



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio
Nacional San José de Minas de la provincia de Pichincha de la ciudad de
Quito, periodo 2012-2013.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Flores Mediavilla, Byron Justino.

DIRECTORA: Paladines Benítez, Jhoana Elizabeth, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO SAN RAFAEL

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Jhoana Elizabeth Paladines Benítez

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Nacional San José de Minas de la provincia de Pichincha de la ciudad de Quito, periodo 2012-2013”, realizado Flores Mediavilla Byron Justino, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Septiembre del 2014

.....

Jhoana Elizabeth Paladines Benítez.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Flores Mediavilla Byron Justino, declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Nacional San José de Minas de la provincia de Pichincha de la ciudad de Quito, periodo 2012-2013”, de Titulación Maestría, siendo Jhoana Elizabeth Paladines Benítez directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

.....

Byron Justino Flores Mediavilla

C.I.:1717273856

DEDICATORIA

A mi hija Camilita ya que en esta dura tarea le he robado parte de su tiempo, pero ella con mucho amor me ha sabido comprender y dar su amor como ella lo sabe hacer.

A mi esposa Jennyffer, que con su amor y ternura ha sabido apoyarme incondicionalmente en lograr los objetivos que me propuesto, sin el apoyo de ella sería imposible alcanzar cualquier cosa.

A mi pequeña Isabela que con su inocencia y carisma me dan la energía para seguir luchando y superarme cada día.

Y por último quiero dar gracias a mis padres que me han formado para siempre seguir adelante, para ser un luchador en la vida y no dejarme vencer ante nada, ellos sin duda son mi ejemplo a seguir.

Muchas gracias

Byron Justino Flores Mediavilla
Autor de la Tesis

AGRADECIMIENTO

A Dios por permitirme cada día continuar con mucho ímpetu y fortaleza para cumplir mi plan de vida, a la comunidad educativa de la Universidad Técnica Particular de Loja por facilitarme el conocimiento y contribuir a la cristalización de mis objetivos, a mi directora de tesis por toda la paciencia, ayuda y guía prestada durante el proceso de elaboración de este trabajo académico.

Byron Justino Flores Mediavilla

Autor de la Tesis

ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO.....	4
1.1. Necesidades de formación	5
1.1.1 Concepto.....	5
1.1.2. Tipos de necesidades formativas.....	6
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.....	6
1.1.4. Necesidades formativas del docente	7
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades	8
1.1.5.1. Modelo de R. A. Kaufman (1987)	9
1.1.5.2. Modelo de Rossett.....	10
1.1.5.3. Modelo de Cox.....	10
1.2. Análisis de las necesidades de formación.....	11
1.2.1 Análisis organizacional.....	11
1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.....	12
1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	13
1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa	14
Gráfico 2Patrimonio educativo	14
1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos)	15
1.2.1.5. El bachillerato ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación)	17
1.2.2. Análisis de la persona.....	21
1.2.2.1. Formación profesional	21
1.2.2.1.1. Formación inicial	22
1.2.2.1.2. Formación profesional docente	22
1.2.2.1.3. Formación técnica.....	23

1.2.2.2.	Formación continua	25
1.2.2.3.	La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.	27
1.2.2.4.	Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.....	28
1.2.2.5.	Modelos de formación permanente del profesorado.....	29
1.2.2.6.	Características de un buen docente	31
1.2.2.7.	Profesionalización de la enseñanza.	32
1.2.3.	Análisis de la tarea educativa	34
1.2.3.1.	La función del gestor educativo	34
1.2.3.2.	La función del docente.....	36
1.2.3.3.	La función del entorno familiar.....	37
1.2.3.4.	La función del estudiante.....	38
1.2.3.5.	Cómo enseñar y cómo aprender	40
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA.....		42
2.1.	Contexto	43
2.2.	Participantes.....	44
2.3.	Diseño y métodos de investigación	47
2.3.1.	Diseño de la investigación	47
2.3.2.	Métodos de la investigación.....	47
2.4.	Técnicas e instrumentos de investigación	48
2.4.1.	Técnicas de investigación	48
2.4.2.	Instrumentos de investigación.....	49
2.5.	Recursos	50
2.5.1.	Talento Humano	50
2.5.2.	Materiales	51
2.5.3.	Económicos	51
2.6.	Procedimiento.....	52
CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		54
3.1.	Necesidades formativas	55
3.2.	Análisis de la formación.....	63
3.2.1.	La persona en el contexto formativo	63
3.2.2.	La organización y la formación	64
3.2.3.	La tarea educativa	70
3.3.	Los cursos de formación	73

CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN.....	76
4.1. Tema del Curso	77
4.2. Modalidad de estudios.....	77
4.3. Objetivos	77
4.4. Dirigido a:	78
4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios	78
4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios	78
4.5. Breve descripción del curso	79
4.5.1. Contenidos del curso	80
4.5.2. Descripción del currículo Vitae del tutor que dictará el curso.....	81
4.6. Metodología	81
4.7. Evaluación.....	81
4.8. Duración del curso.....	83
4.9. Cronograma de actividades a desarrollarse	83
4.10. Costos del curso	84
4.11. Certificación	85
4.12. Bibliografía	85
CONCLUSIONES.....	87
RECOMENDACIONES	88
BIBLIOGRAFIA	89
ANEXOS	92
Anexo 1: OFICIO PETITORIO DE AUTORIZACIÓN AL COLEGIO FISCAL "SAN JOSÉ DE MINAS"	92
Anexo 2: OFICIO DE CONTESTACIÓN DEL RECTOR DEL COLEGIO FISCAL "SAN JOSÉ DE MINAS".....	94
Anexo 3: CUESTIONARIO "NECESIDADES DE FORMACIÓN" PARA LOS DOCENTES DE BACHILLERATO DEL COLEGIO FISCAL "SAN JOSÉ DE MINAS"	95

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Malla Curricular Del Bachillerato Unificado.....	19
Tabla 2	Tipo de Institución	43
Tabla 3	Tipo de Bachillerato	43
Tabla 4	Género.....	44
Tabla 5	Estado civil.....	45
Tabla 6	Edad	45
Tabla 7	Cargo que desempeña.....	45
Tabla 8	Tipo de relación laboral.....	46
Tabla 9	Tiempo de dedicación	46
Tabla 10	Señale el nivel más alto de formación que posee.....	51
Tabla 11	Presupuesto.....	52
Tabla 12	Su titulación tiene relación con al ámbito educativo	55
Tabla 13	Su titulación tiene relación con otras profesiones.....	56
Tabla 14	Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con	56
Tabla 15	Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel	57
Tabla 16	En qué le gustaría capacitarse	57
Tabla 17	Para usted es importante seguir capacitándose	58
Tabla 18	Cómo le gustaría recibir la capacitación	58
Tabla 19	Si prefiere cursos presenciales o semi presenciales en qué horario le gustaría capacitarse	58
Tabla 20	En que temáticas le gustaría capacitarse.....	59
Tabla 21	Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite	60
Tabla 22	Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones	60
Tabla 23	Cuáles considera Ud. Son los motivos por los que se Imparten los cursos/capacitaciones.....	61
Tabla 24	Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación	61
Tabla 25	En lo relacionado en su práctica pedagógica	63
Tabla 26	La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años	64
Tabla 27	Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios	65
Tabla 28	Los cursos se realizan en función de: Áreas de conocimiento	65
Tabla 29	Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente.....	66
Tabla 30	En lo relacionado a su práctica pedagógica	67

Tabla 31 Las materias que imparte tiene relación con su formación	70
Tabla 32 Años de bachillerato en los que imparte asignaturas	70
Tabla 33 En lo relacionado a su práctica pedagógica	71
Tabla 34 Resultados de lo relacionado a su práctica pedagógica.....	73
Tabla 35 Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años.....	73
Tabla 36 Totalización en horas	74
Tabla 37 Hace que tiempo lo realizó.....	74
Tabla 38 A este curso lo hizo con el auspicio de:.....	75
Tabla 39 Calificación del Curso de Formación.....	82
Tabla 40 Cronograma de Curso de Formación	84
Tabla 41 Presupuesto del curso de Formación	84

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Esquema de la relación del modelo A.N.I.S.E. con otros modelos de análisis de necesidades	9
Gráfico 2 Patrimonio educativo	14
Gráfico 3 Resultados de lo relacionado a su práctica pedagógica	73

RESUMEN

Esta investigación propone el estudio relacionado a las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Fiscal San José de Minas en el periodo académico 2012 – 2013 realizado a los 25 docentes que son la totalidad de maestros de la institución educativa antes mencionada. Se utilizaron diferentes métodos de investigación científica, el tipo de investigación es el descriptivo y se recurrieron a técnicas como la observación y la encuesta para la recolección de datos teniendo como instrumento el entregado por la Universidad Técnica Particular de Loja.

