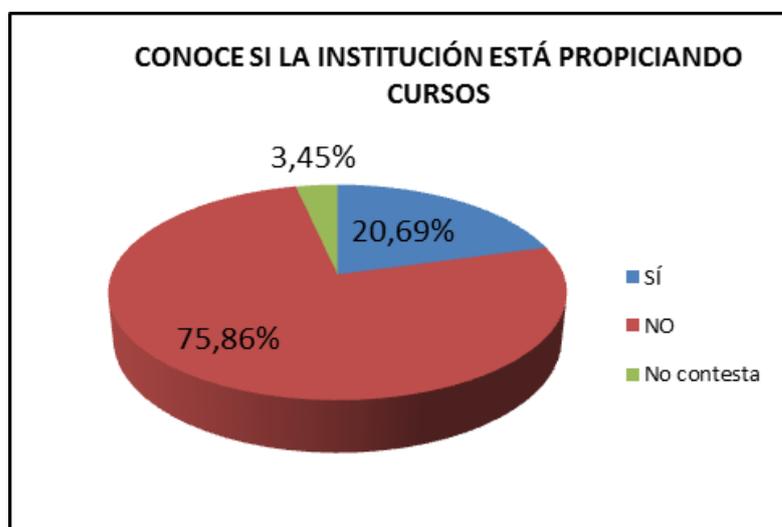
Los directivos de las instituciones educativas tienen el deber de velar por la capacitación permanente de sus docentes a fin de ofrecer un mejor servicio educativo que a su vez repercuta en competitividad de los entes en el campo laboral.

Tabla 14: Conoce si la institución está propiciando cursos

Opciones	Frecuencia	%
SÍ	6	20,69
NO	22	75,86
No contesta	1	3,45
Total	29	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

Gráfico 22: Conoce si la institución está propiciando cursos



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

De los encuestados un 75.86% desconocen cómo los directivos están manejando el aspecto de la capacitación de sus docentes, a pesar de que se emplea una técnica de organización circular en los niveles jerárquicos, en esta su ventaja consiste en que las responsabilidades

se encuentran descentralizadas de la autoridad, hace falta darle más énfasis a la comunicación y socialización de lo que se programa y planifica.

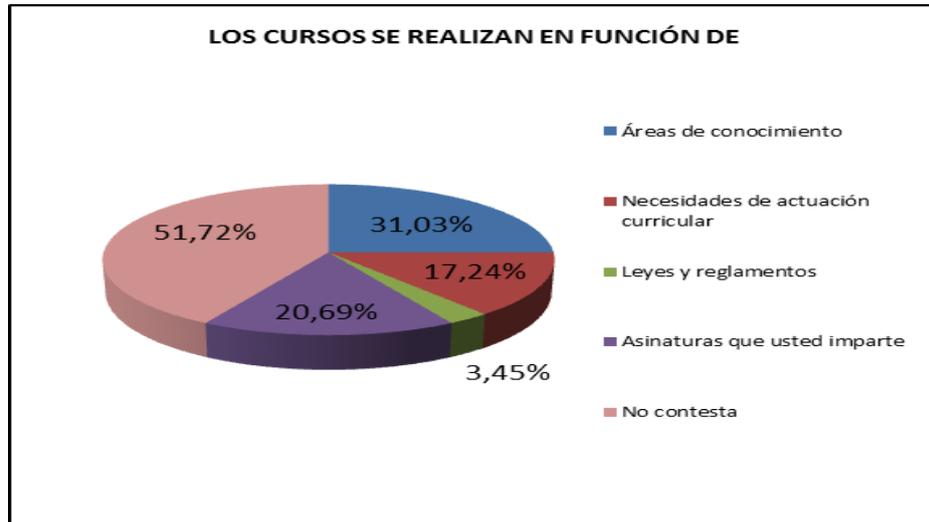
La formación de profesores es, sin duda, la clave de la calidad de la educación. Si se logra reenfoque el debate sobre la calidad de la educación, de esto tendríamos que hablar en primer lugar. Los estudios demuestran que un buen profesor es casi todo lo que se necesita para aprender, tanto así que, en opinión de la investigadora, en algún momento la atención debería centrarse en la labor del docente más que en la respuesta de los estudiantes, conscientes de que un excelente maestro forma un excelente alumno. Antes que eso, por supuesto, deberíamos destinar buena parte de las energías a definir qué constituye una formación inicial docente de calidad. Lamentablemente, sin embargo, no es fácil llegar a acuerdos respecto de cómo se debe formar a los profesores o cómo se aprende a ser profesor. Formar un docente es una tarea de suma complejidad. Implica desafíos enormes: formarlos “hoy” para que mañana se enfrenten a una realidad diferente a la que se vive en el salón de clases, puede constituirse en el éxito de la labor docente.

Tabla 15: Los cursos se realizan en función de

Opciones	Frecuencia	%
Áreas de conocimiento	9	31,03
Necesidades de actuación curricular	5	17,24
Leyes y reglamentos	1	3,45
Asignaturas que usted imparte	6	20,69
Reforma curricular	0	0,00
Planificación y Programación curricular	0	0,00
Otros	0	0,00
No contesta	15	51,72

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

Gráfico 23: Los cursos se realizan en función de



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar del Colegio Madre Bernarda

De la información obtenida se puede deducir que los cursos siempre están encaminados a la capacitación de los docentes en las diferentes áreas, que les proporcione las herramientas necesarias para ejercer su labor docente; el 51.72% omiten su respuesta, mientras que el 31.03% afirman que es en función del área de conocimiento, ciertamente que los maestros deben tener suficiente información dentro de su labor educativa, pero es importante la experiencia y como canalizan toda la información que va adquiriendo para que esta a su vez tenga el éxito deseado en la labor cotidiana con sus educandos buscando las mejores estrategias para que ellos puedan ser constructores de sus conocimientos, de forma crítica y reflexiva.

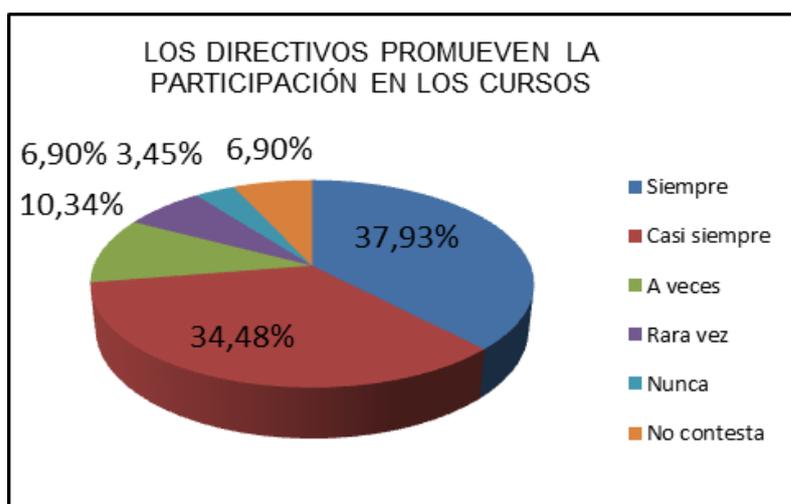
Más que impartir conocimientos, la tarea del docente en este contexto es facilitar las herramientas necesarias para que los educandos puedan, cimentar su propio aprendizaje y el docente debe poseer la habilidad y técnicas necesarias para dirigir y ayudar al estudiante.

Tabla 16: Los directivos promueven la participación en los cursos

Opciones	Frecuencia	%
Siempre	11	37,93
Casi siempre	10	34,48
A veces	3	10,34
Rara vez	2	6,90
Nunca	1	3,45
No contesta	2	6,90
Total	29	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

Gráfico 24: Los directivos promueven la participación en los cursos



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

Los docentes en un gran porcentaje (72.41%) afirman que siempre o casi siempre los directivos promueven su participación en los diferentes cursos de capacitación que el Ministerio de Educación oferta para el Magisterio Nacional. Sería importante que los directivos de la institución continúen promoviendo esta participación en los mencionados cursos puesto que la capacitación de los maestros debe ser continua y permanente ya que así lo demanda los cambios, avances y necesidades de las diferentes esferas sociales, constituye por lo tanto una estrategia fundamental en la labor de los docentes la preparación continua tanto para renovar su saber profesional como para responder a las necesidades de la modernidad en calidad de docente.

Tabla 17: La materia que imparte tiene relación con su profesión

Opciones	Frecuencia	%
Si	29	100
No contesta	0	0,0
No contesta	0	0,0
Total	29	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

Gráfico 25: La materia que imparte tiene relación con su profesión



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

El 100% de los docentes encuestados manifiestan que su preparación es acorde a la labor que desarrollan. Es de suma importancia que los docentes desarrollen una labor que tenga íntima relación con aquello para lo que se formaron, de esta manera podrá ofrecer un mejor servicio dentro del campo educativo, permitiendo que sus estudiantes logren un aprendizaje significativo que les permita ser críticos reflexivos, con una formación en valores sólidos para enfrentar los cambios de la sociedad y les permita ser competitivos en el campo laboral.

Tabla 18: Años en las que imparte la asignatura

Opciones	Frecuencia	%
Primero	12	41,38
Segundo	11	37,93
Tercero	11	37,93
No contesta	0	0,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

Gráfico 26: Años en las que imparte la asignatura



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

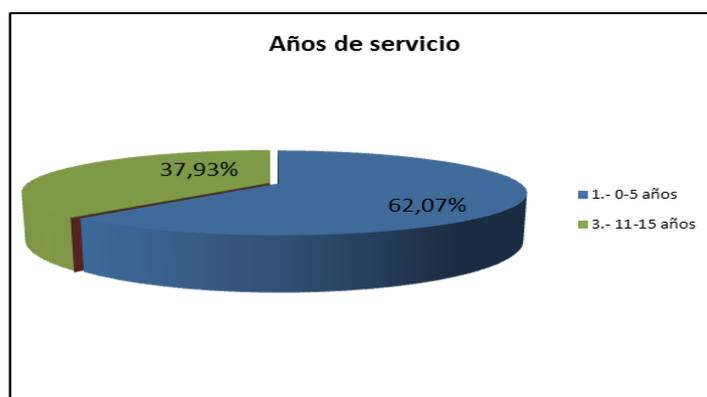
La encuesta realizada requiere de respuestas múltiples, por tal razón los valores obtenidos en la tabla son relativos al máximo de respuestas asignadas, de ahí se deduce que los docentes participantes en la investigación desarrollan su labor docente en el bachillerato con una distribución de la carga horaria bastante equitativa, salvo el caso de los docentes que no contestan la pregunta pero que de igual forma trabajan en el bachillerato.

Tabla 19: Años de servicio

Opciones	Frecuencia	%
De 0-5 años	18	62,1
De 6-10 años	0	0,0
De 11-15 años	11	37,9
De 16-20 años	0	0,0
De 21-25 años	0	0,0
De 26-30 años	0	0,0
De 31-35 años	0	0,0
De 36-40	0	0,0
Más de 41 años	0	0,0
No contesta	0	0,0
Total	29	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

