



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 Instituto Educativo Miguel Ángel Suárez, de la provincia de Loja, ciudad de Loja, periodo 2012 -2013.

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Trujillo Chafla, Katherine Monserrath

DIRECTORA: Gallegos Espinoza, Elena de las Mercedes, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO: RIOBAMBA

2014

APROBACION DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Elena de las Mercedes Gallegos Espinoza.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: "Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de Bachillerato del Instituto Educacional *Miguel Ángel Suárez*, de la provincia de Loja, ciudad de Loja, periodo 2012 -2013" ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero del 2014

f.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, TRUJILLO CHAFLA KATHERINE MONSERRATH declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de Bachillerato del Instituto Educativo *Miguel Ángel Suárez*, de la provincia de Loja, ciudad de Loja, periodo 2012 -2013” de la titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo la Magister Elena de las Mercedes Gallegos Espinoza directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica 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 o trabajo de fin de maestría que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

f.

Autora: Lic. Trujillo Chafla Katherine Monserrath

Cédula: 060248630-0

DEDICATORIA

Este trabajo fruto de mi esfuerzo dedico con amor y cariño:

A **DIOS** que me dio la oportunidad de vivir y de regalarme una familia maravillosa, que está conmigo a cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar, bregando en el diario vivir.

A mis amados hijos: **CAROLINA, LESSLIE Y JALANI** que son la razón de mi vida y han estado conmigo en los buenos y malos momentos, siendo ellos la principal motivación para luchar y culminar con este trabajo, que este esfuerzo que hago les sirva de ejemplo de superación en sus vidas y piensen que nunca es tarde para alcanzar lo que uno desea.

A mis padres: **DAVID Y YOLANDA** quienes a lo largo de mi vida han velado por mi educación y bienestar siendo mi apoyo en todo momento, depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un solo momento en mi inteligencia y capacidad.

Es por ellos y para ellos el esfuerzo de varios años de estudio y sacrificio. A ellos que los amo con mi vida.

Katherine.

AGRADECIMIENTO

Con especial tributo de admiración y agradecimiento:

A la Universidad Técnica de Loja que me brindó la oportunidad de ser un miembro más de su institución.

A cada uno de los Docentes de la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo quienes desinteresadamente aportaron con sus conocimientos y me dirigieron con mucha sabiduría por el camino del saber.

Al Instituto Educativo *Miguel Ángel Suárez*, por brindarme las facilidades necesarias para el desarrollo y culminación de este trabajo.

A la Mgs. Elena de las Mercedes Gallegos Espinoza por haber confiado en mi persona, por la paciencia y por la dirección de este trabajo, por los consejos, el apoyo, el ánimo que me brindó y por todas las atinadas correcciones que hacen posible la culminación del mismo.

Katherine

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Págs.
CARÁTULA.....	i
APROBACION DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO.....	5
1.1 Necesidades de formación.....	6
1.1.1 Concepto.....	7
1.1.2 Tipos de necesidades de formación.....	9
1.1.3 Evaluación de las necesidades formativas.....	10
1.1.4 Necesidades formativas del docente.....	13
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D' Hainaut, de Cox y deductivo).....	14
1.2 Análisis de las necesidades de formación.....	18
1.2.1 Análisis organizacional.....	19
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyecto.....	20
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	21
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad Educativa.....	22
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).....	23
1.2.1.5 El bachillerato ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).....	25
1.2.1.6 Reformas educativas (LOEI - Reglamento de la LOEI –Plan decenal).....	31
1.2.2 Análisis de la persona.....	34
1.2.2.1 Formación profesional.....	35
1.2.2.1.1 Formación inicial.....	36
1.2.2.1.2 Formación profesional docente.....	37
1.2.2.1.3 Formación técnica.....	38
1.2.2.2 Formación continua.....	39

1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	40
1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesor de la Educación...	40
1.2.2.5 Características de un buen docente.....	42
1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.....	42
1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	44
1.2.3 Análisis de la tarea educativa.....	49
1.2.3.1 La función del gestor educativo.....	49
1.2.3.2 La función del docente.....	52
1.2.3.3 La función del entorno familiar.....	54
1.2.3.4 La función del estudiante.....	55
1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender.....	56
1.3 Curso de formación.....	60
1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente.....	60
1.3.2 Ventajas e inconvenientes.....	60
1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	61
1.3.4 Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia...	61
CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA.....	62
2.1 Contexto.....	63
2.2 Participantes.....	63
2.3 Diseño y métodos de investigación.....	64
2.3.1 Diseño de la investigación.....	64
2.3.2 Métodos de la investigación.....	65
2.4 Técnicas e instrumentos de investigación.....	65
2.4.1 Técnicas de investigación.....	65
2.4.2 Instrumentos de investigación.....	65
2.5 Recursos.....	66
2.5.1 Talento humano.....	66
2.5.2 Materiales.....	66
2.5.3 Económicos.....	66
2.6 Procedimiento.....	66
CAPÍTULO 3. DIAGNOSTICO, ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	68
3.1 Necesidades formativas.....	69

3.2 Análisis de la formación.....	77
3.2.1 La persona en el contexto formativo.....	77
3.2.2 La organización y la formación.....	86
3.2.3 La tarea educativa.....	94
3.3 Los cursos de formación.....	100
CAPÍTULO 4. CURSO DE FORMACIÓN	103
4.1 Tema: El Nuevo Bachillerato General Unificado.....	104
4.2 Modalidad.....	105
4.3 Objetivos.....	105
4.4 Dirigido a.....	105
4.5 Breve descripción del curso.....	106
4.6 Duración del curso.....	137
4.7 Costos del curso.....	138
4.8 Certificación.....	138
CONCLUSIONES.....	139
RECOMENDACIONES.....	140
BIBLIOGRAFÍA.....	141
ANEXOS.....	144

RESUMEN

Esta investigación ha recogido el pensamiento y propuestas de diferentes autores así como el criterio de quienes conforman el universo investigativo para establecer un diagnóstico sobre las necesidades de formación de los docentes de Bachillerato del Instituto Educativo *Miguel Ángel Suárez*.

La investigación se realizó a través de un diseño no experimental y correlacional, por tanto transversal, exploratorio y descriptivo que permite conocer al detalle la situación diagnóstica que oriente los correctivos.

Se analizaron: conceptos, tipos de necesidades de formación, modelos de aprendizaje, evaluación de necesidades y el contexto de la nueva propuesta del Bachillerato General Unificado según el Plan Decenal, la LOEI y su Reglamento.

Procesó la información proporcionada por los docentes mediante la aplicación de encuestas, mismas que se tabularon estadísticamente para analizarlas e interpretarlas correctamente para llegar a establecer conclusiones y recomendaciones valederas.

Al finalizar la investigación se propone la planificación y realización de un curso de capacitación dirigido a los docentes del instituto como estrategia que permita el éxito institucional.

PALABRAS CLAVES: diagnóstico, necesidades formativas, conceptos, tipos, modelos, evaluación de necesidades, Bachillerato General Unificado, capacitación

ABSTRACT

This research has picked up the thoughts and proposals of different authors so as the view of those who conform the research universe, to establish a diagnosis of training requirements of teachers in the Bachelorship of the *Miguel Ángel Suárez* Educational Institute.

The research was conducted through a non-experimental and correlational design. So Therefore, transversal, exploratory and descriptive that allows to know in detail the diagnostic situation to guide corrective.

We analyzed concepts, types of training requirements models by learning needs assessments and context of the new proposal of General Unified Bachelorship according to the Decennial Plan, the LOEI and Regulations.

Information provided by teachers was processed by applying surveys, which are being tabulated to statistically analyze and interpret correctly to establish asserting conclusions and recommendations.

At the end of investigation, it is proposed, the planning and implementation of a course of Training courses for teachers the institute as a strategy to enable the institutional success.

KEYWORDS: diagnosis, training needs, concepts, types, models, needs assessment, General Unified Bachelorship, & Training.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años del siglo XX y lo que va del siglo XXI aparece la nueva sociedad del conocimiento que influye poderosamente en todo el quehacer humano, entre ellos muy especialmente el de la Educación donde surgen grandes cambios en la planificación, programación, estrategias, técnicas y recursos que optimicen la práctica pedagógica en el aula y en las instituciones educativas; es decir, se estructura todo un nuevo currículo que permita desarrollar más y mejor todos los componentes de la personalidad, entregando una educación de calidad que no solo se refleje en la parte académica sino también en la gestión, el liderazgo, la práctica de valores y una vivencia justa, libre y democrática.

De ahí que es necesaria una seria investigación para establecer las necesidades de formación de los docentes del Instituto Educacional *Miguel Ángel Suárez* y empatar con el primer objetivo del Plan Decenal de Educación planteado para el período 2006-2015, que dice: "Introducir y familiarizar a los docentes con el Bachillerato General Unificado (BGU) tanto en su terminología como en su estructura, propósitos y lineamientos".

En base a los criterios anteriores, en el Instituto Educacional *Miguel Ángel Suárez* se considera la importancia de conocer la realidad en la que se desenvuelven los docentes, quienes en su mayoría no están con los nuevos lineamientos curriculares de las asignaturas comunes y de las que se consideran optativas en el BGU y deberán estar de acuerdo con las últimas disposiciones ministeriales justificando de este modo las exigencias actuales buscando el mejoramiento de la calidad formativa de los estudiantes mediante la capacitación de sus docentes.

En España se han realizado investigaciones similares aplicados a los niveles no universitarios, desconociéndose que en nuestro país existan investigaciones al respecto; por lo que, es pertinente realizar la investigación de este tema tan necesario e importante, misma que se constituirá en un valioso aporte a nivel nacional.

La presente investigación pretende concienciar a los docentes del Instituto a que reflexionen sobre su propia práctica y desde ella se consideren sujetos capaces de insertarse en el proceso de cambio que les permita colocarse a la vanguardia en la producción de nuevos conocimientos.

El presente trabajo investigativo es factible realizarlo por la actitud favorable que demuestran las autoridades y docentes del instituto educacional, quienes participaron en las encuestas elaboradas para lograr establecer un diagnóstico completo y concreto sobre la necesidad

de la capacitación de los docentes de bachillerato; siendo que se constituyen en actores fundamentales del proceso de investigación.

Con el planteamiento propuesto se llegó a formular el siguiente objetivo general: “Analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Instituto Educacional *Miguel Ángel Suárez*, de la provincia de Loja, ciudad de Loja, en el período académico 2012-2013”.

Y los siguientes objetivos específicos: Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato; fundamentar teóricamente lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato y diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato del Instituto Educacional *Miguel Ángel Suárez*. Objetivos que fueron cumplidos mediante el trabajo responsable que estuvo de acuerdo con el tiempo y lineamientos establecidos.

Los beneficiarios directos de este proceso de investigación son los estudiantes que al contar con una base común de conocimientos y destrezas les permitirá continuar los estudios superiores en cualquier área académica o ingresar directamente al mundo laboral y del emprendimiento; los docentes y autoridades del instituto que lideran los procesos de cambio y el investigador que se ha convertido en eje fundamental de la difusión del conocimiento relacionado a la necesidad de formación de los docentes.

En el desarrollo de la presente investigación que comprende: Marco teórico, metodología y el diagnóstico, análisis de resultados se utilizó los métodos: analítico-sintético, inductivo, deductivo, hermenéutico, estadístico con la aplicación de la técnica de la encuesta.

Con este trabajo se pretende alcanzar una formación académica comprometida con la Filosofía del Buen Vivir cuyos conocimientos, habilidades y destrezas, aptitudes y valores permitan desempeñarse de manera eficiente, pertinente y eficaz a los actores del instituto en los distintos ámbitos de su campo ocupacional.

Como corolario se logró establecer un curso de formación docente creado en base a las necesidades identificadas en la presente investigación, pues los facilitadores del proceso educativo del Instituto deben actualizar sus conocimientos sobre la aplicación del nuevo BGU y de este modo lograr el éxito que todos anhelan.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de formación

Las necesidades de formación, hoy más que nunca, son objeto de estudio e investigación permanente debido a los profundos cambios que se producen en las sociedades modernas, lo que exige una constante reingeniería de la figura del profesional y su rol en la solución de problemas sociales.

Las instituciones, los gobiernos, los organismos internacionales han dedicado sus esfuerzos en los últimos años a estudiar las reformas educativas y el análisis del papel del docente para que propongan nuevos perfiles en la formación de un profesional.

Dada la importancia del tema algunos autores han creído conveniente aproximarse y dar un enfoque relacionado a las necesidades de formación.

“El desarrollo científico y técnico, la rápida mutabilidad del conocimiento, las nuevas actitudes sociales, los nuevos retos profesionales y el uso masivo de las tecnologías de información demandan nuevas formas de gestionar el conocimiento y nuevas estrategias para la enseñanza”. (Imbernón, 2008), Revista educ@rnos (pàg.1).

(Guamán, 2008) Por otro lado firma que “Toda formación es un proceso integral y consciente, esencial en el desarrollo del ser humano, que presupone la formación del profesional desde las competencias profesionales y sociales: conocimientos, habilidades, valores profesionales y ciudadanos”.

De acuerdo con estas orientaciones sobre la necesidad de formación docente y frente al requerimiento de formar mejores seres humanos como en la actualidad se estima, es menester considerar como factor importante, que el docente identifique sus carencias pedagógicas y reflexione sobre su necesidad de formación para no conformarse con ser únicamente trasmisor del conocimiento, sino promotor de aprendizajes para la vida.

(Educación M. d., 2011) “Uno de los objetivos específicos del Plan Decenal de Educación planteado para el período 2006-2015 es el de consolidar una reforma curricular que articule todos los niveles y modalidades del sistema educativo. Para el bachillerato este objetivo se ha materializado con la creación del nuevo Bachillerato General Unificado (BGU), que tiene como propósito ofrecer una mejor educación para todos los jóvenes ecuatorianos. El triple objetivo de este bachillerato es preparar a los estudiantes para la vida y la participación en

una sociedad democrática, para sus estudios post secundarios y para el mundo laboral y del emprendimiento”.

En todo proceso de cambio, los objetivos solo se consolidan con la acción colaborativa de todos aquellos que están involucrados en el mismo. El docente de bachillerato, como facilitador del proceso educativo de la juventud ecuatoriana, es el llamado a liderar la implementación del Bachillerato General Unificado, que en adelante se le denominará BGU, y la consecución de sus objetivos para el beneficio de sus estudiantes, el propio y el de toda la sociedad ecuatoriana.

Enfocado de esta manera, la formación del docente está relacionada con la necesidad de prepararlo pero éste a su vez, debe ser capaz primero de autoformarse y segundo convertirse en agente de formación. En tal sentido se asume la formación como un proceso totalizador.

Por lo tanto, con la formación y actualización se podrá conseguir éxito de las políticas educativas que dependerán básicamente de su formación integral, tanto en su profesionalización, su capacitación constante, uso de las nuevas tecnologías y de toda innovación que permita mejorar el futuro de la educación ecuatoriana en general y en particular del Instituto Educativo *Miguel Ángel Suárez* de la ciudad de Loja.

1.1.1. Concepto.

Las actuales características del sistema productivo provocan en las empresas, organizaciones o instituciones, la necesidad de invertir en la mejora de su capital humano para así hacer frente a la competencia que evidencia el mundo laboral y para conseguir que esta formación sea beneficiosa, se debe emprender en procesos permanentes de capacitación que responda a las necesidades reales del contexto y la institución.

La importancia de llevar a cabo un diagnóstico de necesidades de formación aparece reiteradamente en el ámbito educativo actual, llegando a considerarse como factor clave y a la vez el menos analizado, por lo que algunos investigadores clarifican qué se entiende por estas necesidades.

(Gutiérrez, 2010) En relación a este tema, señala que “El docente juega un papel fundamental en la escuela, trasmite habilidades, genera conocimientos y desarrolla actitudes para un cambio social por lo que deberá tener un carácter reflexivo y crítico de su saber, de

cómo aprende, de qué aprende y para qué aprende, lo que permite establecer una relación entre teoría y práctica en cuanto a su desempeño laboral”.

Lo anterior refleja que el dominar el contenido de una asignatura, en la teoría y práctica, no equivale a establecer un verdadero aprendizaje; sino, que es indispensable que se muestre competente en su acción cotidiana, dentro y fuera del aula, en interacción mutua con los estudiantes y, sobre todo, consciente de sus debilidades y fortalezas al momento de enfrentarse a procesos de formación.

En los últimos tiempos, cierto es que, ha existido una serie de experiencias y formas de abordar la formación docente, también es cierto que aún persiste la práctica arraigada de capacitar al profesorado a través de lecturas, de exposiciones, de teorías educativas o sobre técnicas de enseñanza puntuales y se ha pensado que resulta suficiente para que mejoren su práctica en el aula. Así se cree que el docente pondrá en práctica, casi instantáneamente en el aula.

Sin embargo, la realidad es otra, tanto la experiencia docente como la realidad de que se mencionaba, indican lo contrario. Una mejoría sustancial en la enseñanza no ocurrirá si el profesor no logra articular esos saberes con los problemas y dilemas reales que enfrenta cotidianamente en su aula, mucho menos si no es un conocimiento que ha reflexionado a profundidad y que a su vez le permita generar propuestas de cambio.

Con estas reflexiones la necesidad de formación docente surge de una serie de problemas observados en el ámbito educativo de la sociedad ecuatoriana ya que, (Díaz-Barriga, 2002) hace referencia a: “No siempre, los docentes cuentan con una formación para esta labor, no han sido “enseñados para enseñar”, en “muchos casos tienden a enfrentar los retos de la docencia reproduciendo lo que, a su vez, vivieron como estudiantes” y “La formación se concibe como un conjunto de actitudes y capacidades para ir mejorando desde la reflexión de su propia práctica, se trata que el profesor tenga capacidad de juicio que utilizará en el proceso de toma de decisiones. Con este planteamiento se defiende que el eje fundamental de la formación del profesorado es la propia práctica”.

En consecuencia, como afirma (Morín, 1999) que el enfoque de enseñar al docente a dar información teórica o de procedimientos de enseñanza no basta, será necesario apoyarle a reflexionar sobre su práctica y a construir soluciones referidas a los problemas que enfrenta en su aula y su contexto educativo.

Por lo tanto se puede determinar que los autores antes citados consideran que las necesidades de formación nacen a raíz de los constantes cambios que se dan en el mundo globalizado, con nuevas tecnologías, nuevos procesos de producción que constituyen un factor básico en la calidad de la educación. La actitud docente depende de su formación teórico-práctica sobre las ciencias aplicadas a la educación, constituyéndose en la base fundamental para conciliar las necesidades e intereses de los alumnos y cumplir las expectativas más significativas en la vida social.

1.1.2. Tipos de necesidades formativas.

La experiencia de los últimos años tiende a confirmar que la formación de los docentes es necesaria, sobre todo en los niveles de bachillerato, de manera especial en los últimos dos años, tanto como expectativa del Ministerio de Educación cuanto como reto personal del docente que hoy tiene que formar jóvenes preparados para la vida y la participación en la sociedad democrática para la continuación de futuros estudios y para el trabajo y el emprendimiento del nuevo bachiller ecuatoriano.

(Guamán, 2008) Afirma que “Las necesidades formativas del profesorado, no es posible llevar a cabo sin tener en cuenta a los docentes a quienes no se le puede pedir un cambio si es que no se sensibilizan frente a la propia evolución de la educación y a la necesidad de responder con ella a las necesidades de la sociedad a través de su acción”.

(Real, 2009) catedrático de la Universidad de Argentina, explica desde otro punto de vista, los tipos de necesidades formativas y dice: “Cuando se habla de tipos de necesidades formativas del profesorado, se debe considerar los tipos de necesidades formativas y de dónde surge cada una de ellas, así se puede hablar de necesidades de **tipo técnico** que se da cuando surge algún nuevo elemento tecnológico para cuya utilización el docente requiere de una formación técnica, por ejemplo de la pizarra digital, programas de computación, en fin todos los elementos tecnológicos que poco a poco se van incorporando al aula”.

Sobre las necesidades de tipo técnico se añade la aplicación de la TIC (Tecnología de la Información y la Comunicación) y uso de cuantos aparatos electrónicos pueden utilizarse en el aula y fuera de ella.

También se puede hablar de necesidades de **tipo práctico** entendida esta formación como aquella en la que el docente adquiere habilidades para utilizar didácticamente un determinado recurso para llevar su clase adelante utilizando nuevas técnicas ya probadas

en otros centros educativos, dentro de esta formación podría ser un proyecto, la elaboración de mentefactos, pictogramas, esquemas, representaciones gráficas, entre otras.

Necesidades de **tipo crítico**, surge de la reflexión y de la valoración crítica de su trabajo profesional y del rumbo del centro educativo en general. Es la formación más coherente y la que requiere una colaboración entre todos los miembros de la comunidad educativa.

Por lo expuesto, las necesidades formativas de tipo crítico son ideales para desarrollar en el Centro Educativo un proyecto de mejora por provenir de una reflexión conjunta y por ser la que tiene mayor sustento; en todo caso, el tipo de necesidad por la cual el docente enfrenta su formación debe ser un proceso voluntario, abierto e innovador ya que está expuesto a una serie de cambios dentro de un mundo complejo, tanto para sí mismo, los estudiantes y la institución educativa para la cual trabaja.

1.1.3. Evaluación de las necesidades formativas.

De acuerdo a lo mencionado por (Díaz-Barriga, 2002) las necesidades de formación en el ámbito educativo hacen referencia a los procesos de reflexión sobre la práctica pedagógica de cada docente y a la necesidad de vincularla con los problemas reales que enfrenta en el aula y en el contexto educativo.

A la luz de este aporte, evaluar las necesidades de formación implica que la formación permanente del profesorado se refiere a aquellas actividades realizadas por los docentes que están en ejercicios de su profesión con alguna finalidad formativa, cualquiera sea su tipo de necesidad.

En la actualidad, con la implementación del Bachillerato General Unificado, se asiste a procesos de capacitación para que los docentes que trabajan en este nivel, se apropien de la propuesta que incluye elementos como una nueva estructura, un currículo actualizado y la malla curricular que, a su vez, contiene un Tronco Común tanto para bachillerato en Ciencias como para el bachillerato Técnico.

Con esta explicación de lo que propone el nuevo bachillerato frente a lo que, hasta hoy, se ha venido aplicando, se requiere evaluar las necesidades de formación docente porque como manifiesta (Díaz-Barriga, 2002)“La evaluación constituye el punto de partida para identificar situaciones deficitarias o insatisfactorias que reclaman de prioridades o asignación de recursos en el ámbito de la formación”. (pág. 34)

Las necesidades de formación continua de profesores en general son objeto de preocupación para la Autoridad Nacional encargada de dicha formación. En consecuencia, el resultado de su evaluación supone un punto de partida para tomar decisiones sobre qué tipo de capacitación requieren los docentes.

(Cordero, G., 2007) Coordinadora del centro de investigaciones y docente de la Universidad Autónoma de México enfatiza que las necesidades formativas docentes, se pueden agrupar en cuatro enfoques teóricos o paradigmas:

Evaluación basada en las carencias. Se orienta a detectar el déficit que los docentes presentan en determinadas áreas del conocimiento, que le impiden llevar a cabo una enseñanza eficaz. Se trata de aislar los factores que determinan la incompetencia del profesorado, con el fin de elaborar estrategias que posibiliten su desarrollo como profesor eficaz.

Evaluación orientada hacia el crecimiento. Parte de una consideración de la enseñanza como un proceso interactivo, donde los profesores a través de la reflexión, revisan su trabajo con el fin de detectar aspectos y habilidades que deben ser mejorados. El supuesto fundamental sobre el que se apoya esta corriente, es que el docente puede y debe aprender a mejorar, a través de la reflexión sobre la experiencia de su propia tarea.

Si se tiene en cuenta las características de nuestro contexto de enseñanza ya descritas al inicio de este trabajo y la óptica del desarrollo profesional que se ha definido, es este paradigma el más adecuado para la evaluación de las necesidades de los docentes.

Evaluación desde la perspectiva del cambio. Este paradigma defiende la necesidad de que los sistemas educativos deben ser receptivos y pueden participar en los cambios sociales. Consecuentemente, el cambio debe formar parte de los procesos de enseñanza-aprendizaje, sin que se pueda señalar la dirección u orientación, hacia donde se debe encaminar dicho proceso en función de las necesidades sociales.

Este paradigma es esencial, pues los nuevos enfoques de la actividad docente, que se orienta en el sistema de salud cubano, hacia una fusión con lo investigativo y lo asistencial, por lo que estaría resolviendo problemas sociales de mucha importancia; aunque esta arista no es objetivo del estudio, se recomienda asumir este paradigma en otros trabajos.

Evaluación centrada en la solución de problemas. (Díaz-Barriga, F., 2007) orienta sobre la función que cumple la evaluación en el ámbito educativo y considera que es auténtica en el sentido de que busca un cambio en su enfoque cultural desde “lo que se hace” para entender cómo ocurre o cómo se soluciona las necesidades de formación para corregir los problemas.

En el caso del Instituto Educativo *Miguel Ángel Suárez*, desde hace un tiempo atrás se observaba que los contenidos compartidos en el aula, no correspondían a la malla curricular institucional que contempla el Proyecto Educativo Institucional (PEI).

Los recursos y estrategias se basaban en la repetición y protagonismo del docente, además, la especialidad de Ciencias Sociales estaba direccionada a ciertas carreras, dejando pocas opciones de continuar los estudios universitarios de sus bachilleres egresados, por ello, al realizar una valoración de sus problemas educativos, se vio en la necesidad de anticiparse a los cambios y proponer la aplicación del nuevo BGU como una de las alternativas de solución a los problemas evidenciados.

(Tenbrink, 2008) “Desde esta perspectiva considera que la enseñanza es una actividad compleja y que muchos de los problemas que abarca, escapan al control del profesorado por falta de formación o de medios. El objetivo es conocer los principales problemas percibidos por los profesores, para que los programas de formación se orienten principalmente a facilitar estrategias que permitan su solución”.

Según (Díaz-Barriga, 2007) la evaluación de necesidades tiene las ventajas “consigue el compromiso de los involucrados, genera el apoyo de las instituciones, ahorra tiempo y esfuerzo en la planificación, ayuda a utilizar racionalmente los recursos, ofrece un marco objetivo, permite orientar los esfuerzos hacia las prioridades y proporciona información útil, organizada y sistemática”.

Es así como las instituciones educativas, sus autoridades y docentes deben permanecer atentos a la realidad social, los intereses, sentimientos, actitudes, valores, habilidades, entre otras, de sus estudiantes y evaluar permanentemente si éstos brindan satisfacción o se deben replantear.

Para descubrir cuáles son los problemas que aquejan a una institución educativa y el nivel que quisieran alcanzar para mejorar, se debe realizar un análisis de necesidades para implementar programas de mejora y una evaluación posterior de las acciones emprendidas,

se sugiere modelos de varios autores, los mismos que plantean pasos para aplicarlos de manera metódica y alcanzar así buenos resultados.

1.1.4. Necesidades formativas del docente.

La sociedad del conocimiento y de la información en la que se encuentra la sociedad actual, demanda cada vez con mayor auge la formación de los distintos profesionales que desempeñan diferentes tareas en la sociedad. Existe una profunda preocupación por la formación, lo que conlleva, en general, cada vez un mayor número de programas de formación dependiendo de las necesidades formativas que presentan los profesionales, así como distintas formas de acceder a ellos.

Dentro de estos cambios actuales, la formación del profesional de la educación traen consigo, necesariamente, una concepción diferente del rol que desempeñan docentes y estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje. De esta manera la idea del profesor como transmisor y del estudiante como receptor de conocimientos es sustituida por la concepción del docente como orientador, guía que acompaña al estudiante en el proceso de construcción no sólo de conocimientos sino también en el desarrollo de habilidades y valores asociados a un desempeño profesional eficiente, ético y responsable y del estudiante como sujeto de aprendizaje.

Según (Cooper, 1991), mencionado por el Ministerio de Educación, afirma que:

Pueden identificarse algunas áreas generales de competencia docente, congruentes con la idea de que el profesor apoya al alumno a construir el conocimiento, a crecer como persona y a ubicarse como actor crítico de su entorno. Dichas áreas de competencia son las siguientes: Conocimiento teórico suficiente profundo y pertinente acerca del aprendizaje, desarrollo y comportamiento humano, valores y actitudes que fomenten el aprendizaje y las relaciones humanas que les permita una convivencia armónica consigo mismo y los demás, dominio de los contenidos o materias que enseña, manejo adecuado de estrategias de enseñanza que faciliten el aprendizaje del alumno y lo hagan motivante al conocimiento personal práctico sobre la enseñanza.

Los profesores de bachillerato, en su mayoría formados con un marcado carácter académico, requieren de una sólida capacitación para que desarrollen cualidades que le permitan desenvolverse ante una práctica educativa, a consecuencia de la implementación del nuevo Bachillerato General Unificado, en el desarrollo del pensamiento crítico, las

emociones, el razonamiento, la lectura como corazón del aprendizaje, la comunicación, en el uso de las tecnologías, la comprensión de la realidad social y natural, en la ciudadanía responsable, el emprendimiento, en fin, en el aprendizaje por el resto de su vida.

Por estas razones se requiere de investigaciones y de acciones permanentes que den respuesta a la problemática de la formación docente a través del análisis de necesidades en su formación para que sus prácticas en el aula generen transformaciones.

Con estos antecedentes, las necesidades de formación de los docentes de bachillerato se constituyen en un proceso necesario que garanticen una adecuada formación de bachilleres aptos para continuar sus estudios universitarios o para emprender proyectos para la vida laboral, así lo requiere las nuevas necesidades del conocimiento que cada vez se renuevan con mayor velocidad y complejidad.