Como resultado de este estudio se puede evidenciar que los docentes de bachillerato tienen necesidades de formación principalmente en temáticas de pedagogía y nuevas tecnologías aplicadas a la educación. Los docentes atribuyen esta deficiencia en la capacitación a la falta de tiempo e información, pero los profesores están prestos a capacitarse de una forma virtual, para lo cual se ha elaborado una propuesta de curso de formación para el docente y se invita al lector a conocer este aporte de investigación.

PALABRAS CLAVES: Necesidades, Formación, Colegio, Docentes, Métodos, Temáticas, Curso de Formación, Capacitación, Educación, Investigación

ABSTRACT

This research proposes the study related to the training needs of high school teachers at Colegio San José de Minas in the academic year 2012-2013. The 25 teachers who are all teachers of the aforementioned school. Various scientific research methods were used, the type of research is descriptive and resorted to techniques such as observation and survey data collection instrument having as delivered by the Technical University of Loja.

As a result of this study may show that high school teachers have training needs primarily on issues of pedagogy and new technologies applied to education. Teachers attribute this deficiency in training to lack of time and information, but teachers are ready to train in a virtual way, for which it has developed a proposal for a training course for teachers and invites the reader to know contribution of this research.

KEYWORDS: Needs, Training, School, Teachers, Methods, Issues, Training Course, Training, Education, Research

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo se investigó acerca de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Fiscal San José de Minas en el periodo académico 2012 – 2013, en la que se evidenció que los docentes requieren capacitación en varias áreas como por ejemplo en pedagogía, en nuevas tecnologías aplicas a la educación entre otras temáticas, teniendo como obstáculo para las capacitaciones la falta de tiempo y la falta de información como las principalesrazones.

Debemos considerar como antecedente que existen investigaciones que se han realizado a nivel internacional como en la Universidad Austral de Chile en el tema necesidades de formación permanente de docentes técnicos; dicho estudio permitió identificar con altos niveles de confianza el número de docentes técnicos que se desempeñan en los diferentes niveles formativos, determinando las necesidades de formación en las dimensiones pedagógico-didáctica, y se recomienda que los docentes se inscriban en cursos de formación permanente y que sería conveniente incorporar como indicador a considerar desde la gestión y administración del diseño curricular un marco de compromiso personal e institucional. También sería relevante considerar como indicador las implementaciones que puedan impactar en el funcionamiento de las unidades educativas de la enseñanza y, principalmente, en los aprendizajes de los alumnos. Las investigaciones han puesto de manifiesto que cuanto mayor es el compromiso colectivo hacia el cambio pedagógico, hay más posibilidades de éxito y aplicación de las innovaciones aprendidas por los profesores.

En otras investigaciones como las realizadas en España, que hace la Universidad Autónoma de Madrid en ¿Que necesidades de formación perciben los profesores? Se pone de manifiesto como conclusión que los profesores consideran altamente necesaria la formación permanente y en horarios preferentemente dentro de las horas lectivas.

Dentro del contexto nacional se reflejan investigaciones únicamente respecto de la evaluación del desempeño de los docentes que fueron de carácter obligatorias para los profesores fiscales y se cumplió desde el año 2009 coordinado por el Ministerio de Educación.

En cuanto al aspecto de las necesidades de formación específicamente en el ámbito nacional no se registran estudios, por tal razón la investigación realizada en el Colegio Fiscal San José de Minas en el periodo académico 2012 – 2013 es de suma importancia ya que no existía una publicación de esta problemática, con lo cual me permite contribuir con los directivos de la institución para diseñarles un curso de formación para los docentes con las verdaderas necesidades de formación que requieren los docentes.

El presente trabajo se justifica debido a que tiene una importancia relevante para la Universidad Técnica Particular de Loja ya que han sido nulas las investigaciones desde este enfoque, por lo cual el presente trabajo se hizo para conocer cuáles son las verdaderas necesidades de formaciones los docentes de bachillerato, y luego poder formarles a los docentes en lo que realmente necesitan, para que logren ejercer su docencia de una manera eficiente. Esta investigación tiene una relevancia significativa para el caso de los estudiantes, ya que ellos son los beneficiarios finales del proceso de enseñanza – aprendizaje que se desarrolla en el interior de las aulas, ya que podrán obtener una educación de calidad cuando sus maestros sean capacitados en sus reales necesidades.

La motivación como estudiante de la Universidad Técnica Particular de Loja, es por cuanto esta investigación constituye un requisito previo a la obtención del mi titulación como Magister en Gerencia y Liderazgo Educativo, en donde ha jugado un papel preponderante para mí, permitiéndome poner en práctica todos los principios doctrinarios de los diferentes autores .

El presente trabajo fue factible realizar porque en el proceso de investigación se contó con toda la apertura por parte del director de la institución educativa, de los docentes, quienes con su colaboración permanente nos proporcionaron toda la información requerida y así poder cumplir con todos los parámetros requeridos para la investigación. No fueron un impedimento para la investigación ni los recursos económicos ni la distancia del colegio.

Los objetivos específicos de la investigación fue fundamentar teóricamente lo relacionados con las necesidades de formación del docente de bachillerato, para lo cual se buscó en diferentes textos, libros e internet para tener una base sólida en la construcción del conocimiento logrando alcanzar la fundamentación del marco teórico, el segundo objetivo específico es diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, se logró a través de la aplicación de los cuestionarios entregados por la Universidad Técnica Particular de Loja que fue llenada por los docentes del Colegio Fiscal San José de Minas dicho cuestionario tiene preguntas cualitativas y cuantitativas que luego

de ser tabuladas se pudo diagnosticar cuales son las verdaderas necesidades de formación que presentan actualmente y por ultimo diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada, este objetivo se logró una vez teniendo los resultados de cuál es el tema que mayor dificultad presenta, para lo cual se propone el curso de formación para los docentes de bachillerato del Colegio Fiscal San José de Minas en el tema de nuevas tecnologías aplicadas a la información.

Finalmente, es muy interesante poder revisar el curso de formación para los docentes de bachillerato del Colegio Fiscal San José de Minas en los temas de pedagogía y nuevas tecnologías aplicadas a la educación ya que esto podrá ayudar en el desempeño profesional de los docentes por cuanto un docente preparado puede transmitir mejor sus conocimientos y podremos lograr que el proceso de enseñanza – aprendizaje mejore notablemente.

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de formación

1.1.1 Concepto

El concepto de necesidades de formación han desarrollado varios autores y según el criterio de González y Gonzales(2007):

[...] son todas aquellas actividades relacionadas a conocer los requerimientos de las y los docentes, donde exista un estudio previo para determinar que los contenidos a ser incluidos en los conocimientos de formación, tengan una relación directa con los inconvenientes que se plantean en la práctica (p. 3).

Todos estos contenidos que se pretenden incluir tienen como objetivo mejorar los procesos de enseñanza – aprendizaje, pero siempre tomando en cuenta en consideración las falencias que se pueda tener en la práctica.