Gráfico 27: Años de servicio



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

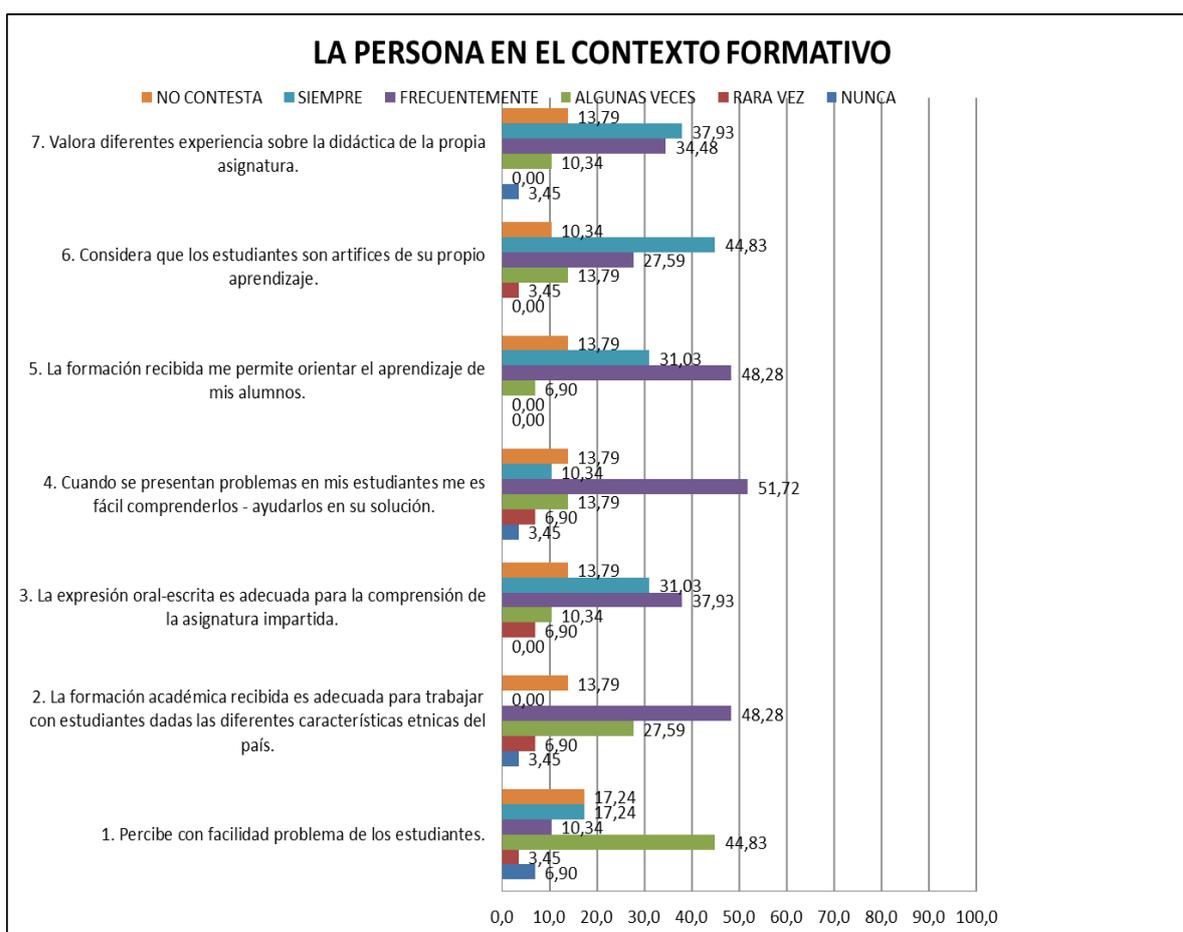
De los docentes encuestados un 62.07% afirman tener entre 0 y 5 años de servicio, lo que constituye una fortaleza, por cuanto al ser docentes jóvenes se sienten motivados por los cursos de capacitación y por las posibilidades de optar por una titulación de cuarto nivel; el 37.93% restante si bien tienen una mayor cantidad de años de servicio (11-15), también han mostrado interés por asistir a estos cursos y más aún continuar con su formación profesional. Indudablemente los años de servicio en una misma institución educativa constituyen una garantía debido a que conoce las políticas de su institución y puede aportar con su compromiso al progreso del mismo.

Tabla 20: La persona en el contexto formativo

La persona en el contexto formativo	1		2		3		4		5		No Contesta		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Percibe con facilidad Problema de los estudiantes	2	6,90	1	3,45	13	44,83	3	10,34	5	17,24	5	17,24	29	100,0
2. La formación académica recibida es adecuada para trabajar con estudiantes dadas las diferentes características étnicas del país	1	3,45	2	6,90	8	27,59	14	48,28	0	0,00	4	13,79	29	100,0
3. La expresión oral-escrita es adecuada para la comprensión de la asignatura impartida	0	0,00	2	6,90	3	10,34	11	37,93	9	31,03	4	13,79	29	100,0
4. cuando se presentan problemas en mis estudiantes me es fácil comprenderlos - ayudarlos en su solución	1	3,45	2	6,90	4	13,79	15	51,72	3	10,34	4	13,79	29	100,0
5. La formación recibida me permite orientar el aprendizaje de mis alumnos	0	0,00	0	0,00	2	6,90	14	48,28	9	31,03	4	13,79	29	100,0
6. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0,00	1	3,45	4	13,79	8	27,59	13	44,83	3	10,34	29	100,0
7. Valora diferentes experiencia sobre la didáctica de la propia asignatura	1	3,45	0	0,00	3	10,34	10	34,48	11	37,93	4	13,79	29	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

Gráfico 28: La persona en el contexto formativo



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

Es así que los resultados obtenidos demuestran que el 44.83% algunas veces percibe con facilidad problemas de los estudiantes; mientras que el 48.28% frecuentemente considera que la formación académica recibida es adecuada para trabajar con estudiantes dadas las diferentes características étnicas del país, así mismo el 51.72% frecuentemente asegura que cuando se presentan problemas en los estudiantes les es fácil comprenderlos - ayudarlos en su solución. El 44.83% consideran siempre que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje.

De acuerdo a los datos obtenidos, los docentes se encuentran con buena formación, sin embargo se considera que es importante continuar con la motivación para que los docentes continúen participando de los cursos de capacitación en forma permanente, de manera que la enseñanza -aprendizaje alcance el éxito deseado; y se dé cumplimiento a lo que establece en el Art. 26 de nuestra Constitución Política que dice que "la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado", y en el Art. 27 agrega que la educación debe ser de calidad.

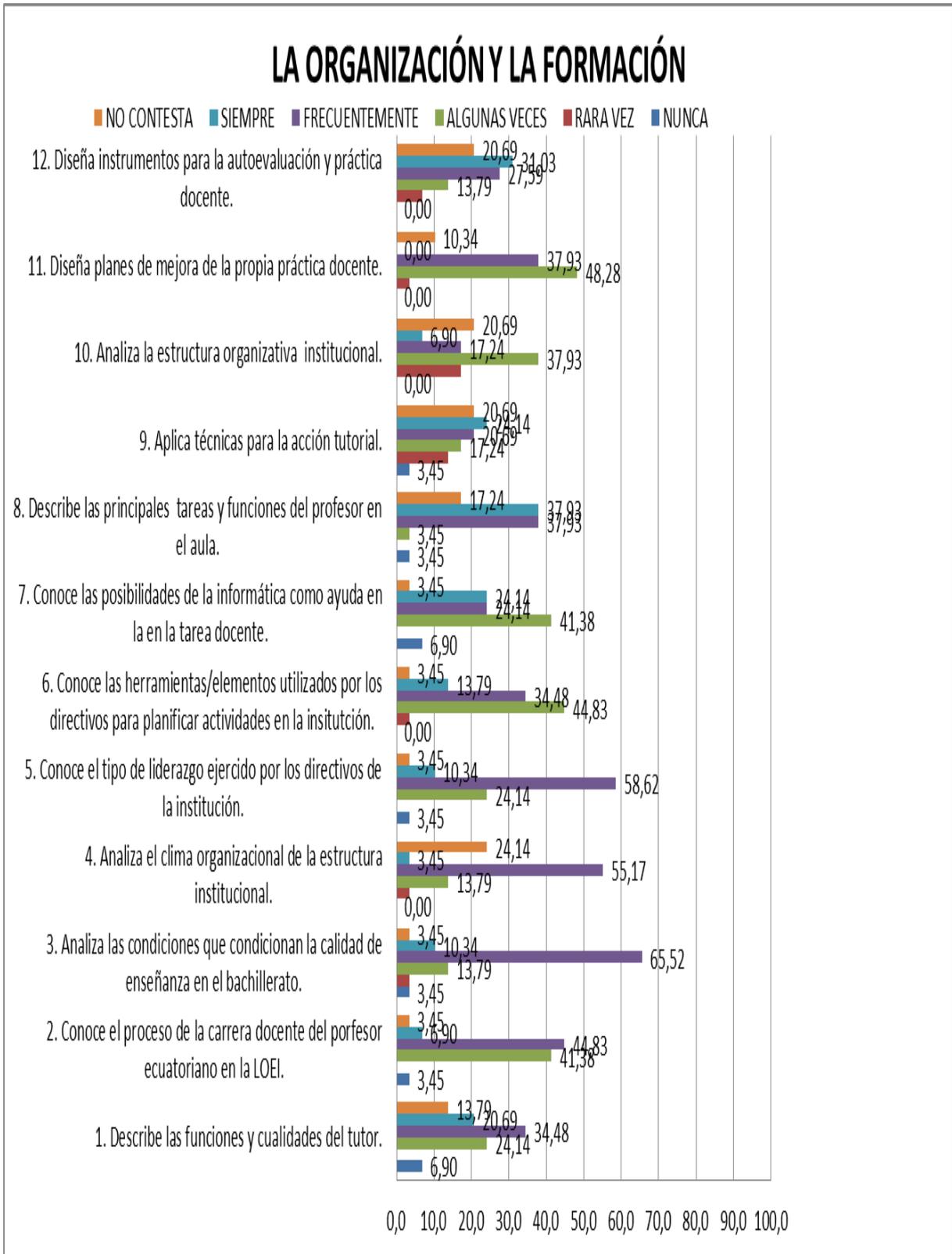
Ley Orgánica Educación Intercultural (LOEI).

Tabla 21: La organización y la formación

La organización y la formación	1		2		3		4		5		No Contesta		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Describe las funciones y cualidades del tutor	2	6,90	0	0,00	7	24,14	10	34,48	6	20,69	4	13,79	29	100,0
2. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano en la LOEI	1	3,45	0	0,00	12	41,38	13	44,83	2	6,90	1	3,45	29	100,0
3. Analiza las condiciones que condicionan la calidad de enseñanza en el bachillerato	1	3,45	1	3,45	4	13,79	19	65,52	3	10,34	1	3,45	29	100,0
4. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional	0	0,00	1	3,45	4	13,79	16	55,17	1	3,45	7	24,14	29	100,0
5. Conoce el tipo de liderazgo ejercido por los directivos de la institución	1	3,45	0	0,00	7	24,14	17	58,62	3	10,34	1	3,45	29	100,0
6. Conoce las herramientas/ elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución	0	0,00	1	3,45	13	44,83	10	34,48	4	13,79	1	3,45	29	100,0
7. Conoce las posibilidades de la informática como ayuda en la en la tarea docente	2	6,90	0	0,00	12	41,38	7	24,14	7	24,14	1	3,45	29	100,0
8. Describe las principales tareas y funciones del profesor en el aula	1	3,45	0	0,00	1	3,45	11	37,93	11	37,93	5	17,24	29	100,0
9. Aplica técnicas para la acción tutorial	1	3,45	4	13,79	5	17,24	6	20,69	7	24,14	6	20,69	29	100,0
10. Analiza la estructura organizativa institucional	0	0,00	5	17,24	11	37,93	5	17,24	2	6,90	6	20,69	29	100,0
11. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	0,00	1	3,45	14	48,28	11	37,93	0	0,00	3	10,34	29	100,0
12. Diseña instrumentos para la autoevaluación y práctica docente	0	0,00	2	6,90	4	13,79	8	27,59	9	31,03	6	20,69	29	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

Gráfico 29: La organización y la formación



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

Constituye un elemento clave para el desarrollo del currículo, el aprendizaje de los estudiantes y la actividad que realizan los docentes, lograr una educación con eficiencia y calidad será el objetivo, el mismo que sólo es posible mediante la organización y formación de sus integrantes.

De los datos obtenidos se tiene que el 65.52% frecuentemente analiza las condiciones que determinan la calidad de enseñanza en el bachillerato, el 55.17% indican que frecuentemente analizan el clima organizacional de la estructura institucional, mientras que el 58.62% frecuentemente conocen el tipo de liderazgo ejercido por los directivos de la institución.

El 44.83% indican que algunas veces conocen las herramientas/ elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución, un 41.38% dicen que algunas veces conocen las posibilidades de la informática como ayuda en la tarea docente, por otra parte el 24.14% siempre aplican técnicas para la acción tutorial, mientras el 37.93% sostiene que algunas veces analiza la estructura organizativa institucional, además a decir del 48.28% de los encuestados, algunas veces diseña planes de mejora de la propia práctica docente y el 31.03% siempre diseñan instrumentos para la autoevaluación de su práctica docente.

Luego de haber realizado el respectivo análisis con los datos obtenidos se puede decir que los docentes del Colegio “Madre Bernarda” aunque se encuentran bien preparados, requieren de un curso de diseño de planes de mejora de su propia práctica docente.