En este contexto se vuelve necesario servirse de modelos que permitan propiciar el análisis de necesidades tendientes a tomar decisiones para plantear planes de mejores como es el de la capacitación docente.

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

Kaufman (1982) citado en Sobrado, L (2009) refiere que se podría definir el término modelo como “aquel que se utiliza para referirse a un marco conceptual de diseño e implementación del proceso de diagnóstico de necesidades con inclusión de estrategias de recogida y análisis de datos y de establecer unas prioridades determinadas”.

No existe un modelo conceptual de análisis de necesidades establecido, más bien la elección de un modelo concreto deberá adecuarse a la situación específica y según el contexto institucional en el cual se va a emprender con el análisis de necesidades.

En el marco socioeducativo uno de los más utilizados es precisamente el sugerido por (Kaufman, 1982) que se fundamenta en el análisis de las discrepancias entendidas como entre lo real y lo deseado. Se podría comenzar definiendo lo que es una discrepancia: es una controversia o disputa, diferencia de opinión existente entre las partes activas sobre un asunto; al respecto este autor enfatiza que “Es la discrepancia entre lo que es (estatus) y lo que debería ser (estándares) cuando se analizan los resultados”; además concluye que si no hay discrepancia e impulso entre los dos componentes, no surge una necesidad.

(Pérez Campanero, 1997) Enfatiza que “la posibilidad de realizar intervenciones socioeducativas comienza con el proceso de identificación de un problema”, es decir si hay una necesidad que en el caso de esta investigación, se refiere a la necesidad que presentan los docentes del Instituto Educativo *Miguel Ángel Suárez* de la ciudad de Loja, de ser capacitados para ejercer de mejor manera su acto pedagógico en el bachillerato y responder así a la propuesta de perfil de salida.

Existen diversos modelos para la realización del análisis de necesidades. Estos modelos proceden de diferentes ámbitos de la formación y la intervención, ofreciendo valiosos puntos de vista en relación a este modelo.

Modelo de Rosset: Este tipo de modelo que gira en torno al análisis de las necesidades de formación considera cuatro elementos fundamentales:

Situaciones desencadenantes: “De dónde se parte y hacia dónde se va”, es decir, observar si realmente hay o no necesidad, o simplemente es un impulso por el que los docentes quieren emprender sus procesos de formación.

El siguiente paso es analizar el tipo de información que se busca si son opiniones, casos reales, datos sobre aptitudes y habilidades, razones por las que se deba emprender capacitaciones, entre otros.

Fuentes de información abarca a los docentes, autoridades, padres de familia, estudiantes, documentos, textos, informes, memorias, otras instituciones, entre otros, es decir, en dónde puedo obtener información sobre lo analizado y que sirvan para plantear soluciones.

¿Cómo obtener esta información?: Se podría aplicar herramientas para la obtención de datos que dependerá siempre del contexto en el cual se aplique, así se puede valer de cuestionarios, grupos focales, entrevistas, registro anecdótico, consultas, entre otras.

Con estos elementos, este modelo pretende llegar al rendimiento satisfactorio y deseado, aunque habría que analizar si estos pasos señalados podrán aplicarse fácilmente o están a nuestro alcance. Lo importante es que, una vez que se analice si hay necesidades, las autoridades impulsarán y motivarán para que se aplique programas de solución.

Modelo de Kaufman:

Para hablar del modelo de análisis de necesidades, (Kaufman, 1982) define como “un análisis formal que muestra y documenta los espacios o vacíos existentes entre los resultados actuales que son los que hay, y los resultados que desean alcanzar, ordena esos vacíos según las prioridades y seleccionada las necesidades que van a satisfacer en el programa” El análisis de necesidades, según este autor, recibe otros nombres como identificación y evaluación de necesidades, análisis previo de la intervención, análisis situacional y diagnóstico de choque.

Precisamente en las etapas, señala que para efectuar una evaluación de necesidades plantea como primer paso **Identificar los síntomas de los problemas** etapa en la que se descubre las discrepancias entre lo que ahora está sucediendo y lo que desea o debería ser.

Una vez identificado el problema, se procede al **análisis de necesidades** es una parte integral e indispensable de un ciclo global y sistemático en la planificación, en cuyo paso es necesaria la implementación y evaluación de un programa que incluye la identificación de necesidades y búsqueda de soluciones.

Para continuar con el siguiente paso denominado **Identificar los medios** para evaluar las necesidades y elegir los mejores, se ha de elegir las herramientas que permitan determinar prioridades para acciones futuras.

De acuerdo a lo manifestado por el autor, se deduce que analizar las necesidades incluye un aspecto importante dentro de una evaluación porque ella permite plantear una interrogante: ¿Qué se hace actualmente? Es decir, cómo institución o como profesional y luego analizar ¿Qué se debería hacer? Entonces, podría ser el primer paso tomar decisiones para plantearnos mejoras o impulsar proyectos, capacitaciones, planes, entre otras acciones que nos lleven a fortalecernos como institución y como profesionales, incluso como personas.

Por otro lado, el análisis de necesidades debe llevarse a cabo de una manera periódica y constante para que, de las observaciones surjan las soluciones, pero desarrollando los programas de manera apropiada.

Modelo de Cox

En el marco socioeducativo se aplican modelos de resolución de problemas pero que se basan en estos autores, emprendiendo diagnósticos para detectar los problemas y luego intervenir con estrategias de solución.

(Cox, 1987) elabora una guía para la resolución de problemas educativos y pretende que a través de determinados pasos, se reúna todos los datos necesarios sobre una serie de problemas vividos y sentidos dentro de una institución para llegar a una adecuada toma de decisiones sobre la implementación de un programa de intervención socioeducativa.

En este modelo se vincula el diagnóstico de necesidades con la solución de problemas comunitarios y elabora una guía para su resolución que comprende los elementos siguientes:

La institución objeto de análisis,

El profesional encargado de resolver el problema,

Los problemas, cómo se presentan para el profesional y los involucrados,

Contexto social del problema,

Características de los involucrados 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 de Witkin

En este modelo, el autor (Abarca,1989) hace referencia a Witkin y explica que este modelo para la evaluación de necesidades educativas requiere de los siguientes pasos: Análisis de objetivos y asignación de medidas de control.

Por lo tanto, la mayor parte de estos modelos de Análisis de Necesidades se encamina a la evaluación de necesidades educativas y de formación, para el caso de esta investigación, sirve de apoyo ya que se requiere intervenir para solucionar el problema evidenciado en el Instituto Educativo *Miguel Ángel Suárez* como es el requerimiento urgente de capacitación a los docentes para la implementación del nuevo Bachillerato General Unificado.

1.2. Análisis de las necesidades de formación

Los problemas que enfrentan las instituciones educativas son parte de los que enfrenta el mundo y que parecen desafiar no solo el pensamiento sino los paradigmas educativos centrados en el eficientísimo, el tecnicismo, el conductismo, aspectos que no han posibilitado observar las verdaderas necesidades humanas que tienen los estudiantes.

En este sentido, si es que se trata de construir un futuro mejor se requiere de creatividad, originalidad y comprensión de la realidad para percibirlo de manera más justa y adecuada para hacerle frente a la época de cambios que ha tocado vivir, por ello es importante un análisis de necesidades.

Es la fase previa de cualquier tipo de estudio antes de intervenir con algún programa, que para la investigación se refiere a la formación docente con capacitaciones relacionadas al Nuevo Bachillerato General Unificado.

Este proceso consiste en llevar a cabo un estudio sistemático de un problema o de una situación que se deba mejorar porque con el análisis se optimiza los recursos, los esfuerzos, el tiempo, agiliza los procesos de formación la misma que alcanza los objetivos esperados.

Por los argumentos expuestos, es preciso emprender acciones educativas a través de intervenciones socioeducativas con el fin de obtener nuevos conocimientos de la realidad de las instituciones y buscar, de una u otra manera, soluciones; para ello, el análisis de necesidades es un elemento fundamental con el que se puede detectar y evaluar las mismas.

Por lo que, para emprender con acciones, es importante descubrir cuál es el problema o problemas que enfrenta el Instituto Educativo *Miguel Ángel Suárez* para apreciar su necesidad de intervención y por medio de ella solucionar sus complicaciones.

La investigación ofrece modelos con los que se puede realizar el respectivo análisis de necesidades y con ellos, aplicarlos de manera metódica y sistemática para obtener los resultados deseados como es la solución de los problemas.

Además, luego de analizar las necesidades de formación, es necesario enfocar para estar claros que las autoridades como analistas no deben perder de vista el fin con el cual se emprende acciones de formación docente, demostrar habilidades en el manejo de la información para, en base a ella, tomar las mejores decisiones, así tendrán claros sus objetivos y de la institución para lo que requiere conocer como emprender un análisis organizacional.

1.2.1. Análisis organizacional.

Cada decisión que se tome al interior de una institución educativa para emprender procesos de transformación, debe ser antecedida por un análisis de la organización la misma que ayuda a encontrar el área del problema y el mejor camino para mejorar las cosas.

Se entiende por análisis organizacional al proceso educativo que da lugar a nuevos pensamientos y nuevas formas de ver su organización y sus colaboradores. No ofrece soluciones mágicas, pero es una herramienta que ayuda a los miembros a percibir y compartir su visión sobre la organización.

Para que el conocimiento de los miembros sea útil, necesita ser discutido y analizado; lo cual es facilitado con una buena herramienta de análisis que posibilite preguntar:

¿Quién es la organización? ¿Qué ha logrado? ¿Qué se quiere cambiar y por qué? ¿Cuál es el resultado deseado?

Las herramientas deben ser discutidas dentro de la institución y escogidas de acuerdo a sus necesidades y se sugiere considerar al FODA con la que se enfoca claramente la imagen presente de la institución y la visión a futuro.

Además entre otras herramientas puede utilizarse el árbol de problemas que sí ayuda a tener una idea amplia y clara de los problemas que tiene la institución y sobre todo vislumbra las soluciones con respecto a la educación como realidad que puede ser transformada a través de un proyecto.

En este ámbito si el análisis se realiza periódicamente los directivos deben buscar el momento y las estrategias adecuadas para motivar constantemente al personal docente. De esta manera se preparan para los cambios venideros.

En la institución motivo de la investigación jamás se ha realizado un análisis organizacional, pese que todos conocen que cada día hay que desprenderse de viejos conceptos y paradigmas, encontrándose con nuevas situaciones científicas, administrativas y legales que pueden aprender y contar sus experiencias para poder organizar la información adquirida y sobretodo discriminar lo realmente pertinente y útil para la buena marcha institucional.

Al no realizar el análisis organizacional la planificación y todo el quehacer curricular en poco o en mucho tendrán sus falencias que incidirán en el trabajo de los docentes o en el desenvolvimiento profesional cuando hacen uso de los recursos y estrategias metodológicas que permiten el cumplimiento de los objetivos propuestos.

1.2.1.1. La educación como realidad y su proyecto.

(Viteri Díaz, 2006) Establece que “La situación de la educación en el Ecuador es dramática, ya que muchos factores afectan el aprendizaje de los estudiantes, por el bajo nivel de escolaridad, persistencia del analfabetismo, mala calidad de la educación, escasa infraestructura de los establecimientos, pocos materiales didácticos y una elevada tasa de repetición.

Por lo que se determina que la educación en el Ecuador adolece de profundos problemas, que los gobiernos sistemáticamente no han prestado la debida atención y no han cumplido con lo que se ha estipulado en las últimas constituciones cuando dice que la Educación es función primordial del Estado y que busca una educación del milenio.

En la actualidad, el Gobierno muestra nuevas alternativas para mejorar la educación, entregando recursos didácticos gratuitos para que los estudiantes de las instituciones públicas tengan un texto de calidad y con ellos accedan a conocimientos pertinentes y

actuales, facilitando la capacitación y mejor remuneración a los maestros dotándoles de recursos tecnológicos a que se vean reflejados en el mejoramiento de la calidad educativa de los estudiantes y mejorando la pedagogía con que imparten sus clases..

Una de las condiciones fundamentales para mejorar la educación es tener claro, tanto autoridades como docentes los problemas que aquejan a la institución y con ello el deseo de solucionarlo a través del planteamiento de metas que la institución se plantea a corto, mediano y largo plazo.

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

Toda organización o institución pretende alcanzar objetivos que al comienzo son deseados pero luego de haberlo logrado se convierten en realidades, bien pueden ser con o sin ánimo de lucro.

(Chiavenato, 2002) expone que según el alcance en el tiempo, un objetivo organizacional se define a largo, mediano y corto plazo.

Largo Plazo: están basados en las especificaciones de los objetivos, son notablemente más especulativos para los años distantes que para el futuro inmediato. Los objetivos de largo plazo son llamados también los objetivos estratégicos en una organización.

Estos objetivos se hacen en un periodo de 5 años y mínimo tres años. Los objetivos estratégicos sirven para definir el futuro del negocio.

Este tipo de objetivos consolidan el patrimonio de la organización, mejoran la tecnología, se evidencia un crecimiento sostenido, se integran mayormente a sus socios y participantes, capacitación mejor al talento humano, hay un claro entendimiento de la estructura de la empresa, entre otros.

Mediano plazo: Son los objetivos estratégicos de una organización y se basan en función al objetivo general de la misma. También son llamados los objetivos tácticos ya que son los objetivos formales y se fijan por áreas para ayudar a la institución en el logro de su propósito.

Corto plazo: Son los que se van a realizar en menos de un año. También son llamados los objetivos individuales o los objetivos operacionales de la institución ya que son los que cada empleado quisiera alcanzar con su actividad dentro de la organización.

Así, para que los objetivos a corto plazo puedan contribuir al logro de los objetivos a plazos intermedios y largo, es necesario establecer un plan para cumplir con cada uno de ellos y para combinarlos dentro de un plan maestro que deberá ser revisado en términos de lógica, consistencia y práctica.

Como el análisis organizacional es una estrategia que ofrece una variedad de modelos, técnicas y herramientas mediante las cuales se puede abordar diferentes problemas por los que atraviesa la institución educativa, se debe permanentemente afrontarlos para que luego del análisis y discusión con todo el personal docente, se plantee alternativas de solución.

Lo importante es que los directivos asuman un rol protagónico y mediador ante los requerimientos de la institución y los docentes se dejen ayudar para que juntos mejoren la actividad educativa y se conviertan en recursos humanos e institucionales valiosos.

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

La educación y sus actores como estudiantes, docentes, autoridades, padres de familia, comunidad, requieren de procesos que les ayude a alcanzar sus metas y objetivos, para ello debe contar con el **recurso humano** como los rectores o directores, personal docente; **recursos físicos** como aulas de clase, laboratorios en las diferentes disciplinas, espacios verdes recreativos y deportivos, espacios sociales como el salón de actos, sala de profesores, biblioteca, cocina, comedor, huertos escolares o granjas demostrativas; **recursos financieros** con los cuales pueda afrontar los gastos que la educación requiere.

(Díaz-Barriga, 2002) Enfatiza que se entiende por recursos educativos “todos aquellos medios empleados por una institución educativa para apoyar y evaluar el proceso educativo. Son implementos que utilizan las facultades para poder desarrollar los diferentes programas, desde lo más básico como es el borrador, el marcador, hasta los laboratorios; estos son recursos institucionales”.

La Organización for Economic and Development (2008) define a los recursos educativos tecnológicos y con los que hoy también cuenta una institución “los que se caracterizan por ser de libre acceso, son documentos multimedia con fines relacionados a la enseñanza y el

aprendizaje, precisamente por ello se les denomina abiertos que incluyen cursos completos, materiales para cursos, módulos, libros de textos, videos, pruebas, software y cualquier otra herramienta, materiales o técnicas utilizadas para apoyar el acceso al conocimiento”.

Por lo visto se necesita que el Instituto Educativo *Miguel Ángel Suárez* emprenda su proceso de renovación haciendo constar los recursos institucionales proporcionados por el Ministerio de Educación, para su debida aplicación, como: la actualización curricular, capacitación docente, dotación de los libros de textos que proporciona el Gobierno, promoción e incentivo a la innovación educativa, cultura de la evaluación y acreditación, uso de las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación, así como también la construcción de consensos e involucramiento de la sociedad en todo el proceso.

Además, el Centro Educativo como espacio importante, desde él se genera el contacto armónico entre los docentes, estudiantes, autoridades en la interacción con cada recurso disponible, será fundamental que el líder educativo, como primer paso, realice una entrevista con todos sus miembros y refuerce o se dé a conocer la cultura, la visión, la misión, los objetivos organizacionales y el pensamiento de quienes toman las decisiones institucionales, es decir, que aplique un verdadero liderazgo educativo.

1.2.1.4. Liderazgo educativo.

El liderazgo educativo es uno de los factores claves para el desarrollo de una educación de calidad. El ejercicio de este liderazgo recae sobre el director o directora del centro educativo.

(Prieto Castillo, D., 2004) manifiesta que “El líder educativo es la persona que posee la actitud y la habilidad de comunicarse para transformar todo el entorno educativo, de llevar de las formas habituales del quehacer educativo a uno de trascendencia”.

(Chiavenato, 2002) enfatiza que es el “Proceso de influir en la gente para que se una en la obtención de una meta común. Es el arte de movilizar a otros para que deseen luchar en pos de aspiraciones comunes”.

El liderazgo es fundamental en la gestión educativa y debe tomarse como estrategia de una Institución para fortalecer su gestión, es una herramienta necesaria que la potencia ya que la escuela es la principal protagonista en la mejora de la realidad. “Los miembros escolares son actores plenos de la comunidad. Ellos tienen algo que dar” puntualiza (Weinstein, 2009).

El rector o director del siglo XXI tiene que ser distinto a los rectores o directores que se ha conocido en el siglo XX. La educación, la cultura, la ciencia y la historia han tenido una transformación, un desarrollo y una evolución tales que un rector o director que mire su función como se miraba antes, queda por fuera de donde tiene que estar.

Así mantendrá también a su institución y a sus miembros al margen de estos avances. Un directivo no tiene derecho a aislar de esta manera a toda una institución ni a las personas involucradas en ella.

Un directivo puede cumplir muchas funciones: ejecutar proyectos, administrar, pagar, solicitar o conversar, pero el directivo debe ser fundamentalmente el inspirador de una institución, pues es quien tiene la visión del proyecto educativo. Esa es su función más importante. Es posible que quienes están en el aula y en la dinámica del día a día deban mirar que hay que hacer para mañana, pero el directivo no puede hacer solo eso.

El directivo es el gran líder de un proyecto y por ello está obligado a mirar 50 a 100 años hacia adelante. Debe tomar distancia y tener un panorama del camino y de la meta porque cuando se estanca en el manejo exclusivo de la cotidianidad, no permite ni impulsa el avance y la proyección hacia el futuro de la institución, ni de los docentes, ni de sus estudiantes.

Durante muchos años, los directivos eran quienes se oponían a los cambios; los maestros llegaban entusiasmados a hacer diferentes propuestas y él decía “no se puede”.

Como inspirador, el directivo debe estar jaloneando a las personas para que trabajen con él, entusiasmándoles y motivándoles hacia el compromiso con la institución, hacia la innovación, acompañar a todos los maestros innovadores y promover el trabajo en equipo tanto en el aula como fuera de ella.

El mundo de la escuela es un mundo agradable, en donde los ideales se contagian, es un mundo donde reina el afecto. Hasta los problemas más graves, se pueden manejar a través de la comunicación, la sinergia, la mediación y sobre todo “el querer hacerlo” solo habrá que dejarse guiar por la gestión del líder. (Proyecto de Escuelas Lectoras. Universidad Simón Bolívar. 2011)

En calidad de directivo, tiene la misión de ayudar a los docentes a reconocer sus sentimientos y motivaciones para que miren en su interior y se sensibilicen hacia el

involucramiento de las necesidades para que la institución se posea dentro de la comunidad, del sector, la parroquia, el cantón. Para ello el líder debe vincular sinérgicamente a sus colaboradores porque serán ellos los que le ayuden en esta difícil pero no imposible tarea.

Estilos de liderazgo educativo

La labor de influenciar en otros para lograr los objetivos trazados depende del líder institucional y de su estilo al momento de interactuar en su gestión. Según Chiavenato (2002) existen los siguientes estilos de liderazgo educativo:

Liderazgo instruccional: Centrado en apoyar a los docentes en el aula y señalar ciertas prácticas y métodos de enseñanza. Requiere fuerte preparación pedagógica. Se caracteriza por definir la misión y establece metas escolares que enfatizan los logros de los estudiantes, gestiona y articula el currículum, promueve un clima de aprendizaje académico y desarrolla un ambiente de apoyo al trabajo.

Liderazgo transformacional: Este estilo de liderazgo se centra en convertir a sus docentes y colaboradores en líderes de la actividad educativa. Se caracteriza por su carisma porque inspira confianza y se identifica con la institución, cuenta con la capacidad de tener una visión en la que involucra a todos los miembros, atiende a las diferencias individuales, capacidad para desarrollar habilidades en los docentes, motiva a alcanzar desempeños superiores, maneja momentos difíciles sin perder el humor, crea condiciones para que todos colaboren, inspira a trabajar en equipo, propicia la formación continua de los docentes y es ejemplo de trabajo y honestidad.

Por consiguiente el estilo de liderazgo es la manera en que un líder logra los propósitos institucionales y la forma que combina sus habilidades, en los estilos para liderar y obtener ayuda de sus colaboradores, ello le llevará a conseguir profundos efectos en la institución y en sus docentes, además, determinará si la organización es eficaz o no, es así como, su estilo le permitirá persuadir a los docentes sobre la nueva propuesta del Bachillerato General Unificado y la necesidad de capacitarse para ejecutar esta delicada tarea.

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

El Bachillerato General Unificado surge de los objetivos específicos contemplados en el Plan Decenal de Educación propuesto en el país, para fortalecer una reforma curricular que articulen todos los niveles y modalidades del sistema educativo.

Como todo proceso de cambio, desde que se implementó en el año lectivo 2011-2012 se ha evidenciado que para su consolidación se requiere de la acción colaborativa de todos y cada uno de los que están involucrados en este proceso.

El docente de bachillerato, como facilitador del proceso educativo de la juventud ecuatoriana, es el llamado a liderar la implementación del BGU y la consecución de sus objetivos para el beneficio de los estudiantes, el propio y el de toda la sociedad ecuatoriana.

En función de lo expuesto, esta investigación busca diagnosticar acertadamente la necesidad de formación que tienen los docentes de bachillerato del Instituto Educativo *Miguel Ángel Suárez*.

El MINEDUC (2012) considera en esta nueva propuesta, las siguientes características:

- ✓ Está compuesto por un conjunto de asignaturas que componen un tronco común de estudio para todos los jóvenes que estudian el bachillerato ecuatoriano.
- ✓ También consta de asignaturas optativas que permiten, por un lado, contextualizar el currículo de estudio a las necesidades regionales y locales; por otro lado, es la manera de escoger una de las modalidades del bachillerato: Bachillerato en Ciencias Técnico.
- ✓ Estas dos modalidades de bachillerato brindan a los estudiantes del país la posibilidad de acceder a diferentes estadios posteriores a la obtención de título de bachiller; es decir, les permite acceder a estudios superiores, a carreras cortas o incluso al sistema laboral del país, por contar con las bases mínimas necesarias que demanda el sistema laboral.

Además, el artículo 44 de la LOEI establece la creación de los bachilleratos complementarios que son aquellos que fortalecen la formación obtenida en el Bachillerato General Unificado, estos son:

a. **Bachillerato Técnico Productivo:** Es complementario al Bachillerato Técnico, es de carácter optativo y dura un año adicional. Tiene como propósito fundamental desarrollar capacidades y competencias específicas adicionales a las del Bachillerato Técnico. Puede ofrecerse en los mismos centros educativos donde funcione el Bachillerato Técnico, los cuales también podrán constituirse en unidades educativas de producción; y,

b. **Bachillerato Artístico:** Comprende la formación complementaria y especializada en artes; es escolarizada, secuenciada y progresiva, y conlleva la obtención de un título de bachiller en Artes en su especialidad que habilitará exclusivamente para su incorporación en la vida laboral y productiva, así como para continuar con estudios artísticos de tercer nivel. Su régimen y estructura responden a estándares y currículos definidos por la Autoridad Educativa Nacional.

Según el artículo 45 de la LOEI, todos los títulos de Bachillerato emitidos por la Autoridad Educativa Nacional están homologados y habilitan para las diferentes carreras que ofrece la educación superior. (Tomado de los lineamientos curriculares del Ministerio de Educación. 2013).

En este sentido, el Ministerio de Educación del Ecuador crea el Nuevo Bachillerato Ecuatoriano con el propósito de ofrecer una mejor educación para todos los jóvenes del país porque con su triple objetivo de prepararles para la vida y la participación en una sociedad democrática; continuar sus estudios superiores y participar en el mundo laboral y del emprendimiento, está creando una base sólida para la tan anhelada calidad educativa y la oportunidad para todos.

El texto de capacitación docente Introducción al Bachillerato General Unificado difundido por el Ministerio de Educación (2011) en su página 24 se manifiesta “Para que los estudiantes estén preparados para estos grandes retos, necesitan como mínimo, ser capaces de pensar rigurosamente, comunicarse efectivamente, razonar numéricamente, utilizar herramientas tecnológicas reflexiva y pragmáticamente, comprender su realidad social, actuar como ciudadanos responsables de una sociedad democrática, manejar sus emociones y sus relaciones sociales, cuidar de su salud y bienestar personal, llevar adelante formas de emprendimiento económico, social o cultural y, aprender por el resto de sus vidas”.

En el perfil de salida del bachiller ecuatoriano se detalla que al egresar el bachiller deberá ser capaz de evidenciar las destrezas antes anotadas.

Como esta nueva estructura ya se está aplicando, la sociedad ecuatoriana se ha comprometido a promover una educación de calidad para todas las personas, por lo tanto, los docentes de bachillerato tienen que capacitarse para que sean los primeros en desarrollar habilidades que luego serán transmitidas, enseñadas y fortalecidas en los estudiantes.

Cierto es que existe aún cierta resistencia a los cambios propuestos ya que al enfocar los proyectos interdisciplinarios que contempla la propuesta, aún no está claro o se les hace difícil a los docentes, trabajar en equipo, uniendo varias disciplinas para plantear acciones de mejora; sin embargo, con el transcurrir de la práctica y el asesoramiento por parte de las autoridades institucionales y ministeriales, se aspira superar estas dificultades.

Propuesta del Bachillerato General Unificado

Según el Art. 43 de la LOEI la propuesta del nuevo bachillerato incluye los siguientes elementos:

a. Estructura del Bachillerato

El Bachillerato dura tres años lectivos, de acuerdo con el calendario que rige para cada régimen escolar.

El año lectivo está organizado por quimestres.

El plan de estudios debe aplicarse como mínimo en 40 períodos de clases semanales al año, si bien las instituciones pueden incluir horarios complementarios de acuerdo a sus necesidades específicas.

Cumplirán 200 días de labor académica.

El tronco común tiene 35 períodos de clase semanales al año y los períodos de clase son mínimos de 45 minutos.

b. Currículo actualizado

El nuevo BGU propone una estructura curricular que parte de un tronco común de aprendizajes básicos que todo bachiller debe dominar. Para complementar el currículo

común, tendrán la posibilidad de explorar su orientación vocacional a través de las asignaturas optativas o módulos técnicos.

En consecuencia, se propone modificar el actual bachillerato en ciencias tanto en su versión general como en sus especialidades, con el fin de proponer varias asignaturas optativas en las cuales los bachilleres podrán profundizar su aprendizaje (Educación M. d., 2011, pág. 28).

Durante el primer y segundo año se estudia el tronco común de asignaturas generales para todos los estudiantes de bachillerato. En el tercer año, aunque se conservan 20 horas semanales de asignaturas comunes, se abren opciones diversas de estudio. Los estudiantes que opten por especializarse en ciencias, además del tronco común deberán cumplir 4 períodos semanales de asignaturas de Investigación y Comunicación Pública de la Ciencias y la Tecnología.

Los estudiantes que opten por el Bachillerato Técnico deben tomar asignaturas técnico-profesionales, además de las materias comunes.

El desarrollo curricular que se propone ha sido pensada para lograr un acercamiento efectivo, práctico y coherente de lo que aprenderán los estudiantes. Por ello ha sido formulado, consultado y validado con especialistas, educadores, científicos y otros ciudadanos que pueden orientar en la determinación de objetivos, contenidos, metodologías y formas de evaluación.

c. Malla curricular

El número de horas por asignatura que propone el Ministerio de Educación es lo que consideramos técnicamente adecuado para cumplir con los estándares (indicadores de evaluación) de cada una de las asignaturas en los respectivos años.

De acuerdo a esta malla, los colegios que ofrecen el Bachillerato en Ciencias tienen 5 horas adicionales, además de materias electivas en tercer año, para incluir asignaturas que consideren oportunas de acuerdo a su Proyecto Curricular Institucional (PCI) y malla curricular.

Para lograr la aprobación de estas asignaturas debe enviarse el PCI debidamente justificado a la Coordinación Zonal para la revisión y aprobación. En cuanto a los colegios que ofrecen

el Bachillerato Técnico, deberán incluir, en las horas determinadas para el efecto, las asignaturas correspondientes a cada una de las figuras, de acuerdo con el documento adjunto.

Sin embargo, la malla curricular que presenta puede ser ajustada de acuerdo a las especificidades de cada institución educativa. Las instituciones educativas pueden, dentro de su PCI, realizar adecuaciones que respondan a su propia naturaleza. Por ejemplo, pueden incluir un mayor número de horas adicionales para tratar temas de acuerdo a su contexto o necesidad.