Imbernón (2007) ve a la formación como “un aprendizaje constante, acercando ésta al desarrollo de actividades profesionales y a la práctica profesional y desde ella.” (p. 1). Por lo tanto este aprendizaje profesional tiene lugar a lo largo de la vida del docente y constituye una expresión del desarrollo de su personalidad, por lo que los programas de formación docente se desarrollan como procesos continuos de aprendizaje, con la participación activa y reflexiva del profesor y atienden tanto la formación y desarrollo de cualidades cognitivas, afectivas y motivacionales de la personalidad del profesor, es decir no sólo el desarrollo de conocimientos y habilidades profesionales sino también de actitudes, vivencias, motivaciones y valores que le permitan una actuación profesional ética y responsable.

Cadena y Minota (2009) manifiestan que el diseño de estrategias de formación docente ha de partir inevitablemente de las necesidades del profesorado, es por ello que el diagnóstico de necesidades de formación docente constituye un factor de primer orden en todo proceso formativo. El diagnóstico nos permite establecer parámetros sobre las deficiencias con el fin de establecer mejores elementos correctores a las mismas. Las necesidades de formación docente constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado.

1.1.2. Tipos de necesidades formativas

Alonso (2001) divide a los tipos de necesidades formativas, dependiendo de dónde éstas surjan o nazcan. Esta división nace de tres iniciativas. Por un lado, la del docente, que se interesa en actualizar en la epistemología de su propia área de conocimiento y que puede tener el requerimiento de formarse es función a los cambios curriculares que se han ido implementando en el sistema educativo. También puede pedir formación para poder solventar situaciones que se dan en el aula de clases. Por otra parte, están las necesidades que surgen del mismo sistema educativo, como por ejemplo las reformas que se dan y tienen que ser implantadas, en este caso, la Administración es la que reconoce ésta necesidad, por lo que diseña e impulsa diferentes tipos de formaciones para los docentes, según los requerimientos del sistema. Por último, la formación puede nacer de los requerimientos o carencias que se dan en un instituto de educación, como por ejemplo incorporar nuevas tecnologías, formular estrategias, metodologías, documentos de gestión, etc.

Montero (1985) plantea que los tipos de necesidades formativas se debe analizar en el contexto interno y externo. El interno significa las relaciones de poder entre ellos, el género, la comunicación, la forma de reunirse, la forma de estructurar el conocimiento, la forma de relacionarse con la comunidad; entonces, va cambiando esto y va cambiando la educación; dentro del contexto externo: las políticas económicas, salariales, las culturas laborales, las políticas de trabajo, también, se comprueba que cuando se cambian los contextos internos, los externos y se forma profesorado, cambia la educación.

1.1.3. Evaluación de necesidades formativas

Para Tejada (1997) la evaluación se conceptualiza como:

un proceso sistemático de recogida de información, no improvisado, necesitado de organizar sus elementos, sistematizar sus fases, temporalizar sus secuencias, proveer los recursos, construir o seleccionar los instrumentos, que implica un juicio de valor que significa a su vez que no basta recoger sistemáticamente la información, sino que ésta ha de valorarse, explicando su bondad. (p. 27).

De acuerdo a lo que manifiesta Imbernón (2006), se debe tomar en cuenta la complejidad del desempeño de la docencia en la actualidad, la formación docente a través de cursos en los que el profesorado se apropia de conocimientos y habilidades didácticas que le permiten “transmitir” conocimientos a sus estudiantes, resulta obsoleta, por tanto, se impone una diferente formación docente entendida como proceso educativo potenciador del desarrollo profesional del profesorado en el ejercicio de la docencia.

Pérez (1991) concibe que se debe realizar una planificación sistemática antes de realizar alguna acción de intervención. Por lo tanto, la mejor intervención siempre debe iniciar por identificar las necesidades que serán el “hilo conductor” del proceso de intervención

Es necesario que el proceso de formación a los docentes les permita generar una actitud innovadora de constante cambio y actualización de conocimientos, que logren en los maestros un perfil flexible y adaptable a las diferentes circunstancias y situaciones que se le van a presentar en su vida profesional, buscando la motivación y estimulación para sus estudiantes en los procesos de enseñanza – aprendizaje, pero para conseguir tal aspiración se debe realizar unas evaluaciones a los docentes con una planificación adecuada y no improvisada como señala Tejada,

Desde esta perspectiva, con plena convicción, la evaluación del profesorado resulta trascendental para alcanzar una educación con las características de: altos índices de calidad, eficacia y eficiencia, recordando que todo lo que es evaluado permite ser mejor, pero es necesario contar con criterios que actúan como elementos de referencia para comparar con la realidad objeto de evaluación.

1.1.4. Necesidades formativas del docente

Según González (2007) es necesario para establecer las necesidades de formación, tomar en consideración el desarrollo profesional que implica el desarrollo del docente como persona en el ejercicio de la profesión, las estrategias de formación docente deben atender a la formación integral del profesorado, es decir, no sólo propiciar la construcción de conocimientos y habilidades para la docencia sino también de la motivación profesional y de los valores asociados a un desempeño profesional ético y responsable, pero sobre todo debe propiciar el desarrollo de la autovaloración del profesorado acerca de su desempeño.

Independientemente de las modalidades que pueda asumir una estrategia de formación docente: conferencias, talleres, cursos, grupos de innovación, en todos los casos debe

tenerse en cuenta la unidad de la teoría y la práctica profesional en la medida que se propicie la reflexión y el debate en torno a la necesidad y posibilidades de aplicar los conocimientos pedagógicos a la solución de los problemas de la práctica educativa que presenta el profesorado en el trabajo cotidiano de aula.

Las estrategias de formación docente deben adecuarse no sólo a las necesidades sino también a las posibilidades del profesorado y a las exigencias del contexto del ejercicio de la profesión. Para ello resultan valiosas las ofertas de diferentes modalidades formativas que abarquen desde modalidades más puntuales como las conferencias hasta modalidades que comprenden el trabajo continuo de un grupo de profesores tales como los grupos de innovación.

Las estrategias de formación, deberá diseñarse de manera que propicien la reflexión crítica del profesorado en torno a su desempeño profesional en un ambiente de diálogo que posibilite al coordinador del programa ejercer su función orientadora del desarrollo profesional y al profesorado asumir una postura activa y comprometida en la evaluación de su desempeño profesional y en la búsqueda de alternativas para la mejora y el cambio.

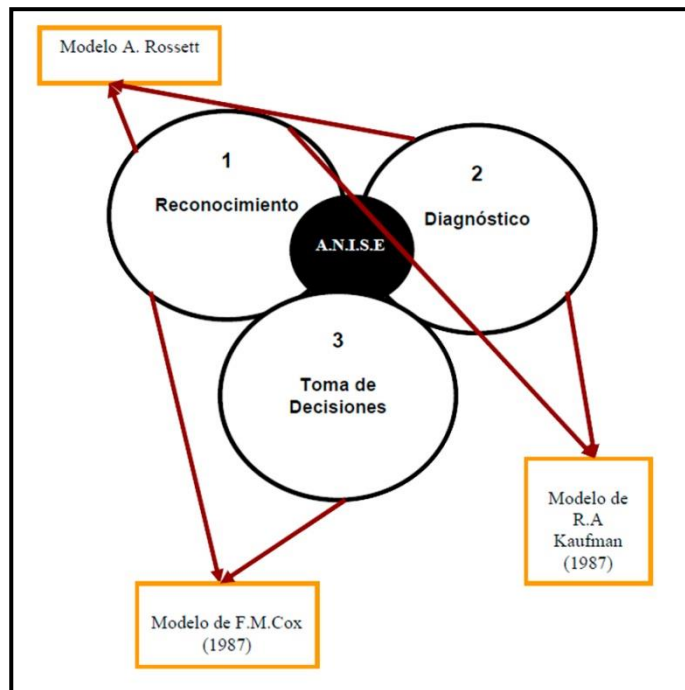
El estudio de las necesidades de formación docente nos orienta en el conocimiento de aquellos aspectos del desempeño profesional en los que el profesorado presenta insuficiencias o considera relevante para realizar su labor diaria y que por tanto han de constituir centro de atención en los programas de formación docente.