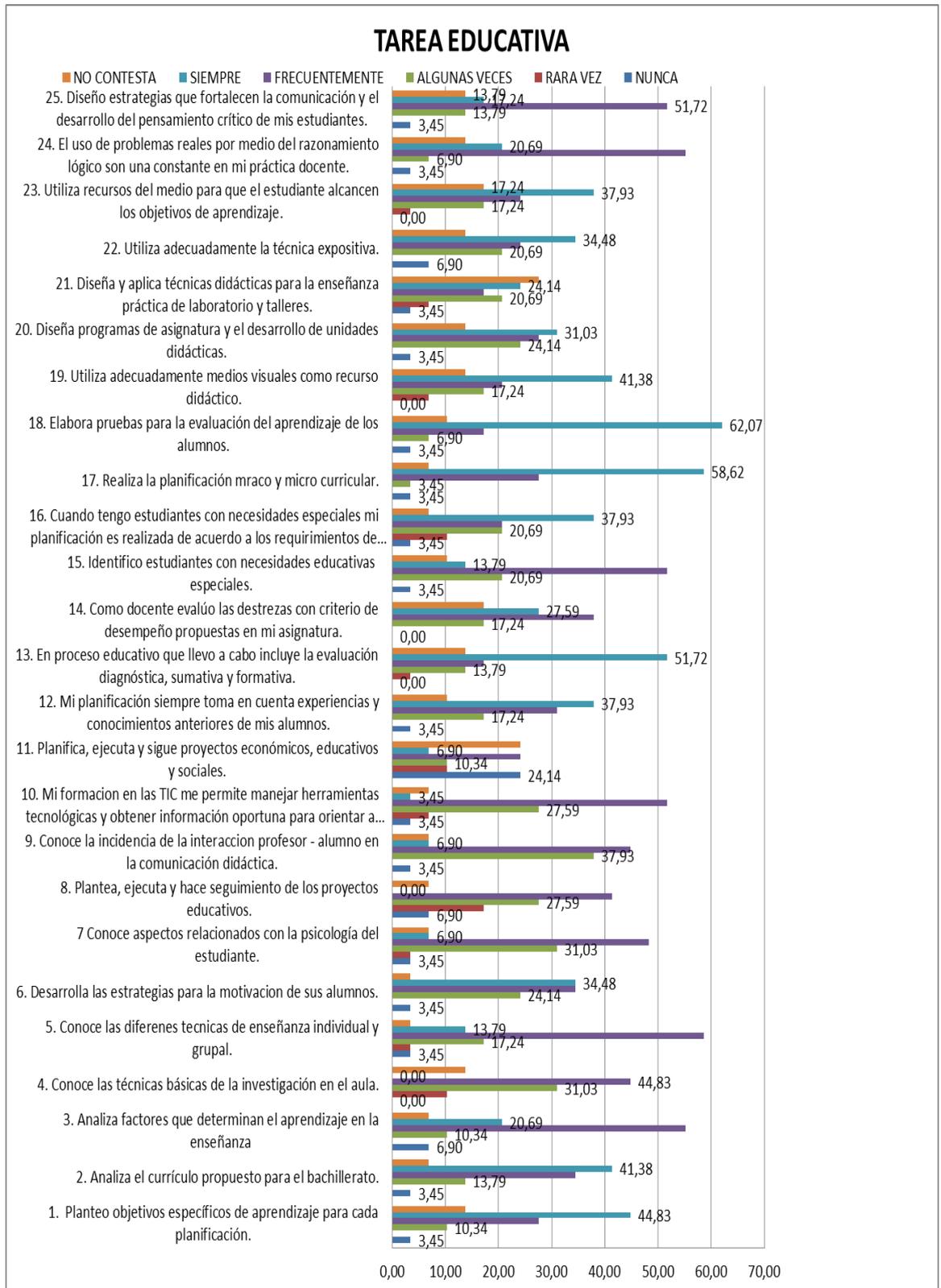
Tabla 22: La tarea educativa

Tarea educativa	1		2		3		4		5		No Contesta		Total	
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.	1	3,45	0	0,00	3	10,34	8	27,59	13	44,83	4	13,79	29	100,0
2. Analiza el currículo propuesto para el bachillerato	1	3,45	0	0,00	4	13,79	10	34,48	12	41,38	2	6,90	29	100,0
3. Analiza factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza	2	6,90	0	0,00	3	10,34	16	55,17	6	20,69	2	6,90	29	100,0
4. Conoce las Técnicas básicas del inv. En el aula	0	0,00	3	10,34	9	31,03	13	44,83	0	0,00	4	13,79	29	100,0
5. Conoce las diferentes técnicas de enseñanza individual y grupal	1	3,45	1	3,45	5	17,24	17	58,62	4	13,79	1	3,45	29	100,0
6. Desarrolla las estrategias para la motivación de sus alumnos	1	3,45	0	0,00	7	24,14	10	34,48	10	34,48	1	3,45	29	100,0
7. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	1	3,45	1	3,45	9	31,03	14	48,28	2	6,90	2	6,90	29	100,0
8. Plantea, ejecuta y hace seguimiento de los proyectos educativos	2	6,90	5	17,24	8	27,59	12	41,38	0	0,00	2	6,90	29	100,0
9. Conoce la incidencia de la interacción profesor - alumno en la comunicación didáctica	1	3,45	0	0,00	11	37,93	13	44,83	2	6,90	2	6,90	29	100,0
10. Mi formación en las TIC me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	1	3,45	2	6,90	8	27,59	15	51,72	1	3,45	2	6,90	29	100,0
11. Planifica, ejecuta y sigue proyectos económicos, educativos y sociales	7	24,14	3	10,34	3	10,34	7	24,14	2	6,90	7	24,14	29	100,0
12. Mi planificación siempre toma en cuenta experiencias y conocimientos anteriores de mis alumnos	1	3,45	0	0,00	5	17,24	9	31,03	11	37,93	3	10,34	29	100,0
13. En proceso educativo que llevo a cabo incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	0,00	1	3,45	4	13,79	5	17,24	15	51,72	4	13,79	29	100,0
14. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi asignatura	0	0,00	0	0,00	5	17,24	11	37,93	8	27,59	5	17,24	29	100,0
15. Identifico estudiantes con necesidades educativas especiales	1	3,45	0	0,00	6	20,69	15	51,72	4	13,79	3	10,34	29	100,0
16. Cuando tengo estudiantes con necesidades especiales mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	1	3,45	3	10,34	6	20,69	6	20,69	11	37,93	2	6,90	29	100,0
17. Realiza la planificación macro y micro curricular	1	3,45	0	0,00	1	3,45	8	27,59	17	58,62	2	6,90	29	100,0
18. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	1	3,45	0	0,00	2	6,90	5	17,24	18	62,07	3	10,34	29	100,0
19. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico	0	0,00	2	6,90	5	17,24	6	20,69	12	41,38	4	13,79	29	100,0
20. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de unidades didácticas	1	3,45	0	0,00	7	24,14	8	27,59	9	31,03	4	13,79	29	100,0
21. Diseña y aplica técnicas didácticas para la enseñanza prácticas de laboratorio y talleres	1	3,45	2	6,90	6	20,69	5	17,24	7	24,14	8	27,59	29	100,0
22. utiliza adecuadamente la técnica expositiva	2	6,90	0	0,00	6	20,69	7	24,14	10	34,48	4	13,79	29	100,0
23. Utiliza recursos del medio para que el estudiante alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0,00	1	3,45	5	17,24	7	24,14	11	37,93	5	17,24	29	100,0
24. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	1	3,45	0	0,00	2	6,90	16	55,17	6	20,69	4	13,79	29	100,0
25. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	1	3,45	0	0,00	4	13,79	15	51,72	5	17,24	4	13,79	29	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda

Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

Gráfico 30: La Tarea Educativa



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda

Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

La tarea educativa, es una tarea inacabada, dura toda la vida y se hace de una forma conjunta entre docentes y padres de familia; los datos obtenidos revelan que el 41.38% siempre analiza el currículo propuesto para el bachillerato, en tanto que un 55.17% frecuentemente analizan factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza, mientras que el 44.83% indican que frecuentemente conocen las Técnicas básicas del inv. en el aula, el 58.62% frecuentemente conocen las diferentes técnicas de enseñanza individual y grupal, un 41.38% manifiestan que frecuentemente plantean, ejecutan y hacen seguimiento de los proyectos educativos. Para el 51.72% frecuentemente el conocimiento acerca de la información sobre las TIC, les permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a los estudiantes, los 51.72% indican que siempre incluye en el proceso educativo la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa.

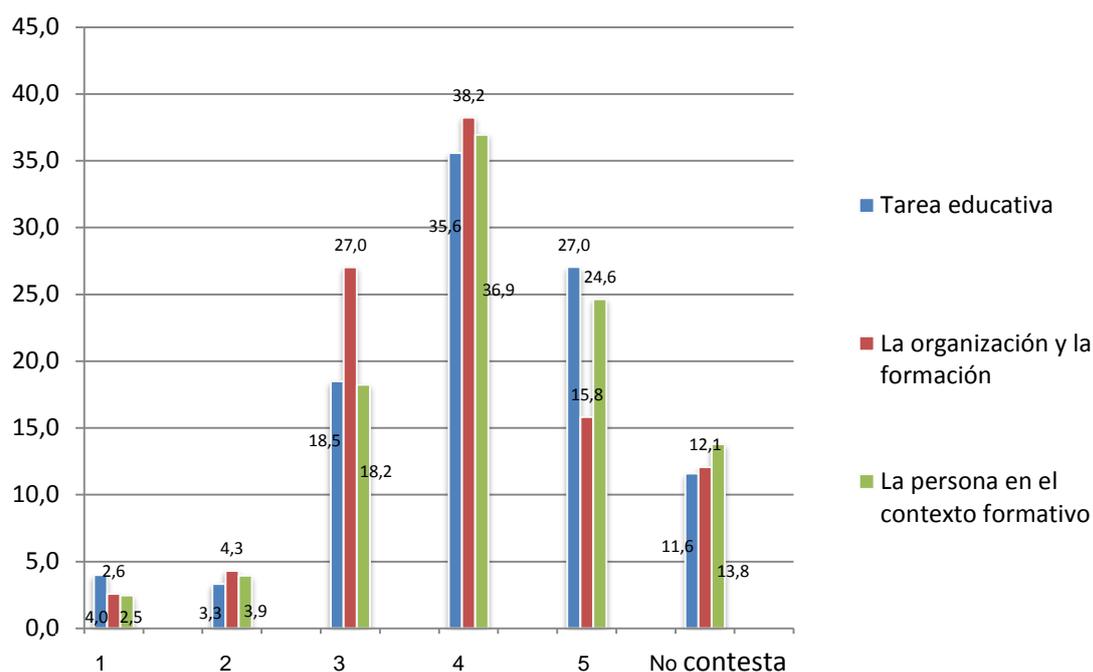
El 51.72% frecuentemente identifica estudiantes con necesidades educativas especiales, mientras un 58.62% siempre realiza la planificación macro y micro curricular, el 62.07% elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos, el 55.17% frecuentemente hacen uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en su práctica docente, un 51.72% frecuentemente diseñan estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de sus estudiantes.

Una educación de calidad, es esencial para el aprendizaje verdadero y el desarrollo humano, donde el estudiante logre desarrollar al máximo sus potencialidades dentro de un ambiente atractivo y motivador, así como la existencia de detalles en mobiliario y equipamiento adecuados, o la naturaleza del entorno doméstico de los estudiantes. Además de facilitar la transmisión de conocimientos y el desarrollo de destrezas necesarias para triunfar en una profesión y romper el ciclo de pobreza. La educación actual debe destruirlos y mostrar un horizonte libre. Montessori (1934) dice que la nueva educación es una revolución.

Media Obtenida

Análisis de la formación	Media Obtenida						Total
	1	2	3	4	5	No contesta	
	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}
<i>Tarea educativa</i>	4,0	3,3	18,5	35,6	27,0	11,6	100,0
<i>La organización y la formación</i>	2,6	4,3	27,0	38,2	15,8	12,1	100,0
<i>La persona en el contexto formativo</i>	2,5	3,9	18,2	36,9	24,6	13,8	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

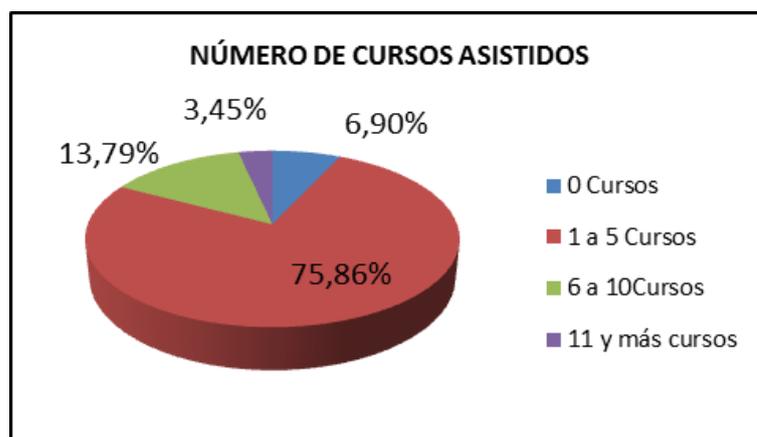
De acuerdo a la media obtenida dentro de la tarea educativa es necesario desarrollar un curso acerca del diseño de planes de mejora de la propia práctica docente.