No obstante, las adecuaciones deben ser aprobadas por la autoridad zonal respectiva y deben justificarse con el cumplimiento del perfil del egresado y/o los estándares de cada una de las asignaturas.

En caso de que después de una evaluación integral, los resultados evidencian que los estudiantes no cumplen con los estándares (lo importante es que los estudiantes aprendan lo propuesto más que la cantidad de horas clase), las instituciones deberán apegarse estrictamente a lo propuesto por el Ministerio de Educación.

Asignaturas	Primer año	Segundo año	Tercer año
Física	4		
Química	4		
Físico Química		4	
Biología		4	
Historia y Ciencias Sociales	4	4	
Lengua y Literatura	4	4	4
Matemática	4	4	4
Idioma Extranjero	5	5	5
Emprendimiento y Gestión		2	2
Desarrollo del Pensamiento Filosófico	4		
Educación para la Ciudadanía		4	3
Educación Física	2	2	2
Educación Artística	2	2	
Informática Aplicada a la Educación	2		
Total	35	35	20
Horas a discreción de cada plantel / optativas (en Ciencias)	5	5	5
Horas adicionales al Bachillerato en Ciencias	0	0	15 (optativas)
Horas adicionales Bachillerato Técnico	10	10	25
Total Bachillerato en Ciencias	40	40	40
Total Bachillerato Técnico	45	45	45

Fuente: Tomado del texto Introducción al Bachillerato General Unificado (2011) Ministerio de Educación.

Elaboración: Lic. Katherine Trujillo.

1.2.1.6. Reformas educativas (LOEI - Reglamento de la LOEI - Plan Decenal).

Una declaración realizada a la prensa por la Ministra de Educación del Ecuador, (diciembre de 2012), destacó el progreso que se ha logrado en el marco de las recientes reformas educativas implementadas en su país y enfatizó los desafíos que se presentarán en el futuro.

En este sentido, informa que en el Ecuador se implementó el Plan Decenal de Educación 2006-2015 y el Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2012, iniciativas que buscan mejorar el marco legal, reorganizar la gestión de la educación pública e incrementar los niveles de asistencia, para de esta manera, reducir la desigualdad social. Adicionalmente, estas reformas se enfocan en los diferentes procesos de aprendizaje de los estudiantes, así como también, en el desempeño de los maestros y la administración de las escuelas.

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

Este instrumento 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. 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. (Informativo del Ministerio de educación 2007).

¿Cómo nació el Plan Decenal de Educación?

El Ministerio de Educación propuso, en el seno del Consejo Nacional de Educación, la formulación de un Plan Decenal 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, y 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.

Constituyéndose en un instrumento de gestión estratégica diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guíen los procesos de modernización del sistema educativo.

El Plan Decenal plantea las siguientes políticas:

- a. Aumento de 0.5% anual en la participación del Sector Educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6%, para inversión en el sector.
- b. Universalización de la Educación General Básica, para garantizar el acceso de nuestros niños y niñas al mundo globalizado. Su objetivo principal es brindar educación de calidad con enfoque inclusivo y de equidad, respetando las características de pluriculturalidad y multilingüismo de los individuos, siendo una de sus principales líneas de acción promover una educación que refuerce los rasgos culturales y étnicos de los pueblos y nacionalidades del Ecuador.
- c. Universalización de la Educación Inicial, para dotar a los infantes de habilidades para el acceso y permanencia en la educación básica. El objetivo principal de esta política es brindar educación a niños y niñas menores a 5 años garantizando el respeto de sus derechos, su diversidad cultural y lingüística, siendo una de sus principales

líneas de acción la implementación de la educación infantil, familiar, comunitaria e intercultural bilingüe.

- d. Lograr la cobertura de al menos el 75% de la matrícula en el Bachillerato, a fin de desarrollar en los jóvenes competencias para la vida y el trabajo. Su objetivo es formar jóvenes competentes, con enfoque intercultural inclusivo y equitativo para que continúen de manera exitosa la instrucción superior. Dentro de sus principales líneas de acción se encuentra la construcción, implementación e interculturalización del nuevo modelo educativo, con clara articulación con el sistema intercultural bilingüe.
- e. Erradicación del analfabetismo y dar educación continua para adultos, para garantizar el acceso de todos y todas a la cultura nacional y mundial. Su principal objetivo es permitir el acceso, al menos a la educación básica, para quienes tienen algún tipo de rezago educativo, garantizando la educación en lengua nativa para los pueblos y nacionalidades del Ecuador.
- f. Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de escuelas y colegios.
- g. Mejoramiento de la calidad de la educación, para incidir en el desarrollo del país y en el mejoramiento de la calidad de vida de ciudadanos y ciudadanas. Como objetivo principal identifica garantizar a quienes culminan los ciclos educativos la capacidad adecuada para contar con competencias para su desarrollo e inclusión social, reconociendo como una de sus líneas de acción la implementación de un sistema de rendición de cuentas a todos los actores sociales de la educación intercultural bilingüe.
- h. Mejoramiento de la formación, revalorización del rol y el ejercicio docente, a través del mejoramiento de la formación inicial y la capacitación permanente. Su objetivo principal radica en mejorar la oferta educativa a través de docentes capacitados, así como mejorar la calidad de vida de los docentes y la percepción de la comunidad frente a su rol, identificándose dentro de sus principales líneas de acción la revisión, actualización e interculturalización del currículo de formación inicial y la formación y capacitación del personal intercultural bilingüe.

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 Consejo Nacional Electoral, el 26 de noviembre de 2006 el entonces Presidente de la República convocó y puso a consideración de la ciudadanía, en una Consulta Popular, las ocho políticas educativas que fueron aprobadas por más del 66 % de los votantes.

Con estos antecedentes, el nuevo BGU surge entonces como parte de este Plan para operativizar su aplicación con el propósito de ofrecer una mejor educación para todos.

Como se vive grandes cambios mundiales que inciden de una u otra manera en nuestra realidad, hubo la necesidad de transformaciones que propongan soluciones para superar el retraso que la sociedad ecuatoriana vivía y como se encargó a la educación como eje de estas transformaciones para el bienestar de la población ecuatoriana, hoy los docentes están experimentando cambios bruscos que valen la pena ser contemplados con los estudiantes que son la razón de ser de esta profesión.

1.2.2. Análisis de la persona.

En concordancia con la investigación planteada, para la formación profesional de la educación que necesita la sociedad de este siglo XXI, es necesario hacer énfasis en un profesional que, “se distinga como persona, como un ser reflexivo de su necesidad de formación, de mejoramiento de su actuación personal y pedagógica”. (Priento Castillo, 2004)

En este sentido, analizar a la persona desde la perspectiva profesional de la educación en este nuevo ordenamiento socioeconómico como producto de la globalización, es menester mencionar que a pesar de la interacción que existe entre el nuevo mercado laboral y el sistema educativo y formación profesional, no han logrado articularse para solucionar los verdaderos problemas que enfrenta la sociedad como es el desempleo y la pobreza.

Sin embargo, la colaboración entre la educación y la formación profesional se ha ido desarrollando y adquiriendo importancia en los momentos actuales, ya sea por las exigencias que a partir de los años 1980 se planteó como producto de la crisis educativa donde se formularon las reformas en los planes educativos con el afán de sensibilizar y concienciar a los docentes ecuatorianos sobre la necesidad urgente de mejorar la calidad educativa o por la iniciativa de los docentes de preparar mejor a sus estudiantes.

En este contexto tomó gran importancia la formación profesional de los docentes para quienes existió la posibilidad de profesionalizarse en un tiempo determinado y lograr así la tan ansiada calidad educativa.

Durante el siglo XX se formaron docentes preparados para los niveles primario y medio en los colegios normales y en las facultades de Filosofía; letras y Ciencias de la Educación dirigido a jóvenes aspirantes de ambos sexos que anhelaban ser maestros de las nuevas generaciones. Se han dado algunos cambios y se han implementado los Institutos Pedagógicos Superiores y en las facultades se ha subdividido en varias escuelas especializadas según las inclinaciones y aptitudes de los y las estudiantes.

En la actualidad se plantea crear una sola universidad formadora de los profesionales en la Educación orientada a los y las estudiantes que cumplan las bases evaluativas requeridas para el ingreso universitario; aquí se plantea la formación de docentes, administradores y expertos en las diferentes ramas del saber humano a que cumplan las diferentes competencias que requiere un proceso organizacional de las diferentes instituciones educativas; todo esto se realiza para mejorar la labor docente y la calidad de la Educación.

1.2.2.1. Formación profesional.

Con todos los cambios que enfrenta la sociedad actual, surgen las competencias en el mundo laboral, las mismas que exigen de una preparación constante al profesional que labora sobre todo en el ámbito educativo para que cada vez responda a los intereses y necesidades de sus estudiantes.

Para actuar en concordancia con esta realidad, la Universidad, el Ministerio de Educación, la Institución Educativa en donde labora y él mismo, ofrecerán la oportunidad de adquirir habilidades, conocimientos y actitudes que necesitan en el marco actual de la economía basada en el conocimiento.

La educación y formación profesional cumple una función esencial, la de actualizar al docente con acciones formativas que le capaciten para un buen desempeño en el aula y fuera de ella y así garantizar cambios de actitud frente a la delicada tarea que realiza.

(Díaz-Barriga, 2002) Afirma que la Formación Profesional “Comprende las acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones,

favoreciendo el acceso al empleo, la participación activa en la vida social, cultural y económica, y la cohesión social”.

De manera específica se refiere a la formación profesional en el contexto educativo y refiere que se entiende a todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros profesionales de la docencia para que aprendan a lo largo de toda la vida.

La formación profesional en el país está organizada por niveles y especialidades así:

1.2.2.1.1. Formación inicial.

La formación profesional inicial en el sistema educativo tiene por finalidad preparar a los estudiantes para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que puedan producirse a lo largo de su vida, así como contribuir a su desarrollo personal y al ejercicio de una ciudadanía democrática.

Comprende un conjunto de ciclos formativos con una organización modular, de duración variable y contenidos teórico-prácticos adecuados a los diversos campos profesionales.

Estos ciclos formativos de grado medio y de grado superior, responden cada uno a niveles de cualificación diferentes. El de grado medio está relacionado con funciones de elaboración, ejecución, realización, entre otros, y el de grado superior con las de organización, coordinación, planificación, control, supervisión.

Una vez que se han superado dichos ciclos formativos, se obtiene respectivamente la titulación de Técnico o Técnico Superior de Formación Profesional en la especialidad correspondiente.

Esta diferencia en los niveles de cualificación, justifica que para cursar con aprovechamiento los ciclos formativos de grado medio o de grado superior se requiera una acreditación previa, un título, el de Graduado de Educación Secundaria Obligatoria o el de Bachiller, respectivamente.

Con las propuestas explicadas, la formación profesional es inevitablemente necesaria porque con ella se podrá hacerle frente a los cambios de la práctica pedagógica para

concordar con el perfil de salida del bachiller ecuatoriano y contribuir al logro de una sociedad más justa y democrática.

1.2.2.1.2. Formación profesional docente.

La docencia es una profesión que se centra en la enseñanza para el desarrollo de potencialidades y capacidades de los estudiantes, es una tarea de seres humanos para la formación de seres humanos, por tanto el profesor se desenvuelve en un contexto privilegiado por la oportunidad que tiene para ser formador de juventudes.

La formación profesional docente para (Díaz-Barriga, 2002) es entendida como desarrollo profesional y, es la estrategia fundamental tanto para renovar su oficio, como para responder a las nuevas necesidades de la sociedad, atendiendo a la complejidad de la tarea de enseñanza y de mediación cultural que realizan en sus diferentes dimensiones política, sociocultural y pedagógica.

(Díaz-Barriga, 2002). La institución educativa donde el docente inicia sus actividades académicas, se constituye inmediatamente en la institución formadora del docente, modelando la forma de pensar, percibir y actuar, garantizando la regularidad de las prácticas y su continuidad a través del tiempo.

De aquí la importancia de la formación permanente del profesorado, que se lleva a cabo mientras ejerce su docencia, a lo largo de toda la carrera ya que toma a esa misma experiencia como eje formativo determinante.

La profesionalización del profesorado, es una acción institucionalizada por un profesor; frecuentemente se concibe, como la acción que se desarrolla en el aula y, dentro de ella, con especial referencia al proceso de enseñar.

Si bien este es uno de los ejes básicos de la acción docente, el concepto de práctica alcanza también otras dimensiones, ya que existe una fuerte interacción entre práctica docente, institución escolar y contexto, ya que la estructura global del puesto de trabajo condiciona las funciones didácticas que se ejercen dentro del mismo.

Sobre la profesionalización docente (Sacristan, 1997) asevera que “es la expresión de la especificidad de la actuación de los profesores en la práctica; es decir, el conjunto de

actuaciones, destrezas, conocimientos, actitudes y valores ligados a ellas que constituyen lo específico de ser profesor”.

Como la formación profesional del docente es permanente, es una actitud que acompaña durante la vida profesional por lo que siempre estará respondiendo a las necesidades de la sociedad según surjan procesos de cambio, además, siempre demostrará desempeño profesional y competencia.

1.2.2.1.3. Formación técnica.

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

Las trayectorias formativas encaminadas al otorgamiento de títulos y certificaciones técnico profesionales se distinguen por brindar:

- a) Formación orientada a la apropiación por parte de los estudiantes de los conocimientos, habilidades, actitudes, valores culturales y éticos correspondientes a un perfil profesional, cuya trayectoria formativa integra los campos de la formación general, científico-tecnológica, técnica específica, así como el desarrollo de prácticas profesionalizantes y el dominio de técnicas apropiadas que permitan la inserción en un sector profesional específico.
- b) Un saber técnico y tecnológico, con sustento teórico científico de base, que permita intervenciones técnicas específicas en procesos productivos con cierto nivel de autonomía y responsabilidad en la solución de problemas tecnológicos en diversos sectores de la producción de bienes y servicios
- c) Preparación para el desempeño en áreas ocupacionales determinadas que exigen un conjunto de capacidades y habilidades técnicas específicas, así como el conocimiento relativo a los ambientes institucionales laborales en los que se enmarca dicho desempeño.

De acuerdo con la LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural) vigente en el Ecuador y los acuerdos ministeriales correspondientes tenemos las siguientes instituciones de Educación Técnico Profesional:

a) Instituciones de educación técnico profesional de nivel secundario

Escuelas técnicas, industriales, agropecuarias o de servicios que, con criterios de unidad institucional y pedagógica contemplan diferentes formas de integración y/o articulación entre los ciclos inicial y de especialización, forman técnicos y emiten título de técnico u otros títulos, con denominación diferente, pero de carácter equivalente.

b) Instituciones de educación técnico profesional de nivel superior

Institutos superiores técnicos, institutos tecnológicos, institutos de educación superior que forman técnicos superiores y emiten título de técnico u otros títulos, con denominación diferente, pero de carácter equivalente.

c) Instituciones de formación profesional

Centros de formación profesional, escuelas de capacitación laboral, centros de educación agraria, misiones monotécnicas, escuelas de artes y oficios, escuelas secundarias o de nivel polimodal que brindan formación profesional y/o itinerarios completos, escuelas de adultos con formación profesional, o equivalentes, que emitan certificaciones de formación profesional.

Además de las instituciones específicas de la modalidad de educación técnico profesional, existen instituciones que pertenecen a otras modalidades del Sistema Educativo Nacional y que eventualmente desarrollan programas de educación técnico profesional como parte del conjunto de su oferta formativa específica; tales son los casos: Educación Artística, Educación Especial, Educación Permanente de Jóvenes y Adultos, Educación Rural, Educación Intercultural Bilingüe, Educación en Contextos de Privación de Libertad.

1.2.2.2. Formación continua.

En este tiempo y mundo tan cambiante en los modos de producción, avances científicos, sociales y tecnológicos, todos los profesionales y no profesionales deben poseer un proceso de formación continua, es decir permanente en todos los campos y en todas las

especializaciones que le faciliten la adaptación de sus competencias a la realidad del medio donde se desenvuelven.

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

La mejor formación del profesorado del país es una de las preocupaciones más relevantes del ministerio de educación en los últimos años, paralelamente es necesario que los orientadores del aprendizaje de los estudiantes conozcan todas las reformas que se van implementando en el sistema educativo; para ello se han creado las condiciones más favorables: se han organizado cursos de capacitación, se entregan incentivos promocionales y se crea el único centro superior formador de maestros ubicado en la provincia de Imbabura.

La incidencia que tiene y tendrá esta acción es grandemente positiva, pues ayudará al mejor desempeño y coordinación de las competencias profesionales de la docencia que cada día son más complejas; se pretende cambiar de manera radical la posición tradicional de transmisor de conocimientos a ser un verdadero impulsor de los mismos convirtiéndose en mediador, guía y coordinador que participe en los proyectos de aprendizaje que los alumnos necesiten para solucionar los problemas que a diario se presentan en la vida, sean estos relacionados con el convivir ciudadano, la conservación y defensa del medio ambiente, la seguridad alimentaria, la salud y la búsqueda permanente del buen vivir.

Un docente bien preparado estará en condiciones de responder mejor a las exigencias en el cumplimiento de su trabajo, conjugará la teoría y la práctica, estableciendo conocimientos que tengan un valor significativo tanto a nivel personal como comunitario, en el comportamiento cívico o en el desarrollo cultural y económico; estará en condiciones de utilizar nuevas técnicas metodológicas y aplicar de manera ágil y eficiente la TIC. Será modelo para sus estudiantes y juntos podrán ser creadores de conocimientos y generadores de proyectos que beneficien a la sociedad.

1.2.2.4. Tipos de formación que debe tener un profesor de la Educación.

Para ingresar a la carrera educativa pública se requiere:

- ✦ Ser ciudadano ecuatoriano o extranjero legalmente residente en la República del Ecuador y estar en goce de los derechos de ciudadanía.

- ✦ Poseer uno de los títulos señalados en esta Ley.
- ✦ Haber completado el año de servicio rural docente obligatorio, en los casos que fuere pertinente.
- ✦ Constar en el registro de candidatos elegibles.
- ✦ Participar y ganar en los correspondientes concursos de méritos y oposición para llenar las vacantes del sistema fiscal.
- ✦ En el caso de la educación intercultural bilingüe, el o la docente debe acreditar el dominio de un idioma ancestral. LOEI, artículo 96

Para ingresar a la carrera educativa pública se reconocerán los títulos de:

- ✦ Profesional docente en sus distintas tipologías y especialidades.
- ✦ Psicólogo educativo o infantil.
- ✦ Profesional o tecnólogo del área de educación especial.
- ✦ Profesional con conocimientos en un área de interés para el sector educativo, de modo preferente cuando el aspirante tenga un título de postgrado relacionado a la docencia. Estos conocimientos se acreditarán mediante los respectivos exámenes.
- ✦ Profesional de otras disciplinas siempre que estuvieren acompañados de certificados emitidos por instituciones legalmente constituidas que acrediten la respectiva experticia, para áreas en las que no existe el número suficiente de docentes para cubrir las necesidades del sistema nacional de educación.
- ✦ "El Reglamento a la presente Ley, determinará la escala ascendente de calificación de los títulos en correspondencia al nivel y la especialidad de la vacantes.
- ✦ Los profesionales relacionados con el literal "e" del presente artículo, que ingresen a la carrera educativa pública, deberán aprobar programas de capacitación en pedagogía, didáctica y profesionalización docente de acuerdo al Reglamento de la presente Ley" (LOEI, artículo 96).

1.2.2.5. Características de un buen docente.

El docente como todo buen profesional debe poseer un conjunto de características que corresponden a:

Aquella persona que conoce el ritmo de aprendizaje de cada uno de sus alumnos pues se ha molestado en observarles.

Aquella persona que explica el temario teniendo como prioridad que se entienda su mensaje y no que se entienda que es una persona muy, muy lista que sabe mucho, mucho de todo, todo.

Aquella persona que es capaz de detectar un conflicto en la clase y siente la necesidad de enseñarles a resolver un problema con asertividad.

Aquella persona que busca la manera de motivar al grupo para que estudie sin caer en la enorme tentación de: “si no estudiáis, el día de mañana no seréis nadie”. El día de mañana, querido profesor de enseñanzas obsoletas, les importa un pepino a quien tan solo le preocupa el presente.

Aquella persona que recompensa los esfuerzos de un aprobado raspado sin la prepotencia de un “vaya, fulanito, por los pelos”.

Aquella persona democrática, amable, honesta, que escucha a sus alumnos como niños o adolescentes, no como adultos en construcción.

Aquella persona que ama su trabajo, que llega a clase con una sonrisa y hace de cada alumno digno de la oportunidad mágica de aprender .Marytere, 2009, Funciones de un profesor.

1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.

Surge como uno de los principales compromisos, el quehacer ético que implica la práctica docente, situándose por encima de cualquier obligación contractual que pueda establecerse en la definición del empleo. La finalidad de la educación incorpora la noción de persona humana libre, lo cual es simultáneamente, un logro al que se aspira y un status moral, bajo el que se realiza la práctica educativa.

Por encima de los logros académicos, el profesorado está obligado con todos sus alumnos y alumnas en su desarrollo como personas, aun a sabiendas de que eso, le suele ocasionar tensiones y dilemas; ha de entender el avance en el aprendizaje de sus alumnos, mientras que no puede olvidarse de las necesidades y del conocimiento del valor que como persona le merece todo alumnado.

La dimensión ética de la enseñanza, está ligada al aspecto emocional presente en toda relación educativa, pero del mismo modo, el deseo de una buena enseñanza, o sentirse comprometido con ciertos valores y aspiraciones educativas, como la indignación y la repulsa ante situaciones de enseñanza reprobables, es la demostración de que el compromiso moral es también un impulso emotivo, un sentimiento e incluso una pasión (Hargreaves, 1996). Esta forma de entender la dimensión ética, ligada al aspecto emocional, refleja la vivencia de las vinculaciones con lo que se considera valioso.

El docente en su relación con los estudiantes, al generar una influencia, decide o asume el grado de identificación o de compromiso con las prácticas educativas, que desarrolla y los niveles de transformación de la realidad ante la que se enfrenta; esta dimensión moral sobre el trabajo lleva emparejada la autonomía como valor profesional del profesor.

La conciencia ética que el profesor tiene sobre su trabajo, asume paralelamente la autonomía como valor profesional. Solo desde la asunción autónoma de sus valores educativos y de la forma de realizarlos en la práctica puede entenderse una obligación moral. La obligación ética con autonomía y la profesionalidad docente reclaman del profesorado su conciencia y desarrollo sobre el sentido de lo que es deseable educativamente. Este compromiso con la práctica de la dimensión ética requiere juicios profesionales continuos con los que se encuentra el profesorado y que ha de resolver.

El desarrollo ético no es un hecho aislado, sino un fenómeno social producto de nuestra vida en comunidad, en la que hay que resolver problemas que afectan a la vida de las personas y a su desarrollo. La educación no es un problema de la vida privada de los profesores, sino una ocupación socialmente encomendada y que lo responsabiliza públicamente. Aquí, se plantea el conflicto entre la autonomía del docente y su responsabilidad ante la sociedad.

Es un dominio de conocimientos, habilidades y técnicas articuladas desde la conciencia del sentido y de las consecuencias de la propia práctica docente. Por ello, la reflexión y análisis de esta constituye un eje estructurante de la formación y profesionalización de los

profesores, con un dominio de habilidades, técnicas y recursos para la acción didáctica, la cultura y el conocimiento objeto de lo que se enseña.

La competencia profesional es una dimensión necesaria para el desarrollo del conocimiento ético y social, porque proporciona los recursos que la hacen posible; pero es a la vez la consecuencia de estos compromisos, puesto que se alimenta de las experiencias en las que deben afrontarse situaciones dilemáticas y conflictos, en los que están en juego el sentido educativo y las consecuencias de la práctica escolar.

Podemos decir además que la competencia profesional es la que capacita al profesorado para asumir responsabilidades, pero que difícilmente puede desarrollar su competencia sin ejercitarla, esto es, si carece de autonomía profesional.

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

En el sistema educativo ecuatoriano existen los niveles: inicial, básico y de bachillerato y superior; para lo cual es necesario establecer los niveles formativos de los docentes de acuerdo al desarrollo de su competencia, pues no es lo mismo trabajar con infantes de 0 a 4 años, párvulos de 4 a 6 años, niños niñas y adolescentes de 6 a 15 años que con jóvenes y adultos de 15 años y más.

Esto demanda un perfil docente diferenciado que correspondan a las características específicas de los diferentes niveles.

Sistema educativo

El Sistema Educativo Nacional se divide en dos modalidades: la educación formal y la educación no formal.

La educación formal es la que se imparte en establecimientos educativos de los niveles inicial, parvulario, básico, medio y superior autorizados por los organismos estatales correspondientes, que se dan en una secuencia regular de años o ciclos lectivos, con sujeción a pautas, curriculares progresivas y conducentes a grados y títulos; corresponden a los niveles.

La educación no formal es la que se ofrece con el objeto de completar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados de la educación formal. Es sistemática y responde a necesidades de corto plazo de las personas y la sociedad.

Además existe la educación informal, que se adquiere libre y espontáneamente, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, tradiciones, costumbres y otras instancias no estructuradas tales como las que aparecen en las tecnologías de la información y comunicación (TIC).

Estructura actual del sistema de educación según la Ley General de Educación.

EDUCACION INICIAL

La educación inicial comienza desde el nacimiento del niño hasta los cuatro años de edad; y favorecerá el desarrollo socio-afectivo, psicomotriz, censo-perceptivo, de lenguaje y de juego, por medio de una adecuada estimulación temprana.

La educación inicial centrará sus acciones en la familia y en la comunidad; el Ministerio de Educación normará y facilitará la ejecución de los programas de esta naturaleza desarrollados por instituciones públicas y privadas.

Según el Reglamento de Educación Inicial (2012) propone los siguientes objetivos en La Educación Inicial:

- a) Potenciar su aprendizaje y promover su bienestar mediante experiencias significativas y oportunas que se dan en ambientes estimulantes, saludables y seguros; y,
- b) Los niños y las niñas de esta edad, de manera natural, buscan explorar, experimentar, jugar y crear, actividades que llevan a cabo por medio de la interacción con los otros, con la naturaleza y con su cultura.

Los padres y las madres, los familiares y otras personas de su entorno son muy importantes y deben darles cuidado, protección y afecto para garantizar la formación de niños felices y saludables, capaces de aprender y desarrollarse.

EDUCACION PARVULARIA

Según el Reglamento de la Educación parvularia (2012) “comprende normalmente tres años de estudio y los componentes curriculares propiciarán el desarrollo integral en el educando de cuatro a seis años, involucrando a la familia, la escuela y la comunidad.”

La acreditación de la culminación de educación parvularia, aunque no es requisito para continuar estudios, autoriza, en forma irrestricta, el acceso a la educación básica.

La educación parvularia tiene los objetivos siguientes:

- a) Estimular el desarrollo integral de los educandos, por medio de procesos pedagógicos que tomen en cuenta su naturaleza psicomotora, efectiva y social.
- b) Fortalecer la identidad y la autoestima de los educandos como condición necesaria para el desarrollo de sus potencialidades en sus espacios vitales, familia, escuela y comunidad; y
- c) Desarrollar las especialidades básicas de los educandos para garantizar su adecuada preparación e incorporación a la educación básica.

EDUCACION BASICA

La Educación Básica comprende regularmente nueve años de estudio del primero al noveno grados y se organiza en tres ciclos de tres años cada uno, iniciándose normalmente a los siete años de edad. Será obligatoria y gratuita cuando la imparta el Estado.

Se podrán admitir niños y niñas de seis años en primer grado siempre que con criterio pedagógico se compruebe la capacidad y madurez para iniciarse en ese nivel.

La Educación Básica tiene los objetivos siguientes:

- a) Contribuir al desarrollo armónico de la personalidad del educando en sus espacios vitales tales como: la familia, la escuela, la comunidad, tanto nacional e internacional.
- b) Inculcar una disciplina de trabajo, orden, responsabilidad, tenacidad y autoestima, así como hábitos para la excelencia física y conservación de la salud.

- c) Desarrollar capacidades que favorezcan el desenvolvimiento eficiente en la vida diaria a partir del dominio de las disciplinas científicas, humanísticas, tecnológicas, así como de las relacionadas con el arte.
- d) Acrecentar la capacidad para observar, retener, imaginar, crear, analizar, razonar y decidir;
- e) Mejorar las habilidades para el uso correcto de las diferentes formas de expresión y comprensión;
- f) Promover la superación personal y social, generando condiciones que favorezcan la educación permanente;
- g) Contribuir a la aprehensión, práctica y respeto a los valores éticos, morales y cívicos, que habiliten para convivir satisfactoriamente en la sociedad.
- h) Contribuir al desarrollo autodidáctico para desenvolverse exitosamente en los procesos de cambio y de la educación permanente;
- i) Promover el respeto a la persona humana, al patrimonio natural y cultural, así como el cumplimiento de sus deberes y derechos.

EDUCACION MEDIA

La Educación Media ofrecerá la formación en dos modalidades educativas: una general y otra técnico vocacional, ambas permitirán continuar con estudios superiores o incorporarse a la actividad laboral.

Los estudios de Educación Media culminarán con el grado de bachiller, el cual se acreditará con el título correspondiente.

El bachillerato general tendrá una duración de dos años de estudio y el técnico vocacional de tres. El bachillerato en jornada nocturna tendrá una duración de tres y cuatro años respectivamente. La Educación Media tiene los objetivos siguientes:

- a) Fortalecer la formación integral de la personalidad del educando para que participe en forma activa y creadora en el desarrollo de la comunidad, como padre de familia y ciudadano; y,
- b) Contribuir a la formación general del educando, en razón de sus inclinaciones vocacionales y las necesidades del desarrollo socioeconómico del país.