Cadenay Minota (2009) manifiestan que el diseño de estrategias de formación docente ha de partir inevitablemente de las necesidades del profesorado, es por ello que el diagnóstico de necesidades de formación docente constituye un factor de primer orden en todo proceso formativo. El diagnóstico nos permite establecer parámetros sobre las deficiencias con el fin de establecer mejores elementos correctores a las mismas.

Las necesidades de formación docente constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado.

1.1.5. Modelos de análisis de necesidades

Gráfico 1 Esquema de la relación del modelo A.N.I.S.E. con otros modelos de análisis de necesidades



Fuente: Obtenida de <http://eduso.files.wordpress.com/2008/06/modeloanise.pdf>

1.1.5.1. Modelo de R. A. Kaufman (1987)

Para Pérez (2000) dicho modelo se desarrolla en torno a la planificación dentro de la cual, destaca un apartado muy importante donde se recoge la evaluación de necesidades. Del mismo modo, entre los numerosos pasos que utiliza para la obtención de necesidades, hay determinados elementos que concuerdan con las fases del A.N.I.S.E.:

- En la fase de reconocimiento, primera fase del modelo A.N.I.S.E., la importancia radica en la búsqueda de personas claves, con conocimientos fiables y reales acerca del problema a tratar. Este punto se puede relacionar con “los participantes en la planificación: receptores, sociedad”, del modelo de Kaufman.
- Otra coincidencia entre ambos modelos, radica en la fase dos del modelo A.N.I.S.E. donde ambas hacen una referencia literal en torno a la discrepancia “entre lo que es y lo que debería ser”.

1.1.5.2. Modelo de Rossett

Este modelo consta de cuatro elementos, donde tres de los mismos, ("situación desencadenantes: de dónde partimos y hacia dónde vamos"; "fuentes de información" y "herramientas para la obtención de datos") mantienen relación con la fase uno (reconocimiento) del modelo A.N.I.S.E., la cual hace referencia a de donde se parte y dónde y cómo obtenemos la información.

Todo ello se consigue mediante unas fases claves, como son:

1. Identificar situaciones desencadenantes
2. Selección y diseño de las herramientas
3. Búsqueda de las fuentes de información

En cuanto al segundo elemento del modelo A. Rossett "tipo de información que buscamos: óptimo, reales, sentimientos, factores y soluciones, observamos semejanzas con la fase segunda (diagnóstico) del modelo A.N.I.S.E. en:

- La identificación de la situación actual, coincidiendo con la obtención de la información real.
- Identificación de la situación deseable coincidiendo con el tipo de información de estilo óptimo que persigue el modelo Rossett.
- Identificación de los sentimientos que también se encuentran presentes como punto relevante en el modelo de Rossett.
- Identificación de los factores coincidiendo con otro de los elementos del modelo Rossett.

1.1.5.3. Modelo de Cox

Este modelo se basa en la elaboración de una guía para la resolución de problemas comunitarios que resumidamente, abarca los siguientes aspectos:

1. La Institución,
2. El profesional contratado para resolver el problema,
3. Los problemas, cómo se presentan para el profesional y los implicados,
4. Contexto social del problema,
5. Características de las personas implicadas en el problema,

6. Formulación y priorización de metas,
7. Estrategias a utilizar,
8. Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias,
9. Evaluación,
10. Modificación, finalización o transferencia de la acción.

Después de haber analizado estos tres modelos y de haber relacionado con el modelo A.N.I.S.E. vamos a referirnos a lo que manifiesta Gairín (1995) que refiere que “no encontramos en la actualidad un modelo o marco de referencia de aceptación universal, si bien existen evidencias empíricas de las ventajas e inconvenientes de unos respecto a otros” (p. 35), es importante seleccionar aquel que se ajuste a las características de la tarea que se pretende emprender, porque el modelo seleccionado de algún modo pauta los procedimientos, técnicas e instrumentación que se requiere para lograr los objetivos planteados en la investigación.

1.2. Análisis de las necesidades de formación

1.2.1 Análisis organizacional

El Instituto Nacional de la Administración Pública de Buenos Aires (1997) ha conceptualizado el análisis organizacional es una disciplina que ofrece ciertos modelos para el abordaje y el tratamiento de problemas en sistemas organizativos, de acuerdo con las características de la misión, de la cultura, de las personas, del trabajo y del contexto externo de cada organización.

Las características del método conducen a profundizar el análisis de situaciones organizacionales, permitiendo una progresiva inclusión de roles, sectores, niveles jerárquicos y grupos de poder, para resolver conjuntamente los problemas, con la ayuda de un consultor externo que actúa como "agente de cambio".

Lewin (1946) señala que la mejor manera de estudiar cómo funciona un sistema social es a través del intento de modificarlo. La orientación se caracteriza por la inmediatez y el compromiso del investigador en el proceso de cambio. Se parte de una situación que requiere ser modificada, de un problema a ser resuelto.

El investigador, considerado un "agente de cambio" externo, busca descubrir hechos para ayudar a transformar ciertas condiciones experimentadas como insatisfactorias por el grupo u organización, con base en los siguientes principios:

- 1) Integración interdisciplinaria (administración, antropología, sociología, psicología, economía).
- 2) Análisis de problemas dinámicos de cambio organizacional.
- 3) Desarrollo de nuevos instrumentos y técnicas de investigación social.

El análisis de organizacional nos ayuda a dar un tratamiento a los problemas de una organización, pero desde un análisis profundo desde las diferentes dimensiones en el contexto de la organización y para lo cual señala Lewin se parte de algún problema que quiere ser resuelto.

1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección

Barrera (2012) en un artículo publicado por el Diario El Universo, titulado "La realidad de nuestro sistema educativo" nos manifiesta que la "ayuda" no justificó el problema que hoy lamentamos: el estudiante no se esfuerza. El bajo nivel académico de muchas personas se ve reflejado después en la forma de desenvolverse en el trabajo, en el servicio que ofrecen luego de graduarse; unos lo hacen bien y con esfuerzos, y otros con mediocridad. Actualmente las cosas están cambiando, el acceso a las universidades públicas depende de un examen de ingreso; posteriormente se hará la mismo con las universidades privadas.

El Ministro Coordinador de Conocimiento y Talento Humano, Guillaume Long en su intervención en la 37^o Conferencia General de la Unesco (2013), manifestó que:

[...] actualmente el 27% de los jóvenes ecuatorianos pertenecientes al 20% del sector más pobre de la población tiene acceso a una educación universitaria gratuita en uno de los países que invierte un mayor porcentaje de su presupuesto en Educación, con un 1,8%, lo que le convierte en el sector del Estado que más presupuesto recibe, también expresó: Si no mejoramos radicalmente la educación de nuestro país, nunca

podremos salir de este círculo vicioso de desventaja con el resto del planeta. (Diario El Universo, 2013, p. 25)

Para Moreira (2013) el Ecuador en la actualidad se ha invertido mucho en educación, no solo cuantitativa sino también cualitativamente, la creación de una nueva Constitución que da al Estado la responsabilidad de garantizarla y hacerla gratuita hasta el nivel superior creó un impacto positivo y de inclusión a nivel nacional, la revalorización del personal docente mediante la necesidad de mejorar su instrucción formal, La planificación de un currículo establecido para todo el país con veeduría permanente de la autoridad central, la aprobación de la LOEI y LOES, permiten regularizar ciertos aspectos legales sueltos de otras épocas, la inversión por parte del Estado en infraestructura (escuelas del milenio, colegios réplicas, universidad de primer nivel) pero sin embargo, aún existe mucho por fortalecer, por debatir y sobre todo por construir para que el sistema educativo nacional de respuestas a una sociedad dinámica y generé los cambios que el país necesita.

El desarrollo de la educación es importante porque promueve el bienestar y reduce las desigualdades sociales, permitiendo a las personas una oportunidad para alcanzar una vida libre y digna.

1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo

Según Koontz y Weihrich (1998) define a la organización como la identificación, clasificación de actividades requerida, conjuntos de actividades para alcanzar objetivos.