Tabla 23: Número cursos asistidos

Opciones	Frecuencia	%
0 Cursos	2	6,90
De 1 a 5 Cursos	22	75,86
De 6 a 10 Cursos	4	13,79
11 y más cursos	1	3,45
Total	29	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

Gráfico 31: Número cursos asistidos



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

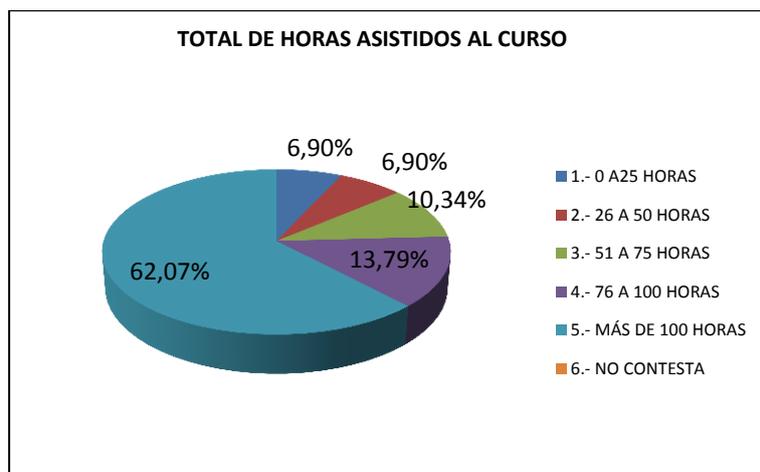
Conscientes de que la capacitación es el medio para mejorar la educación el 75.86% de docentes revelan que han realizado la capacitación hasta de cinco cursos, los mismos que les proporcionaron las herramientas necesarias para lograr un mejor desenvolvimiento dentro de la docencia. El docente es el actor clave dentro de proceso de transformación educacional, que tiene en sus manos lo más delicado de la sociedad formar guiar a los estudiantes en su proceso formativo.

Tabla 24: Total de horas asistido al curso

Opciones	Frecuencia	%
De 0 A 25 horas	2	6,90
De 26 A 50 horas	2	6,90
De 51 A 75 horas	3	10,34
De 76 A 100 horas	4	13,79
Más de 100 horas	18	62,07
No contesta	0	0,00
Total	29	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

Gráfico 32: Total de horas asistidas al curso



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

De los resultados obtenidos se concluye que el 62.07% de los encuestados han asistido a los cursos de capacitación por más de 100 horas consientes de la necesidad de capacitarse, en tanto que el porcentaje restante han participado en cursos de capacitación por un menor número de horas, pero en forma general han recibido capacitaciones.

Abrile, M. (1994) citado en Núñez, I. señala que “el rol profesional implica que el docente tiene una formación de nivel superior que lo capacita para conectarse permanentemente con el saber pedagógico acumulado, para diagnosticar los problemas de aprendizaje de sus alumnos y las necesidades educativas de su entorno, para recurrir por sí mismo a la recreación o generación de métodos y técnicas y a la elaboración local del currículo”.

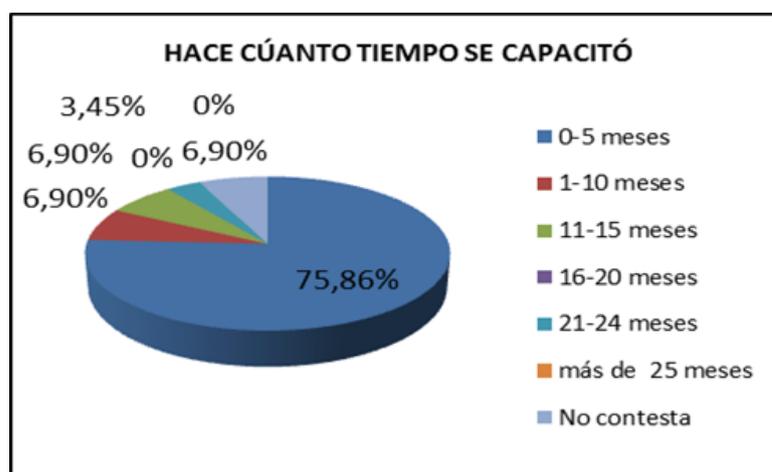
La capacitación del docente se constituye en la base fundamental para que la educación cambie con nuevas técnicas metodológicas, que les permita llegar de mejor manera con su enseñanza a los estudiantes y a ellos les resulte fácil aprender y por ellos mismos ir descubriendo, y construyendo su propio aprendizaje, lo que le hará posible incorporarse en la sociedad laboral, la misma que día a día cambia y requiere que se camine a la par de dichos cambios lo que es posible, sólo teniendo docentes en innovación continua.

Tabla 25: Hace cuánto tiempo se capacitó

Opciones	Frecuencia	%
0-5 meses	22	75,86
1-10 meses	2	6,90
11-15 meses	2	6,90
16-20 meses	0	0,00
21-24 meses	1	3,45
más de 25 meses	0	0,00
No contesta	2	6,90
Total	29	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

Gráfico 33: Hace cuánto tiempo se capacitó



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

El 75.86% de los docentes encuestados declaran haberse capacitado, hace un corto tiempo, lo cual se constituye en una fortaleza para su desempeño docente.

Con todo lo estudiado al momento, es casi imposible pensar en una labor educativa sin capacitación constante y como parte del desarrollo educativo sostenible que debe darse en las instituciones. La capacitación en los niveles formativos es esencial para poder contribuir a una educación de calidad a la que aspiran, todos quienes ejercen la labor docente, ya que ello posibilita poder entregar a la sociedad seres humanos que sepan enfrentar los desafíos que la modernidad presenta.

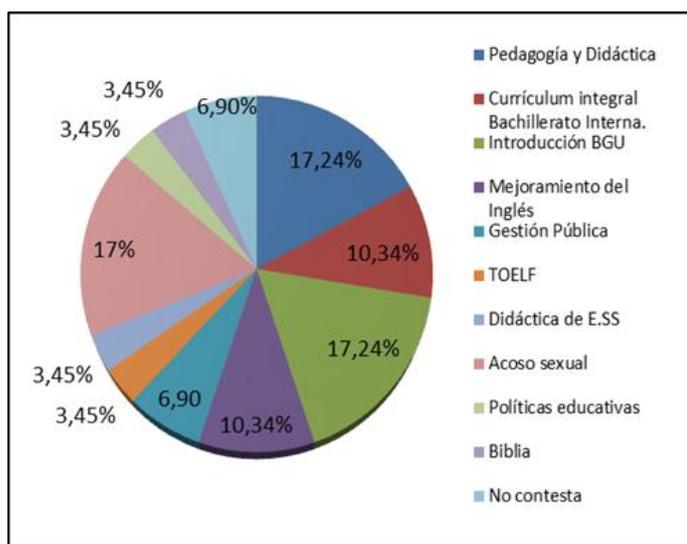
La formación contribuye al docente proyectarse a actividades con nuevas técnicas creativas que se conviertan en estímulo para el educando a la hora de aprender y disfruten del tiempo en armonía obteniendo sus propios aprendizajes y del trabajo colaborativo.

Tabla 26: Nombre del curso

Opciones	Frecuencia	%
Pedagogía y Didáctica	5	17,24
Currículum integral Bachillerato Interna.	3	10,34
Introducción BGU	5	17,24
Mejoramiento del Inglés	3	10,34
Gestión Pública	2	6,90
TOELF	1	3,45
Didáctica de E.SS	1	3,45
Acoso sexual	5	17,24
Políticas educativas	1	3,45
Biblia	1	3,45
No contesta	2	6,90
Total	29	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

Gráfico 34: Nombre del curso



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

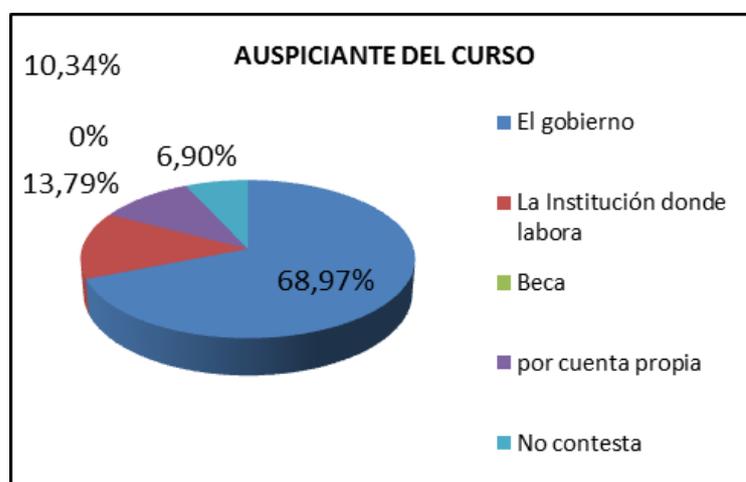
Ante la exigencia de una tarea educativa competitiva y una sociedad que avanza a pasos acelerados la capacitación de los docentes es apremiante y en diversos campos relacionados a su quehacer educativo, de esta manera vienen capacitándose los docentes de la institución investigada, siendo su fuerte en pedagogía y didáctica, introducción al BGU y de acoso sexual que coinciden en el porcentaje de (17.24%) temáticas de gran importancia que sin duda les permite brindar a sus estudiantes apoyo de acuerdo a sus necesidades individuales.

Tabla 27: Auspiciante del curso

Opciones	Frecuencia	%
El gobierno	20	68,97
La Institución donde labora	4	13,79
Beca	0	0,00
Por cuenta propia	3	10,34
No contesta	2	6,90
Total	29	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

Gráfico 35: Auspiciante del curso



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

De la evidencia encontrada en el presente cuadro se observa el 68.97% de los docentes aprovecharon los cursos que el Ministerio de Educación oferta para la capacitación de los docentes en diferentes campos, también la institución ofreció cursos de los cuales un 13.79% participaron.

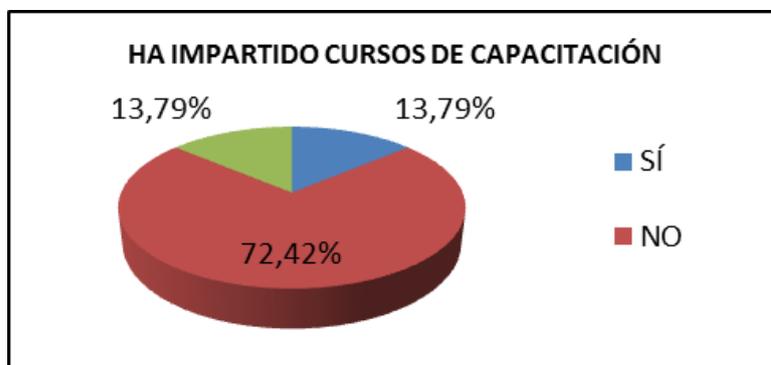
Es de gran importancia la permanente capacitación para quienes hacen docencia, revisar su práctica cotidiana en las Instituciones educativas, reflexionar sobre la misma y aplicar los conocimientos adquiridos en los diferentes cursos de capacitación. Es decir, replantearse la tarea docente, reflexionar sobre los distintos momentos de planificación, de la puesta en práctica de lo propuesto, los diferentes instrumentos de evaluación, de las prácticas inter-institucionales, inter-disciplinarias, del trabajo en equipo, entre otros.

Tabla 28: Ha impartido cursos de capacitación

Opciones	Frecuencia	%
SÍ	4	13,79
NO	21	72,41
No contesta	4	13,79
Total	29	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

Gráfico 36: Ha impartido cursos de capacitación



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

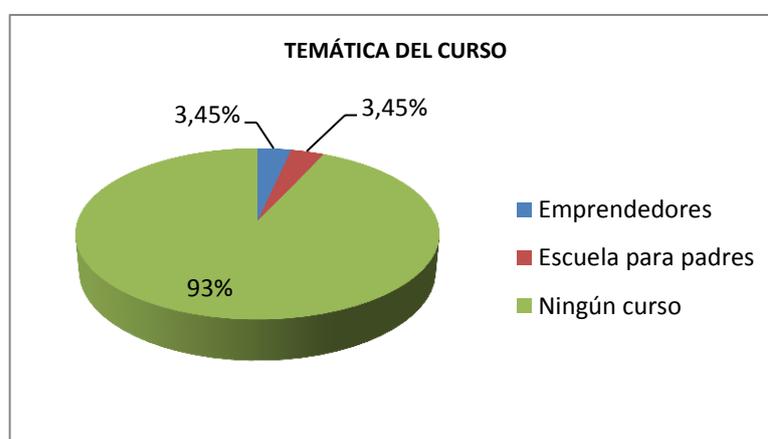
Del total de los encuestados un reducido porcentaje (el 13.79%) ha dictado cursos de capacitación, quizá porque no han tenido la oportunidad, o por no estar lo suficientemente capacitados. Es un desafío para el docente buscar medios de autoformación, hoy en día se los tiene a la mano, a corto tiempo, a más bajo costo mediante la correcta utilización de los medios tecnológicos que presenta una gama de información y oportunidades, además impulsar el trabajo participativo y colaborativo por áreas de especialidad donde se compartan experiencias e intercambien conocimientos permitirá una mejor labor docente dentro de la institución y un mejor servicio para la comunidad.