EDUCACIÓN SUPERIOR

La Educación superior se regirá por una Ley Especial y tiene los objetivos siguientes: formar profesionales competentes con fuerte vocación de servicio y sólidos principios morales; promover la investigación en todas sus formas; prestar un servicio social a la comunidad; y cooperar en la conservación, difusión y enriquecimiento del legado cultural en su dimensión nacional y universal.

EDUCACION DE ADULTOS

La Educación de Adultos se ofrecerá, normalmente, a personas cuyas edades no comprendan a la población apta para la educación obligatoria.

Mantendrá programas supletorios de educación formal, así como programas de educación no formal tendientes a la capacitación laboral.

La Educación de Adultos tiene los objetivos siguientes:

- a) Suplir niveles de escolaridad sistemática que no fueron alcanzados en su oportunidad;
- b) Completar y perfeccionar niveles educativos formales y capacitación laboral; y,
- c) Actualizar en forma permanente a las personas que lo requieran, a través de diversas modalidades de educación.

EDUCACION ESPECIAL

La Educación Especial es un proceso de enseñanza-aprendizaje que se ofrece, a través de metodologías dosificadas y específicas, a personas con necesidades educativas especiales.

La Educación de personas con necesidades educativas especiales se ofrecerá en instituciones especializadas y en centros educativos regulares, de acuerdo con las necesidades del educando, con la atención de un especialista o maestros capacitados.

Las escuelas especiales brindarán servicios educativos y pre vocacionales a la población cuyas condiciones no les permitan integrarse a la escuela regular.

La Educación Especial tiene los objetivos siguientes:

- a) Contribuir a elevar el nivel y calidad de vida de las personas con necesidades educativas especiales por limitaciones o por aptitud sobresaliente;
- b) Favorecer las oportunidades de acceso de toda población con necesidades educativas especiales al sistema educativo nacional; y,
- c) Incorporar a la familia y comunidad en el proceso de atención de las personas con necesidades educativas especiales.

1.2.3. Análisis de la tarea educativa.

La tarea educativa es tan grande como noble y gratificante que genera grandes satisfacciones cuando se cumple a cabalidad y existela suficiente empatía entre el educador y el educando, en esta coyuntura confluye un conjunto de relaciones, factores y situaciones que tiene la vivencia humana; donde la misión principales formara las nuevas generaciones en el proceso más rápido de adaptación social a que respondan eficientemente a diferentes contextos formativos que demanda la vida contemporánea.

La tarea educativa tiene una dimensión teórico-científica, practica tecnológica y sobretodo desarrolla los valores más significativos del individuo y la sociedad.

1.2.3.1. La función del gestor educativo.

Los planteamientos valorados a la luz de la actuación de los gestores en el sector educativo, permiten concluir que éste es el actor fundamental para el desarrollo institucional y a través de su gestión en las esferas estratégica, operativa y política se convierte en creador de valor público en la institución. En este sentido, el gestor educativo:

Dirige la institución hacia el logro de su horizonte institucional (misión, visión, objetivos, políticas y principios).

Realiza alianzas estratégicas que contribuyen al desarrollo institucional

Establece sistemas de comunicación que potencian la institución en sus relaciones e interacciones.

Organiza los recursos y el talento humano de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional.

Propicia ambientes adecuados de trabajo que favorecen el clima organizacional para la toma de decisiones y la resolución de conflictos.

Promueve el trabajo en equipo.

Motiva y estimula los resultados individuales y colectivos.

Verifica el desarrollo de los procesos y realiza retroalimentación para los ajustes o cambios requeridos.

Desde la perspectiva normativa, el Ministerio de Educación Nacional en los desarrollos de sus políticas educativas y de la normatividad vigente, en los últimos años empieza a dimensionar la función directiva, tanto desde la administración y sus funciones, como desde la gestión integral que incluye cuatro áreas: directiva, académica - pedagógica, administrativa - financiera y de convivencia y comunidad.

Esto exige a los gestores educativos desarrollar una visión sistémica de la organización, lo cual implica concebir la gestión como un proceso holístico e integral, que comprende el todo y las partes y las diversas interrelaciones entre la áreas de gestión mencionadas. El avance logrado en este sentido es concebir la institución como un sistema abierto y complejo, que desborda la función administrativa tradicional, y por ende el rol del gestor educativo como un mero administrador de recursos, para transitar en el siglo XXI, hacia un gestor que direcciona, lidera y administra la institución y sus procesos.

Es decir, un gestor educativo con capacidad para liderar instituciones y organizaciones educativas en proceso de transformación, y de apertura al cambio y a la innovación en la

gestión, a los avances de la ciencia y la tecnología y a la formación de un ser humano integral, capaz de interactuar en un mundo cada vez más complejo.

Un gestor con capacidades para entablar alianzas y convenios entre la institución, las autoridades locales y regionales, los dirigentes políticos y empresariales, donde se favorezcan los esfuerzos compartidos y se pueda armonizar las voluntades para disminuir las divergencias.

En este sentido, el gestor educativo es quien define los objetivos a alcanzar, diseña los instrumentos o medios para lograrlos y recrea los principios y valores que orientan la acción institucional.

Con su dirección, liderazgo y gestión busca resultados eficientes mediante la implementación de estrategias para motivar, orientar e incentivar a los actores educativos en la realización de sus actividades y tareas. Para ello promueve el trabajo en equipo, la toma de decisiones participativa, la autoevaluación y la reflexión sobre la acción para aprender y desaprender en un contexto de certezas e incertidumbres.

Un gestor educativo motor de la institución y comprometido con su mejoramiento y transformación de cara a los desafíos, cambios y políticas de la sociedad, a las demandas y necesidades de la comunidad y a las expectativas de los actores. Un gestor educativo líder de la institución, de su proyecto educativo y, comprometido con el desarrollo y mejoramiento de las condiciones y la calidad de vida de su entorno.

El ejercicio del liderazgo del gestor educativo en las organizaciones sociales o instituciones parte del reconocimiento de la educación centrada en los procesos de enseñanza y aprendizaje, lo que exige al gestor educativo capacidad cognitiva, de interacción, de innovación, de motivación y de gestión; ligadas éstas a las relaciones humanas, la motivación del personal a su cargo y la participación democrática.

El Ministerio de Educación Nacional en cuanto a la función del gestor educativo como líder en las organizaciones educativas, consiste en diseñar de manera creativa los procesos de aprendizaje por los cuales los actores de la comunidad pueden abordar de manera solidaria y productiva las situaciones críticas y conflictivas, es su responsabilidad la integración de la misión, la visión, los valores y principios de la institución con una visión sistémica, reconociendo la institución en su totalidad y en sus interacciones y relaciones.

Entendido así el liderazgo el gestor educativo en las organizaciones sociales o en instituciones y centros educativos, desarrolla un modelo de liderazgo con capacidad de impulsar y transformar procesos de calidad en la educación, denominado liderazgo transformacional.

1.2.3.2. La función del docente.

Dentro de las funciones del docente, según la UNESCO (2009) en su documento de estándares de calidad educativa, enfatiza que los objetivos del milenio es combatir la inequidad social y por tanto el sistema educativo a través de sus docentes promoverá, con sus estrategias pedagógicas, equidad y justicia social. Entre sus funciones señala las siguientes:

Diagnóstico de necesidades. Conocer al alumnado y establecer el diagnóstico de sus necesidades

Preparar las clases. Organizar y gestionar situaciones mediadas de aprendizaje con estrategias didácticas que consideren la realización de actividades de aprendizaje (individuales y cooperativas) de gran potencial didáctico y que consideren las características de los estudiantes.

Planificar cursos, diseñar estrategias de enseñanza y aprendizaje, elaborar la web docente.

Buscar y preparar materiales para los alumnos, aprovechar todos los lenguajes. Elegir los materiales que se emplearán, el momento de hacerlo y la forma de utilización, cuidando de los aspectos organizativos de las clases (evitar un uso descontextualizado de los materiales didácticos). Estructurar los materiales de acuerdo con los conocimientos previos de los alumnos (si es necesario establecer niveles).

Buscar y preparar recursos y materiales didácticos y utilizar los diversos lenguajes disponibles.

Motivar al alumnado.

Despertar el interés de los estudiantes (el deseo de aprender) hacia los objetivos y contenidos de la asignatura (establecer relaciones con sus experiencias vitales, con la utilidad que obtendrán). Y mantenerlo.

Motivar a los estudiantes en el desarrollo de las actividades (proponer actividades interesantes, incentivar la participación en clase...)

Establecer un buen clima relacional, afectivo, que proporcione niveles elevados de confianza y seguridad: presentación inicial, aproximaciones personales

Docencia centrada en el estudiante:

Gestionar el desarrollo de las clases manteniendo el orden.

Facilitar la comprensión de los contenidos básicos y fomentar el autoaprendizaje.

Proponer actividades de aprendizaje y orientar su realización.

Orientarles para que planifiquen su trabajo de manera realista.

Fomentar la participación de los estudiantes. Los alumnos, en sus aprendizajes, son procesadores activos de la información, no son meros receptores pasivos.

Asesorar en el uso de recursos.

Evaluar los aprendizajes de los estudiantes y las estrategias didácticas utilizadas.

Ofrecer tutoría y ejemplo

Tutoría y ser ejemplo de actuación y portador de valores.

Investigar en el aula con los estudiantes

Desarrollo profesional continuado. Experimentar en el aula, buscando nuevas estrategias didácticas y nuevas posibilidades de utilización de los materiales didácticos, para ello realizará trabajos con los alumnos, valorará los resultados obtenidos, estará en constante formación continua y fomentará actitudes necesarias y habilidades.

Colaboración en la gestión del centro

En cuanto a la colaboración en la gestión del centro, la función del docente será de gestión, control de asistencia, boletines de notas, actas y colaborar en la gestión del centro utilizando las ayudas tecnológicas.

Si se aprovecharan las posibilidades que ofrecen las TIC, los profesores estarán menos tiempo delante de los alumnos en clase y tendrán una mayor dedicación a tareas como la preparación de materiales, la tutorización y seguimiento de los estudiantes, cumpliendo así su rol de mediador y orientador. Tomado de <http://www.slideshare.net/betoasaber5/rol-del-docente>

1.2.3.3. La función del entorno familiar.

La familia juega un papel protagonista en el desarrollo de las personas ya que en ella se realizan los aprendizajes básicos para el desenvolvimiento autónomo en la sociedad.

Se debe estudiar la familia como un sistema, analizando los procesos de interacción entre todos sus miembros (padre, madre, hermanos), ya que cada uno de los miembros va a ejercer una determinada influencia sobre el niño.

Según Baldwin y Baumrind, los padres difieren unos de otros en cuatro dimensiones fundamentales:

Grado de control. Los padres que ejercen mucho control sobre sus hijos son los que tratan de inculcarles unos estándares. Este control lo pueden ejercer mediante la afirmación de poder (castigo físico, amenaza, etc.); la retirada de afecto (para expresar el enfado, decepción, etc.) o la inducción (hacer reflexionar al niño sobre el por qué de su acción y las consecuencias que ésta tiene).

Comunicación padres-hijo. Los padres altamente comunicativos utilizan el razonamiento para obtener la conformidad del niño (explican el por qué del “castigo”, le piden opinión, etc.); mientras que los no comunicativos son los que no hacen estos razonamientos, los que acceden a los llantos de los niños o usan la técnica de la distracción.

Exigencias de madurez. Los padres que exigen altos niveles de madurez a sus hijos son los que les presionan y animan para desempeñar al máximo sus cualidades. Los que no

plantean retos acostumbran a subestimar las competencias del niño o piensan en dejar que “el desarrollo siga su curso”.

Afecto en la relación. Los padres afectuosos proporcionan un bienestar físico y emocional a los niños. Esto es muy importante y afecto a las dimensiones anteriores.

Como se observa, la función del entorno familiar es decisiva por cuanto, del entorno afectivo que brinden a sus hijos se reflejará en el contexto escolar, en sus manifestaciones cognitivas y humanas.

Se demuestra que la familia es la primera y más importante institución educativa que tiene la capacidad natural de criar, guiar, orientar y definir la personalidad de sus hijos desde la mismísima concepción hasta cuando tengan una vida autónoma e independiente; no es raro encontrar la presencia paternal que cultiva y orienta las acciones del individuo durante toda la vida.

1.2.3.4. La función del estudiante.

En las pedagogías contemporáneas se asegura que los estudiantes tienen un papel interactivo dentro de su proceso de aprendizaje, como dice Zubiría, J. (2007) la responsabilidad es igual por igual con la del docente. Sin embargo el estudiante tiene la responsabilidad de:

- ◆ Trabajar en base a los problemas educacionales, identificando las necesidades educacionales personales y colectivas.
- ◆ Aprender a formularse preguntas y a buscar sus respuestas en forma sistemática.
- ◆ Evaluar en forma escrita a su tutor y otros docentes que hayan tenido una participación significativa en su trabajo.
- ◆ Evaluar sus actividades, las del grupo y sus interrelaciones con los docentes.
- ◆ Evaluar las fuentes de información y/o experiencias que vayan teniendo.
- ◆ Su participación busca la comprensión de mecanismos y conceptos en vez de simples listas de datos y de información sin relación con un contexto determinado.

- ◆ Mantener un equilibrio entre sus objetivos y los del programa, sus necesidades, educacionales y las tareas que se originan en el grupo.
- ◆ Buscar la cooperación y compartir las fuentes de información.
- ◆ Desarrollar un alto sentido ético en su trabajo y favorecer el espíritu de trabajo de equipo.
- ◆ Establecer un pensamiento crítico, capaz de evaluar toda información que obtenga y de aplicarla a situaciones concretas.
- ◆ Ser crítico con el programa en el que trabaja. Entrega sus comentarios y críticas en forma constructiva, es decir, siguiendo los mismos principios que él o ella espera sean usados en su propia evaluación. Esta evaluación es fundamental para el progreso del programa.

Con respecto a la función del estudiante se dice que es quien determina el ritmo, dedicación, esfuerzo y entrega a su formación profesional pues los otros agentes educativos tales como: los padres, los docentes y la comunidad donde se desenvuelven son guías y orientadores de sus iniciativas a que aprovechando sus aptitudes vaya delineando su personalidad para bien el individual y social.

1.2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprender.

La formación docente es un proceso continuo y de larga duración que no se agota durante la fase de la formación inicial. La profesión docente se encuentra permanentemente demandada por los cambios y avances que se operan en las diferentes esferas de la sociedad, la cultura, la política, las tecnologías, el conocimiento científico.

El desarrollo profesional de los docentes constituye una estrategia fundamental tanto para renovar su oficio, como para responder a las nuevas necesidades de la sociedad, atendiendo a la complejidad de la tarea de enseñanza y de mediación cultural que realizan en sus diferentes dimensiones política, sociocultural y pedagógica.

Una primera aproximación a los modelos, enfoques y concepciones sostenidas sobre la formación permanente de los docentes permite diferenciar dos perspectivas contrapuestas: la instrumental y carencial, frente al modelo centrado en el desarrollo.

Cada modelo se fundamenta en distintos valores, tradiciones pedagógicas e intereses; a la vez que otorga cierto estatuto, función y rasgos a la profesión docente. Los modelos funcionan como un constructo o abstracción ideal de prácticas concretas, pero es posible identificar cómo subyacen características de uno u otro de estos modelos en contextos, situaciones y experiencias de formación reales. En las prácticas de formación se producen mestizajes y acciones híbridas que están lejos de responder a un modelo ideal o en estado puro.

En la concepción instrumental de la formación continua subyace la idea de un docente que carece, sujeto del déficit, ineficaz, que debe ser “reconvertido”. En este caso, la capacitación se dirige a suplir las lagunas de su formación, compensar ineficiencias atribuidas a la débil preparación inicial o a los cambios ocurridos recientemente en la sociedad o en el currículum, ante a los cuales urge la actualización de las competencias, habilidades y conocimientos de los docentes.

En oposición a este modelo “carencial”, el modelo centrado en “el desarrollo” recupera la tradición crítica, fenomenológica y la narrativa. Concibe al docente como un trabajador intelectual comprometido en forma activa y reflexiva con su tarea, capaz de generar y decidir sobre su agenda de actualización.

El propósito de la Formación Docente Continua (FDC) es fortalecer el trabajo del docente para que sus decisiones de enseñanza ganen en autonomía y responsabilidad.

Se trata de recuperar el conocimiento construido en la práctica, las experiencias y necesidades formativas de los docentes implicados; construir un saber que parta de las condiciones institucionales de la organización escolar específica y de los problemas detectados en la práctica trascendiéndolos.

En este proceso los saberes de los docentes se articulan con el saber experto acumulado, con las experiencias desarrolladas por otros colegas y se nutre de la teoría y la investigación educativa.

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

Cuando la formación continua se ancla en la práctica cotidiana de los docentes y en los problemas de la enseñanza y del aprendizaje, promueve reestructuraciones, reflexiones y conceptualizaciones que abren nuevas perspectivas, permiten el planteo de estrategias didácticas preocupadas por mejorar el aprendizaje y la comprensión de los alumnos.

El desarrollo profesional de los docentes se produce cuando éstos construyen conocimiento relativo a la práctica, trabajan en el contexto de comunidades docentes, teorizan sobre su trabajo y lo conectan con aspectos sociales, culturales y políticos más amplios.

Al tiempo que asumen su responsabilidad en la construcción de un proyecto educativo basado en la igualdad, el respeto a la diversidad, la formación integral de las personas y la confianza en la capacidad de aprendizaje de los alumnos.

Un principio fundamental presente en la idea del Desarrollo Profesional Docente (DPD) es el trabajo horizontal y colaborativo entre formadores, especialistas y docentes, lo que lleva a revalorizarlos saberes de la acción y los principios construidos a través de la experiencia.

Este enfoque también ha recibido el nombre de “conocimiento de la práctica”, porque propone la indagación como actitud permanente y no divide el universo del saber en, la teoría por un lado, y la práctica por el otro. A través de su desarrollo profesional, el docente identifica, plantea y busca soluciones a problemas de su práctica.

Toda propuesta de formación continua lleva implícita una idea y concepción acerca del cambio educativo. Si el cambio es concebido de una manera lineal que opera desde arriba hacia abajo, la formación tendrá determinados rasgos, por ejemplo: seminarios masivos con iguales características y contenidos para todos los docentes; o capacitación en “cascada”, dirigida primero a un pequeño grupo que hará luego, las veces de multiplicador.

Por el contrario si se trata de estrategias de innovación a ser construidas con la participación de los docentes en sus contextos de trabajo, la formación se centrará en la escuela con el objetivo de elaborar proyectos de innovación o de realizar apoyo profesional mutuo entre colegas.

Un mismo modelo de formación continua puede concretarse a través de distintos dispositivos y estrategias de acción. El dispositivo constituye una forma de pensar los modos de acción, es una respuesta y organización concreta que asume un programa o proyecto de capacitación. Por ejemplo, el dispositivo del curso puede ser llevado a cabo desde una concepción instrumental de la FDC o desde una perspectiva centrada en el DPD.

Un dispositivo no se corresponde unívocamente con un modelo; aunque históricamente es posible vincular el origen de ciertos dispositivos con determinadas concepciones de la formación.

En general, la capacitación docente se realizó a través de cursos fuera del horario laboral, presenciales o a distancia, frecuentemente vinculados con una concepción carencial o instrumental.

Por el contrario, la documentación de experiencias pedagógicas de los docentes se ha vinculado con modelos centrados en la idea de desarrollo profesional.

Pensar en términos de DPD implica superar las políticas que han alternado o yuxtapuesto dispositivos cambiando los módulos por las jornadas y las jornadas por los talleres, para centrarse, por el contrario, en la reflexión sobre los modelos que fundamentan las propuestas de formación y construyen la identidad profesional y laboral del docente.

Las estrategias aisladas de capacitación orientadas a la implementación de reformas educativas y curriculares son insuficientes para resolver los problemas de desarrollo profesional y atender a sus múltiples dimensiones.

Dada la complejidad de los problemas educativos, las políticas que focalizan en una única estrategia y línea de acción no logran las mejoras que se proponen.

Se trata de contemplar la heterogeneidad de trayectorias, necesidades, situaciones y problemas de enseñanza y aprendizaje que emergen en los diversos contextos educativos.

En este proceso no hay caminos únicos ni dispositivos mágicos. La consideración de los docentes como adultos ya formados, con experiencia y en situación de trabajo, resulta un punto de partida ineludible pero no exclusiva.

Las propuestas deberán recuperar el conocimiento pedagógico que se construye en la interacción docente – alumnos junto con el dominio de los saberes disciplinares y de la didáctica que permite poner a disposición del otro los conocimientos, lenguajes y conceptos del currículum escolar.

Se trata de promover desempeños docentes que mejoren las experiencias y los resultados de aprendizaje de los niños, jóvenes y adultos que transitan por las instituciones educativas; capaces de identificar los obstáculos y de utilizar los factores del contexto que enriquecen el ambiente y los logros de aprendizaje.

1.3. Curso de formación

1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente.

De lo que se ha investigado y se conoce, la capacitación docente es el proceso mediante el cual de manera continua y permanente los docentes deben recurrir a textos, cursos, seminarios y cuantos eventos académicos existan a fin de actualizarse con los cambios vertiginosos que se dan en el campo científico, técnico, metodológico y el conocimiento y manejo de las tecnologías en el aula.

Solo la capacitación le permitirá ser el apoyo guía y mediador en la formación integral de los estudiantes y es un complemento necesario para mejorar la calidad de la Educación.

La importancia que tiene la capacitación es ponderada de acuerdo al interés que ponga cada docente y esta se reflejará en el aporte que brinde a la institución donde trabaja, a sus compañeros docentes y principalmente a sus alumnos.

1.3.2. Ventajas e inconvenientes.

La capacitación docente tiene las siguientes ventajas:

- ♦ Se constituye en una herramienta útil de perfeccionamiento profesional.
- ♦ Ayuda a resolver los problemas que a diario se presentan.
- ♦ Desarrolla las habilidades propias de su desempeño, y

- ✦ Muchas veces asegura su estabilidad emocional.

Los inconvenientes que pueden encontrarse son propios de la desidia del docente sabiendo que, quien no se capacita no es un profesional actualizado.

1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

Para implementar un curso o cursos de formación profesional habrá de establecerse las necesidades que permita la elaboración correcta de un diseño y se proceda a planificar los contenidos, objetivos y la evaluación; así como los recursos necesarios para el desarrollo del mismo.

El éxito de un curso o cursos de formación depende del interés que pongan las autoridades y los docentes de acuerdo con el tiempo disponible, las facilidades que preste el medio, la temática que se pretenda tratar y sobre todo el colectivo de los participantes.

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

Se dice que el protagonista principal de los cambios que se producen en un sistema educativo es el docente, por lo que necesaria, imprescindible e importante será su formación profesional.

Su formación estará orientada al vasto conocimiento de los contenidos sobre los movimientos pedagógicos que se han dado a través de los tiempos, los fundamentos filosóficos y sociológicos de la Educación y en general todo el bagaje científico que tenga relación con la educación, sea este en el campo legislativo, administrativo, organizacional y/o metodológico-didáctico.

Para la formación profesional docente en nuestro país las instituciones encargadas de esta función también han sufrido cambios desde la creación de los colegios normales hasta los institutos superiores pedagógicos y las facultades universitarias encargadas de preparar a docentes para los diferentes niveles y en diferenciadas especializaciones.

Se puede concluir que un profesional docente bien formado se constituye en una garantía para el mejoramiento de la calidad de la educación en nuestro país.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

2.1. Contexto

Esta investigación se desarrolló en el Instituto Educacional *Miguel Ángel Suárez* que fue fundado por el ilustre profesor lojano Miguel Ángel Suárez fundado el 1º de Octubre de 1946. Es una institución de carácter particular, regentado por la Congregación de Dominicas Hijas de Nuestra Señora de Nazareth desde el 23 de diciembre de 1987; se preocupa por la formación integral de los niños y jóvenes que se educan en sus manos y presentan constantes actualizaciones para ofrecer siempre una educación integral y de calidad.

El Instituto Educacional *Miguel Ángel Suárez* conformado por los niveles de Educación básica (1 a 10 año) y Bachillerato, en su diagnóstico busca identificar las necesidades y problemas con la descripción de la situaciones presentes y reales de la institución educativa y a través de este proceso de investigación pretende dar una respuesta válida que se manifieste en soluciones viables para las expectativas de los beneficiarios.

El patrono fue de profunda convicción católica en su castellana Loja y a nivel nacional, fue un baluarte indiscutible que dedicó su vida a la educación de la niñez y juventud lojana; lo hizo desde su convencimiento humanista de inspiración cristiana. El 13 de abril de 1906 nació el educador, pedagogo y humanista, fueron sus padres: el Comandante Fernando Suárez y la señora Filomena Rojas.

Sus primeros años escolares los cursó en la Escuela Miguel Riofrío; culminó su educación primaria en la Escuela José Antonio Egüiguren. Con la dirección académica del Hno. Heliodoro, quien lo instruyó y capacitó en las ciencias de la enseñanza, obtuvo el título de Profesor de Tercera Clase. Desempeñó la docencia por varios años, tanto en el nivel primario como secundario, dedicando todos sus esfuerzos en beneficios de los niños y jóvenes de Loja. (Revista El Miguelino, 2011, pág. 3.)

2.2. Participantes

La población docente del Instituto educacional “Miguel Ángel Suárez” está organizada de acuerdo a las necesidades y características de cada sección con que cuenta el plantel.

Cuadro Nº 1

Título: Autoridades y docentes de bachillerato

POBLACIÓN	
Autoridades	3
Docentes	14
TOTAL	17

Fuente: Tomado del registro del personal docente y administrativo del Instituto Miguel Ángel Suárez.

Este universo de 17 participantes constituye el 100% de la población total por lo tanto, no se considerará una muestra por ser una población representativa. El margen de error en los datos es mínimo.

2.3. Diseño y métodos de la investigación

2.3.1. Diseño de la investigación.

La investigación realizada en el Instituto Educacional *Miguel Ángel Suárez* responde a un tipo de estudio no experimental porque la postulante investigadora obtuvo información del objeto de estudio en forma inmediata sin ejercer ninguna acción directa que implique cambios de comportamiento como consecuencia del acto ejercido.

Siendo una investigación de tipo no experimental su diseño fue:

- ✦ **Transversal:** La investigación es transversal puesto que los datos son recolectados únicamente en el año lectivo 2012-2013.
- ✦ **Exploratorio:** La presente investigación es de tipo exploratorio porque se realizó una exploración inicial y luego a través de una encuesta aplicada se logró establecer un diagnóstico sobre la necesidad de formación de los docentes de bachillerato del Instituto.
- ✦ **Descriptivo:** El presente trabajo investigativo responde a un tipo de estudio descriptivo ya que se recolectó y evaluó datos sobre las variables en estudio como es diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Instituto Educacional *Miguel Ángel Suárez*.

2.3.2. Métodos de investigación.

En el presente estudio el método utilizado es el **deductivo** puesto que se partió de situaciones generales expuestas en el marco teórico, las cuales fueron aplicadas a una realidad concreta.

También se procedió con el método **inductivo** porque se partió de los hechos sobre el tema que se investigó para llegar a una conclusión general.

Analítico-sintético: Se estudió por separado ciertos hechos tomado del diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato para luego de analizar los aspectos importantes, construir ideas y opiniones propias sobre el tema, es decir, se aportó con puntos de vista y conclusiones personales.

Hermenéutico: este método permitió la interpretación y el análisis de textos relacionados con el tema permitiendo sacar criterios propios.

Estadístico: Ayudó a controlar el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de esta investigación.

Dicho manejo de datos tiene por propósito la comprobación, en una parte de la realidad, de una o varias consecuencias verificables deducidas de la hipótesis general de la investigación.

2.4. Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Técnicas de investigación.

La técnica que se utilizó para esta investigación fue la encuesta aplicada a 14 docentes de bachillerato y se recolectó los datos sobre el objeto de estudio.

2.4.2. Instrumentos de investigación.

El instrumento que se utilizó para la recolección de la información fue el cuestionario estructurado por ítems de varias alternativas referentes al tema planteado "Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Instituto Educacional *Miguel Ángel Suárez*.

2.5. Recursos

2.5.1. Talento humano.

- ♣ Director de tesis.
- ♣ Director Institucional.
- ♣ Investigador.
- ♣ Docentes del Instituto Educacional *Miguel Ángel Suárez*

2.5.2. Materiales.

Materiales de escritorio como: Hojas de papel bond, lápices, esferográficos, además recursos tecnológicos como: Computadora, flash Memory, cámara Fotográfica, servicio de Internet y la guía Didáctica "Proyecto de Investigación I y II"

2.5.3. Económico.

DETALLE	VALOR
Papel bond	40.00
Copias fotostáticas	80.00
Anillados y empastados	60.00
Cuadernos de apuntes	17.50
Esferos	5.00
Lápices	3,50
Memory flash	15.00
Cámara fotográfica	160.00
Transporte	20.00
Imprevistos	75.00
TOTAL	\$490.50

Todos los gastos previstos e imprevistos fueron solventados por la investigadora.

2.6. Procedimiento

Las encuestas, previas a su aplicación, no presentaron ningún problema puesto que de manera voluntaria participaron los docentes del Instituto. Se explicó con claridad el compromiso de que una vez terminada la investigación, serán informados de los resultados para diseñar el curso de formación y organizar talleres de capacitación para los docentes de bachillerato.

Aplicados los instrumentos de recolección de datos, los resultados se tabularon en una tabla de frecuencias de la que se obtuvieron los porcentajes respectivos con ayuda del programa Microsoft Office Excel 2007, que permitieron observar la realidad del problema.