Para Valda (2011) las metas organizacionales son situaciones deseadas que una asociación o empresa intenta lograr, es una imagen que la organización pretende alcanzar a futuro, es decir es un ideal que, una vez alcanzado se vuelve real y actual, es decir debe ser deseado para ser alcanzado. Estos objetivos pueden ser alcanzados en tiempos específicos de acuerdo a la naturaleza de las metas, la disponibilidad de recursos, humanos, materiales, económicos, etc., que deben ser consecuentes a una planificación adecuada y que involucran a toda la entidad.

Para González, Monroy y Kupferman (1999) las metas son los fines hacia los que se dirigen las actividades del grupo. Las metas deben estar relacionadas, en cierto grado, con las necesidades de intereses individuales para que éstas y las necesidades del grupo se satisfagan en forma razonable. Las metas deben estar bien definidas y ser comunicadas a

todos los miembros, con el fin de que estos sepan a donde va. Por otro lado, dichas metas sirven como un sistema de referencia que permite medir los logros y progresos que el grupo ha alcanzado.

Las metas han sido clasificadas en: metas a corto, mediano y largo plazo. Estas últimas dan una dirección a las actividades grupales; las dos primeras deben ser compatibles con las metas a largo plazo. Los conceptos “mediano, corto y largo plazo” comprenden periodos de tiempo que pueden ser definidos así: metas a corto plazo hasta un año; metas a mediano plazo de uno a tres años y metas a largo plazo de tres años en adelante.

Para las instituciones educativas del sector público es importante tomar en consideración que actualmente se trabaja con la Herramienta Gobierno por Resultados (GPR), en la cual se plantean el cumplimiento de indicadores a través de metas para el cumplimiento de objetivos que están relacionados con el Buen Vivir.

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa

Gráfico 2 Patrimonio educativo



Fuente: Obtenida de <http://www.monografias.com/trabajos93/la-administracion-educativa/la-administracion-educativa.shtml>

Para Marconi (2012) los recursos constituyen el patrimonio de que dispone el centro educativo para lograr sus objetivos, y los mismos pueden ser de diferentes tipos o clases:

- **Recursos personales.** Como el Director, profesorado, estudiantes, familias, especialistas, administración, etc., que son los protagonistas del hecho educativo.
- **Recursos materiales.** Se incluyen edificios, mobiliario, material didáctico, etc., que determinan el espacio escolar.
- **Recursos funcionales.** Llamados también recursos temporales, como tiempo, formación y dinero, que hacen operativos los recursos anteriores.

Malpica (1995) refiere que el recurso personal o humano de la administración educativa constituye un factor de gran importancia, y está conformado por diferentes actores, tales como administradores, directores, supervisores, altos funcionarios del ministerio de educación, etc.

En este punto, se debe considerar la extracción o procedencia del personal administrativo, su formación y régimen de servicios, sus modalidades de perfeccionamiento en servicio. El personal administrativo en funciones técnico-profesionales generalmente se recluta entre los miembros del magisterio, y en muchos casos pertenece a la carrera magisterial; en cambio el personal de servicios administrativos generales, ordinariamente está bajo el mismo régimen que los demás servidores civiles del Estado.

1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos)

Según Argos y Ezquerro (2013) el liderazgo educativo haría referencia al que se ejerce en contextos educativos y se diferencian de liderazgos ejercidos en otras esferas por las finalidades que son propias del ámbito educativo.

De acuerdo con Gardner (1993), sobre liderazgo, "El liderazgo es el proceso de persuasión o de ejemplo por medio del que un individuo (o equipo de liderazgo) induce a un grupo a alcanzar objetivos planteados por el líder o compartidos por el líder y sus seguidores" (p. 2).

Phil (2013) en el artículo denominado Estilo de Liderazgo, describe cuatro estilos que resumen muchas de las teorías existentes, y mostrar cómo éstos interactúan con otros, es decir, una manera completa de ver al estilo de liderazgo.

- 1. Autocrático.-** Los líderes autocráticos insisten en hacer todo ellos mismos. Ellos tienen todo el poder, toman todas las decisiones y no suelen decirle a

nadie lo que está haciendo. Si se trabaja para un líder autocrático, el trabajo suele consistir en hacer lo que el líder dice.

2. Administrativo.- El líder que ve a sí mismo como un administrador está preocupado principalmente por el funcionamiento de la organización. A dónde va la organización no es problema siempre y cuando llegue en buena condición. Podría prestar atención a las relaciones con el personal y entre ellos, pero sólo para mantener las cosas funcionando sin dificultades. Dependiendo de la naturaleza y la estabilidad de la organización, sus preocupaciones principales podrían ser la financiación, el fortalecimiento de los sistemas y la infraestructura de la organización (políticas, puestos, equipo, etc.)

3. Democrático.- Un líder democrático entiende que no hay organización sin su gente. Ve los puestos de él y los demás en términos de responsabilidades en vez del estatus, y con frecuencia consulta cuando toma decisiones. A pesar de que solicita, valora y toma en cuenta otras opiniones, considera que la responsabilidad final para la toma de decisiones como la suya propia.

4. Colaborador.- Un líder colaborador intenta involucrar a todos los miembros de la organización en la dirección. Es realmente el primero entre iguales, en el sentido de que, en lugar de ocuparse de un trabajo en particular, puede iniciar un debate, identificar problemas o cuestiones que deben abordarse y realizar un seguimiento de la organización en su conjunto

Según Elmore (2010) existe un liderazgo pedagógico el mismo que implica que las competencias directivas se orienten a crear condiciones y promover contextos organizativos y profesionales que mejoren los procesos de enseñanza – aprendizaje. Aunque la dirección debe realizar múltiples tareas y algunas inevitablemente relacionadas con la administración y la gestión, su misión central es la enseñanza, por lo que en ella debe centrar los esfuerzos y poner los demás aspectos al servicio instrumental de la mejora de la educación ofrecida por el centro. Gros (2013) sostiene que: “Si el objetivo del liderazgo es el mejoramiento de la práctica y del desempeño docente, entonces las competencias y los conocimientos realmente importantes son aquellos relacionados con crear un entorno para el aprendizaje focalizado en expectativas claras para la docencia” (p. 9).

Para Correa (2012) generalmente se considera tres tipos de liderazgo que son liderazgo autócrata, líder participativo y liderazgo de rienda suelta.

Líder autócrata.- Es quien asume totalmente las responsabilidades y considera que los subalternos solo deben obedecer, pues no saben hacer bien las cosas y puede haber desviaciones de los objetivos propuestos.

Líder participativo.- considera que sus dirigidos tienen la capacidad que les permite asumir responsabilidades y proponer nuevas ideas.

Líder de rienda suelta.- deja que sus subordinados realicen la tarea como lo consideran mejor. Casi no hay directrices para el trabajo.

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

De acuerdo a la Ley Orgánica de Educación Intercultural publicada en el Registro Oficial Segundo Suplemento N° 417 del 31 de marzo del 2011 se especifica lo que a continuación se transcribe:

Art. 43.- El bachillerato general unificado comprende tres años de educación obligatoria a continuación de la educación general básica. Tiene como propósito brindar a las personas una formación general y una preparación interdisciplinaria que las guíe para la elaboración de proyectos de vida y para integrarse a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios. Desarrolla en los y las estudiantes capacidades permanentes de aprendizaje y competencias ciudadanas, y los prepara para el trabajo, el emprendimiento, y para el acceso a la educación superior. Los y los estudiantes de bachillerato cursarán un tronco común de asignaturas generales y podrán optar por una de las siguientes opciones:

a) Bachillerato en ciencias: además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas científico-humanísticas; y,

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

Art. 44.- Bachilleratos complementarios.-Son aquellos que fortalecen la formación obtenida en el bachillerato general unificado. Son de dos tipos:

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 a 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.