Tabla 29: Cuál fue la temática del curso

Opciones	Frecuencia	%
Emprendedores	1	3,45
Escuela para padres	1	3,45
Ningún curso	27	93,10
Total	29	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

Gráfico N° 27: Cuál fue la temática del curso



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Madre Bernarda
Elaborado por: Hna. Sandra Salazar

Los dos temas impartidos por los docentes dejan entrever que sí es posible incursionarse en el mundo del compartir desde su experiencia formativa con los compañeros docentes y con padres de familia puesto que la tarea educativa no termina en las aulas sino que se extiende hacia la influencia e integración con la comunidad.

En resumen, los resultados con respecto a las necesidades formativas de los docentes de bachillerato, que fueron obtenidos a través del cuestionario proporcionado por la UTPL, emergen algunos ejes que son de utilidad para realizar el proceso de contrastación específicamente en las necesidades formativas, se señala una inclinación por una formación de postgrado y obtener su titulación de cuarto nivel. En lo referente, al análisis de la formación, los directivos de la institución han propiciado cursos de formación, que se realizan en función a temas pedagógicos (17.24%), acoso sexual (17.24%), contenidos curriculares (10.34%), entre otros. Cabe recalcar en este punto, la educación ya no solo gira en entorno

a saberes, se da también prioridad a la formación en valores, a fin de contribuir a formar seres con conciencia y libertad.

Desde este punto de vista, se muestra que los docentes están en constante capacitación pero también se observa que existe un bajo porcentaje de docentes (24.14%) que poseen título de cuarto nivel relacionado con la educación, con esto se puede indicar que el docente de bachillerato le falta la incentivación por superarse en educación superior. Acotando, a ello los docentes constituyen un papel determinante para el cambio de la sociedad, por lo deben autosuperarse para fortalecer el sistema educativo y a su vez el servicio educativo de su institución, porque el progreso de un pueblo depende de la construcción del conocimiento que se genera en los salones de clase.

La tarea del maestro es ardua y los docentes (79.31%) de la institución educativa “Madre Bernarda” sienten la necesidad de capacitarse en un programa de postgrado, mostrando interés y disponibilidad para un cambio organizacional y educativo.

Otro aspecto, que es necesario indicar que la institución ha propiciado cursos de formación a pesar de las limitaciones económicas que poseen los centros educativos más alejados del centro del país, a socializado los conocimientos que han adquirido las autoridades en las diferentes capacitaciones propiciadas por el Ministerio de Educación (contenidos curriculares), al igual que las áreas (matemática, lengua y literatura, lengua extranjera, informática, estudios sociales y ciencias naturales) en sus planificaciones anuales (POA) organizan y ejecutan círculos de estudio.

Finalmente, el ejercicio de la docencia es fundamental para el desarrollo y permanencia de una institución por lo que amerita que los gobiernos de turno conjuntamente con el Ministerio de Educación e instituciones educativas inviertan más recursos en la capacitación docente, y que los docentes siempre estén abiertos a los nuevos cambios, para lograr el progreso, la equidad y la libertad de los pueblos en vías de desarrollo.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

3.3. Conclusiones

- La mayor parte de los docentes que laboran en la institución poseen un título relacionado con la docencia (56.62%) y se encuentra entre una edad de 20-40 años, solo el 24.14% que corresponde a 7 participantes se encuentra en una edad de 41-50 años. Con ello se muestra que la institución cuenta con profesionales capacitados para impartir cátedra de acuerdo a los estándares pedagógicos.
- El nivel de titulación en postgrados de los docentes de bachillerato es bajo, la razón factor económico, desinterés personal y desmotivación institucional por la profesionalización de los docentes. Este resultado ha generado una preocupación, lo que constituye una debilidad y a la vez una oportunidad para la organización, para que diseñe y establezca estrategias que con lleven a los docentes a continuar innovándose en los diferentes contextos, a fin de que empleen y optimicen los recursos tecnológicos de manera correcta en los procesos pedagógicos.
- En lo relacionado al interés por obtener un título de cuarto nivel el 82.76% de los participantes expresan que les gustaría, especialmente en programas formativos de cuarto nivel un 79.31% y solo el 6% de los encuestados manifiesta que les gustaría obtener un quinto nivel. Observando estos resultados, se nota que aún los docentes de bachillerato no aspiran por este último nivel, como Tamayo, L. & Peñaloza (2012) señala que los conocimientos son sin duda una posibilidad para el saber profesional y sobre todo la herramienta para enfrentar las exigencias de este mundo globalizado.
- En base a los resultados obtenidos del análisis de la formación, se evidencia que la institución ha ofertado cursos para fortalecer la práctica pedagógica, pero en la actualidad se desconocen que lo siga haciendo. Cuando la necesidad de formación de los docentes es bastante amplia en contenidos curriculares como en técnicas de información y comunicación para la enseñanza – aprendizaje.
- Los directivos del plantel brindan apoyo y motivación a sus docentes para que participen en los cursos de capacitación, lo que constituye una fortaleza por cuanto los docentes están preparados para desarrollar su labor docente de manera eficiente, de igual forma

se preparan para una correcta utilización de los modernos recursos tecnológicos que actualmente están al servicio de la educación.

- El 79.31 % de los docentes del plantel educativo en mención manifiestan querer continuar su formación profesional de cuarto nivel, lo que garantiza la predisposición de los docentes en querer mejorar su perfil profesional y en consecuencia brindar un mejor servicio educativo a la juventud que en el plantel se educa
- Dentro de la tarea educativa se identifica que un 48.28%, de los docentes necesitan ampliar sus conocimientos sobre el manejo de las TICs, como herramientas necesarias para su práctica docente y un aprendizaje dinámico de sus educandos.
- En base a los resultados obtenidos se evidencia que en la institución existe una buena organización, por cuanto los docentes manifiestan que conocen y analizan el tipo de liderazgo que se ejerce en la institución.
- Al respecto de la persona en el contexto formativo el docente como artífice de su tarea educativa reconoce que debe mejorar su didáctica para que su labor educativa obtenga mejores resultados.

3.4. Recomendaciones

- Es tarea de las autoridades educativas incentivar a los docentes a continuar innovándose y formándose en estudios académicos de cuarto nivel, para lo cual la institución debe gestionar convenios con universidades públicas o privadas reconocidas por el Senecyt, ya que solo así garantizará una buena formación a los docentes y un servicio educativo de calidad y calidez a la comunidad que se educa en este centro de formación.
- Que los docentes se mantengan en permanente capacitación en lo que tiene que ver con el uso y aprovechamiento de los recursos pedagógicos así como de los recursos tecnológicos que le permitan desarrollar su labor educativa de mejor manera en beneficio de sus educandos y logren el conocimiento significativo, para que se desenvuelvan competitivamente en todos los ámbitos.
- Es importante que el docente se involucre y se informe en lo concerniente al clima organizacional y liderazgo institucional que se maneja en el colegio.

- Que la institución proponga y organice cursos de mejoramiento profesional específicamente en lo relacionado a metodología de la enseñanza-aprendizaje y planificación curricular, encaminadas a organizar actividades de recuperación y retroalimentación pedagógica.
- Que los directivos de la institución acojan la propuesta de Diseño de Plan de Mejoras de su propia práctica docente, con el propósito de mejorar la labor educativa y el servicio que esta institución ofrece a la sociedad.

PROPUESTA

4.1. Tema del curso

Metodología para el diseño de plan de mejora para el proceso de enseñanza-aprendizaje de los docentes de bachillerato del colegio fiscomisional mixto “Madre Bernarda” del cantón Zamora provincia de Zamora Chinchipe, año lectivo 2013.

4.2. Modalidad de estudio

La modalidad que se empleará para el desarrollo de la capacitación será presencial.

4.3. Objetivos

4.3.1. Objetivo general.

Capacitar a los docentes del colegio “Madre Bernarda” en metodología para el diseño de plan de mejora para el proceso de enseñanza-aprendizaje a fin de obtener rendimientos académicos altos en los estudiantes a partir de la práctica docente.

4.3.2. Objetivos específicos.

- Capacitar a los docentes en métodos para el diseño de plan de mejora de procesos de enseñanza-aprendizaje a fin de ofrecer un servicio de calidad a sus estudiantes.
- Generar espacios de retroalimentación y compartir herramientas pedagógicas innovadoras educativas.
- Desarrollar modelos de planificación docente en lo relacionado con recuperación y retroalimentación pedagógica.

4.4. Dirigido a:

La presente propuesta esta elaborada y diseñada para ser aplicada a los docentes del nivel uno, dos y tres es decir para aquellos que recién ingresan y los que ya tienen experiencia.

4.4.1. Nivel formativo de los docentes.

Tener título de tercer nivel y se docentes del colegio fiscomisional “Madre Bernarda” de la ciudad de Zamora.

4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

- ✓ Poseer título relacionado con la docencia.
- ✓ Poseer conocimientos básicos de informática.
- ✓ Estar predispuesto a los retos que la educación actual exige a los docentes.
- ✓ Cuestionarios y otras formas de evaluación.
- ✓ Hojas de papel Bond.
- ✓ Esferos.
- ✓ Marcadores.
- ✓ Pizarra de tiza líquida.
- ✓ Carteleras.
- ✓ Borradores.

4.5. Breve descripción del curso

El curso de formación está compuesto de tres unidades de estudio enfocadas a temas relacionados con la metodología para el diseño de plan de mejora para el proceso de enseñanza-aprendizaje, elementos que se deben considerar en el proceso educativo a través de un curso de formación que permita a los docentes conocer diversas herramientas y aplicarlas a sus planificaciones de aula.

Para la realización del curso de formación se desarrollaran lecturas, mesas de trabajo, consultas en internet, analizando dicha información, se realizará una grabación en formato digital como material de apoyo; cada actividad que se desarrolle tendrá un porcentaje o calificación, indicando que el participante habrá aprobado el curso si obtiene un mínimo de 75% en las actividades planteadas.

4.5.1. Contenidos del curso.

4.5.1.1. *Definición método.*

Es una palabra que proviene del término griego *methodos* (“camino” o “vía”) y que se refiere al medio utilizado para llegar a un fin. Su significado original señala el camino que conduce a un lugar.

Un método es una serie de pasos sucesivos, conducen a una meta. El objetivo del profesional es llegar a tomar las decisiones y una teoría que permita generalizar y resolver de la misma forma problemas semejantes en el futuro. Por ende es necesario que siga el método más apropiado a su problema, lo que equivale a decir que debe seguir el camino que lo conduzca a su objetivo.

Método de observación: proceso de conocimiento por el cual se perciben deliberadamente ciertos rasgos existentes en el objeto de conocimiento.

Método inductivo: proceso de conocimiento que se inicia por la observación de fenómenos particulares con el propósito de llegar a conclusión y premisas generales que pueden ser aplicadas a situaciones similares a la observación.

Método deductivo: proceso de conocimiento que se inicia con la observación de fenómenos generales con el propósito de señalar las verdades particulares contenidas explícitamente en la situación general.

Método de análisis: proceso de conocimiento que se inicia por la identificación de cada una de las partes que caracterizan una realidad. De esa manera se establece la relación causa-efecto entre los elementos que compone el objeto de investigación.

Método de síntesis: proceso de conocimiento que procede de lo simple a lo complejo, de la causa a los efectos, de la parte al todo, de los principios a las consecuencias.

Definición de técnica: la palabra técnica proviene de *téchne*, un vocablo de raíz griega que se ha traducido al español como “arte” o “ciencia”. Esta noción sirve para describir a un tipo de acciones regidas por normas o un cierto protocolo que tiene el propósito de arribar a un resultado específico, tanto a nivel científico como tecnológico, artístico o de cualquier otro

campo. En otras palabras, una técnica es un conjunto de procedimientos reglamentados y pautas que se utiliza como medio para llegar a un cierto fin.

Conjunto de procedimientos de que se sirve una ciencia, arte o habilidad. La historia de la técnica es la del progreso humano en su aspecto material, con las consiguientes repercusiones en el orden intelectual y del espíritu.