Con la información obtenida a través de las encuestas y los datos integrados en una tabla de frecuencias, se realizó el diagnóstico, análisis e interpretación de los datos en forma cuantitativa de acuerdo a los porcentajes obtenidos en cada indicador.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

INFORMACION GENERAL DEL INVESTIGADO

3.1 Necesidades formativas

Tabla Nº 1.- Ámbito educativo:

ALTERNATIVAS	f	%
Licenciado en educación	5	35.71
Doctor en educación/Psicólogo educativo	1	7.14
Psicólogo educativo	1	7.14
Psicopedagogo	0	0.00
No contestan	7	50.00
TOTAL	14	100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el Cuestionario aplicado a docentes del Instituto "Miguel Ángel Suárez"

Del universo investigado el 50% de los docentes no contestan porque se relacionan a otras profesiones distintas a la función que desempeñan, lo que demuestra que en los colegios particulares contratan profesionales no especializados en Educación; el 35.71%, de los docentes manifiestan tener un título de pregrado relacionado a la educación; el 7.14% dice que su título tiene relación con un doctorado en Educación/Psicólogo educativo, y el 7.14% restante afirma que su título tiene relación con la Psicopedagogía; según estos datos se determina que la mitad de los docentes del instituto que laboran en el nivel de bachillerato poseen un título de tercer nivel relacionado al ámbito educativo.

Es por eso que en el menor tiempo posible quienes administran el Instituto deben preocuparse porque todos los docentes se profesionalicen y cumplan con las metas propuestas con la política educativa del Estado.

Tabla Nº 2.- Otras profesiones

ALTERNATIVAS	f	%
Ingeniero	4	28.57
Arquitecto	0	0.00
Contador	0	0.00
Abogado	2	14.29
Economista	0	0.00
Medico	0	0.00
Veterinario	0	0.00
Otras especifique(Profesor)	1	7.14
Otras especifique (Tecnólogo)	1	7.14
No contestan	6	42.86
TOTAL	14	100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Instituto "Miguel Ángel Suárez"

Los investigados al ser consultados respondieron de la siguiente manera: el 42.86% no responden a esta pregunta porque siendo profesionales de la educación están donde deben estar cumpliendo sus funciones de docentes, el 28.57% manifiestan ser Ingenieros, el 14.29% respondieron que son Abogados, el 7.14% dice que es Profesor, mientras que el 7.14% restante manifiesta ser Tecnólogo; en cambio de los que respondieron, al menos uno de ellos manifiesta que, teniendo el título de Ingeniero también logró profesionalizarse en el ámbito educativo, de los que poseen otra profesión diferente al ámbito educativo solamente por necesidad tuvieron que aceptar contratos para trabajar como docentes; según los datos de las dos tablas anteriores la mitad de docentes del instituto son profesionales de la educación.

Tabla Nº 3.- Si posee titulación de postgrado (4º Nivel), este tiene relación con:

ALTERNATIVAS	f	%
Ámbito educativo	1	7.14
Otros ámbitos (Jurisprudencia)	1	7.14
No contestan	12	85.71
TOTAL	14	100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Instituto "Miguel Ángel Suárez"

Este cuadro estadístico determina que: el 85.71% de encuestados no contestan la pregunta planteada porque no obtuvieron un título de cuarto nivel; pese a que, los gobiernos y organismos nacionales e internacionales propugnan una mayor capacitación de los docentes y exigen que todos posean un título de cuarto nivel que esté acorde con las

últimas reformas educativas y los nuevos perfiles en la formación del profesional educativo, el 7.14% dice que su título de postgrado tiene relación con el ámbito educativo, y el 7.14% revela que su título de postgrado es acorde a Jurisprudencia.

Según la encuesta en este ítem tiene un altísimo índice deficitario y surge la necesidad de un proceso acelerado de mejoramiento profesional.

Tabla N° 4.- Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel.

ALTERNATIVAS	f	%
Si	13	92.86
No	1	7.14
No contestan	0	0.00
TOTAL	14	100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Instituto "Miguel Ángel Suárez"

Las respuestas consignadas en este cuadro estadístico se observa que al 92.86% les gustaría seguir un programa de formación para la obtención del título de cuarto nivel, ya que están conscientes del acelerado desarrollo científico y técnico que ha tenido en los últimos años la labor educativa, donde el profesional de la educación ya no sea un mero transmisor de conocimientos si no promotor de aprendizajes para la vida y estaría de acuerdo con (Guamán, 2008) que afirma "toda formación es un proceso integral y consciente esencial en el desarrollo humano que presupone la formación del profesional desde las competencias profesionales y sociales: conocimientos, habilidades, valores profesionales y ciudadanos"; el 7.14% restante manifiesta que no le gustaría seguir dicho programa de formación.

Tabla N° 5.- Si la respuesta es positiva en que le gustaría formarse.

ALTERNATIVAS	F	%
Maestría	10	71.43
PhD	1	7.14
Todas las anteriores	2	14.29
No contestan	1	7.14
TOTAL	14	100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Instituto "Miguel Ángel Suárez"

Observando los datos se pone de manifiesto que al 71.43% les gustaría formarse en una maestría aspirando al mejoramiento de su vida profesional porque mantienen sus deseos de superación, enfrentando los sacrificios que demanda en cuanto a tiempo y recursos económicos, mientras que el 14.29% aducen que les gustaría seguir una Maestría o un PhD; el 7.14% señala que su máxima aspiración es ser PhD y el 7.14% restante seguramente por circunstancias personales no aspira a una mayor superación académica. En general todos aseguran que solamente el mejoramiento académico permitiría superar lo que dice (Díaz-Barriga, 2002) “No siempre los docentes cuentan con una formación para esta labor, no han sido “enseñados para enseñar” y en muchos casos tienden a enfrentar los retos de la docencia reproduciendo los que, a su vez, vivieron como estudiantes”.

Tabla Nº 6.- Para usted es importante seguirse capacitando en temas educativos.

ALTERNATIVAS	F	%
Sí	14	100.00
No	0	0.00
TOTAL	14	100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Instituto “Miguel Ángel Suárez”

Con las respuestas consignadas en este cuadro estadístico se observa que el 100% del total de docentes manifiestan que si les gustaría seguir su proceso de capacitación en temas relacionados a Educación porque tienen esas ganas y energías de superación, quieren lograr una sólida capacitación para desarrollar cualidades que le permitan desenvolverse en la práctica educativa del nuevo BGU en el desarrollo del pensamiento crítico, control de las emociones y el uso correcto de la comunicación y las tecnologías, la comprensión de la realidad social y natural para crear ciudadanos responsables y emprendedores.

Tabla Nº 7.- Cómo le gustaría recibir la capacitación.

ALTERNATIVAS	f	%
Presencial	2	14.29
Semipresencial	7	50.00
A distancia	2	14.29
Semip/ distancia/ virtual	1	7.14
Distancia/ virtual	2	14.29
TOTAL	14	100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Instituto “Miguel Ángel Suárez”

Al ser encuestados los docentes de bachillerato del Instituto sobre cómo les gustaría recibir la capacitación estos respondieron de la siguiente manera: el 50% dicen que les gustaría en

forma semipresencial, el 14.29% dijeron que les gustaría de forma presencial; el 14.29% señalaron que les gustaría de forma distancia/virtual, el 14.29% les gustaría de forma a distancia y el 7.14% restante afirmó que le gustaría capacitarse de forma Semipresencial/distancia/virtual. Los docentes del Instituto dicen que les gustaría recibir la capacitación utilizando las diferentes maneras que proponen las instituciones formativas de cursos de capacitación, pero la mitad de ellos dicen que en la actualidad ha predominado el sistema semipresencial frente a las otras alternativas siendo ésta la que más se acomoda a la realidad de nuestros docentes; pues les facilitaría realizar investigaciones y acciones permanentes que den respuesta a la problemática de la formación docente fuera del aula con libertad de autonomía, buscando a través del análisis personal su propia superación y las mejores alternativas que pondría en práctica con los estudiantes del BGU.

Tabla Nº 8.- Si prefiere cursos “presenciales” o “semipresenciales” en qué horarios le gustaría recibir la capacitación:

ALTERNATIVAS	f	%
Lunes-viernes	1	7.14
Fines de semana	13	92.86
TOTAL	14	100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Instituto “Miguel Ángel Suárez”

El presente cuadro estadístico da como resultado que el 92.86% de docentes les gustaría el horario que corresponde a los fines de semana porque seguramente se les facilita la disponibilidad del tiempo de acuerdo con sus necesidades. Eso es lo que aspiran los docentes y lo que el gobierno compagina para que, sin descuidar las labores diarias durante los días laborables puedan asistir la mayor parte de aspirantes a mejorar su nivel profesional y de este modo cumplir con el propósito de mejoramiento de la calidad educativa en las instituciones y en el país; y el 7.14% restante dice que le gustaría el horario de Lunes-Viernes a lo mejor porque la disposición de tiempo que él tiene disponible es en ese horario.

Tabla Nº 9.- ¿En qué temáticas le gustaría capacitarse?.

ALTERNATIVAS	f	%
Pedagogía educativa	8	17.77
Teorías del aprendizaje	1	2.22
Valores y Educación	2	4.44
Gerencia/gestión educativa	1	2.22
Psicopedagogía	3	6.66
Métodos y recursos didácticos	2	4.44
Diseño y planificación curricular	5	11.11
Evaluación del aprendizaje	5	11.11
Políticas educativas para la administración	3	6.66
Temas relacionados con las materias a su cargo	4	8.88
Formación en temas de mi especialidad	7	15.55
Nuevas tecnologías aplicada a la educación	3	6.66
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	1	2.22
TOTAL		100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Instituto "Miguel Ángel Suárez"

El presente cuadro estadístico da como resultado que el 17.77% dicen que les gustaría capacitarse en Pedagogía educativa, el mismo porcentaje señalaron que les gustaría su Formación en temas de especialidad, el 11.11% dijeron que les gustaría capacitarse en Diseño y planificación curricular, el mismo porcentaje señalaron que les gustaría capacitarse en Evaluación del aprendizaje, el 8.88% manifiestan que les gustaría capacitarse en Temas relacionados con las materias a su cargo, el 6.66% mencionan que les gustaría capacitarse en Psicopedagogía, Políticas Administrativas para la educación, Nuevas tecnologías aplicadas a la educación respectivamente, el 4.44% dijeron que les gustaría capacitarse en: Valores y educación, Métodos y recursos didácticos respectivamente y el 2.22% restante manifestaron que les gustaría capacitarse en Teorías del aprendizaje, Gerencia/gestión educativa Diseño, Seguimiento y evaluación de proyectos respectivamente.

La mayoría de las respuestas dadas por los docentes coinciden en muchas de las alternativas que se presentaron en el cuestionario, los resultados que predominaron con altos porcentajes son: que si se diera un curso este sea en: Pedagogía Educativa, Formación en temas de especialidad, Diseño y planificación curricular o en Evaluación del aprendizaje. En cambio los porcentajes menores de las temáticas son: Temas relacionados con su materia, Psicopedagogía, Políticas administrativas para la educación, Nuevas tecnologías para la aplicación en Educación, Valores y Educación, Métodos y recursos didácticos, Teorías de aprendizaje y Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos.

Todos los docentes quieren capacitarse en materias afines a su trabajo, sobre todo en Pedagogía Educativa ya que las teorías y corrientes pedagógicas tradicionales en las últimas décadas del siglo pasado y lo que va del siglo actual han sido superadas y perfeccionadas buscando la formación integral del ser humano; en diseño curricular que ha sido tan cambiante en los últimos tiempos; en evaluación del aprendizaje que de igual manera se sigue perfeccionando y aplicando diferentes modelos para escoger el que mejor se adapte a la realidad educativa ecuatoriana, en concordancia con lo que dice la LOEI , (2011), art. 11, literal c; “Los docentes deben ser actores fundamentales de otorga una educación pertinente de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo”

Tabla Nº 10.- Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite.

ALTERNATIVAS	f	%
Falta de tiempo	8	29.63
Altos costos de los cursos o capacitaciones	10	37.04
Falta de información	2	7.41
Falta d apoyo por parte de las autoridades de la institución en donde labora	5	18.52
Falta de temas acordes con su preferencia	2	7.41
No es de su interés la capacitación profesional	0	0.00
Otros motivos; cuáles	0	0.00
No contestan	0	0.00
TOTAL		100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Instituto “Miguel Ángel Suárez”

Al averiguar a los docentes sobre cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite el 37.04% dijeron que es por los altos costos de los cursos de capacitación, el 29.63% dijeron que es por falta de tiempo, el 18.52% manifestaron que es por falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución en donde labora, el 7.41% dijeron que es por falta de información y el mismo porcentaje restante señalaron que es por falta de temas acordes con su preferencia respectivamente. De los datos que se obtuvieron, los docentes encuentran variados obstáculos para capacitarse, más todos ellos y sobre todo los altos costos de los cursos y programas de capacitación se están superando mediante la promoción y organización de cursos y seminarios financiados por el gobierno.

Tabla Nº 11.- Cuáles considera usted son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitadores

ALTERNATIVAS	f	%
Aparición de nuevas tecnologías	8	29.63
Falta de cualificación profesional	0	0.00
Necesidades de capacitación continua y permanente	7	26.92
Actualización de leyes y reglamentos	7	26.92
Requerimientos personales	5	18.52
TOTAL		100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Instituto "Miguel Ángel Suárez"

Este cuadro estadístico determina que el 29.63% dijeron que es porque aparecieron las nuevas tecnologías, no se debe olvidar que esta es una buena herramienta que tienen los docentes para poder dar clases, el 26.66% dijeron que es por las necesidades de capacitación continua, permanente y por la actualización de leyes y reglamentos que también es de suma importancia para el personal docente, el mismo porcentaje de respuestas escogidas manifiestan que es actualización de leyes y reglamentos, y el 18.52% manifestaron que es por requerimientos personales. Sea cual fuere el motivo de capacitación los docentes necesitan ser capacitados permanentemente por sentido ético profesional y por las exigencias institucionales en todo el país.

Tabla Nº 12.- Cuáles son los motivos por lo que usted asiste a cursos/capacitaciones:

ALTERNATIVAS	f	%
La relación del curso con mi actividad docente	9	34.62
El prestigio del ponente	0	0.00
Obligatoriedad de asistencia	0	0.00
Favorecen mi ascenso profesional	5	19.23
La facilidad de horarios	2	7.69
Lugar donde se realizó el evento	1	3.85
Me gusta capacitarme	9	34.62
TOTAL		100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Instituto "Miguel Ángel Suárez"

En el análisis de la información se determina que el 34.62% dijeron que los motivos por los que asisten a cursos /capacitaciones es porque tiene relación con la docencia, el mismo porcentaje dicen que es porque les gusta capacitarse, el 19.23% manifiestan que es porque favorece mi ascenso profesional, el 7.69% dicen que es por la facilidad de los horarios y el 3.85% dice que es por el lugar donde se realiza el evento.

Con esto se concluye que a la mayoría de los docentes les gusta capacitarse en temas que corresponde al cargo que desempeñan, ya que buscan el mejoramiento de su formación, la revalorización de su rol y mejoran su oferta educativa con calidad y eficiencia.

Tabla Nº 13.- Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/ capacitación.

ALTERNATIVAS	f	%
Aspectos teóricos	0	0.00
Aspectos técnicos/prácticos	4	28.71
Ambos	10	71.43
TOTAL	14	100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Instituto "Miguel Ángel Suárez"

Las respuestas consignadas en este cuadro estadístico se observa que el 71.43% contestan que los aspectos de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación son: Aspectos teóricos y Aspectos técnicos/prácticos; que se involucran en la normal preparación y desarrollo de un curso/capacitación, que responden a los diferentes tipos de necesidades formativas; sobre todo en el campo técnico-práctico cuando actualmente se utiliza la pizarra digital, programas de computación, la aplicación de las TIC y el uso de aparatos electrónicos dentro y fuera del aula; el 28.71% manifiestan que los aspectos más importantes son los Aspectos técnicos/prácticos.

Es de esperarse que con el aporte que da el gobierno los docentes tecnifiquen sus estrategias en el proceso enseñanza-aprendizaje y lleguen de mejor manera a cumplir con los objetivos.

3.2 Análisis de la formación

3.2.1 La persona en el contexto

Tabla Nº 14.- Género.

ALTERNATIVAS	f	%
Masculino	9	64.29
Femenino	5	35.71
TOTAL	14	100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Instituto "Miguel Ángel Suárez"

Del universo investigado el 64.29% señalan que pertenecen al sexo masculino, es decir que en el bachillerato del Instituto que realizamos la investigación hay más hombres que mujeres; es un caso atípico cuando a nivel nacional tenemos mayor número de profesionales de la Educación de sexo femenino, sin embargo, en la actualidad no es una condición que desfavorezca el desarrollo normal e integral de los estudiantes del BGU del Instituto *Miguel Ángel Suárez.*, mientras que el 35.71% pertenecen al sexo femenino, siendo una minoría dentro del Instituto.

Tabla Nº 15.- Estado civil.

ALTERNATIVAS	f	%
Soltero	3	21.43
Casado	11	78.57
Viudo	0	0.00
Divorciado	0	0.00
TOTAL	14	100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Instituto "Miguel Ángel Suárez"

Este cuadro determina que el 78.57% de los investigados son casados, y naturalmente tienen mayor estabilidad emocional para el desempeño de sus funciones; el 21.43% son solteros. El ser casado y conformar una familia conlleva una serie de responsabilidades que se hace extensivo en su trabajo, por lo que, generalmente responden de mejor manera en la función educativa. Sin embargo existen solteros que en el desempeño de sus funciones demuestran un altísimo grado de responsabilidad y eficiencia.

Tabla Nº 16.- Edad.

ALTERNATIVAS	f	%
20-30 años	2	14.29
31-40 años	10	71.42
41-50 años	1	7.14
51-60 años	1	7.14
61-70 años	0	0.00
Más de 71	0	0.00
No contesta	0	0.00
TOTAL	14	100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Instituto "Miguel Ángel Suárez"

De los resultados obtenidos en la encuesta el 71.42% manifiestan que su edad oscila entre los 31 y 40 años de edad, esto coincide con las políticas de muchas instituciones de

contratar gente joven, pese a que la experiencia es un factor muy importante a la hora de evaluar resultados. Según los estudios de psicólogos y sociólogos es la edad determinante de la madurez emocional y de mayor estabilidad bio-psico-social, es cuando se oferta el mayor y mejor desempeño funcional. En el caso del Instituto, motivo de la investigación, hace bien en tener personal dentro de este promedio de edad.

El 14.29% dijeron que su edad esta entre los 20 y 30 años, el 7.14% respondió que su edad esta entre los 41y 50 años de edad; y el mismo porcentaje respondió que su edad es entre los 51 y 60 años.

En el instituto la variable de edad es muy ventajosa porque trabaja con gente joven que está buscando siempre su superación, sin descuidar el aporte de los mayores que pueden beneficiar con sus experiencias.

Tabla Nº 17.- Cargo que desempeña.

ALTERNATIVAS	f	%
Docente	11	78.57
Técnico-docente	1	7.14
Docente con funciones administrativas	2	14.29
No contestan	0	0.00
TOTAL	14	100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Instituto "Miguel Ángel Suárez"

En relación a las respuestas que emitieron los docentes en cuanto al cargo que desempeñan el 78.57% afirmaron que su desempeño es directamente como docentes que imparten su materia; el 14.29% respondieron que cumplen un cargo como Docentes con funciones administrativas y el 7.14% restante respondió que su cargo es de técnico docente.

Como es normal en toda institución educativa la gran mayoría de personal corresponde al desempeño del cargo de docentes. De ellos depende su relación funcional de los aprendizajes y la relación maestro-alumno.

Tabla Nº 18.- Tipo de relación laboral.

ALTERNATIVAS	f	%
Contratación indefinida	9	64.28
Nombramiento	0	0.00
Contratación ocasional	5	35.72
Reemplazo	0	0.00
TOTAL	14	100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Instituto "Miguel Ángel Suárez"

Sobre el tipo de relación laboral que mantienen los docentes dentro del instituto el 64.28% tienen un Contrato indefinido con el instituto ya que pasaron el primer año de prueba y aseguraron su permanencia, mientras que el 35.72% declaran que su Contrato es ocasional quienes pueden ser renovados cada año. En cualquier caso no está garantizada su estabilidad.

Al ser un instituto regentado por las hermanas Nazarenas los cambios y los contratos están sujetos al criterio absoluto que tenga la Hermana Superiora con respecto al desempeño del cargo encomendado a cada uno de sus integrantes. Igual suerte corren aquellos que tienen funciones administrativas o técnicas.

Tabla Nº 19.- Tiempo de dedicación.

ALTERNATIVAS	f	%
Tiempo completo	13	92.85
Medio tiempo	1	7.14
Por horas	0	0.00
No contesta	0	0.00
TOTAL	14	100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Instituto "Miguel Ángel Suárez"

La información en cuanto al tiempo de dedicación de los docentes el 92.85% afirman que laboran a Tiempo completo esto significa que los docentes pasa más tiempo dedicado a sus funciones en esta institución brindando a sus alumnos y a la comunidad educativa eficiencia en su trabajo; y el 7.14% restante menciona que es a Medio tiempo, lo que demanda tener un alto grado de responsabilidad y dedicación para entregarse íntegramente durante el tiempo asignado a su trabajo.

Tabla Nº 20.- Señale el nivel más alto de formación académica que posee.

ALTERNATIVAS	f	%
Bachillerato	0	0.00
Nivel técnico o tecnológico superior	0	0.00
Lic., Ing., Eco, Arq., etc.	11	78.57
Especialista	2	14.29
Maestría	0	0.00
PhD	0	0.00
Otros especifique)profesor de segunda enseñanza)	1	7.14
TOTAL	14	100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Instituto "Miguel Ángel Suárez"

Al averiguar a los docentes sobre el nivel más alto de formación académica que poseen el 78.57% dijeron que tienen un título de tercer nivel Licenciado, Ingeniero, Economista, Arquitecto, etc.; mientras que el 14.29% manifestaron que son Especialistas y un 7.14% o sea 1 docente menciona que es profesor de segunda enseñanza.

El Instituto goza de una gama de profesionales que se interesan por el ámbito educativo y en algunos casos y de alguna manera pueden suplir la falta de preparación especializada, sin embargo, experiencias recogidas en otras instituciones donde la formación académica de sus docentes tienen un alto nivel especializado en educación el producto final en la formación de sus estudiantes es de mejor calidad.

Tabla Nº 21.- 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 (insuficiente) y 5 es la máxima (excelente).

3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y labores)										
1		2		3		4		5		moda
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
0	0.00	0	0.00	3	21.42	6	42.86	5	35.71	42.86%
8. Describe las funciones y cualidades del tutor										
1		2		3		4		5		moda
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
2	14.29	0	0.00	0	0.00	9	64.29	3	21.42	64.29%
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente										
1		2		3		4		5		moda
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
0	0.00	0	0.00	1	7.14	4	28.60	9	64.29	64.29%
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante										
1		2		3		4		5		moda
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
0	0.00	0	0.00	3	21.43	6	42.86	5	35.71	42.86%
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo)										
1		2		3		4		5		moda
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
0	0.00	0	0.00	3	21.43	7	50.00	4	28.60	50.00%
16. Mi formación en TIC me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes										
1		2		3		4		5		moda
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
0	0.00	0	0.00	3	21.43	3	21.43	8	57.14	57.14%

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Instituto "Miguel Ángel Suárez"

Según el cuadro y de acuerdo a la moda establecida observamos que en la pregunta 3 existe un 42.86% señalaron la opción 4 equivalente a muy buena, es importante y necesario que los docentes tengan pleno conocimiento porque ahí se establecen de manera clara y precisa el escalafón que rige a los docentes ecuatorianos y los deberes y derechos que le competen. En el caso de los docentes del Instituto si se preocupan de lograr este conocimiento que asegura su bienestar personal y profesional; en la pregunta 8 tenemos el 64.29% que señalaron la opción 4, existiendo una valoración de parte de los docentes de muy buena, significando que la tutoría es altamente aceptable y tiene condiciones favorables

para el mutuo entendimiento en la comunicación y las acciones que se realizan dentro del Instituto.

En la pregunta 11 el 64.29% escogieron la opción 5 considerada como excelente; los maestros manifiestan que tienen un excelente conocimiento que demuestra la efectiva importancia de la informática y lógicamente su aplicación en su trabajo diario. En la actualidad se ha constituido en instrumento necesario e imprescindible en el proceso enseñanza-aprendizaje; en la pregunta 13 el 42.86% escogieron la opción 4; los maestros tienen una muy buena apreciación y están conscientes que la Psicología en general y la Psicología aplicada a la Educación deben tomarse en cuenta en el conocimiento de las aptitudes, actitudes, emociones y sentimientos de los estudiantes para poder tomar medidas correctivas o desarrollar las situaciones positivas de su personalidad, y así sentirse comprometidos con los valores y aspiraciones educativas.

Con respecto a la pregunta 15 el 50.00% escogieron la opción 4, los profesores del Instituto le dan una valoración de muy buena, pues seguramente conocen que la mejor comunicación es la que se da de manera horizontal y con sentido democrático donde todos expresen sus inquietudes, dudas y aciertos y así saquen las mejores conclusiones. Es la mejor manera de fortalecer la formación integral de la personalidad del educando a que participe de forma activa y emprendedora en el desarrollo de la comunidad, trabajando en equipo, motivando y estimulando los resultados colectivos. Y por último en la pregunta 16 el 57.14% escogieron la opción 5 que da una valoración de excelente, lo que significa que tienen conocimientos bastante avanzados sobre la importancia y aplicación de la informática y la comunicación. Por supuesto que esto favorece enormemente al desarrollo de las habilidades de docentes y estudiantes abriendo infinitas posibilidades de ponerse en contacto virtualmente con los avances científicos-técnicos que se producen a nivel nacional y mundial.

Tabla Nº 22.- 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 (insuficiente) y 5 es la máxima (excelente).

18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país										
1		2		3		4		5		moda
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
0	0.00	0	0.00	0	0.00	8	57.14	6	42.86	57.14%
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes										
1		2		3		4		5		moda
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
0	0.00	1	7.14	1	7.14	3	21.43	9	64.29	64.29%
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula.										
1		2		3		4		5		moda
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
0	0.00	0	0.00	1	7.14	5	35.71	8	57.14	57.14%
35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa)										
1		2		3		4		5		moda
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	7.14	0	0.00	4	28.60	3	21.43	6	42.86	42.86%
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes.										
1		2		3		4		5		moda
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
0	0.00	1	7.14	1	7.14	4	28.60	8	57.14	57.14%
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.										
1		2		3		4		5		moda
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
0	0.00	0	0.00	2	14.28	2	14.28	10	71.43	71.43%

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Instituto "Miguel Ángel Suárez"

Según el cuadro y de acuerdo con la moda establecida en los resultados; se observa que en la pregunta 18 existe el 57.14% señalaron la opción 4 equivalente a muy buena, se afirma que está en relación con lo que expresa (Díaz-Barriga, 2002) " Es entendida como desarrollo profesional y, es la estrategia fundamental tanto para renovar su oficio, como para responder a las nuevas necesidades de la sociedad, atendiendo a la complejidad de la tarea de enseñanza y de mediación cultural que realizan en sus diferentes dimensiones política, socio-cultural y pedagógica" ; en la pregunta 22 tenemos el 64.29% señalaron la opción 5, y dicen hacerlo de manera excelente; de ser así, se estará cumpliendo con responsabilidad el compromiso que tiene con la práctica educativa cuando orienta el aprendizaje hacia el

dominio de conocimientos, habilidades y técnicas articuladas con las condiciones psico-biológicas del estudiante y sus aspiraciones hacia el futuro.

En la pregunta 30 el 57.14% escogieron la opción 5 considerada como excelente, porque planifican de manera correcta, utilizan las técnicas y recursos didácticos convenientemente, establecen sistemas de comunicación pertinentes y organizan los recursos y las tareas promoviendo el trabajo en equipo, motivando y estimulando los resultados y retroalimentando los ajustes que sean requeridos.; en la pregunta 35 el 42.86% señalaron la opción 5.

Por las respuestas dadas se colige que si analizan la organización y funciones de los departamentos y áreas así como la gestión administrativa de quienes regenta la institución. Esta acción es positiva en tanto que conocen de cerca qué se está realizando o qué se está dejando de realizar por parte de quienes están encargados de motivar, organizar y ejecutar las políticas más conducentes al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Con respecto a la pregunta 43 el 57.14% optaron por la valoración de 5, donde los docentes del instituto valoran con el índice de excelente, de ello se desprende que siendo protagonistas del quehacer educativo deben buscar y encontrar las mejores estrategias para mantener las mejores relaciones humanas donde la comunicación contribuyan al desarrollo del razonamiento participativo, reflexivo y crítico de quienes son sus estudiantes.

Y, por último en la pregunta 44 el 71.43% eligieron la opción 5, donde los docentes del instituto manifiestan afirmativamente con carácter de excelencia, ya que, a parte de los objetivos generales que se plantean en la planificación quimestral lo realizan de manera específica en la microplanificación.

Esto demanda un altísimo grado de dedicación y responsabilidad frente al desarrollo de su rol ante los estudiantes, de ello depende el éxito o fracaso de la calidad del aprendizaje.

3.2.2 La organización y la formación.

Tabla Nº 23.- La institución en la que elabora ha propiciado cursos en los dos últimos años.