Art. 45.-Todos los títulos de bachillerato emitidos por la Autoridad Educativa Nacional, están homologados y habilitan para las diferentes carreras que ofrece la educación superior. (LOEI, 2011)

Tabla 1Malla Curricular Del Bachillerato Unificado

Asignaturas	Primer año horas	Segundo año horas	Tercer año horas
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	
Información Aplicada a la Educación	2		
Total	35	35	20
Horas a discreción de cada plantel (en el Bachillerato en Ciencias)	5	5	5
Horas adicionales al Bachillerato en Ciencias	0	0	15 (optativas)
Horas adicionales al Bachillerato Técnico	10	10	25
Total Bachillerato en Ciencias	40	40	40
Total Bachillerato Técnico	45	45	45

Fuente:Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2011

El nuevo Bachillerato unificado, tiene las siguientes características:

- a) Está compuesto por un conjunto de asignaturas que componen un tronco común de estudio para todos los jóvenes que estudian el bachillerato ecuatoriano.
- b) También consta de asignaturas optativas que permiten, por un lado, contextualizar el currículo de estudio a las necesidades regionales y locales y, por otro lado, es la manera de escoger una de las modalidades del bachillerato: Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico.
- c) Estas dos modalidades de bachillerato brindan a los estudiantes del Ecuador 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.

La organización y la regulación.

La Constitución del Ecuador (2008) en el Art. 344 manifiesta que “El Estado ejercerá la rectoría del sistema a través de la autoridad educativa nacional, que formulará la política nacional de educación; asimismo regulará y controlará las actividades relacionadas con la educación, así como el funcionamiento de las entidades del sistema”.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011) en el Art 22 especifica que la Autoridad Educativa Nacional, es decir, el Ministerio de Educación como rector del sistema educativo, “formulará las políticas nacionales del sector, estándares de calidad y gestión educativos así como la política para el desarrollo del talento humano del sistema educativo”. En el artículo 25 se especifica que dicha institución ejerce la rectoría del sistema educativo a nivel nacional y que a ella “le corresponde garantizar y asegurar el cumplimiento cabal de las garantías y derechos constitucionales en materia educativa, ejecutando acciones directas y conducentes a la vigencia plena, permanente de la Constitución de la República”.

Se organiza un nuevo modelo de gestión educativa para acercar la atención a los ciudadanos y lograr servicios educativos completos y pertinentes en cada circuito educativo.

En el nuevo marco legal, se define que la Autoridad Educativa Nacional está conformada por cuatro niveles de gestión: uno de carácter central y tres de gestión desconcentrada, que corresponden a los niveles zonales, distrital y circuital

1.2.2. Análisis de la persona

1.2.2.1. Formación profesional

El Gobierno de Cantabria Consejería de Educación, Cultura y Deporte (2011) manifiesta 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.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011) hace referencia al desarrollo profesional e indica que:

El desarrollo profesional es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación. Promueve la formación continua del docente a través de los incentivos académicos como: entrega de becas para estudios de postgrados, acceso a la profesionalización docente en la Universidad de la Educación, bonificación económica para los mejores puntuados en el proceso de evaluación realizado por el Instituto de Evaluación, entre otros que determine la Autoridad Educativa Nacional.

El desarrollo profesional de las y los educadores del sistema educativo fiscal conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias lo que permitirá ascensos dentro de las categorías del escalafón y/o la promoción de una función a otra.

Para el Sistema de Educación Intercultural Bilingüe se promoverá además el desarrollo profesional acorde a la realidad sociocultural y lingüística de las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades.

1.2.2.1.1. Formación inicial

Castellanos (2013) manifiesta que es la primera instancia de preparación para la actividad, en ella se trabajan los contenidos básicos que otorgan la acreditación para la práctica profesional docente, permitiendo el desarrollo de competencias propias del ejercicio profesional en los diferentes niveles del sistema educativo.

El Ministerio de Educación de Chile en el año 2001 en un artículo denominado Estándares de desempeño para la formación inicial de docentes manifiesta que existe un amplio consenso en que los conocimientos básicos requeridos para que un educador o educadora principiante ejerza adecuadamente su docencia, se centra en cinco áreas principales, además del área de aprendizaje práctico. Desde la perspectiva de lo requerido para un efectivo ejercicio docente, los futuros profesores y profesoras necesitan conocimientos significativos sobre los siguientes aspectos:

1. Contenidos del campo disciplinario o área de especialización respectiva.
2. Los alumnos a quienes van a educar: cómo ocurre el desarrollo de niños y jóvenes en sus dimensiones biológicas, emocionales, sociales y morales; nociones sobre los procesos de aprendizaje, la relación entre aprendizaje y desarrollo, la diversidad de estilos de aprendizaje y de inteligencias y las diferentes necesidades de niños y niñas.
3. Aspectos generales o instrumentales considerados importantes para la docencia, como son las tecnologías de la información y la comunicación (ITC), los métodos de investigación del trabajo escolar y la formación en áreas relacionadas con el respeto a las personas, la convivencia y participación democráticas y el cuidado del medio ambiente.
4. El proceso de enseñanza, las formas de organización de la enseñanza y el currículum de los distintos niveles.
5. Las bases sociales de la educación y de la profesión docente

1.2.2.1.2. Formación profesional docente

Según González (2007) teniendo en cuenta la complejidad del desempeño de la docencia en la actualidad, la concepción tradicional de la formación docente como formación instrumental que se realiza a través de cursos en los que el profesorado se apropia de conocimientos y habilidades didácticas que le permiten “transmitir” conocimientos a sus estudiantes, resulta obsoleta y por tanto se impone necesariamente una concepción

diferente de la formación docente entendida como proceso educativo potenciador del desarrollo profesional del profesorado en el ejercicio de la docencia que transcurre a lo largo de la vida y que le posibilita un desempeño profesional competente, autónomo y comprometido.

González (1983) indica que este aprendizaje se basa en aprender no sólo del libro de texto, del profesor, del aula, etc. sino de la vida y a lo largo de ella en la medida que nos fijamos, reflexionamos, abstraemos, conceptualizamos y llevamos a la práctica lo aprendido, es un aprendizaje iterativo. Otros autores posteriores han considerado esta misma idea y han ampliado a diferentes campos.

Cadena y Minota (2009) manifiestan que el proceso de formación docente entendido como desarrollo profesional tiene lugar a lo largo de la vida del profesor y constituye una expresión del desarrollo de su personalidad, por lo que los programas de formación docente se desarrollan como procesos continuos de aprendizaje, con la participación activa y reflexiva del profesor y atienden tanto la formación y desarrollo de cualidades cognitivas como afectivas y motivacionales de la personalidad del profesor, es decir no sólo el desarrollo de conocimientos y habilidades profesionales sino también de actitudes, vivencias, motivaciones y valores que le permitan una actuación profesional ética y responsable.

Participación, reflexión crítica y compromiso con la tarea educativa constituyen, por tanto elementos esenciales en la formación docente.

1.2.2.1.3. Formación técnica

Como se ha venido exponiendo, los profesores son los interlocutores decisivos más importantes de los cambios educativos; son los agentes del currículum, son sujetos del cambio y la renovación pedagógica, de lo cual se derivan dos conceptos fundamentales que son la profesionalización docente y el desempeño profesional de la docencia, el primero se refiere a las diversas decisiones políticas, sociales y formativas que conforman la profesión docente, su valor social e intelectual, lo cual se traduce en aspectos y condiciones como el salario, conocimientos y competencia para el acceso a la profesión, estructuras organizativas, contextos profesionales y condiciones de trabajo. Por otra parte el término de desempeño profesional se refiere al carácter y la calidad del quehacer y práctica docentes de acuerdo con ciertos criterios y pautas que se valoran como un buen desempeño, dentro de determinados estándares (Saberes, 2007).