Se sita algunas técnicas de estudio:

- **Subrayado:** resalta ideas esenciales sobre el texto.
- **Resumen:** extrae ideas globalizadamente.
- **Esquema:** recoge, ordena lógicamente las ideas.
- **Cuadro sinóptico:** exposición de conjunto de ideas interrelacionadas.
- **Animación:** el objetivo es romper el hielo, presentación de los participantes de un grupo.
- **División de grupos:** el objetivo es trabajar en pequeños grupos divididos al azar, para luego compartir las experiencias en el plenario.

4.5.1.2. Métodos activos de enseñanza.

Los métodos activos son los que pretenden alcanzar el desarrollo de las capacidades del pensamiento crítico y del pensamiento creativo. La actividad de aprendizaje está centrada en el educando.

Sus principales objetivos son:

- Aprender en colaboración.
- Organizar.
- Trabajar en forma grupal.
- Responsabilizar de las tareas.
- Aprender a partir del juego.
- Desarrollar la confianza, la autonomía, y la experiencia directa.
- Utilizar la potencialidad de representación activa del conocimiento.

a) **Método del descubrimiento guiado:** sostiene que el alumno tiene el derecho de participar en todas las actividades de planificación, programación, ejecución y evaluación del proceso educativo. El alumno es protagonista del proceso enseñanza-aprendizaje.

- b) **Método dialéctico:** consiste en trabajar un tema visualizando su evolución en tres momentos sucesivos: TESIS (planteamiento, primera idea) ANTITESIS (oposición, segunda idea) y SINTESES (resultado o la combinación de la tesis y la antítesis, tercera idea). Este método es útil para trabajar creatividad, ejercicio democrático, debates, historia, ciencias sociales, economía, filosofía.

- c) **Método lúdico o de juego de enseñanza:** permite el aprendizaje mediante el juego, existiendo una cantidad de actividades divertidas y amenas en las que puede incluirse contenidos, temas o mensajes del currículo, los mismos que deben ser hábilmente aprovechados por el docente.

- d) **Método socializado:** es un método activo en que el docente y los educandos constituyen grupos de aprendizaje y se comunican directamente, permitiendo: el trabajo mancomunado, participación corporativa, y responsabilidad colectiva (González, 1993).

En realidad, esta preocupación no es nueva. De hecho, es quizás muy antigua en la historia. La intención de quienes enseñaban apuntaba a generar capacidades para resolver situaciones y problemas prácticos, al perfeccionamiento de soluciones creativas y la imaginación, desde los antiguos talleres de artistas y artesanos hasta las vertientes pedagógicas de principios de siglo XX, buscando acercar la enseñanza a los desafíos de la vida.

Luego, la enseñanza se escolarizó crecientemente y el interés se fue concentrando en la transmisión de las disciplinas académicas o científicas. Pero el problema persiste, lo que, en otros términos, lleva a plantearse cómo transformar todo este “capital pasivo” del conocimiento (disponible en textos, documentos, sistemas de informaciones, etc.) en “capital activo”, es decir, capaz de ser integrado a las prácticas.

La cuestión estriba en desarrollar capacidades para la acción (muchas veces compleja) en contextos sociales concretos y variados, distintos al ambiente académico o escolar. Ello es particularmente relevante en el terreno de la formación de profesionales, lo que implica la preparación para las prácticas en contextos sociales e institucionales, comprender la complejidad de los procesos de trabajo y formular propuestas de intervención.

4.5.1.3. Nuevas tecnologías en la educación.

Nuevas tecnologías especialmente el internet se desarrollan y se incorporan a la vida de todas las personas de una forma acelerada. No se puede desconocer ni cerrar los ojos, ante los efectos del internet y sus múltiples aplicaciones que tiene en la vida de las personas, empresas, instituciones y gobiernos. Si se mira alrededor se da cuenta de los muchos cambios en la forma de comunicar, organizar, trabajar incluso divertir hoy se escucha que la sociedad es la “Sociedad de la información”. No se puede pensar en una educación al margen de las nuevas tecnologías.

No se puede desconocer que el acto didáctico tiene como componentes al docente, el estudiante, el contexto del aprendizaje y el currículo. Ahora bien para poder integrar en la didáctica las nuevas tecnologías, es indispensable que éstas sean pensadas y diseñadas, fundamentalmente para la comunicación tomando en cuenta el espacio reflexivo apoyado en modelos metodológicos que favorecen al fin que se proponga. Las herramientas tecnológicas aportan grandes desafíos y también abren un abanico de posibilidades, las que sin duda son necesarias para ayudar a los educandos y sacar el mayor provecho de ellas.

Para incorporar en la didáctica las nuevas tecnologías, es necesario tener en cuentas fases que participan directamente en el quehacer educativo que son los pilares fundamentales y saber cómo éstas también se ven beneficiadas con dicha integración. La lectura comprensiva, el resumen, subrayar los textos, realizar mapas conceptuales, esquemas, identificar ideas centrales, etc., son las mejores actividades para estudiar temas largos o difíciles. Al clasificar y ubicar los conceptos en lugares diferentes, unidos por flechas que los relacionan se crea una imagen visual que ayuda a recordar por mucho tiempo el concepto aprendido.

4.5.1.3.1. Redes sociales como herramientas a utilizarse en el aula.

Una de las herramientas que tiende a utilizarse en el aula son las redes sociales, las redes sociales son una herramienta positiva para la socialización, pero siempre supervisada por tutores. Dentro de las redes sociales, la red por excelencia es **Facebook**, sus posibilidades de uso son diversas, por ejemplo, se pueden crear grupos en Facebook para que los estudiantes chatear con el profesor, publicar contenidos interesantes relacionados con la asignatura, plantear preguntas, la creación de un grupo por parte de los alumnos para practicar idiomas, los padres pueden seguir también lo que hacen sus hijos en el aula y las tareas que tienen que realizar. Además, Facebook recientemente ha rediseñado el Centro de Seguridad

para las Familias, que incluye información dirigida exclusivamente a docentes para el uso de TIC en el aula sin tener que emplear perfiles personales por parte de los estudiantes ni de los profesores.

El **Twitter** es otra herramienta de las TIC's que se usa como canal de comunicación más directo y rápido entre el docente-estudiante, estudiante-docente y estudiantes-estudiantes de un mismo centro educativo u de otro (trabajo colaborativo). Además, permite subir archivos, trabajos, tareas escolares, presentaciones, monografías a través de aplicaciones como **Scribb, Slideshare o Twitdoc**.

Sin duda, las nuevas tecnologías de comunicación han abierto muchas puertas al campo educativo a nivel mundial. No podemos desconocer que una buena disponibilidad de bases de datos (google, yahoo, etc.) y banco de datos de diferentes aspectos de la vida académica permiten estudios comparativos y son de gran ayuda en el quehacer pedagógico y beneficio del intelecto del ser humano.

4.5.1.4. Desempeño profesional.

Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye mediante su formación, a construir la sociedad del conocimiento. Factor importante dentro de la transformación de un país que solo se puede lograr teniendo docentes que realicen prácticas pedagógicas orientadas en estándares de calidad.

El propósito de los estándares de desempeño docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato. Además, los estándares establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad, seguidamente se muestran algunos estándares de desempeño docente:

- Están planteados dentro del marco del Buen Vivir.
- Respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades; aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas.
- Contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

- Favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

4.5.1.5. Desarrollo profesional.

Es imposible la transformación del Sistema de Educación sin una plantilla de profesores calificados para la formación, por eso la UNAE contará con académicos con título PHD y maestrías”, mencionó Espinosa Ministro de Educación del Ecuador.

La constitución política de nuestro país establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en su artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad. Adicionalmente, la sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015, se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo. Sin embargo, estos mandatos no dicen explícitamente qué es calidad educativa.

Para establecer qué es una educación de calidad se necesita primero identificar qué tipo de sociedad se aspira tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta. Por ejemplo, para ser conducente a una sociedad democrática, el sistema educativo será de calidad si desarrolla en los estudiantes las competencias necesarias para ejercer una ciudadanía responsable. En el caso ecuatoriano, según señala la Constitución, se busca avanzar hacia una sociedad democrática, soberana, justa, incluyente, intercultural, plurinacional y segura, con personas libres, autónomas, solidarias, creativas, equilibradas, honestas, trabajadoras y responsables, que antepongan el bien común al bien individual, que vivan en armonía con los demás y con la naturaleza, y que resuelvan sus conflictos de manera pacífica.

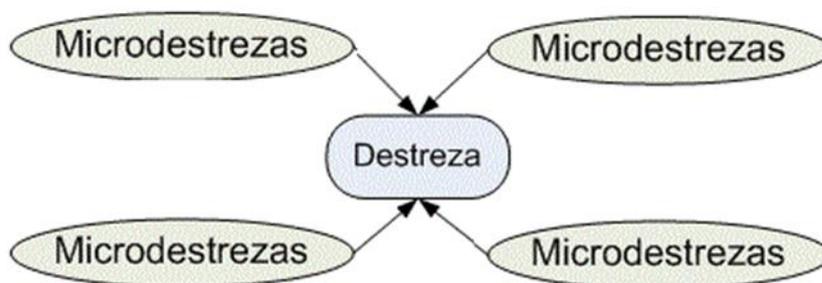
Adicionalmente, un criterio clave para que exista calidad educativa es la equidad. Equidad en este caso se refiere a la igualdad de oportunidades, a la posibilidad real para el acceso de todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes.

4.5.1.6. *Planificación curricular.*

La descripción de las "destrezas con criterio de desempeño" son la orientación general, los tipos de planificación son: macrocurricular y mesocurricular, su definición es crucial para todo sistema educativo, su responsabilidad corresponde a las autoridades que ejercen la rectoría y es allí donde el sistema educativo se pone a prueba; la tarea del docente es operativo constituye el soporte humano y técnico preciso para el éxito estudiantil.

La Rectoría del sistema es la responsable de la orientación general del currículo y del éxito global del avance educativo, al docente corresponde su aplicación y con la responsabilidad vocacional de dejar su impronta.

El dominio de las destrezas es una adquisición compleja, como es su intento de descripción, porque una destreza específica se apoya en el dominio exacto de otra(s) (microdestrezas), la tarea del docente presupone que domina las destrezas que enseña, orienta y conduce la adquisición por parte de los estudiantes.



El éxito estudiantil depende del docente y del sistema directivo nacional que da la orientación curricular, mucho más que ahora hablamos de rectoría.

Para apoyar la tarea del docente, facilitaremos recursos técnicos e información científica recopilada para que cada nivel educativo facilite su trabajo en la proyección microcurricular que corresponda a su responsabilidad, "hasta llegar al sistema de clases y de tareas de aprendizaje"

4.5.1.6.1. Tipos de destrezas.

Destreza manual: tiene que ver con la capacidad que tiene el individuo para producir, manipular, transformar o arreglar con sus manos.

Destreza mecánica: es la capacidad de comprender cómo están presentes en la vida cotidiana las leyes mecánicas. Es a partir de esto que el individuo logra comprender el funcionamiento de las cosas para así poder trabajar con ellas.

Destreza científica: se relaciona con la capacidad que tiene un individuo para comprender leyes científicas para luego realizar actividades e investigaciones dentro de este ámbito.

Visualización: esta destreza es la capacidad que un individuo tiene para imaginar posibles alternativas o soluciones ante una situación o problema planteado.

Capacidad lingüística: es la capacidad que tiene un individuo para comunicarse y redactar.

Creatividad: esta habilidad tiene que ver con la capacidad que tiene un individuo para expresarse por medio de alguna rama artística.

Habilidad social: es la capacidad que tiene un individuo para relacionarse y contactar gente.

4.5.1.7. Evaluación para los aprendizajes.

La evaluación es un proceso integral que permite valorar los resultados obtenidos en términos de los objetivos propuestos, acorde con los recursos utilizados y las condiciones existentes.

Esto implica la obtención de informaciones que permitan la elaboración de juicios «válidos» acerca del alcance de determinado objetivo, de la eficiencia de un método, etc. Para el logro de esas informaciones la evaluación utiliza la medición, la cual garantiza datos más válidos y confiables en los cuales fundamentar los juicios.

La evaluación educacional ha sido, y hasta cierto punto sigue siendo, un proceso más bien estancado de pruebas estandarizadas, calificación, colocación, certificación y acreditación,

que sirve para mantener pautas normativas...» «La definición de la evaluación como medición se limita evidentemente, sólo a aquellas cosas que pueden ser medidas con pruebas estandarizadas».

La evaluación continua: se llama evaluación continua a la que engloba todo el proceso de aprendizaje, y se refiere tanto al profesor, al alumno o a la marcha del proceso.