ALTERNATIVAS	f	%
Si	7	50.00
No	7	50.00
TOTAL	14	100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Instituto "Miguel Ángel Suárez"

La realización de cursos de capacitación y/o de mejoramiento profesional es deber de quienes administran la educación a nivel nacional e institucional, mismos que deberán ser promocionados y organizados con cierta frecuencia si se quiere contar con un personal actualizado con los avances teórico-prácticos de la pedagogía, la organización y legislación educativas y el desarrollo tecnológico de los últimos tiempos. Tomando en cuenta los datos que arroja el cuadro estadístico acerca de si la institución ha propiciado cursos en los dos últimos años el 50% revelan que sí y el 50% restante responden que no.

La mitad de los docentes manifiestan que la institución donde laboran si han propiciado cursos en los dos últimos años, y la otra mitad de docentes niegan tal afirmación. Seguramente se debe a que los primeros han permanecido por dos o más años trabajando en la institución y el grupo restante aún no trabajan dos años o son docentes que se han incorporado últimamente al instituto por lo que desconocen si se realizaron o no cursos de capacitación.

Tabla Nº 24.- En la actualidad conoce usted si las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación.

ALTERNATIVAS	f	%
Si	8	57.14
No	6	42.86
TOTAL	14	100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Instituto "Miguel Ángel Suárez"

Las autoridades cumpliendo con lo que dispone la LOEI y el Reglamento del BGU si están ofreciendo y elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación para sus docentes lo que demuestra que se preocupan por la actualización de sus colaboradores en los diferentes campos de la difícil y comprometida tarea de la formación de sus estudiantes que

es la visión y misión permanente del instituto. Se evidencia con los resultados que el 57.14% argumentan que sí y el 42.86% responden que no.

Tabla Nº 25.- En caso de existir cursos o se estén desarrollando estos se realizan en función de:

ALTERNATIVAS	f	%
Áreas del conocimiento	3	10.71
Necesidades de actualización curricular	6	21.43
Leyes y reglamentos	2	7.14
Asignaturas que ud. imparte	0	0.00
Reforma curricular	7	25.00
Planificación y programación curricular	10	35.71
TOTAL		100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Instituto "Miguel Ángel Suárez"

Los cursos a desarrollarse deben realizarse en función de las necesidades que surgen en el desempeño de la función docente y las exigencias actuales de la juventud estudiosa en relación con el medio donde se desenvuelven y la prospección futurista de un ciudadano emprendedor por lo que deben estar orientados a todas las áreas del conocimiento relacionadas con la educación y entre ellas principalmente: planificación, programación, ejecución y evaluación curriculares así como en legislación y reglamentación educativas que tanto han cambiado en los últimos tiempo.

Al preguntar a los docentes acerca de los cursos que están desarrollando el 35.71% prefieren que esto se de en Planificación y programación curricular, el 25.00% se inclinan por la Reforma curricular, el 21.43% señalan que sería sobre las Necesidades de Actualización curricular, el 10.71% dijeron que deben darse en Áreas del conocimiento y el 7.14% restante sería en Leyes y reglamentos.

Tabla Nº 26.- Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente.

ALTERNATIVAS	f	%
Siempre	3	21.43
Casi siempre	4	28.57
A veces	5	35.71
Rara vez	2	14.29
Nunca	0	0.00
No contestan	0	0.00
TOTAL	14	100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Instituto "Miguel Ángel Suárez"

De los resultados obtenidos en la encuesta podemos argumentar que el 35.71% respondieron que a veces los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente, el 28.57% afirmaron que los directivos casi siempre fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente, el 21.43% dijeron que siempre sus directivos fomenta la participación del profesorado y el 14.29% restante respondieron que es rara vez que los directivos fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente.

La aspiración de los directivos del instituto debe ser que todos los docentes participen de los cursos que se organicen y desarrollen al interno y externo, para así fomentar el mejoramiento de su desempeño en todas las actividades curriculares y extracurriculares que programe el instituto.

Las acciones que desplieguen los directivos para lograr la participación de los docentes en los cursos que se realicen están reflejadas en la respuesta que dieron a la pregunta formulada donde todos de una u otra manera están pendientes de lo que hagan los directivos en beneficio de su capacitación.

Tabla Nº 27.- 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 (insuficiente) y 5 es la máxima (excelente).

2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar)										
1		2		3		4		5		moda
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
0	0.00	2	14.28	2	14.28	7	50.00	3	21.43	50.00%
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato.										
1		2		3		4		5		moda
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
0	0.00	0	0.00	3	21.43	7	50.00	4	28.57	50.00%
6. Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa										
1		2		3		4		5		moda
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	7.14	2	14.28	1	7.14	5	35.71	5	35.71	35.71%
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa.										
1		2		3		4		5		moda
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	7.14	0	0.00	4	28.57	5	35.71	4	28.57	35.71%
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)										
1		2		3		4		5		moda
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
0	0.00	2	14.28	3	21.43	4	28.57	5	35.71	35.71%
19. Planifico, ejecuto y doy seguimientos a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos										
1		2		3		4		5		moda
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
0	0.00	0	0.00	3	21.43	5	35.71	6	42.86	42.86%

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Instituto "Miguel Ángel Suárez"

Según el cuadro y de acuerdo con la moda establecida en los resultados; se observa que en la pregunta 2 existe el 50.00% que señalaron la opción 4 equivalente a muy buena, permiten de este modo cumplir con los objetivos de la Educación Media que son: a) Fortalecer la formación integral de la personalidad del educando para que participe de forma activa y

creadora en el desarrollo de la comunidad como padre de familia y ciudadano; y, b) Contribuir a la formación general del educando en razón de sus inclinaciones vocacionales y las necesidades del desarrollo socioeconómico del país; En la pregunta 4 tenemos el 50.00% que señalaron la opción 4 que equivale a una valoración de muy buena cuando analizan los factores que determina el aprendizajes en la enseñanza; según la encuesta, todos se hallan comprometidos con el rol que desempeñan, mismo que si no conoce y analiza los factores condicionantes de la calidad de la enseñanza en el bachillerato no podrá establecer los correctivos necesarios ni planificar correctamente su trabajo.

En relación a la pregunta 6 el 35.71% escogieron la opción 4 y 5 considerada como muy buena y excelente; esto significa que si conocen el tipo de liderazgo partiendo del concepto que plantea (Prieto Castillo, D. 2004) “El líder educativo es la persona que posee la actitud y la habilidad de comunicarse para transformar todo el entorno educativo, de llevar de las formas habituales del quehacer educativo a uno de trascendencia” y cree que se mantiene un liderazgo transformacional que se centra en convertir a sus docentes y colaboradores en líderes de la actividad educativa.

En la pregunta 7 el 35.71% escogieron la opción 4 que responden de la misma manera que la anterior entendiéndose que el colectivo pedagógico del BGU del instituto motivo de la investigación trabajan en un grupo bien organizado y las herramientas que utilizan los directivos son compartidas con los docentes para lograr una correcta planificación de las actividades institucionales.

Con respecto a la pregunta 14 el 35.71%, escogieron la opción 5 equivalente a excelente entendiéndose que en el colectivo pedagógico todas las acciones son debidamente planificadas y ejecutadas por todos sus participantes.

Y por último en la pregunta 19 el 42.86% escogieron la opción 5, dicen hacerlo de manera excelente dentro de la institución, que este es el espacio donde se generan las mejores iniciativas y proyectos de manera armónica entre los docentes, autoridades y estudiantes para elaborar y desarrollar proyectos económicos, sociales, culturales y educativos.

Tabla Nº 28.- 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 (insuficiente) y 5 es la máxima (excelente).

21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en la solución.										
1		2		3		4		5		moda
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
0	0.00	1	7.14	2	14.28	7	50.00	4	28.57	50.00%
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes.										
1		2		3		4		5		moda
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
0	0.00	0	0.00	1	7.14	6	42.86	7	50.00	50.00%
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa										
1		2		3		4		5		moda
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
0	0.00	0	0.00	1	7.14	3	21.43	10	71.42	71.42%
25. Como docente evalué las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mis asignaturas.										
1		2		3		4		5		moda
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
0	0.00	0	0.00	1	7.14	2	14.28	11	78.57	78.57%
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación e realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva.										
1		2		3		4		5		moda
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
0	0.00	0	0.00	6	42.86	4	28.57	4	28.57	42.86%
28. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula)										
1		2		3		4		5		moda
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
0	0.00	0	0.00	2	14.28	1	7.14	11	78.57	78.57%

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Instituto "Miguel Ángel Suárez"

Según este cuadro y de acuerdo con la moda establecida en los resultados; se observó que en la pregunta 21 existe el 50.00% señalaron la opción 4 equivalente a muy buena, entendiéndose que tienen conocimientos básicos de la psicología aplicada a la Educación, lo que facilita encontrar las soluciones requeridas e incluso cuando la situación sea muy

grave busque el apoyo de un especialista; en la pregunta 23 tenemos el 50.00% que eligieron la opción 5 que lo acreditan con una valoración de excelente cuando dominan la teoría del aprendizaje significativo que permite relacionar las experiencias y conocimientos anteriores con el nuevo conocimiento para los estudiantes.

En la pregunta 24 el 71.42% escogieron la opción 5 considerada como excelente, pues tienen un dominio de las fases de la evaluación, esto permite que al término de cada evaluación deba establecerse un nuevo diagnóstico para continuar con el proceso educativo que es secuento y permanente; en la pregunta 25 el 78.57% escogieron la opción 5 acreditando una valoración de excelente, pues la evaluación de las destrezas con criterio de desempeño es la propuesta actual que mejor se adapta a nuestra realidad.

En relación con la pregunta 27 el 42.86% escogieron la opción 3, o sea que un alto porcentaje llega a una valoración de buena, esto se explica porque la función inclusiva de los estudiantes con necesidades educativas especiales es relativamente nueva y la mayoría de docentes no estuvieron preparados para cumplir con este requerimiento.

Y por último en la pregunta 28 el 78.57% optaron la opción 5, donde los docentes dicen que realizan de manera excelente esta actividad que lo hacen no solamente por las exigencias administrativas sino sobre todo porque es la base de su trabajo con los estudiantes, sin lo cual habría un completo desorden y se confiarían en la mera improvisación.

Tabla Nº 29.- 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 (insuficiente) y 5 es la máxima (excelente).

33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas.										
1		2		3		4		5		moda
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
0	0.00	0	0.00	2	14.28	4	28.57	8	57.14	57.14%
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevistas, cuestionario...)										
1		2		3		4		5		moda
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
0	0.00	1	7.14	3	21.43	4	28.57	6	42.86	42.86%
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente.										
1		2		3		4		5		moda
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
0	0.00	0	0.00	4	28.57	6	42.86	4	28.57	42.86%
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres.										
1		2		3		4		5		moda
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	7.14	0	0.00	1	7.14	7	50.00	5	35.71	50.00%
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura.										
1		2		3		4		5		moda
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
0	0.00	0	0.00	1	7.14	5	35.71	8	57.14	57.14%
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente.										
1		2		3		4		5		moda
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
0	0.00	0	0.00	1	7.14	3	21.43	10	71.42	71.42%

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Instituto "Miguel Ángel Suárez"

Según los datos de este cuadro y de acuerdo con la moda establecida se observa que en la pregunta 33 existe el 57.14% de docentes que señalaron la opción 5 y el porcentaje restante se valora con la opción 4; esto es que la mayoría considera que si y lo hacen de manera excelente y muy buena. Esta actividad tiene relación con la planificación que se programa para un año o un quimestre, mismo que se desarrolla en unidades didácticas y de acuerdo a

su complejidad y extensión llevándose a cabo en determinadas horas de clase; en la pregunta 34 tenemos el 42.86% señalaron la opción 5, los docentes lo hacen de manera excelente tratando de aprovechar las nuevas técnicas de investigación que aporten al conocimiento autónomo, individual y grupal.

En la pregunta 36 el 42.86% escogieron la opción 4 considerada como muy buena, a esto los docentes dicen que lo hacen con la misma eficiencia de las preguntas anteriores, pues generalmente muchos se confían en la planificación que realizan los administradores educativos institucionales y nacionales dejando de lado su autosuperación y dando mayor importancia a la heterosuperación; en la pregunta 37 el 50.00% seleccionaron la opción 4, es decir, los docentes responden afirmativamente con una valoración de muy buena y excelente, lo que determina que permanentemente deberán estar actualizándose en el diseño y aplicación de nuevas técnicas didácticas para poner en práctica con sus alumnos.

Sobre la pregunta 40 el 57.14% escogieron la opción 5, donde las respuestas de los docentes son afirmativas, con un alto porcentaje de excelencia, pues las experiencias adquiridas en la enseñanza de su propia asignatura van dando nuevas pautas para perfeccionar su trabajo frente a los alumnos.

Y por último en la pregunta 42 el 71.43% escogieron la opción 5 equivalente a excelente, al igual que la pregunta anterior la gran mayoría responde que sí, pues últimamente se ha retomado el razonamiento lógico para analizar los problemas cotidianos y valerse de ello para absorber dificultades y resolver nuevos problemas.

3.2.3 La tarea educativa.

Tabla Nº 30.- Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional.

ALTERNATIVAS	f	%
Si	14	100.00
No	0	0.00
TOTAL	14	100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Instituto "Miguel Ángel Suárez"

Sobre las materias que imparte si tienen relación con su formación profesional el 100% de docentes encuestados declaran que sí.

Una de las grandes fortalezas que beneficia a los estudiantes en el proceso enseñanza-aprendizaje es que las materias que imparten los docentes tienen relación con su formación profesional, esto les permite trabajar con gusto, lograr cierto grado de empatía con los estudiantes y naturalmente alcanzar de mejor manera los objetivos propuestos en su planificación.

Tabla N° 31.- Años de bachillerato en los que imparte asignaturas.

ALTERNATIVAS	f	%
1º de bachillerato	2	14.29
2º de bachillerato	0	0.00
3º de bachillerato	6	42.86
Todas las anteriores	6	42.86
TOTAL	14	100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Instituto "Miguel Ángel Suárez"

Si los docentes tienen a su cargo asignaturas de acuerdo a su preparación profesional no tiene mayor incidencia el hecho de que trabajen en cualquiera de los años de bachillerato. La información que se obtuvo de la investigación es del 42.86% que dicen que lo hacen en 3º de bachillerato, sin embargo se pretende creer que quienes tienen a su cargo este año tienen mayor capacitación y jerarquía.

En cambio, el mismo porcentaje dice que imparten asignaturas en los tres años de bachillerato los cuales tienen mayor amplitud en sus conocimientos y el 14.29% de docentes manifiestan que lo hace en 1º de bachillerato, estos en cambio, tienen los conocimientos limitados, esta falsa interpretación debe desaparecer, y mantener la premisa de la presente interpretación.

Tabla Nº 32.- 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 (insuficiente) y 5 es la máxima (excelente).

1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato.										
1		2		3		4		5		moda
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	7.14	0	0.00	3	21.43	3	21.43	7	50.00	50.00%
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo....)										
1		2		3		4		5		moda
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
0	0.00	1	7.14	5	35.71	4	28.57	4	28.57	35.71%
9. Conoce técnicas básicas para la investigación										
1		2		3		4		5		moda
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
0	0.00	1	7.14	1	7.14	6	42.86	6	42.86	42.86%
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal.										
1		2		3		4		5		moda
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
0	0.00	0	0.00	1	7.14	5	35.71	8	57.14	57.14%
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos.										
1		2		3		4		5		moda
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
0	0.00	0	0.00	0	0.00	7	50.00	7	50.00	50.00%
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes.										
1		2		3		4		5		moda
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
0	0.00	0	0.00	3	21.43	8	57.14	3	21.43	57.14%
20. Mi Expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida										
1		2		3		4		5		moda
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
0	0.00	1	7.14	1	7.14	6	42.86	6	42.86	42.86%

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Instituto "Miguel Ángel Suárez"

Según el cuadro y de acuerdo con la moda establecida en los resultados; se observa que en la pregunta 1 existe el 50.00% de docentes que señalaron la opción 5 con una valoración de excelente, pues si no conocen los elementos curriculares que intervienen en el bachillerato mal podrían responder de manera ética al encargo que tienen dentro del Instituto; pues el actual BGU está contemplado en el Plan Decenal de Educación propuesto en el país para fortalecer la reforma curricular que articule todos los niveles y modalidades del sistema educativo; en la pregunta 5 tenemos el 35.71% de docentes que señalaron la opción 3 con una valoración de buena.

Esto determina que el clima organizacional de la institución tuvo su origen en un análisis y discusión del colectivo pedagógico para determinar las necesidades que se consideran en el FODA en el que se enfoca la imagen presente de la institución y la visión a futuro. Esta acción determina que todos deben estar motivados, deben participar en el trabajo y gozar de la satisfacción en los éxitos.

Sobre la pregunta 9 el 42.86% escogieron la opción 4 y el mismo porcentaje escogieron la opción 5 consideradas como muy buena y excelente demostrando que están actualizados en las técnicas básicas para la investigación que se constituyen en la nueva forma de aprendizaje; en la pregunta 10 el 57.14% escogieron la opción 5 y responden afirmativamente con una valoración de excelente lo que demuestra que permanentemente están capacitándose en las nuevas técnicas de enseñanza individualizada y grupal.

En la pregunta 12 el 50.00% es decir 7 docentes escogieron la opción 4 y el mismo porcentaje escogieron la opción 5, pues, todos los docentes lo hacen de manera muy buena y excelente, lo que determina que utilizan excelentes estrategias para despertar y mantener el interés de los alumnos por el aprendizaje; en la pregunta 17 el 57.14% escogieron la opción 4 cuando lo perciben y lo hacen de muy buena manera lo que demuestra que las relaciones humanas y el proceso de comunicación son adecuados y tienen una convivencia participativa entre docentes y estudiantes.

Y por último en la pregunta 20 el 42.86% escogieron la opción 4 y el mismo porcentaje escogieron la opción 5, los encuestados dicen que lo hacen de manera muy buena y excelente, lo que demuestra el dominio de la asignatura y la fluidez de su expresión oral y escrita que permita la mayor comprensión por parte de sus alumnos.

Tabla Nº 33.- 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 (insuficiente) y 5 es la máxima (excelente).

26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales, discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo).										
1		2		3		4		5		moda
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
0	0.00	0	0.00	0	0.00	7	50.00	7	50.00	50.00%
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje.										
1		2		3		4		5		moda
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
0	0.00	0	0.00	2	14.28	2	14.28	10	71.42	71.42%
31. Elabora pruebas para la valuación del aprendizaje de los alumnos.										
1		2		3		4		5		moda
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
0	0.00	0	0.00	1	7.14	0	0.00	13	92.86	92.86%
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)										
1		2		3		4		5		moda
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
0	0.00	0	0.00	1	7.14	4	28.57	9	64.28	64.28%
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)										
1		2		3		4		5		moda
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
0	0.00	0	0.00	1	7.14	6	42.86	7	50.00	50.00%
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva.										
1		2		3		4		5		moda
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
0	0.00	0	0.00	3	21.43	5	35.71	6	42.86	42.86%
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje.										
1		2		3		4		5		moda
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
0	0.00	0	0.00	2	14.28	5	35.71	7	50.00	50.00%

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Instituto "Miguel Ángel Suárez"

Según el cuadro y de acuerdo con la moda establecida en los resultados; se observa que en la pregunta 26 existe el 50.00% señalan la opción 4 equivalente a muy buena y un mismo porcentaje escogió la opción 5 de excelente, esto se da como resultado de una vivencia compartida en todas las acciones curriculares, solo así puede conocer e identificar a los estudiantes con necesidades educativas especiales; en la pregunta 29 tenemos que el 71.42% señalaron la opción 5, manifestándose con una valoración de excelencia, lo que determina que las estrategias utilizadas en la investigación individual o grupal y el uso correcto de las herramientas tecnológicas actuales si están dando resultados.

En la pregunta 31 el 92.86% escogieron la opción 5 considerada como excelente, todos los docentes responden afirmativamente y la gran mayoría expresa una valoración de excelencia, pues hasta la actualidad no se han inventado otras estrategias de evaluación que no sean mediante pruebas; en la pregunta 32 el 64.28% escogieron la opción 5 alcanzando una valoración de excelencia, pues los recursos tradicionales han caído en desuso y en la actualidad se trabaja con retroproyectors, diapositivas, pizarra virtual, videos y en general con todos los componentes de las TIC.

Sobre la pregunta 38 el 50.00% escogieron la opción 5 respondieron afirmativamente con una propensión a excelencia, ya que están conscientes que el proceso de autoevaluación tiene mayor importancia porque le permite corregir sus falencias y/o errores cometidos en la práctica docente; en la pregunta 39 el 42.86% escogieron la opción 5 todos los docentes la utilizan y la mayoría lo hacen de manera muy buena y excelente, lo que demanda una alta preparación de la temática a tratarse para no caer en la improvisación o en vanas repeticiones que fastidian o cansan a los estudiantes.

Y por último en la pregunta 41 el 50.00% escogieron la opción 5, cuando los docentes del Instituto al igual que las preguntas que corresponden a la tabla 33 responden afirmativamente con una valoración de excelente. Esta respuesta determina que saben planificar correctamente, utilizar los recursos didácticos convenientemente y comunicarse con sus alumnos de manera clara, precisa y comprensible para que alcancen los objetivos del aprendizaje.

3.3 Los cursos de formación

Tabla Nº 34.- Números de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años.

ALTERNATIVAS	f	%
1 curso	2	14.29
2 cursos	2	14.29
3 cursos	1	7.14
4 cursos	5	35.71
No contestan	4	28.57
TOTAL	14	100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Instituto "Miguel Ángel Suárez"

La capacitación del docente así como es necesaria debe ser permanente. Al averiguar el número de cursos a los que han asistido los docentes en los dos últimos años el 35.71% mencionaron que han asistido a 4 cursos; la mayoría de docentes si han asistido a diferentes cursos de capacitación demostrando su preocupación y hasta honradez al buscar la superación personal y profesional; el 28.57% no contestaron, a lo mejor porque no han asistido, el 14.29% han asistido a 2 cursos; el mismo porcentaje manifestaron que han asistido a 1 curso y el 7.14% restante señaló que ha asistido a 3 cursos. Es preocupante la actitud de quienes no han asistido a cursos que le permitan actualizarse, lo que demuestra cierto grado de conformismo con lo que tienen y saben o les interesa muy poco lo que suceda con la institución y sobre todo con el futuro de sus alumnos.

Tabla Nº 35.- Totalización en horas.

ALTERNATIVAS	f	%
0-25 horas	1	7.14
26-50 horas	2	14.29
51-75 horas	1	7.14
76-100 horas	3	21.43
Más de 100 horas	2	14.29
No contestan	5	35.71
TOTAL	14	100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Instituto "Miguel Ángel Suárez"

En los últimos tiempos los cursos de capacitación se aprueban siempre que tengan un número mínimo de horas asistidas. Los cursos que cumplan este requisito podrán sumarse a otros y contabilizar al término de cierto tiempo el número de horas asistidas por el participante a efecto de ser consideradas como mérito profesional en los posibles concursos

que la vida profesional lo depare, de ahí que quienes pretenden mejorar su condición laboral y salarial sean asiduos asistentes o cuanto curso tenga opción de asistir.

En cuanto a la totalización de horas el 35.71% de los encuestados no contestaron, esto puede ser por lo que no han asistido a cursos o porque no recuerdan el número de horas de duración, el 21.43% dijeron que el curso era de 76-100 horas; el 14.29% dijeron que eran más de 100 horas el mismo porcentaje contestó que era de 26-50 horas; el 7.14% señaló que era de 51-75 horas y el mismo porcentaje dijo que era de 0-25 horas.

Los docentes del instituto se manifiestan tener un buen número de horas asistidas para mejorar su trabajo y aspirar una mejora en su escala laboral.

Tabla Nº 36.- Hace que tiempo lo realizó.

ALTERNATIVAS	f	%
0-5 meses	4	28.57
6-10 meses	1	7.14
11-15 meses	3	21.43
16-20 meses	1	7.14
21-24 meses	0	0.00
Más de 25 meses	0	0.00
No contestan	5	35.71
TOTAL	14	100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Instituto "Miguel Ángel Suárez"

De los datos proporcionados acerca de hace que tiempo los realizó el 35.71% de docentes no contestaron, el 28.57% dijeron que el curso fue hace 0-5 meses, el 21.43% señalaron que fue hace 11-15 meses, el 7.14% señaló que fue hace 6-10 meses y el mismo porcentaje que fue hace 16-20 meses.

Todos quienes han asistido a cursos de capacitación lo han realizado en los últimos dos años, esto significa que están preocupados de la actualización de sus conocimientos que beneficie a su persona y a quienes participan con él en el proceso enseñanza – aprendizaje. De los docentes que no contestaron es porque no asistieron o porque no recuerdan hace que tiempo lo realizaron.

Tabla Nº 37.- Lo hizo con el auspicio de:

ALTERNATIVAS	f	%
Gobierno	2	14.29
Institución donde labora	6	42.86
Beca	0	0.00
Cuenta propia	2	14.29
Otros	0	0.00
No contestan	4	28.57
TOTAL	14	100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Instituto "Miguel Ángel Suárez"

Al docente no le interesa quien auspicie sino más bien que contenidos y que duración tienen los cursos, puesto que la capacitación depende de la actitud personal del profesional que desempeña las funciones docentes, esto le permitirá orientarse a la temática que más necesita y al tiempo de dedicación que pueda facilitar su asistencia.

Del universo investigado el 42.86% dijeron que fueron auspiciados por la institución donde laboran; el 28.57% de docentes encuestados no contestan, el 14.29% señalaron que fueron por cuenta propia y el mismo porcentaje restante dicen que fue auspiciado por el gobierno. La mayoría respondieron que el Instituto donde laboran se ha preocupado en capacitar a sus docentes en todas las áreas que sean necesarias para mejorar la calidad de impartir su asignatura y responder de mejor manera a las expectativas de la institución.

Tabla Nº 38.- Usted ha impartido curso de capacitación en los últimos dos años

ALTERNATIVAS	f	%
Sí	1	7.14
No	13	92.86
TOTAL	14	100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Instituto "Miguel Ángel Suárez"

De los datos recopilados acerca de si ha impartido cursos de capacitación en los últimos dos años el 92.86% dijeron que no y el 7.14% restante señaló que sí. Ser facilitador de cursos no es tan sencillo y necesita un altísimo grado de capacitación y perfeccionamiento para constituirse en un verdadero experto de la materia; de ahí que tengamos tan solo un docente que impartió un curso de capacitación.

CAPÍTULO 4. CURSO DE FORMACIÓN

4.1. TEMA:

EL NUEVO BACHILLERATO GENERAL UNIFICADO.

El presente tema es de suma importancia no solo por lo novedoso que se presenta en la nueva estructura del Sistema Educativo Ecuatoriano sino sobre todo por la necesidad de su conocimiento y socialización entre los docentes a que puedan cumplir con los requerimientos legales y curriculares propuestos para el éxito del Bachillerato General Unificado (BGU).

El tema a tratarse nace de los datos obtenidos en la investigación, pues los docentes del Instituto Educativo *Miguel Ángel Suárez* que trabajan en este nivel necesitan conocer los lineamientos puntuales del Nuevo Bachillerato. Este conocimiento permitirá mejorar su labor y cumplir satisfactoriamente los objetivos.

Durante el desarrollo del curso se tratará los contenidos establecidos en el Libro del Docente publicado por el Ministerio de Educación (2011) titulado "Introducción al Bachillerato General Unificado" dentro del programa de Formación Continua del Magisterio Fiscal y son los siguientes:

Sesión 1 Conocimientos previos y expectativas sobre el curso.

Sesión 2 Características del anterior bachillerato.

Sesión 3 Perfil del bachiller ecuatoriano.

Sesión 4 Mi asignatura dentro del Bachillerato general unificado.

Sesión 5 Enfoque de mi asignatura durante el primer año del bachillerato general Unificado.

Sesión 6 Interdisciplinariedad en el bachillerato general unificado.

Sesión 7 Indicadores y herramientas de evaluación.

Sesión 8 De la teoría a la práctica, los cambios en el aula y evaluación del curso.

4.2. MODALIDAD DE ESTUDIOS

El presente curso de formación docente se lo realizará en una modalidad presencial con una duración de 8 semanas en las que los participantes asistirán el día viernes en las tardes en un horario de 17h00 a 20h00, cada sesión de cada día tendrá una duración de tres horas.

El itinerario tiene que ver con la facilidad institucional y previo acuerdo entre autoridades, docentes y facilitadora.

4.3. OBJETIVOS:

Objetivo General

Identificar la terminología, estructura y lineamientos del Bachillerato General Unificado.

Evaluar la labor docente en relación con la propuesta para el Nuevo Bachillerato General Unificado.

Establecer acciones de trabajo cooperativo de los docentes para llevar al aula la propuesta del Bachillerato General Unificado.

4.4. DIRIGIDO A:

- Nivel formativo de los destinatarios

De acuerdo con los datos recogidos en la investigación realizada a los docentes del BGU del Instituto Educacional *Miguel Ángel Suárez* de la ciudad de Loja, el curso está dirigido a ellos, pues son quienes están comprometidos con la implementación del nuevo Bachillerato General Unificado.

- Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

Para poner en marcha el curso se requiere de los siguientes requisitos:

Diario de notas y reflexiones

25 pliegos de papel periódico

Pizarra

Una docena de marcadores permanentes

Dos marcadores de tinta líquida para pizarra.

Cinta adhesiva.

Copias Xerox de las entrevistas y herramientas de evaluación.

Internet (lineamientos curriculares de las asignaturas del tronco común).

4.5. BREVE DESCRIPCIÓN DEL CURSO

- Contenidos del curso.