En la actualidad el papel fundamental de los formadores es el de ayudar a los estudiantes a “aprender a aprender” de manera autónoma en esta cultura y era de cambios tecnológicos y desarrollo de conocimiento y personal, desarrollando también el sentido crítico, sin limitarse únicamente a la recepción pasiva y memorización de información, por ello debería desarrollar ciertas habilidades y competencias como:

- Es un experto de los contenidos que planifica, pero que puede ser flexible.
- Establece metas: hábitos de estudio, perseverancia, autoestima, meta-conocimiento pero siempre con la idea de que el estudiante construya las habilidades necesarias para que sea autónomo.
- Planea, regula y evalúa los aprendizajes, organiza el contexto de forma que el estudiante pueda interactuar con los materiales y contenidos en un ambiente colaborativo.
- Procura fomentar los aprendizajes significativos y transferibles.
- Procura que surja la curiosidad, creatividad y el interés por aprender y conocer más de la realidad.
- Enseña qué, cómo, por qué y regula los comportamientos.
- Desarrolla los valores y actitudes positivas

De acuerdo a lo expuesto, las competencias necesarias para aquellas personas que quieren dedicarse a la docencia serían:

1. Conocimiento de la materia actualizado y de cultura general.
2. Competencias pedagógicas, conocimientos de didáctica, mantenimiento de la disciplina, conocimientos sociales y psicológicos de los procesos de aprendizaje.
3. Habilidades instrumentales es decir conocer diferentes lenguajes, materiales y herramientas que apoyen el proceso de enseñanza-aprendizaje.
4. Características personales como son una buena autoestima, madurez, seguridad, equilibrio personal, capacidad de empatía, imaginación, creatividad.

El Ministerio de Educación actualmente considera los siguientes son algunos de los estándares de desempeño que debe alcanzar los docentes en la formación inicial:

- El docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña.
- El docente conoce, comprende y utiliza las principales teorías e investigaciones relacionadas con lo que enseña y su aprendizaje.
- El docente conoce, comprende, implementa y gestiona el currículo nacional

1.2.2.2. Formación continua

Castellanos (2009) en su artículo publicado en la Revista Iberoamericana de Educación denominado La formación docente desde la perspectiva de profesores y directivos nos dice que la formación Permanente es entendida como un proceso continuo que coordina e integra las acciones pedagógicas de carácter formal e informal que ayudan al individuo a lograr la madurez intelectual a lo largo de su vida.

De manera general, nos encontramos con una fuerte tendencia a concebir la formación durante el ejercicio de la profesión.

Para Hernández,(2000) la llamada formación permanente, lo considera necesario a los fines de asumir un mejoramiento profesional y humano que le posibilite la adecuación a los cambios del entorno. Estas consideraciones llevan a concebir a la formación docente como “desarrollo profesional” y destaca tres aspectos fundamentales: el papel de la práctica y de la colaboración, de la contextualización, de la motivación por el aprendizaje continuo y del compromiso con la calidad de la enseñanza. (Imbernón 1994).

Asimismo plantea cinco principios en que debe sustentarse la formación continua, de los cuales resaltamos los siguientes:

- Aprender continuamente de forma colaborativa, participativa.
- Conectar los conocimientos producto de la socialización vulgar con nuevas informaciones, para rechazar o aceptar los conocimientos en función del contexto.
- Aprender mediante la reflexión individual y colectiva en la resolución de situaciones problemáticas de la práctica.
- Aprender en un ambiente formativo de colaboración y de interacción social.(Imbernón 1994).

En cuanto a formación permanente, los autores mencionados convergen en el hecho de que debe ser continua, atender las dimensiones profesional, humana, social e inclusive de cultura organizacional, centrada en procesos permanentes de reflexión individual y compartidos y, especialmente, que los docentes estén involucrados activamente en el diseño y puesta en marcha del proceso. Es este último aspecto uno de los que consideramos fundamentales ya que generalmente los planes y programas son concebidos sin la opinión de los maestros, desde otras instancias y deben ser acatados por estos.

La formación continua busca propiciar el desarrollo y mejora de las competencias específicas que las figuras deberán poner en juego para realizar y mejorar las tareas educativas con mayor solidez, en el transcurso del ejercicio de su labor. Con la formación continua se debe favorecer la adquisición de elementos técnicos y pedagógicos que permitan realizar adecuadamente su tarea; y propiciar el análisis y reflexión sobre la teoría y la práctica de su trabajo educativo, así como sobre su desarrollo integral.

Son objetivos de la Formación Continua:

1. Garantizar la actualización de los conocimientos de los profesionales y la permanente mejora de su cualificación, así como incentivarles en su trabajo diario e incrementar su motivación profesional.
2. Potenciar la capacidad de los profesionales para efectuar una valoración equilibrada del uso de los recursos [...] en relación con el beneficio individual, social y colectivo que de tal uso pueda derivarse.
3. Generalizar el conocimiento, por parte de los profesionales, de los aspectos científicos, técnicos, éticos, legales, sociales y económicos del sistema [...].
4. Mejorar en los propios profesionales la percepción de su papel social, como agentes individuales en un sistema general [...] y de las exigencias éticas que ello comporta.
5. Posibilitar el establecimiento de instrumentos de comunicación entre los profesionales [...] (Comisión de Formación Continuada, 2011, p. 2)

García (2009) afirma que:

Todos los programas de formación de maestros ya sea inicial o permanente, tratan de introducir cambios en sus actitudes y valores, predisposiciones y expectativas con el fin de cambiar el modo de hacer las cosas en el aula y de esta manera cambiar los principios estructuradores del oficio. (p. 48).

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

Según Torres (2012) el docente asume el papel de agente de cambio social, rol dentro del cual es primordial que su formación sea permanente, conforme la sociedad misma vaya evolucionando. Pero esta formación permite no únicamente significa mantenerse al día, sino también significa convertirse en un profesional. Que conecta con la práctica lo que investiga y que orienta eficazmente a otros para construir su propio aprendizaje en relación con el contenido de estudio.

Para Castellanos y D'Alessandro (2003), considera al aprendizaje como un proceso activo de construcción de conocimientos, partiendo del significado que a ello se le atribuye, entonces se puede decir que la enseñanza tendrá como objetivo orientar el proceso de construcción del aprendizaje. En este sentido la pregunta que tenemos que resolver es ¿la formación del profesor tiene incidencia en el proceso de aprendizaje?

Una investigación periodística realizada por el Diario Hoy publicada el 11 de marzo de 1992 nos da a conocer que la mayoría de los estudios que se han hecho para determinar cuáles son los factores que inciden en el proceso de aprendizaje, coinciden en que el papel y la actitud del maestro son claves tanto en el rendimiento como en el rezago y fracaso escolar del estudiante.

Para Cardemil, (1983) la relación social y afectiva que el profesor establece con los alumnos tiene una influencia central en el alto o bajo rendimiento de los alumnos, más que la calidad de la instrucción, los maestros más efectivos son los que tienen expectativas más altas de éxito respecto de sus alumnos, están más conscientes de sus propias necesidades y sentimientos y dan mayor importancia a la dedicación de tiempo especial a los niños rezagados.

Para Brinkmann, Morales y Figueroa, (1979) los maestros tienden a realizar diagnósticos apresurados sobre los problemas de aprendizaje de los niños, por lo que se recomienda que la formación docente enfatice la información y sensibilización sobre la problemática del niño rezagado.

Para Bonamigo y Pannafirme, (1980) el profesor percibe al reprobado como "defectuoso" y al no reprobado con un perfil más favorable (perseverante, inteligente, atento, disciplinado).

Un estudio realizado por Barriga y Vadelón, (1978) con el objetivo de medir el rendimiento escolar en el primer grado en cuanto a matemáticas, lenguaje y actitudes, concluyó que:

Cuanto más democrática y afectuosa es la conducta del maestro, mejor es el rendimiento de los alumnos en estas tres áreas.

Maestros con actitudes favorables al cambio, la crítica, el diálogo, la autonomía, la democracia, la cooperación y el sentido obtienen resultados positivos de sus alumnos.

A mayor capacidad verbal del docente, mayor rendimiento en lenguaje, así como a mayor capacidad numérica del docente está relacionado con un mayor rendimiento en matemáticas y lenguaje, aunque no en actitudes.

La satisfacción laboral de los docentes influye positivamente en los resultados de las tres áreas. (p. 56)

Como dijera el gran educador cubano José Martí en su estancia en México en el año 1878: "La educación es como un árbol: se siembra una semilla y se abre en muchas ramas".