Evaluación diagnóstico o inicial: es la determinación de la presencia o ausencia en un alumno de capacidades, habilidades motrices o conocimientos. En ella se recibe también información sobre la motivación del alumno, sus intereses, etc.

La evaluación diagnóstica: se realiza al principio de una etapa de aprendizaje, o cuando hay dudas, durante el proceso de que un alumno tiene cualquier tipo de dificultad. Puede realizarse tanto al principio del año escolar.

Evaluación formativa o de procesos: es la realimentación del alumno y del profesor sobre el progreso del alumno durante el proceso de aprendizaje y la identificación de los problemas más comunes de aprendizaje para solucionarlos mediante actividades y organizar la recuperación. Se realiza durante todo el proceso de aprendizaje.

Evaluación sumativa o final: Es la que certifica que una etapa determinada del proceso, pequeña o grande, se ha culminado o la que se realiza cuando se deben tomar decisiones en caso de competencia entre varias personas: puestos limitados, oposiciones, se presenta al final del año escolar.

La evaluación es de vital importancia puesto que proporciona a los maestros herramientas para mejorar su práctica docente, la especificación de los objetivos la retroalimentación, la presentación visual sus estrategias generales el uso de los medios, transferencia de habilidades; dentro de cualquier modelo institucional, es necesario se considere la posibilidad que el aprendizaje puede transferirse a contextos o situaciones nuevas.

Una estrategia metodológica efectiva requiere dos tipos de evaluación:

- Una constante evaluación formativa que proporciona la información necesaria para individualizar la instrucción y detectar las deficiencias de aprendizaje.
- Una evaluación sumativa que proporciona información acerca de cómo han cambiado los alumnos con respecto a los propósitos del curso.

4.5.1.8. *Recuperación pedagógica.*

Actualmente es claro notar una preocupación a nivel mundial por la educación y su influencia en la sociedad; latinoamérica no es la excepción, pues cada vez son mayores los cambios efectuados en beneficio del tema, tratando de llevar por mejores y prácticos senderos esta expectativa. En este sentido los convenios internacionales en materia educativa que ha suscrito el Ecuador ha promovido en la última década cambios sustanciales en la legislación educativa, y en el marco jurídico que respalda a la niñez y adolescencia, generando una cultura de derechos que exige involucrar en los establecimientos educativos a niños, niñas y adolescentes; procesos que fortalecen los conocimientos significativos.

El nuevo **Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural - LOEI**, exige en el Art.208 el refuerzo académico en todas las instituciones educativas del país, para lo cual nuestra institución propone en horario muy accesible, que los niños y jóvenes acudan a clases de nivelación, luego de la cual realizan actividades que les permitan recuperar una nota en la que hayan obtenido menos que 7/10. Esta oportunidad de recuperación puede ser tomada en caso que un tema no haya estado lo suficientemente claro o comprendido y dé como resultado una baja nota en una tarea en clase o deber. Cabe recalcar que las personas que no hayan presentado la tarea no tienen este derecho a recuperación. Para recuperar la nota de una lección debe ponerse de acuerdo con el profesor para que le asigne el día y el tema que dará de manera oral, esta lección será calificada sobre 10 y se hará promedio con la que tiene menor nota. Las pruebas sumativas no se podrán recuperar.

Hasta ahora todo es muy positivo, sin embargo, en la práctica, ésta súper oportunidad que se pone a disposición de los estudiantes puede ser un arma de doble filo, ya que los niños y jóvenes pueden confiarse y no explotar al máximo su potencial desde un principio.

4.5.1.9. *Retroalimentación pedagógica.*

La retroalimentación es un proceso que ayuda a proporcionar información sobre las competencias de las personas, sobre lo que sabe, sobre lo que hace y sobre la manera en cómo actúa. La retroalimentación permite describir el pensar, sentir y actuar de la gente en su ambiente y por lo tanto nos permite conocer cómo es su desempeño y cómo puede mejorarlo en el futuro. Ayuda a los individuos a alinear su propia imagen con la realidad, por lo que puede ser considerada como un espejo que devuelve a la persona la imagen de lo que está haciendo o de cómo se está comportando. Por esta razón, se puede decir que es una he-

herramienta efectiva para aprender como los demás perciben las acciones, conocimientos, palabras y trabajos de la persona en cuestión y permite que ésta le dé a conocer a los demás sus percepciones. Entonces vale la pena buscar y dar retroalimentación regularmente de y a personas diferentes para conocer sus perspectivas. Para poder ir consolidando con mayor claridad este concepto podemos establecer lo siguiente:

- La retroalimentación es un proceso en el que no solo se busca corregir al estudiante, sino por el contrario es un proceso que puede llegar a ser muy enriquecedor para el estudiante y también para el profesor ya que se busca compartir dudas, sugerencias, observaciones, con el fin de que la información sea fructífera en vez de centrarse solamente en los errores del estudiante. La retroalimentación no puede someterse simplemente a un conjunto de correcciones en ocasiones innecesarias y que conlleven a que los estudiantes se sientan cohibidos y sin deseos de producir alguna clase de textos. Interés por la formación de los docentes.

4.5.2. Perfil profesional de la persona que estará a cargo del curso.

- Conocedor de la situación por la que atraviesa la situación educativa en el país.
- Conocedor y practicante de la misión, visión y código de ética de la institución a la que pertenece.
- Seguridad personal.
- Aceptación de sí mismo y de sus circunstancias.
- Entusiasmo y motivación.
- Búsqueda constante de su propia superación.
- Vocación de formador.
- Preparación pedagógica en metodología para el diseño de plan de mejora en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Liderazgo.
- Detecta e intuye las necesidades del grupo y es sensible a ellas.
- Metas e ideales claros y definidos.
- Puntualidad.

4.5.3. Metodología.

La sistemática planteada para el desarrollo del curso de metodologías para el diseño de planes de mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje en prácticas docentes, se basa en clases magistrales en la que se expondrán los contenidos de forma teórica usando presentaciones que son mostradas por medio de un sistema de información (ordenador), videos de experiencias educativas y organizadores gráficos (pizarra). Trabajo guiado, en este se realiza varias actividades y ejercicios en los que pone en práctica los contenidos tratados y las competencias. Las clases demostrativas se usa para evidenciar los procesos pedagógicos aprendidos, la evaluación sumativa apoya a conocer el nivel de conocimiento adquirido de los docentes durante el transcurso del curso. Los talleres prácticos, trabajos individuales y grupales, aportaran a desarrollar destrezas y habilidades en los docentes, para de esta manera responda a las interrogantes: ¿para qué enseñar?, ¿qué enseñar?, ¿cuándo enseñar?, ¿cómo enseñar?, ¿con qué enseñar? y ¿cumplió?. Interrogantes que facilitan diseñar las planificaciones macro y micro curriculares, al igual que admiten rediseñar las estrategias de las planificaciones.

Entre las técnicas de enseñanza el trabajo colaborativo y cooperativo, da oportunidad a los docentes a desarrollar clases más interactivas porque permite a los alumnos de enseñar y aprender en cooperación-colaboración, hacer participantes activos en el proceso y garantiza que los otros integrantes del grupo obtengan un buen desempeño, aprovechando los recursos de una manera responsable y eficaz. Lectura comentada, se realiza con el objeto de desarrollar el pensamiento crítico y profundizar los temas, la lluvias de ideas, la dramatización, la exposición y el estudio de casos complementan los medios de enseñanza constituyéndose en un factor clave dentro del proceso didáctico.

La integración de estos procedimientos, tácticas y recursos propician el logro de los objetivos de la propuesta, que pueden adaptarse a cualquier disciplina de modo activo para propiciar la reflexión de los alumnos.

4.5.4. Evaluación.

La misma que se efectuará al final de cada taller para evaluar su propio aprendizaje y el de los otros a medida que avanza el proceso.

4.6. Duración del curso

El curso se desarrollará en 60 horas divididas en períodos de 5 y ocho horas pedagógicas los días sábados en una sola jornada.

4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse

4.7.1. Cronograma de actividades

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	METAS	ACTIVIDADES	METODOLOGÍA	EVALUACIÓN	INDICADORES DE CUMPLIMIENTO
Capacitar a los docentes en metodologías de enseñanza y elaboración de planes curriculares para que brinden un servicio de calidad a sus estudiantes.	Programar ocho capacitaciones una por semana relacionadas al diseño de plan de mejoras de su propia práctica docente.	<p>Evaluación diagnóstica para evidenciar conocimientos y planificar contenidos en técnicas pedagógicas.</p> <p>Charlas de métodos activos de enseñanza y tipos de métodos.</p> <p>Lectura participativa y analítica para construir objetos de aprendizaje (subrayado, síntesis, ensayos, blogs, redes sociales, foros, etc.)</p> <p>En grupos analizar y encontrar las características y el beneficio de la utilización de métodos de enseñanza-aprendizaje con tecnologías informáticas.</p>	<p>Talleres de capacitación referente a la temática.</p> <p>Conformación de grupos de trabajo.</p>	Al final de curso una evaluación tanto del curso como del aprendizaje del mismo.	<p>Luego de la capacitación muestran un cambio en su labor docente.</p> <p>Incremento de interés de los docentes en la utilización de métodos activos para hacer más dinámicas las clases.</p>

		<p>Dinámicas pedagógicas y metodológicas basadas en colaboraciones.</p> <p>Reflexión referente hacia un cambio e innovación posible que se deben dar en la propia práctica docente para mejorar la calidad de enseñanza.</p>	<p>Dramatización de acontecimientos que el maestro vive en el quehacer educativo para enriquecer con la experiencia de los demás.</p>	<p>Uso de técnicas y estrategias metodológicas de trabajo colaborativo en equipo.</p>	<p>Modifican la forma de enseñanza generando procesos más abiertos.</p>
	<p>Implementar métodos activos en la enseñanza.</p>	<p>Video para generar ideas y cambio en lo referente a la práctica docente.</p> <p>Exposiciones de los grupos de trabajo a cerca de lo observado en el video y a partir de los interrogantes planteados.</p>	<p>Foros. Video.</p>	<p>Relato de experiencias entre pares.</p>	<p>Docentes evaluando su propia práctica docente.</p>
<p>Generar espacios de retroalimentación y compartir entre compañeros docentes las herramientas pedagógicas utilizadas en el aula.</p>	<p>Aportar a los docentes estrategias concretas para aprovechar los beneficios que ofrecen las nuevas tecnologías educativas.</p>	<p>Temática nuevas tecnologías en la educación y las redes sociales como herramientas educativas.</p> <p>Temática a cerca de la planificación curricular y evaluación de los aprendizajes.</p> <p>Desarrollar modelos de planificación de y evaluación y exponerlos en la plenaria.</p>	<p>Reflexión de inicio.</p> <p>Ley de los "dos pies" donde el participante puede moverse e integrarse donde la temática crea que tiene más énfasis.</p>	<p>En grupo hacer propuestas de lo que se debe mejorar en su práctica docente.</p>	<p>Maestros utilizando metodologías activas desde la experiencia de los estudiantes y el contacto con la naturaleza y el juego educativo y formativo.</p>

	<p>Propiciar el entretenimiento y el sano esparcimiento para formar líderes de trabajo.</p> <p>Que valoren su labor docente como agente de cambio.</p>	<p>Reflexión inicial acerca de las experiencias obtenidas en el trabajo docente.</p> <p>Relato de experiencias a partir de su práctica docente referente a la utilización de matrices de evaluación.</p>	<p>El juego en el aprendizaje experiencial</p> <p>La aventura y el esparcimiento</p>	<p>Que cada grupo realice un juego formativo.</p> <p>En grupos presentar ejemplos de planificación que utilizan.</p>	<p>Docentes ajustando sus planes con los nuevos conocimientos adquiridos.</p>
<p>Desarrollar modelos de planificación docente en lo relacionado a la recuperación y retroalimentación pedagógica.</p>	<p>Identificar la importancia de manejar herramientas tecnológicas para acceder a información oportuna que ayuden a orientar a los estudiantes.</p>	<p>En grupos de trabajo revisar la planeación si se considerarán desempeños auténticos.</p> <p>Video de cómo aprenden más y mejor.</p> <p>Trabajo en grupo y elaboración de planificación de recuperación y retroalimentación pedagógicas.</p>	<p>Trabajo en equipo.</p> <p>Colaborativo.</p>	<p>Elaborar la matriz de evaluación por diferentes áreas</p>	<p>Los docentes usan nuevas tecnologías y brindando recuperación y retroalimentación oportuna a sus estudiantes.</p>

4.7.2. Cronograma de la propuesta

N°	ACTIVIDADES	TIEMPO (semanas)	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	RESPONSABLES DE LA ACTIVIDAD
1	Evaluación diagnóstica.	1	■				Investigadora
2	Temática del curso.	2	■				Investigadora
3	Determinación de los temas.	2		■			Investigadora
4	Recopilación de información.	2		■			Investigadora
5	Impresión de materiales para cada capacitación.	1		■			Institución
6	Capacitación a los docentes.	8		■	■	■	Capacitador
7	Fotocopias para cada taller.	1		■			Institución
8	Adquisición de material didáctico (papelotes, marcadores, entre otros para los talleres.	1		■			Investigadora
9	Elaboración de cuestionarios para evaluar a cada participante de acuerdo a la temática desarrollado.	2		■	■		Capacitador
10	Evaluación final.	1			■		Capacitador
Duración del curso						60 Horas	

4.8. Costo del curso

En el presente presupuesto se detallan los rubros que se necesitaran cubrir con el fin de llevar a cabo las diversas actividades planteadas en la presente propuesta. Es necesario aclarar que para que esto se lleve a cabo se necesitará del apoyo de la institución y también recurrir a la ayuda de instituciones privadas que dan para los establecimientos.