De acuerdo con el texto publicado por el Ministerio de Educación “Introducción al Bachillerato General Unificado” como aporte para el programa de formación continua del magisterio fiscal, se pretende cubrir las necesidades formativas de los docentes del Instituto *Miguel Ángel Suárez*, para lo cual se han priorizado los siguientes contenidos:

SESIÓN Nº 1: Sesión introductoria.

Contenido: Conocimientos previos y expectativas sobre el curso.

En esta sesión se analizarán los conocimientos previos y expectativas que tiene cada uno de los docentes participantes sobre el curso, se establecerán los objetivos del curso y el sistema de evaluación; y se analizará la forma en que cada docente aprendió en el bachillerato.

Para tratar estos contenidos se realizarán las siguientes actividades:

ACTIVIDADES EN GRUPO E INDIVIDUALMENTE: Presentación y Expectativas

- ✓ Presentación de la facilitadora (diapositivas de bienvenida). Ver Anexo 4

- ✓ Organizar equipos de trabajo que constarán de 3 a 4 integrantes, una vez conformados los grupos, designen los siguientes roles:
 - Elegir un secretario: es el responsable de tomar notas sobre lo que se trabaja al interior del grupo.
 - Un encargado del tiempo: responsable de administrar el tiempo en las actividades de grupo.
 - Un mediador: responsable de moderar las opiniones de los compañeros dentro del grupo.
 - Un líder: responsable de organizar las tareas del grupo
- ✓ Dentro de los grupos hacer la presentación de cada uno de los participantes: tomando en cuenta los siguientes datos:
 - Nombre de la institución en la que laboran, función que desempeñan, números de años de experiencia en el ámbito educativo, asignaturas que imparte y los años donde enseña.
 - Escribir brevemente en el Diario de notas y reflexiones sobre los siguientes temas: conocimientos que tienen sobre el Bachillerato General Unificado, lo que desean saber y los logros que esperan alcanzar con este curso.

ACTIVIDAD PLENARIA: Presentación del trabajo en grupo.

- ✓ Las respuestas anteriores compartir dentro del grupo
- ✓ A continuación, participa el secretario con una breve presentación de sus compañeros y de sí mismo, también da un resumen de las respuestas.
- ✓ Deben participar todos los grupos, y luego conversar sobre los temas de las preguntas y principalmente de las expectativas que tienen con el curso.

ACTIVIDAD PLENARIA: Precisiones sobre el curso.

- ✓ Revise los criterios de evaluación que a continuación se detallan:

El curso se evalúa con una nota final sobre los 100 puntos. El 60% corresponde a una prueba final objetiva, que se tomará al final de las ocho sesiones. El 40% corresponde a los siguientes componentes, de los cuales los dos primeros tienen una puntuación sobre 10 puntos cada uno y el tercero sobre 20 puntos:

- a. Trabajo colaborativo y participación a lo largo de las sesiones del curso.
 - b. Reflexiones y trabajo personal, registradas en el Diario de notas y reflexiones.
 - c. Planeación pedagógica y puesta en práctica (promedio de la coevaluación, autoevaluación y evaluación del instructor)
- ✓ Realizar una lluvia de ideas de la temática anterior, asegúrese de que quede comprendido, indagar si hay preguntas o inquietudes que serán resueltas por la facilitadora.

ACTIVIDAD INDIVIDUAL: Reflexión sobre la experiencia personal en el Bachillerato.

- ✓ Explicar que es el Diario de notas y reflexiones y para que se lo utiliza.

Es un cuaderno que usted escoge y en el cual expone, en detalle, su pensamiento acerca de los temas que tratan en este el curso. En él usted:

- ◆ Expresa sus comprensiones y describe los sentimientos y emociones que asocia a lo que se discute
 - ◆ Ilustra lo que dice con ejemplos de su propia experiencia, además, analiza y utiliza lo que aportan sus compañeros. Finalmente, analiza permanentemente lo que aprende y cómo lo aprende.
- ✓ **Tarea:** Reflexione sobre su propia experiencia durante el bachillerato y conteste el cuestionario previamente elaborado por la facilitadora del curso, registre en su Diario de notas y reflexiones los aspectos y recuerdos que complementen las preguntas del cuestionario permitiendo conocer tanto su experiencia de estudiante y la que ha tenido como docente.

CUESTIONARIO

Por favor, responda de la manera más sincera y precisa posible.

a. SOBRE LA ELECCIÓN DEL BACHILLERATO

◆ Mi elección de bachillerato (técnico o en ciencias) se basó en estos criterios:

◆ Mi elección de especialización se basó en:

◆ Una vez que elegí, ¿tuve dudas sobre mi opción de bachillerato? Si las tuve, ¿cuáles fueron esas dudas?

◆ ¿Qué hice frente a estas dudas?

◆ ¿Hice algún cambio después de mi primera elección? Si lo hice, ¿en qué consistió?

◆ Sabiendo lo que sé ahora, ¿escogería el mismo tipo de bachillerato? ¿Por qué?

b. SOBRE LAS ASIGNATURAS QUE ESTUDIÉ

- ¿Cuáles son las asignaturas que más disfruté durante mis estudios de bachillerato? ¿Por qué?

- ¿Cuáles son las asignaturas que considero que más me han servido entre aquellas que estudié durante el bachillerato? ¿Por qué?

- ¿Cuáles son las asignaturas que menos disfruté durante mi bachillerato? ¿Por qué?

- ¿Cuáles son las asignaturas que considero que menos me han servido entre aquellas que estudié durante el bachillerato? ¿Por qué?

- ¿Hay alguna asignatura que no estudié en el bachillerato y que considero que hubiera sido útil para mí? ¿Cuál y por qué?

c. SOBRE LA ASIGNATURA QUE AHORA ENSEÑO

- ¿Cuál considero que fue el enfoque con el que aprendí la asignatura que ahora enseño?

- ◆ ¿Cuáles fueron los objetivos que considero prevalecían cuando aprendí la asignatura que ahora enseño? ¿Por qué?

d. YO COMO PROFESOR

- ◆ ¿Qué me motivó a convertirme en docente?

- ◆ Si fuera estudiante de bachillerato en una de las clases que yo dicto, ¿Qué sería lo que más disfrutaría de mí mismo como profesor?

- ◆ ¿Cuál es mi mayor fortaleza como docente?

- ◆ ¿Cuál es mi mayor debilidad como docente?

- ◆ ¿Qué me gustaría cambiar de la manera en la que imparto mis clases?

- ◆ Como docente ¿Cuál es el mayor aporte que hago en la vida de mis estudiantes?

SESIÓN Nº 2 El anterior bachillerato frente al nuevo bachillerato.

Contenidos: Características y evaluación del anterior bachillerato.

Características de la estructura del nuevo Bachillerato General Unificado.

Sobre el anterior bachillerato se analizará la excesiva dispersión curricular, el escogitamiento prematuro de la especialización, la escasa articulación del nivel con la educación superior y la sobre carga de contenidos con una metodología inadecuada y falta de relevancia y actualidad.

Sobre el nuevo Bachillerato General Unificado se conocerá la nueva estructura que tiene una duración de tres años lectivos organizada por semestres o por años, con un mínimo de cuarenta períodos semanales al año; se conocerá además el nuevo currículo que está diferenciando las asignaturas a tratarse en el tronco común y las optativas de especialización.

Para tratar estos contenidos se realizaran las siguientes actividades:

ACTIVIDADES EN GRUPO: Revisión de la tarea de la sesión anterior.

- ✓ Reúnanse en grupo de 3-4 integrantes.
- ✓ Compartan el resultado de la tarea anterior.
- ✓ Por último registrar los resultados que consideren importante de la exposición de sus compañeros en el diario de notas y reflexiones, tenga en cuenta si hay semejanzas y diferencias con las respuestas de su cuestionario.

ACTIVIDAD INDIVIDUAL: Evaluación del antiguo bachillerato.

- ✓ Reflexionar sobre las características de su bachillerato y la influencia en su vida universitaria, profesional y personal.
- ✓ Compartir las reflexiones con los compañeros de grupo.
- ✓ Deliberar sobre los obstáculos y limitaciones del bachillerato anterior.

- ✓ Elaborar un cuadro de doble entrada con los aportes positivos y negativos de la anterior estructura del bachillerato. Anotar en su Diario de Notas y Reflexiones.

ACTIVIDAD EN PAREJA: Características del nuevo Bachillerato General Unificado.

- ✓ Formen parejas en este caso serían siete.
- ✓ Realicen la lectura comprensiva de las Características Generales del nuevo Bachillerato, deben quedar comprendidas y si hay dudas pedir a la facilitadora que les oriente.
- ✓ Hagan una comparación entre los conocimientos adquiridos del nuevo BGU con los resultados del cuadro de doble entrada elaborado en la actividad anterior.
- ✓ Analicen como el nuevo BGU contribuirá a eliminar los obstáculos existentes en el antiguo bachillerato.
- ✓ Registren individualmente su reflexión en el Diario de Notas y Reflexiones.

CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL NUEVO BACHILLERATO ECUATORIANO

Propuesta general

El Ministerio de Educación del Ecuador ha planteado el Bachillerato General Unificado con el propósito de ofrecer una mejor educación para todos los jóvenes ecuatorianos. El triple objetivo de este bachillerato es preparar a los estudiantes para la vida y la participación en una sociedad democrática, para sus estudios post-secundarios y para el mundo laboral y del emprendimiento.

Para que los estudiantes estén preparados para estos grandes retos, necesitarán, como mínimo, ser capaces de pensar rigurosamente, comunicarse efectivamente- lo que implica poder expresarse por escrito con corrección y claridad-, razonar numéricamente, utilizar herramientas tecnológicas, comprender su realidad natural y su realidad social, actuar como ciudadano responsables de una sociedad democrática deliberativa y participativa, manejar su emociones y sus relaciones sociales, cuidar de su salud y bienestar personal, llevar adelante formas de emprendimiento económico, social o cultural y aprender por el resto de sus vidas.

Justificación de la propuesta

La sociedad ecuatoriana se ha comprometido a proveer una educación de calidad para todas las personas. Por lo tanto, es necesario contar con un sistema educativo general que ofrezca ciertos aprendizajes básicos comunes que se consideran necesarios para alcanzar los objetivos mencionados anteriormente. En particular, se propone un nuevo bachillerato por las siguientes razones:

- a. Debido a la excesiva dispersión de su oferta curricular, los bachilleres existentes no permiten garantizar un perfil de salida con aprendizajes básicos comunes para todos los bachilleres ecuatorianos, lo cual impide que tengan acceso a las mismas oportunidades.
- b. El actual sistema exige una especialización prematura y una hiperdiversificación, lo cual a menudo trae como consecuencia que los estudiantes tomen decisiones erradas que los afectan por el reto de sus vidas.
- c. Los currículos de este nivel carecen de articulación con los niveles de EGB y con la educación superior.

El actual bachillerato en ciencias vigente hasta el 2011, cuyos planes y programas de estudio datan de fines de los años setenta, está desactualizado y es poco pertinente para las necesidades del siglo XXI. Para ello, se propone que todos los estudiantes adquieran aprendizajes básicos comunes mediante un programa de estudios generales. Además, en el nuevo programa se ofrecen, por un lado, asignaturas optativas que permitirán a los estudiantes que así lo decidan profundizar en áreas científica y, por otra lado, módulos adicionales que les permitirán adquirir competencias laborales en distintas áreas profesionales. Lo importante es que la elección de una u otra opción de estudios no limita las opciones futuras de los bachilleres: todos deberán estar preparados para la vida y para participar en una sociedad democrática, para continuar con estudios superiores y para integrarse al mundo laboral o del emprendimiento.

Propuesta del Bachillerato General Unificado

La propuesta del Nuevo BGU incluye los siguientes elementos:

- a. Nueva estructura
 - ◆ El bachillerato dura tres años lectivos, de acuerdo con el calendario que rige para

cada régimen escolar.

- ◆ El año lectivo puede ser organizado por semestres o por años.
 - ◆ El plan de estudios debe aplicarse como mínimo en 40 períodos de clases semanales al año, si bien los colegios pueden incluir horarios complementarios de acuerdo a sus necesidades específicas.
 - ◆ El tronco común tiene 36 períodos de clase semanales al año.
 - ◆ Los períodos de clase son de mínimo 45 minutos.
- b. Currículo actualizado

El nuevo BGU propone una estructura curricular que parte de un tronco común de aprendizajes básicos que todo bachiller debe dominar. Con la ayuda de las materias optativas pueden darse cuenta a que tienen afinidad.

Durante el primer año y el segundo año se estudia el tronco común de asignaturas generales para todos los estudiantes del bachillerato. En el tercer año, aunque se conservan 20 horas semanales de asignaturas comunes se abren opciones diversas de estudio. Los estudiantes que opten por especializarse en ciencias, además del tronco común, deberán cumplir 4 períodos semanales de la asignatura Investigación y Comunicación Pública de la Ciencia y la Tecnología y 12 periodos semanales divididos en tres asignaturas de su elección. Los estudiantes que opten por el Bachillerato Técnico deben tomar asignaturas técnico-profesionales, además de las materias comunes.

Este nuevo currículo ha sido formulado, consultado y validado con especialistas, educadores, científicos y otros ciudadanos que pueden orientar en la determinación de objetivos, contenidos, metodologías y formas de evaluación.

Fuente: Tomado de texto Introducción al Bachillerato General Unificado (2001) Ministerio de Educación
Elaboración: Lic. Katherine Trujillo

ACTIVIDAD EN GRUPO: Características del nuevo Bachillerato General Unificado.

- ✓ Ahora reúnanse en grupos de 3-4 integrantes.
- ✓ Todas las reflexiones que anotaron en su diario planteen al grupo y resuman las ventajas de la estructura del nuevo BGU en contraste con el anterior bachillerato.
- ✓ Todo esto resuma en un pliego de papel a través de un organizador gráfico.

- ✓ Exponer cada uno de los trabajos y observen la opiniones de cada uno de los otros grupos conociendo el punto de vista que tienen los demás.

ACTIVIDAD DE REFUERZO: Encuesta

- ✓ **Tarea:** Realice una entrevista a por lo menos dos bachilleres ya graduados: uno que esté cursando estudios universitarios y otro que esté insertado en la vida laboral. Tome como referencia el siguiente cuestionario:

CUESTIONARIO

- ◆ De lo aprendido en el bachillerato ¿qué es lo que más me ha servido en mis estudios universitarios o en mi vida laboral (tomar en cuenta tanto conocimientos como desarrollo de destrezas o habilidades)? ¿Por qué?

- ◆ De lo aprendido en el bachillerato, ¿qué es lo que menos me ha servido en mis estudios universitarios o en mi vida laboral? ¿Por qué?

- ◆ Tomando en cuenta las actividades que ahora llevo a cabo, ¿qué me hubiera sido útil aprender en el bachillerato? ¿Por qué?

- ◆ Como bachiller graduado y con mi experiencia actual, ¿qué cambios sugeriría para las siguientes generaciones de bachilleres?

Fuente: Tomado de texto Introducción al Bachillerato General Unificado (2001) Ministerio de Educación
Elaboración: Lic. Katherine Trujillo

SESIÓN N° 3 Perfil del bachiller ecuatoriano

Contenidos: Objetivos del Bachillerato General Unificado

Perfil de salida del bachiller

En esta sesión se conocerán los objetivos que plantea el Bachillerato General Unificado vigente que son:

- a. Todos los bachilleres deben estar preparados para la vida y para participar en una sociedad democrática.
- b. Todos los bachilleres deben estar preparados para continuar con estudios superiores.
- c. Todos los bachilleres deben estar preparados para integrarse al mundo laboral o del emprendimiento.

Además se analizará la necesidad de cambio de la estructura del bachillerato tradicional al perfil del bachillerato propuesto. Se establecerán también las cualidades del bachiller para alcanzar los objetivos planteados.

Para tratar estos contenidos se realizaran las siguientes actividades:

ACTIVIDAD EN GRUPO: Objetivos del BGU.

- ✓ Formen grupos de 3-4 integrantes.
- ✓ Cada grupo escogerá uno de los tres objetivos antes mencionados. Luego de leer el objetivo escogido, elaboren una lista de las razones de porque cree que es importante para los bachilleres ecuatorianos tanto a nivel personal como para la sociedad.
- ✓ Analicen y anoten las cualidades que deberían desarrollar los bachilleres ecuatorianos para poder alcanzar el objetivo en discusión.
- ✓ Registren en su Diario de Notas y reflexiones la lista de cualidades y escriban una reflexión individual de los temas tratado en grupo.

ACTIVIDAD EN GRUPO: Revisión de la actividad de refuerzo de la sesión 2.

- ✓ Mantenga los grupos de trabajo.
- ✓ Cada grupo debe exponer el resultado de las entrevistas realizadas en el refuerzo de la sesión 2.
- ✓ Este pendiente de tomar nota de las similitudes y diferencias existentes en lo investigado de sus compañeros con lo que usted investigó.
- ✓ Elaboren en grupo un resumen de los resultados para utilizarlo en la siguiente actividad.

ACTIVIDAD EN GRUPO: Perfil del bachiller.

- ✓ Con los grupos antes formados lean el perfil del bachiller que propone el BGU

PROPUESTA DEL PERFIL DE SALIDA DEL BACHILLER

El nuevo bachillerato pretende formar jóvenes para la nueva vida y la participación en la sociedad democrática, para la continuación de futuros estudios y el trabajo y el emprendimiento. El estudiante que se gradúe de bachiller deberá ser capaz de hacer las siguientes tareas:

- **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 (oral y escrito) para comunicarse y aprender, tanto en la lengua propia como en la lengua extranjera, expresarse por escrito en la lengua propia con corrección y claridad. Además utilizar el arte como manera de expresar, comunicar, crear y explorar la estética.
- **Razonar numéricamente:** conocer y utilizar la matemática y la estadística para la formulación, análisis y solución de problemas teóricos y prácticos.
- **Utilizar herramientas tecnológicas:** utilizar herramientas y medios tales como las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) para comprender la realidad circundante, resolver problemas y manifestar su creatividad.

- Comprender su realidad natural: entender, participar de manera activa, resolver problemas y crear dentro del ámbito natural. Comprender el método científico, conocer la interpretación científica de fenómenos biológicos, químicos y físicos.
- **Comprender su realidad social:** entender, participar de manera activa, resolver problemas y crear dentro del ámbito social. Por ejemplo, aprender sobre sistemas políticos, económicos y sociales a nivel nacional e internacional.
- **Actuar como ciudadano responsable:** regirse por principios éticos que le sirvan para ser un buen ciudadano, cumplir con sus deberes, conocer y hacer respetar sus derechos y guiarse por los principios de respeto (a las personas y al ambiente) democracia, paz, tolerancia pluralismo responsabilidad, disciplina, iniciativa, entre otros.
- **Manejar sus emociones y sus relaciones sociales:** manejar 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 defender su salud física, mental y emocional, lo cual incluye su estado emocional, nutrición, sueño, ejercicio, sexualidad y salud en general.
- **Emprender:** ser proactivo y ser capaz de gestionar proyectos de emprendimiento económico, social y 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, autocriticar y autocorregirse para continuar aprendiendo sin necesidad de directrices externas además disfrutar de la lectura y leer de manera crítica y creativa.

Fuente: Tomado de texto Introducción al Bachillerato General Unificado (2001) Ministerio de Educación
Elaboración: Lic. Katherine Trujillo

- ✓ Reflexionar sobre la necesidad de cambio en la estructura del anterior bachillerato, tomando en cuenta: la reflexión que se desarrolló anterior sobre los objetivos del BGU y la importancia para el bachiller y la sociedad, el resumen de la actividad de refuerzo 2 donde está la opinión de los actuales bachilleres y el perfil del bachiller propuesto en el BGU.
- ✓ Elaborar en un pliego de papel un mapa conceptual que muestre los resultados del análisis y el perfil de salida del nuevo bachiller.

- ✓ Al terminar pegar en la pared para que los grupos recorran y compartan el trabajo de análisis

ACTIVIDAD INDIVIDUAL: Necesidad de cambio en la estructura del Bachillerato.

- ✓ Recorra el aula y lea todos los carteles antes expuestos y anote en su Diario de notas y reflexiones lo que le llamó la atención.

ACTIVIDAD DE REFUERZO: Reflexión.

- ✓ **Tarea:** Para la siguiente sesión en el Diario de notas y reflexiones realizar comparaciones entre el perfil de salida del bachiller propuesto por el BGU y el perfil que han desarrollado sus estudiantes en los últimos años.

SESIÓN Nº 4 Mi asignatura dentro del Bachillerato General Unificado.

Contenidos: Perfil de salida del sistema de la Educación General Básica.

Perfil del Bachillerato General Unificado.

En esta sesión se evaluará el perfil del Bachillerato General Unificado en relación con la Educación General Básica y se hará una aproximación del papel de su asignatura para alcanzar el perfil del BGU.

Para tratar estos contenidos se realizarán las siguientes actividades:

ACTIVIDAD EN PAREJAS: Perfil de salida de la Educación General Básica.

- ✓ En parejas leer el perfil de salida de la Educación General Básica y compararlo con el perfil del BGU. (El Facilitador procurará integrar a los que aún no han trabajado juntos)

PERFIL DE SALIDA DE LA EDUCACION GENERAL BÁSICA

Los jóvenes que concluyen los estudios de la Educación General Básica serán ciudadanos capaces de:

- Convivir y participar en una sociedad intercultural y plurinacional

- Sentirse orgullosos de ser ecuatorianos, valorar la entidad cultural nacional, los símbolos y los valores que caracterizan a la sociedad ecuatoriana.
- Disfrutar de la lectura y leer de una manera crítica y creativa
- Demostrar un pensamiento lógico, crítico y creativo en el análisis y de solución eficaz de problemas de la realidad cotidiana.
- Valorar y proteger la salud humana en sus aspectos, psicológicos y sexuales
- Preservar la naturaleza y contribuir a su cuidado y protección.
- Solucionar problemas de la vida cotidiana a partir de la aplicación de lo comprendido en las disciplinas del currículo.
- Producir textos que reflejen su comprensión del Ecuador y del mundo contemporáneo a través de su conocimiento de las disciplinas del currículo.
- Aplicar las tecnologías en la comunicación, en la solución de problemas prácticos y en la investigación de ejercicios de actividades académicas, entre otros ámbitos.
- Interpretar y aplicar un nivel básico, un idioma extranjero en situaciones comunes de comunicación.
- Hacer un buen uso del tiempo libre en actividades culturales, deportivas, artísticas y recreativas que los llevan a relacionarse con los demás y su entorno como seres humanos responsables, y solidarios y proactivos.
- Demostrar sensibilidad y comprensión de obras artísticas de diferentes estilos y técnicas, potenciando el gusto estético.

Fuente: Tomado de texto Introducción al Bachillerato General Unificado (2001) Ministerio de Educación

Elaboración: Lic. Katherine Trujillo

- ✓ Establezcan cualidades, rasgos o aspectos que se deben reforzar en el bachillerato con el fin de que el estudiante que ha terminado la Educación General Básica alcance el perfil final del bachillerato.
- ✓ Registrar las conclusiones individuales en el Diario de notas y reflexiones.

ACTIVIDAD EN GRUPO: ¿Qué es realmente importante estudiar en mi asignatura?.

- ✓ Ahora forme grupos de 3-4 integrantes.
- ✓ Luego de tomar en cuenta el análisis de la actividad anterior, reflexionen en los grupos sobre la siguiente pregunta ¿Qué es lo más importante que los estudiantes

deben aprender en la signatura que imparten para contribuir a pasar del perfil de salida básica al perfil del bachiller?.

- ✓ En lo posible cierren el análisis con una conclusión que todos los integrantes del grupo estén de acuerdo, finalmente registre sus reflexiones individuales en el Diario de notas y reflexiones.

ACTIVIDAD EN GRUPO: Compartir reflexiones.

- ✓ Intercámbiense los integrantes de los grupos y formen nuevos grupos.
- ✓ Compartan con los nuevos integrantes del grupo las conclusiones a las que se llegaron en la actividad anterior y registren en el Diario de notas y reflexiones todos los criterios que le han llamado la atención.

ACTIVIDAD INDIVIDUAL: Reflexión personal.

- ✓ Revise el resultado del refuerzo de la sesión 3.
- ✓ Tomando en cuenta todas las actividades realizadas en esta sesión escriba una reflexión personal que contribuya para que sus estudiantes den un salto desde el perfil de salida de la Educación General Básica hasta el perfil de bachiller.
- ✓ Considere las siguientes preguntas: ¿Cuál es la mayor diferencia que encuentro entre el perfil de salida de mis estudiantes actualmente y el perfil que plantea el BGU?, que es importante que aprendan los estudiantes en mi asignatura ¿cuál debe ser mi contribución en la búsqueda del perfil del bachiller que plantea el BGU?, ¿Cuál es mi mayor reto frente a mi respuesta en la pregunta 2? Y ¿Cuál es mi mayor fortaleza y cuál mi mayor debilidad como docente en este nuevo reto?.

ACTIVIDAD DE REFUERZO: Enfoque de mi asignatura.

- ✓ **Tarea:** Escribir en el Diario de notas y reflexiones el enfoque que tiene la asignatura que usted imparte; recoger la opinión de los colegas de su institución y analizar sus planificaciones actuales.

SESIÓN Nº 5 Enfoque de mi asignatura durante el primer año del BGU.

Contenidos: Enfoque de la asignatura.

Bloques curriculares de la asignatura.

En esta sesión se analizará el enfoque de su asignatura para el primer año del BGU y se comparará el enfoque que da a su asignatura frente al propuesto por el BGU, tomando en cuenta la distribución de los bloques curriculares de su asignatura que organizan e integran un grupo de destrezas con criterio de desempeño alrededor de un tema generador o articulan los conocimientos con la organización de un conjunto de destrezas con criterio de desempeños específicos.

Para tratar estos contenidos se realizarán las siguientes actividades:

ACTIVIDAD EN PAREJA: Enfoque de mi asignatura en el BGU:

- ✓ Formen parejas.
- ✓ Lean nuevamente la parte de la propuesta del BGU de la asignatura que imparten buscando en la lectura anterior con este tema.
- ✓ Reflexionen sobre cómo está enfocado cada uno de ustedes el aprendizaje de su asignatura en la actualidad y compare con el enfoque que plantea el BGU, para esto tomará en cuenta la lectura anterior y la actividad de refuerzo de la sesión 4.
- ✓ Registren esta comparación en un cuadro en su Diario de notas y reflexiones.

ACTIVIDAD EN PAREJA: Aplicación del enfoque del BGU en mi asignatura.

- ✓ Se trabaja nuevamente con las parejas antes formadas.
- ✓ Definir lo que es un bloque curricular: son elementos que organizan e integran un conjunto de destrezas con criterios de desempeño alrededor de un tema generador.

Es la articulación de conocimientos con la organización de un conjunto de destrezas con criterio de desempeño específicos.

- ✓ Seleccione un bloque curricular del primer año de bachillerato y elaboren una descripción específica del enfoque en el cual será trabajado, de acuerdo al BGU.
- ✓ El producto de esta actividad registrar en su Diario de notas y reflexiones.

ACTIVIDAD DE REFUERZO: Planificación.

- ✓ **Tarea:** Compartir con un colega que no asista al curso el producto de los conocimientos adquiridos y las observaciones que el haga anotar en el Diario de notas y reflexiones.

SESIÓN Nº 6 Interdisciplinariedad en el bachillerato general unificado.

Contenidos: Proyectos interdisciplinarios

En este tema se conocerán las macrodestrezas de las asignaturas del tronco común, poniendo en práctica el aprendizaje interdisciplinario a través de un proyecto que conecte los temas a tratarse en su clase y los desarrollados por otras materias; mismo que debe contemplar los siguientes aspectos:

- ◆ La destreza que se busca desarrollar.
- ◆ El tema a través del cual se desarrollará la destreza.
- ◆ Los conocimientos previos que los estudiantes podrían tener sobre el tema.
- ◆ Los objetivos generales y específicos que se quieren alcanzar a través del proyecto.
- ◆ Las estrategias de evaluación que permitirán verificar si se lograron los objetivos propuestos.

Para tratar estos contenidos se realizaran las siguientes actividades:

ACTIVIDAD PLENARIA: Macrodestrezas de otras asignaturas.

- ✓ Compartan los resultados de la actividad de refuerzo anterior.
- ✓ Registren las macrodestrezas de otras asignaturas distintas a la suya en los pliegos de papel.

ACTIVIDAD EN GRUPO: Proyecto interdisciplinario.

- ✓ En los grupos (3-4 integrantes) pedir que se reúnan de la misma institución.
- ✓ Leer de manera comentada los temas “Proyectos interdisciplinarios” y “Desempeños auténticos”.
- ✓ Basándose en las destrezas de su asignatura y a las macrodestrezas anotadas anteriormente planifiquen un proyecto interdisciplinario que incluya u asignatura y al menos una asignatura más del tronco común del BGU.
- ✓ La planificación debe ser elaborada basada en un tema que se pueda ejecutar en el aula y que se ponga en práctica en el curso vigente.
- ✓ Registrar en el Diario de notas y reflexiones las macrodestrezas de otras asignaturas distintas a la suya.

PROYECTOS INTERDISCIPLINARIOS

Los proyectos dentro del aula no son una manera diferente de planificar o un formato alternativo para integrar contenidos de diferentes asignaturas. Se trata de una propuesta pedagógica que tiene como objetivos propiciar desempeños auténticos por parte de los estudiantes, partiendo de aquello que conocen previamente y motivando un proceso auténtico de investigación. Para que un proyecto sea más que una actividad novedosa en el aula, debe basarse en los intereses de los estudiantes, contar con una planificación y organización adecuadas y tener por objetivo la recopilación de información de diversas fuentes, de manera que, por una parte, los estudiantes confronten sus saberes actuales con los nuevos y, por otra, que sean conscientes de su proceso de metacognición.