N°	ACTIVIDAD	APORTES			COSTO \$
		MINIST. EDUCACIÓN	INSTITUCIÓN	INSTITUCIONES PRIVADAS	
1	Impresión de material para cada capacitación		100,00		100,00
2	Capacitación a docentes	480,00			480,00
3	Fotocopias para cada taller.		70,00		70,00
4	Adquisición de materiales didácticos (papelotes, marcadores, entre otros).			100,00	100,00
5	Elaboración y aplicación de evaluaciones durante el desarrollo del curso.			50,00	50,00
6	Refrigerios para cada uno de los participantes y talleres de capacitación.			200,00	200,00
TOTAL					1.000,00

4.9. Certificación

Se harán acreedores del certificado los docentes que cumplan con todas las horas del Curso.



4.10. Bibliografía

Bettetini, G. y Colombo, F., (1995). *Las nuevas tecnologías de la comunicación*. Barcelona, Padós. Recuperado webpages.ull.es/users/cseduc/programas/progs0708/pedag99/opt/120739430.pdf

Biddle, B. y Anderson D., (1989). *Teoría, métodos, conocimiento e investigación sobre la enseñanza*. caps 1,2 y 8

Bravo, C. (2002). *El concepto de formación pedagógica: tradición y modernidad*. *Ciencias Humanas*. Recuperado de <http://www.utp.edu.co/~chumanas/revistas/revistas/rev30/bravo.htm>

CEPAL-OIJ. (2007). *La juventud en Iberoamérica*. Tendencias y urgencias. (2ª ed.) Buenos Aires: Naciones Unidas.

Cabello, R., (2003). "Yo con la computadora no tengo nada que ver...". Ponencia presentada en las VII Jornadas Nacionales de Investigadores en Comunicación, Gral. Roca, Río Negro, Argentina.

Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. Madrid: Santillana-UNESCO.

Hopenhayn, M. (2003). Educación, comunicación y cultura en la Sociedad de la Información: una perspectiva latinoamericana. Informes y estudios especiales. Santiago de Chile: CEPAL.

Martínez Alvarado, H. (en prensa). La integración de las tecnologías de la información y comunicación en instituciones educativas. En R. Carneiro y J. C. Toscano (comp.) Madrid: Santillana-OEI.

OEI. (2008). *Metas Educativas 2021: la educación que queremos para la generación de los bicentenarios*. Madrid: OEI.

Versión adaptada del capítulo 5 del libro de Davini, M.C. "Métodos de enseñanza". Editorial Santillana, Buenos Aires, 2008, pp 113-133
<http://www.andes.info.ec/es/sociedad/ecuador-exige-calidad-formacion-docentes.htm>

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abrile, M. (1994). *Nuevas demandas a la educación y a la institución escolar, y la profesionalización de los docentes*. Calidad de la Educación., num 5. Recuperado de <http://www.rieoei.org/oeivirt/rie05a01.htm>

Abugattas, J. y Tubino, F. 1997. *Consecuencias de los Cambios Globales para la Educación*. Lima: Foro Educativo. Recuperado de <http://tecnologiaycultura.com.ar/actas2011/doc/m4yarasca.pdf>.

Antelo, E. (2003). *Instrucciones para ser profesor*. Pedagogía para aspirantes. Buenos Aires: Santillana. Disponible en: <http://www.bnm.me.gov.ar/ebooks/reader/reader.php?mon>.

Bazán, D. y González, L. 1998. "La Investigación-Acción como Proceso de Cambio y Creatividad Social en la Tarea Pedagógica", Más Luz. Revista Iberoamericana de Psicología y Pedagogía, Vol. 4, N°1.

Bravo, C. (2002). *El concepto de formación pedagógica: tradición y modernidad*. Ciencias Humanas. Recuperado de <http://www.utp.edu.co/~chumanas/revistas/revistas/rev30/bravo.htm>

Bradshaw. 1972. Necesidades. Pág. 5. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/clacso/crop/glosario/n.pdf>

Barbara, Hunt. 2009. *Efectividad del desempeño docente*. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina. Recuperado de <http://www.educación.gob.ec/estandares-de-desempeño-profesional/estandares-desempeño-directivo-pes.html>

Correa, S., Álvarez, A. y Correa, A. (s/a). *La función directiva y el gestor educativo*. Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/138236424/La-Funcion-Directiva-y-El-Gestor-Educativo>

Díaz, Hugo. 2009. *Competencias, capacidades, conocimientos y actitudes ¿cómo trabajarlos?*. Recuperado de http://blogs.educared.org/politicasdeeducacionenelperu/2009/01/17/competencias_capacidades_conoc/

Goe y Stickler, 2008; Marzano, 2007; Wenglinsky, 2002). (Wright et al, 1997 citado en Marzano, 2001). (1996 citado en McKinsey)

González, C., Castro, M., & Lizasoain, L. (2012). *Evaluación de las necesidades de formación Continua de docentes no universitarios*. Recuperado de <http://www.rinace.net/riee/numeros/vol5-num2/art17.pdf>

González, L. (1993). *Innovación en la educación universitaria en América Latina*. CINDA, Santiago de Chile.

Martínez, E. (2002). *Metodología didáctica para docentes en la Formación Profesional Ocupacional*. Editado por Facep.

Martínez, E y Sánchez, S. (1999). *Formación del profesor*. Recuperado de <http://www.uhu.es/cine.educacion/didactica/00975formaciondocente.htm>

Mazario, I. & Mazarío, A. 2006. *Enseñar y aprender*. Centro de estudio y desarrollo educacional. Universidad de Matanza. Recuperado de: <http://www.bibliociencias.cu/gsd/collect/libros/archives/HASHd99c.dir/doc.pdf>

Nardeli, G. (1999), *La formación inicial de los docentes*. Recuperado <http://www.monografias.com/trabajos86/formacion-inicial-docentes/formacion-inicial-docentes.shtml>

Nelli. (2011). *Formación y tecnología.com/blog/necesidades-formativas-del-docente-que-aplica-las-tics-para-obtener-calidad-en-el-proceso/necesidades formativas del docente que aplica las tics para obtener calidad en el proceso*

Padilla, R. (2012). *Diagnóstico de las necesidades de formación del profesorado en una universidad pública estatal*. Recuperado de <http://www.udgvirtual.udg.mx/apertura/index.php/apertura3/article/view/315/281>

Tamayo, L. & Peñaloza, L. (2012). *La formación docente, una necesidad para la creación de ambientes educativos de calidad en la enseñanza turística*. Universidad Autónoma del Estado de México. Recuperado de <http://www.uaemex.mx/plin/psus/rev11/3def.htm>

Tejada, J. 2000. *Estrategias didácticas e innovadoras*. Recursos para la formación y el cambio. Recuperado de <http://www.terras.edu.ar/aula/cursos/10/biblio/10TEJADA-FERNANDEZ-Jose-El-docente-innovador.pdf>

Villar, L. y Alegre, O. *Evaluación de la formación en línea del profesorado de cinco universidades españolas*. Vol.4. pp.1. Recuperado de: http://www.uoc.edu/rusc/4/1/dt/esp/alegre_villar.html

Villarreal, F. (Nov 22, 2009) Recuperado de: <http://es.scribd.com/villarreal2008>

ANEXOS

ANEXO N° 1

Acta de compromiso



ACTA DE COMPROMISO CELEBRADA ENTRE EL COLEGIO FISCOMISIONAL "MADRE BERNARDA" DEL CANTÓN ZAMORA Y LA HNA. SANDRA SALAZAR PROFESIONAL EN FORMACIÓN DE MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIRERAZGO EDUCACIONAL

A los 5 días del mes de diciembre del 2012, siendo las 15H: 00, se reúnen, la Hna. Mónica Elena Songor Sigcho, en su calidad de Rectora del Colegio "Madre Bernarda" y la Hna. Sandra Salazar, con el fin de suscribir la presente acta de compromiso, sustentada en lo siguiente:

Con el fin de viabilizar los estudios de maestría, La Hna. Rectora del centro educativo en mención, se compromete a autorizar a la Hna. Sandra Salazar, para que realice en proceso de investigación, estudiando y analizando los documentos, y más instrumentos institucionales, que para lograr el objetivo que requiera, asimismo, realice las encuestas u otras herramientas investigativas al personal de la institución.

En contraparte, la Hna. Sandra Salazar, se compromete a donar un ejemplar del trabajo de investigación y a asesorar sobre la aplicación del mismo en el Centro Educativo Fiscomisional "Madre Bernarda" del Cantón Zamora, Provincia Zamora Chinchipe.

Sin otro particular, de forma libre y voluntaria, las partes proceden a firmar la presente acta de compromiso, en una original y dos copias del mismo tenor.

Zamora, 05 de diciembre del 2012

Atentamente,

Hna. Mónica
Hna. Mónica Songor
RECTORA

Hna. Sandra Salazar
Hna. Sandra Salazar
MAESTRANTE

ANEXO N° 2

Carta de autorización de ingreso al centro educativo "Madre Bernarda"

Anexo 2: 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 Educativo, en esta oportunidad, propone como proyecto de investigación el "Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la institución que acertadamente dirige, en el periodo 2012 - 2013".

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

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

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

Atentamente,
DIOS PATRIA Y CULTURA



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



Se autoriza la realización
del proceso de investiga-
ción solicitado.

Zamora, 5 de diciembre de 2012

Prof. 



ANEXO N° 3

Cuestionario: "Necesidades de Formación" Docentes de Bachillerato

Anexo 7: CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN" DOCENTES DE BACHILLERATO



Código del investigador: _____

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 toma más de diez minutos.

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

Nivel	Nivel	Nivel	Nivel
1	2	3	4

1. DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora: _____				
1.2. Provincia: _____			Ciudad: _____	
1.3. Tipo de institución: Fiscal 1 Fisco-misional 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
d. Conserjería	4	e. Otra, especifique cuál: _____ 5		
Bachilleratos Técnicos Industriales:				
B	f. Aplicación de proyectos de construcción	6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas	7
A			h. Electrónica de consumo	8
C	j. Mecánica y construcciones metálicas	10	k. Chapistería (plomería) y pintura	11
H			l. Electromecánica automatriz	12
I	n. Fabricación y montaje de muebles	14	o. Mecatrónica	15
L			p. Cerámica	16
E	r. Calzado y marroquinería	18	s. Otra, especifique cuál: _____ 19	
R				
A Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios				
T	t. Comercialización y ventas	20	u. Alojamiento	21
O			v. Comercio exterior	22
T	x. Administ. de sistemas	24	y. Restaurante y bar	25
E			z. Agencia de viajes	26
C	bo. Información y comercialización turística	28	cc. Aplicaciones informáticas	29
N			dd. Organización y gestión de la secretaría	30
I	ee. Otra, especifique cuál: _____ 31			
C				
O Bachilleratos Técnicos Polivalentes				
		ff. Contabilidad y administración	31	gg. Industrial
		hh. Informática	33	
ii. Otra, especifique cuál: _____				
Bachilleratos Artísticos				
j	jj. Escultura y arte gráfico	34	kk. Pintura y cerámica	35
l			ll. Música	36
m			mm. Diseño gráfico	37
n	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)*

(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
Otras, especifique:		5	Otras, especifique:
			10
			11
			12
			13

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

(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)*

(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)*

(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 de 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 los 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/capitaciones (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/capitaciones:
(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/capitación
(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, especif que: _____			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
---------	---	--------------	---	---------	---	----------	---	-------	---

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					

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 propuesta 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 evaluo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mis 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 fortalezcan la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes					
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 4

Fotos del establecimiento educativo



Hna. Sandra Salazar solicitando autorización a la Hna. Rectora del Colegio para efectuar la investigación en la institución.



Personal Docente del Colegio “Madre Bernarda”