A partir de la aplicación de proyectos interdisciplinarios, los docentes se acercan al mundo de sus estudiantes, les brindan la oportunidad de adentrarse de manera activa en su propia cultura y realidad a la vez, fomentan su autonomía como actores de su propio aprendizaje.

Durante la planificación interdisciplinario se debe considerar:

- La destreza que se busca desarrollar
- El tema a través del cual se desarrolla la destreza

- Los conocimientos previos que los estudiantes podrían tener sobre el tema.
- Los objetivos generales y específicos que se desean alcanzar a través del proyecto
- Las estrategias de evaluación que permitirán verificar si se lograron alcanzar los objetivos propuestos.

Fuente: Tomado de texto Introducción al Bachillerato General Unificado (2001) Ministerio de Educación
Elaboración: Lic. Katherine Trujillo

DESEMPEÑOS AUTÉNTICOS

<< Los desempeños auténticos del aprendizaje pueden ser la respuesta a la pregunta acerca de ¿Cómo lograr que el aprendizaje escolar verdaderamente prepare a los niños y jóvenes para entender y actuar en su mundo alrededor como agentes constructivos y de cambio.

La cualidad de la autenticidad se define a partir de las características que adopten estos desempeños al ser planeados intencionalmente como ambientes de aprendizaje.

Así, los desempeños son auténticos en la medida en la que se extraen o se reproducen de la vida y de las experiencias humanas, reales, tal como o de manera similar a como ocurren en los contextos de comunidades y culturas específicas. Si esto se cumple los desempeños auténticos exigen trabajo intelectual similar al de quienes se desempeñan en la vida real en esas comunidades y/o culturas específicas, aún las científicas, académicas y profesionales sean ellos personas comunes que usa lo que saben en sus actividades cotidianas o expertos que utilizan su conocimiento especializado en la solución de problemas propios de sus diferentes campos de acción y disciplinas. Los desempeños auténticos, resultaran significativos para quienes lo realizan en la medida en que lo que se aprende al realizarlos y las actividades mismas se relacionen con sus experiencias y conocimientos previos.

(Ordoñez, C. Desempeño auténtico en Educación)

Fuente: Tomado de texto Introducción al Bachillerato General Unificado (2001) Ministerio de Educación
Elaboración: Lic. Katherine Trujillo

ACTIVIDAD EN GRUPO: Intercambio de proyectos interdisciplinarios.

- ✓ Mantengan los grupos anteriores pero reúnanse con otro grupo.

- ✓ Presentar, compartir y analizar en el grupo las planificaciones de los proyectos y hagan las sugerencias necesarias para la presentación de la planificación..

ACTIVIDAD DE REFUERZO EN GRUPO: Aplicación del proyecto interdisciplinario.

- ✓ Se mantienen los grupos de trabajo.
- ✓ El objetivo de esta actividad es que el grupo ponga en práctica la planificación en la próxima sesión.
- ✓ Registrar el análisis en el Diario de notas y reflexiones cómo desarrollar las destrezas en su asignatura.

SESIÓN Nº 7 De la teoría a la práctica.

Contenidos: Indicadores esenciales del logro.

Herramientas de evaluación

Planificación de un bloque curricular.

En el primer tema se conocerán los indicadores de evaluación dentro del proceso que determine si se alcanzó o no los objetivos propuestos, si se desarrollaron las destrezas establecidas y se conozca previamente los criterios sobre los que serán evaluados.

Como herramientas de evaluación se diseñará una matriz que sea producto del trabajo conjunto de los participantes.

Finalmente se realizará la planificación del bloque curricular dentro de los grupos de trabajo correspondiente al primer año de bachillerato de la asignatura que imparten

Para tratar estos contenidos se realizaran las siguientes actividades:

ACTIVIDAD EN GRUPO: Proceso de evaluación del aprendizaje.

- ✓ Presente el video El Chavo del 8: Examen con los padres parte 1. Bajado de youtube del link: <http://youtu.be/9YTSHHTFKcw>.

- ✓ Formen grupos y reflexiones sobre lo que observaron y respondan a las siguientes preguntas: ¿Qué tan importante es que el docente predetermine como reconocerá que cada uno de sus estudiantes alcanzó los objetivos propuesto y desarrolló las destrezas establecidas? ¿Qué tan importante es que el estudiante conozca previamente los criterios sobre los que será evaluado? ¿Qué otros aspectos importantes del proceso de evaluación de los estudiantes se pueden inferir a partir del video?
- ✓ Leer, comentar y analizar la lectura sobre los indicadores de la evaluación.
- ✓ Plantear en el grupo las formas e instrumentos de evaluación.
- ✓ Determinar en los grupos las herramientas de evaluación para verificar los indicadores esenciales de evaluación que plantea el BGU.

ACTIVIDAD INDIVIDUAL: Nuevas herramientas de evaluación.

- ✓ Realizar una evaluación conjunta de las herramientas y formas de evaluar de cada uno de los grupos para conocer si se ha logrado o no el desarrollo de las destrezas.
- ✓ Proponer y mejorar los cambios necesarios en sus herramientas de evaluación.
- ✓ No se olvide de proponer los tipos de evaluación: diagnóstica, formativa y sumativa.
- ✓ Recopile evidencias de la aplicación de las herramientas de evaluación acompañadas de un breve análisis en su Diario de notas y reflexiones, si las herramientas aplicadas ayudaron a evaluar el cumplimiento el objetivo específico.

ACTIVIDAD EN PAREJA: Evaluación de la actividad de refuerzo de la tarea anterior.

- ✓ Formen parejas y expongan la evidencia de la aplicación de las herramientas de evaluación.
- ✓ Una vez compartido el resultado utilice la matriz de coevaluación que se encuentra a continuación.
- ✓ Intercambien las matrices y péguenlas en su diario de notas y reflexiones.

- ✓ Realicen los cambios necesarios en sus herramientas de evaluación basándose en la coevaluación.

ACTIVIDAD EN PAREJA: Planificación de un bloque curricular.

- ✓ Nuevamente forman parejas y realicen la planificación de un bloque curricular que sea del primer año de bachillerato de la asignatura que enseñan.
- ✓ Háganla en su Diario de notas y reflexiones.
- ✓ En los grupos conocer el siguiente esquema de planificación:

✚ Objetivos del año que se desarrollarán en el bloque.

✚ Ejes de aprendizaje.

✚ Macrodestrezas.

✚ Destrezas con criterio de desempeño.

✚ Precisiones para la enseñanza y el aprendizaje.

✚ Indicadores de evaluación.

✚ Actividades.

✚ Materiales.

✚ Tiempo.

✚ Herramientas de evaluación, y

✚ Cualquier otro elemento que considere importante.

ACTIVIDAD DE REFUERZO: Planificación de un bloque curricular.

- ✓ Sigán trabajando en grupos y hagan la planificación del bloque curricular.

- ✓ **Tarea:** Planificar una clase contemplando las destrezas con criterio de desempeño. Donde se determinen los indicadores de evaluación y las herramientas de evaluación y ponerla en práctica.

MATRIZ PARA COEVALUACIÓN DE HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN				
Fecha:				
Criterios de evaluación	Siempre (3 puntos)	Con frecuencia (2 puntos)	Rara vez (1 punto)	Nunca (0 puntos)
Las herramientas de evaluación permiten identificar claramente las destrezas que se evalúan.				
Las herramientas de evaluación permiten identificar claramente el nivel de logro en el desarrollo de las destrezas que se evalúan..				
Las herramientas de evaluación muestran una óptima calidad en aspectos como redacción, ortografía, claridad de las instrucciones y presentación.				
Las herramientas de evaluación muestran variedad en las consignas, de manera que son aplicables a estudiantes con distintas capacidades, habilidades e intereses.				
Se pueden identificar los distintos tipos de herramientas de evaluación (diagnóstica, formativa, sumativa).				
Existe coherencia y relación entre los objetivos del primer año de bachillerato y los objetivos de cada una de las herramientas de evaluación.				
Existe coherencia y relación entre el enfoque de la asignatura y las herramientas de evaluación.				
Existe evidencia sólida de la aplicación de las herramientas de evaluación en el aula.				
Considero que el aspecto más destacable de las herramientas de evaluación y su aplicación es: _____ _____				
Considero que el aspecto que necesita más perfeccionamiento de las herramientas de evaluación y su aplicación es: _____ _____ _____				
Para lo cual recomiendo: _____ _____				

Fuente: Tomado de texto Introducción al Bachillerato General Unificado (2001) Ministerio de Educación

Elaboración: Lic. Katherine Trujillo

SESIÓN Nº 8 de la teoría a la práctica, los cambios en el aula y la evaluación del curso.

Contenidos: Planificación de un bloque curricular

Presentación de la aplicación de la planificación en una clase.

Autoevaluación y evaluación a la señora instructora

En esta sesión se pondrá en práctica lo aprendido a lo largo del curso a través de la planificación de un bloque de su asignatura comparándola con las planificaciones con las que se haya trabajado en el antiguo bachillerato. Se diseñará el esquema de la planificación de una clase terminando con la evaluación del curso y de la facilitadora.

Para tratar estos contenidos se realizaran las siguientes actividades:

ACTIVIDAD EN PAREJA: Revisión de la actividad de refuerzo de la sesión 7.

- ✓ Reúnanse las parejas de trabajo.
- ✓ Cada pareja tiene que compartir con la clase la aplicación de sus planificaciones en sus clases y contara sus experiencias y aprendizajes a partir de la actividad de refuerzo de la sesión 7. (Cada grupo tendrá de 20 a 30 minutos).
- ✓ Completen la matriz de coevaluación que consta a continuación.

ACTIVIDAD DE REFUERZO: Autoevaluación de la clase.

- ✓ Realice una autoevaluación de su trabajo con la matriz de evaluación que consta a continuación.
- ✓ Pegue su autoevaluación en el Diario de notas y reflexiones.

ACTIVIDAD INDIVIDUAL: Autoevaluación de mi participación durante el curso y evaluación de la facilitadora.

- ✓ Al finalizar las presentaciones se procederá a llenar una matriz que permita la autoevaluación de cada uno de los participantes del curso y una matriz de evaluación de la facilitadora.

- ✓ La autoevaluación debe registrarse en Diario de notas y reflexiones.

MATRIZ PARA COEVALUACIÓN DE UNA CLASE APLICANDO LA PLANIFICACIÓN DE UN BLOQUE CURRICULAR			
Fecha:	Si (2 puntos)	De alguna forma (1 punto)	No (0 puntos)
Integrantes de la pareja evaluada:			
Criterios de evaluación			
La clase mostró una secuencia lógica en la que se presentó a los estudiantes los objetivos de la clase y las destrezas a desarrollar.			
El enfoque de la asignatura que se parecía en la clase corresponde con el enfoque que presenta el BGU.			
La clase se orienta al desarrollo de destrezas en lugar de centrarse en los contenidos.			
La clase incluye algún tipo de herramientas de evaluación o refuerzo que permita evaluar los indicadores de logro de las destrezas trabajadas.			
Considero que el aspecto más destacable de la clase es: _____ _____ _____			
Considero que el aspecto de la clase que necesita más perfeccionamiento es: _____ _____ _____			
Para lo cual recomiendo: _____ _____ _____			

Fuente: Tomado de texto Introducción al Bachillerato General Unificado (2001) Ministerio de Educación
Elaboración: Lic. Katherine Trujillo

MATRIZ PARA AUTOEVALUACION DE UNA CLASE APLICANDO LA PLANIFICACIÓN DE UN BLOQUE CURRICULAR		
Fecha:		
Criterios de evaluación	Si (2 puntos)	No (0 puntos)
Durante la preparación y desarrollo de la clase apliqué lo aprendido durante este curso.		
Considero que en esta clase incorporé a mi asignatura el enfoque que plantea el BGU.		
Mi prioridad durante la clase fue el desarrollo de destrezas y no los contenidos.		
Aplique herramientas de evaluación acordes a los indicadores de evaluación de las destrezas.		
Considero que fui innovador y creativo durante la preparación y desarrollo de la clase.		
Considero que el aspecto más destacable de la clase es:		

Considero que el aspecto de la clase que necesita más perfeccionamiento es:		

Para lo cual tomaré las siguientes acciones:		

Fuente: Tomado de texto Introducción al Bachillerato General Unificado (2001) Ministerio de Educación
Elaboración: Lic. Katherine Trujillo

MATRIZ PARA AUTOEVALUACION DE LA PARTICIPACIÓN DEL CURSO.				
Fecha:	Siempre (3 puntos)	Con frecuencia (2 puntos)	Rara vez (1 punto)	Nunca (0 puntos)
Participación en el taller				
Asistí puntualmente a las sesiones del curso.				
Cumplí a conciencia las actividades de refuerzo que se plantearon al término de cada sesión.				
Participé activamente en las discusiones y reflexiones que se realizaron a lo largo del curso.				
Expuse mi punto de vista cuando la ocasión lo ameritó.				
Cumplí activa y responsablemente con el rol que me correspondió en las actividades grupales o en parejas.				
Escuché de manera receptiva y respetuosa la opinión de mis compañeros del curso.				
Considero que fue un apoyo para el desenvolvimiento del curso y el cumplimiento de los objetivos del mismo.				
Considero que el aspecto más destacable de la clase es: _____ _____ _____ _____				
Considero que el aspecto de la clase que necesita más perfeccionamiento es: _____ _____ _____ _____				
Para lo cual recomiendo: _____ _____ _____ _____				

Fuente: Tomado de texto Introducción al Bachillerato General Unificado (2001) Ministerio de Educación
Elaboración: Lic. Katherine Trujillo

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE LA FACILITADORA				
Fecha:				
Nombre del instructor:	Siempre (3 puntos)	Con frecuencia (2 puntos)	Rara vez (1 punto)	Nunca (0 puntos)
La facilitadora fue puntual al iniciar y terminar las sesiones.				
La facilitadora fomentó la participación de todos los asistentes al curso.				
La facilitadora mostró respeto hacia la opinión de todos los asistentes del curso.				
La facilitadora recibió un trato respetuoso, cortés y no discriminatorio de parte de todos los asistentes al curso.				
La facilitadora mostró conocimiento y dominio de los temas tratados a lo largo del curso.				
La facilitadora mostró coherencia entre la metodología usada y el enfoque que presenta el BGU.				
La facilitadora mostró una adecuada organización de las actividades del curso, incluyendo el uso adecuado del material.				
La facilitadora respondió con solvencia a las inquietudes de los asistentes al curso.				
El atributo más destacable del instructor durante el curso fue: _____ _____ _____ _____				
La principal debilidad del instructor durante el curso fue: _____ _____ _____ _____				
Para lo cual sugiero: _____ _____ _____				

Fuente: Tomado de texto Introducción al Bachillerato General Unificado (2001) Ministerio de Educación
Elaboración: Lic. Katherine Trujillo

Despedida.

- **Descripción del currículum vitae del profesional Facilitador del curso.**

La facilitadora del curso tiene un record que asegura el éxito del curso.

Datos personales

✦ NOMBRES:	GRACE ELIZABETH
✦ APELLIDOS:	CAICHO
✦ CÉDULA DE IDENTIDAD:	060187056-1
✦ FECHA DE NACIMIENTO:	14 de octubre de 1963
✦ ESTADO CIVIL:	CASADA
✦ EDAD:	49 AÑOS
✦ DIRECCIÓN DE CONTACTO	Pasaje Manuel Rendón casa 8 y Av.11 de noviembre. Riobamba
✦ TELÉFONO:	2607-765
✦ CORREO ELECTRÓNICO:	gracelizabeth2011@gmail.com

Título profesional

- Magister en Gerencia de la Educación Abierta
- Especialista en Docencia Universitaria
- Diplomado en Inteligencia Emocional
- Licenciada Ciencias de la Educación, Profesora de Enseñanza Media en la Especialización de Castellano y Literatura

Trayectoria laboral**Ministerio de Educación- SíProfe**

Colegio María Inmaculada de Archidona

Unidad Educativa Mariano Valla Sagñay de cantón Colta-Chimborazo

Instituto Tecnológico Superior Saraguro (contrato)

Experiencia en capacitación docente**SíProfe: Introducción al Bachillerato General Unificado**

Teorías del aprendizaje

Lectura crítica

Desarrollo personal

Lectura crítica: Estudiantes de Tercer año de la Universidad Nacional de Chimborazo. (UNACH)

Metodología

El curso se desarrollará de manera participativa en base a trabajos grupales e individuales. Presentación de experiencias adquiridas, en el análisis de los trabajos de investigación de consulta que se realicen sobre los temas a tratarse.

Se utilizarán los métodos deductivo-inductivo, la forma expositiva-reflexiva y la técnica de la encuesta.

Evaluación

Trabajo colaborativo y participación durante las sesiones del curso.

Prueba final que permita evaluar las competencias, habilidades y conocimientos adquiridos en el curso sobre la Introducción al Bachillerato General Unificado.

4.6. DURACIÓN DEL CURSO

- Cronograma de actividades a desarrollarse

Nº	ACTIVIDADES	TIEMPO ESTIMADO		Mayo				junio			
		1	2	3	4	1	2	3	4		
SESIÓN 1	-Conocimientos previos y expectativas del curso. -Objetivos del curso -Sistema de evaluación del curso -Experiencias de cada docente cuando estudió bachillerato.	X									
SESIÓN 2	-Características del anterior bachillerato y formas de evaluación -Características y objetivos del nuevo BGU -Perfil de salida del bachiller		X								
SESIÓN 3	Perfil de salida de la Educación General Básica Perfil del BGU			X							
SESIÓN 4	Enfoque de la asignatura Bloques curriculares de la asignatura Autoevaluación				X						
SESIÓN 5	Macrodestrezas de la asignatura del					X					

CONCLUSIONES

En base a los resultados de la aplicación de la encuesta realizada a los docentes del BGU del Instituto Educacional *Miguel Ángel Suárez* llegamos a las siguientes conclusiones:

- ♦ Se identificaron las necesidades de formación de los docentes del BGU del Instituto Educacional *Miguel Ángel Suárez* porque cuenta con un personal joven, de poca experiencia, en algunos casos con profesionales en otras ramas del conocimiento humano como por ejemplo: abogados e ingenieros.
- ♦ Existe la necesidad que los docentes tengan una continua y permanente capacitación, que les permitan actualizarse con las nuevas corrientes pedagógicas contemporáneas, sobre todo en: diseño y planificación curricular, tecnologías aplicadas a la educación, psicopedagogía, administración y legislación educativa y los lineamientos curriculares que se imparte en la actualidad desde el Ministerio de Educación, considerando los aspectos teóricos y técnico – prácticos.
- ♦ Es relevante la predisposición que demuestran los docentes para seguir cursos de capacitación y perfeccionamiento profesional y lograr de este modo corregir las deficiencias que hayan tenido en el desempeño de su labor; pues el 92.86% les gustaría seguir un programa de formación para la obtención de un título de cuarto nivel y solamente el 7.14% expresa que no le gustaría seguir un programa de formación; de donde se concluye que la gran mayoría de docentes están ávidos por el mejoramiento de su formación, la revalorización de su rol y la mejora de su oferta educativa en calidad y eficiencia.
- ♦ Es evidente el empeño de los docentes en generar procesos de capacitación orientados a cumplir con las exigencias emanadas desde el Ministerio de Educación con el propósito de superar las deficiencias educativas en el Nivel Medio.

RECOMENDACIONES

Al concluir esta investigación se recomienda que:

- ◆ Identificados los perfiles de formación del personal docente, se deben generar cursos de capacitación en áreas que corresponde a la necesidad de cada uno de ellos, como son: Planificación y evaluación educativa, métodos y técnicas de la enseñanza, legislación educativa y Psicología aplicada a la educación.
- ◆ Procurar que los docentes participen en los cursos de capacitación ofertados por el Ministerio de Educación en sus áreas específicas y que el Instituto proporcione procesos de capacitación contextualizados a su institución
- ◆ Los directivos y/o docentes deberán gestionar el desarrollo de los cursos buscando siempre las mayores facilidades de: economía, tiempo y esfuerzo a que todos participen y logren el mejoramiento profesional
- ◆ Los cursos de formación deben contar con la colaboración y participación de dirigentes y docentes para diseñar y realizar un verdadero proceso de capacitación, cuyo objetivo final sea propiciar la formación integral de sus estudiantes a que egresen preparados para la vida, que participen en una sociedad democrática o se integren al mundo laboral y de emprendimiento.
- ◆ Velar porque la capacitación obtenida tenga efectiva aplicación dentro y fuera del aula.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bastidas, P. (Quito 2009). "Estrategias de enseñanza y aprendizaje". Módulo de Estudio. Universidad Central del Ecuador.

Cordero, Graciela (2007) "Diagnóstico de necesidades de formación pedagógica". México: Editorial McGrawHill.

Chiavenato, Idalberto. (2002). "Gestión del Talento Humano". México: McGrawHill.

Díaz-Barriga, F. (2002). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. México: McGrawHill.

DINAMED (2004). Situación de la Formación Docente Inicial en Ecuador. Quito: CENAISE

Imbernón (2008), Revista educ@rnos (pàg.1), tomado de <http://www.revistaeducarnos.com/art%C3%ADculos/educaci%C3%B3n/diagn%C3%B3stico-de-necesidades-de-formaci%C3%B3n-pedag%C3%B3gica-del-profesor-universitario>

Ministerio de Educación. (2011). *Introducción al Bachillerato General Unificado*. Quito: MINEDUC.

Guamán, G. (2008). *Epistemología curricular*. Quito: Universidad Equinoccial.

Gutierrez, G. (2010). *Teoría de la lectura* . Loja: UTPL.

Introducción al pensamiento filosófico en el bachillerato (abril de 2012)

Lasso, María Eugenia. (Noviembre de 2012). "Emprendimiento y gestión en el nuevo bachillerato". Quito: Editorial Diario El Comercio. pág. 13.

María, P. C. (1997). *Análisis de Necesidades de formación*. España: NARCEA.

Ministerio de Educación. (Noviembre de 2011). Texto de Introducción al Nuevo Bachillerato General Unificado. Editorial: MINEDUC

Ministerio de Educación. (2012). Lineamientos curriculares de las asignaturas del tronco común. Quito. Editorial: MINEDUC.

Morín, E. (1999). *Los 7 saberes para la educación del futuro*. España: PAIDOS.

OEI (2000) Conferencia "La formación docente". Universidad de San Marcos: Lima.

Páez Salcedo, Juan. (Abril 2013). Lectura y comentario de textos filosóficos.

Pérez Campanero, María Paz. (1994) "Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativa". España: Editorial Narcea S.A.

Prieto Castillo, Daniel. (2004). "La comunicación en la educación". Buenos Aires: Editorial Stella.

Real, M. (2009). Análisis de las necesidades formativas del profesorado *Educación* , 7.

Revista EducAcción. (Diciembre de 2012). La doble visión acerca de la Filosofía en el bachillerato Enseñar filosofía hoy

Revista EducAcción. (Abril del 2013). Las TIC en la enseñanza de la Filosofía Quito: Editorial Diario El Comercio. pág. 12.

Revista EducAcción. Quito: Editorial Diario El Comercio. pág. 10.

Revista EducAcción. (Abril del 2013). El diálogo filosófico en las aulas. Quito: Editorial Diario El Comercio. pág. 11.

Revista EducAcción. (Octubre de 2011) Criterios sobre el bachillerato Quito: Editorial Diario El Comercio. pág. 12.

Revista El Miguelino, 2011, pág. 3.

Savater, Fernando. (1997). *El valor de educar*. Barcelona: Editorial Ariel.

Segovia Baus, Fausto (2013)“La educación va primero”. Revista EducAcción. Quito: Grupo El Comercio

Sivisaca, Agustín. (2001). "Psicología del adolescente". Loja: UTPL

Tejedor, F.F. (1990): “Perspectiva metodológica del diagnóstico y evaluación de necesidades en el ámbito educativo”. Revista de Investigación Educativa.

Tenbrink, Terry. (2008). "Evaluación guía práctica para profesores". España:Editorial Narcea.*EducAcción*, 18.

Vásconez, Marcelo. (2012). “Doble visión de la filosofía del Nuevo Bachillerato”

Veciana, José María (2002). *Gestión en los centros educativos*. Argentina: Trillas

Viteri Díaz, G. (2006). *Situación de la Educación en el Ecuador*. Quito: Observatorio de la Economía Latinoamericana Ministerio de Educación. (2010). Actualización y Fortalecimientos Curricular. Quito.Editorial: MINEDUC.

ANEXOS

Anexo 1:

PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN AL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA



Previa a la petición de la autorización a la Hna. Ivelda Merino Rectora del Instituto Educativo *Miguel Ángel Suárez*, presento el documento autentico que me autoriza la realización de la investigación correspondiente.

Anexo 2:
Encuesta a los docentes

Anexo 9: CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN" DOCENTES DE BACHILLERATO



Código del investigado: _____

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

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

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

2.1. Género:		Masculino		1	Femenino		2						
2.3 Estado civil		Soltero		2	Casado		3	Viudo		4	Divorciado		5
2.2. Edad (en años cumplidos): _____													

2.3. Cargo que desempeña:	Docente	6	Técnico docente	7	Docente con funciones administrativas	8
2.4. Tipo de relación laboral:						
Contratación indefinida	9	Nombramiento	10	Contratación ocasional	11	Reemplazo
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
2.7. Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas:				1°	17	2° 18 3° 19
2.7. Cuántos años de servicio docente tiene usted: _____						

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

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

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

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

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

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse *(Puede señalar más de una alternativa)*

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

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

✓ _____

✓ _____

4.6. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite *(señale de 1 a 3 alternativas)*

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

4.7. Cuáles considera Ud. son los motivos por los que se imparten los cursos/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: *(señale una o más alternativas)*

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

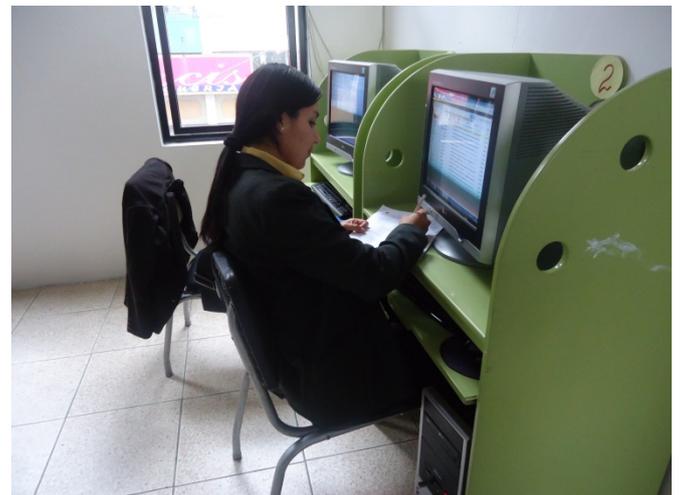
6.1 En las siguientes preguntas, marque con una "X" el casillero correspondiente, señale en el recuadro del 1 al 5, en donde 1 es la menor calificación y 5 la máxima

Items	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, escaifón, 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					
Items	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 mi/s asignatura/s					
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo...)					
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva					

28. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)								
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje								
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula								
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos								
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)								
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas								
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)								
35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)								
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente								
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres								
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)								
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva								
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura								
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje								
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente								
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes								
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación								

Una vez recibido el cuestionario encuesta por la UTPL procedí a realizar las encuestas correspondientes

Anexo 3: Testimonio



Evidencias:

Docentes del Instituto Educacional "Miguel Ángel Suarez" que se encuentran llenando las encuestas encargadas.

Anexo 4

Diapositivas

**BUENAS TARDES CON
TODOS**

FACILITADORA:
MsC. Grace E. Caicho

gracehzbeth2011@gmail.com

**Introducción al
Bachillerato
General Unificado**



ACUERDOS

1. Póngale energía, humor y buen ánimo, nos ayudará a superar algunas barreras de comunicación.
2. Todos tenemos el derecho de opinar y escuchar
3. Reflexionemos sobre nuestro rol de maestros
4. Debemos ser conscientes de nuestra realidad
5. Al final debemos tener un motivo más para cambiar

**NO
PRETENDAMOS
QUE LAS COSAS
CAMBIEN SI
SIEMPRE
HACEMOS LO
MISMO**

SESIÓN 1

Diagnosticar los conocimientos previos y expectativas de los participantes frente al curso.

Establecer los objetivos del curso y el sistema de evaluación.

Explorar la en que cada docente aprendió en el bachillerato.

SESIÓN 2

Reflexionamos sobre la experiencia de los docentes en la estructura anterior del bachillerato.

Evaluar la forma en la que cada docente aprendió.

Revisar las características de la estructura del Bachillerato General Unificado

Diapositivas que se utilizaran en la trayectoria del curso.

Anexo 6**Diarios de notas y reflexiones, evaluaciones participación en grupos**

Evidencias de los trabajos realizados en el curso.

Anexo 8

Nómina de participantes

Dra. Sonia Marianela Betancourt

Prof. María Belén Guamán Paz

Prof. María Mercedes Guevara Guaraca

Lic. Patricio Fernando Herrera Pinzón

Prof. Alex David Loján Cajamarca

Lic. William Benjamín Ludeña Pardo

Dra. Rita Inés Malo Romero

Ing. David Leonardo Montoya Hualpa

Lic. Juan Oswaldo Pesantes Bravo

Ing. Diego Vinicio Ruiz Ordoñez

Prof. Enith del Cisne Salazar Díaz

Lic. Tapia Peralta Stalin Roberto

Dr. Torres Villamagua Bolívar Alfredo.

Lic. Cesibel Katherine Astudillo

Nómina de los docentes a los que se les aplicó la encuesta y son favorecidos para la capacitación.