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

La formación del profesorado está estrechamente ligada a la investigación didáctica y a las teorías sobre la enseñanza, de tal manera que, según sea la concepción sobre la enseñanza y su práctica, así será la propuesta para la formación del profesorado. La teoría de la enseñanza y la teoría sobre la formación del profesorado están íntimamente ligadas porque la primera condiciona un modelo de escuela y de profesor, y por tanto una concepción sobre cómo hay que formar a ese profesorado.

Desde los años 70, con el objetivo de favorecer el aprendizaje de los estudiantes, se han realizado estudios para una mejor comprensión de las características que debe tener el docente para una formación eficaz del educando. Estos se han centrado en la mejora de la práctica educativa en lo que se refiere al desempeño docente y factores que interactúan en el proceso enseñanza – aprendizaje.

Los modelos de formación se han configurado históricamente sobre la base de dos concepciones: **modelo teórico**, cuyo propósito es formar profesionales capaces de responder a las exigencias que les plantea cualquier situación académica y **modelo crítico – reflexivo**, que forma parte de un movimiento de renovación curricular y de la enseñanza más amplia, que asume la idea, como eje central de este movimiento, de “profesor – investigador”.

1.2.2.5. Modelos de formación permanente del profesorado

Siguiendo el estudio elaborado por Spark y Horsley (1990), en lo referente a la formación permanente, pueden agruparse en cinco modelos que sirven de punto de referencia:

- **Orientada individualmente**, se caracteriza por ser centrado en la persona, quien planifica y sigue las actividades de formación que considera que pueden facilitar su aprendizaje, sin un programa formal. La fundamentación se basa en el sentido común, ya que las personas aprenden muchas cosas por sí mismas de acuerdo a su estilo y ritmo de aprendizaje, determinando objetivos, estrategias y recursos. Este modelo contempla muchos aspectos positivos, no obstante la ausencia de un programa organizado debilita las posibilidades que ofrece el modelo, ya que es posible diseñar un programa sobre la base de necesidades individuales.
- **Observación/evaluación**, se caracteriza por responder a las necesidades del docente, de saber cómo está afrontando la práctica diaria para aprender de ella. La base de este modelo es que la reflexión y el análisis individual de la práctica docente puede mejorar con la observación de otros, la discusión y la experiencia en común. No es considerado como una ayuda ya que se asocia a una evaluación de pares. Tradicionalmente el paradigma de la evaluación es de “castigador” y el concepto de

retroalimentación no se internaliza como una forma de contribuir a la mejora.

- **Desarrollo y mejora de la enseñanza**, este modelo se utiliza cuando los docentes están implicados en tareas de desarrollo curricular, diseño de programas, o en general mejora de la institución y tratan con todo ello de resolver problemas generales o específicos relacionados con la enseñanza. La fundamentación de este modelo está en la concepción de que los adultos aprenden de manera más eficaz cuando tienen necesidades de conocer algo concreto o han de resolver un problema (Knowles, 1980). Esto permite que en cada situación el aprendizaje de los profesores se guíe por la necesidad de dar respuesta a las dificultades identificadas.
- **Entrenamiento**, tiene como finalidad obtener cambios significativos en las creencias, conocimientos y actuaciones de los estudiantes. En el caso de la formación de los profesionales del área de la salud está orientado al desarrollo de habilidades y competencias directamente observables. La función del docente es entrenar a los educandos para lograr un cambio de actitud en su desempeño a través de prácticas de actuación y devolución de procedimientos. El docente sigue siendo el centro del proceso enseñanza-aprendizaje, sus conocimientos, habilidades y técnicas son reproducidas en el aula y el alumno aprende por entrenamiento y retroalimentación. Todo ello avalado por las teorías conductistas de aprendizajes verificadas en los años 70 y 80 (Sparks, 1983).
- **Indagativo/investigación**, tiene énfasis en el aprendizaje, reconoce la capacidad del estudiante para plantear problemas válidos desde su propia perspectiva. En este contexto, el educando lleva a cabo una acción que moldea y modifica la situación, aprende reflexionando a partir de su propia acción en colaboración con otros, discutiendo, resolviendo problemas, construyendo conocimientos a través de sus experiencias significativas. El rol del docente es ser facilitador del proceso al otorgarles las facilidades para acceder al significado de este nuevo universo en el cual se sumergen. Este modelo comprende la relación docente-estudiante como una construcción conjunta de conocimientos a través del diálogo.

Como se mencionaba anteriormente los modelos sirven de punto de referencia y no deben considerarse cerrados en sí mismos. Pueden encontrarse en ellos estrategias y actitudes comunes, e incluso la finalidad puede ser la misma (producir una mejora en el proceso de formación de los estudiantes o en la gestión de la institución, a partir de la formación del docente), lo que cambia son las concepciones, las actitudes frente a la formación y la enseñanza.

Por otra parte, se debe tener presente que la formación que tengan los “formadores” y en consecuencia la manera de cómo desarrollan la práctica educativa, tiene un fuerte impacto sobre los educandos. En este aspecto, Ferry (1990) plantea que “el modelo pedagógico adoptado por los formadores, cualquiera que sea, tiende a imponerse como modelo de referencia de los “educandos” (p. 23), quienes reproducen procedimientos, actitudes y estilos de comportamiento desarrollado por los formadores y la institución de formación”

1.2.2.6. Características de un buen docente

Las características de buen docente que me permito poner a su consideración se estipularon en el Primer Seminario Latinoamericano de profesores de extensión agrícola que se llevó a efecto en Costa Rica (Salinas, 1997):

- Tener buen conocimiento de la materia
- Tener entusiasmo por la enseñanza y por su curso
- Preparar sus clases con anticipación, evitando la improvisación
- Ser un buen comunicador, es decir, tener habilidades para transmitir el conocimiento.
- Usar ayudas audiovisuales en la enseñanza, para hacer más eficaz su tarea de docente.
- Ser dinámico e imprimiendo dinamismo a sus clases
- Estar consciente de la responsabilidad que tiene para con los estudiantes
- Saber interpretar las necesidades de los estudiantes en sus aspiraciones generales.

- Desarrollar trabajos de investigación y escribir artículos científicos , técnicos y de divulgación.
- Usar la biblioteca sabiamente e inducir a sus alumnos a usarla y a sacar provecho de ella.
- Trabajar con los alumnos y vigilar el trabajo de estos.
- Estudiar e intercambiar ideas y experiencias (seminarios, reuniones, correspondencias, visitas a centros de investigación, etc.) para estar al día en su materia.
- Evaluar la materia de enseñanza y sus actuaciones como profesor para cumplir mejor su cometido.
- Elaborar y ejecutar un plan de automejoramiento profesional
- Ser puntual en sus horas de clase
- Ser amable, honesto y humilde
- Presentarse a las clases en buenas condiciones de higiene personal y con indumentaria adecuada. (p. 58)

Además un buen docente debe tener un proceso de formación que conduzca a los siguientes aspectos. (Salinas,1997):

- Conocimiento y dominio del potencial de las tecnologías.
- Interacción con la comunidad educativa y social en relación con los desafíos que conlleva la sociedad del conocimiento.
- Conciencia de las necesidades formativas de la sociedad.
- Capacidad de planificar el desarrollo de su carrera profesional. (p. 60)

1.2.2.7. Profesionalización de la enseñanza.

La formación docente según Chehaybar y Kuri (2003) es un proceso permanente, dinámico, integrado, multidimensional, en el que convergen, entre otros elementos, la disciplina y sus

aspectos teóricos, metodológicos, epistemológicos, didácticos, psicológicos, sociales, filosóficos e históricos, para lograr la profesionalización de la docencia.

Al surgir la necesidad de profesionalizar a los docentes se dio una mejor atención a la sociedad y esto logró el progreso de la educación, como se menciona en el documento *La Situación del Personal Docente* Unesco, (1966), que en el punto cuatro dice que “Debería reconocerse que el progreso de la educación depende en gran parte de la formación y de la competencia del profesorado, así como de las cualidades humanas, pedagógicas y profesionales de cada educador” (p. 29).

Las implicaciones de la profesionalización del docente, como bien comenta Motta (2006), tiene como objetivo hacer de la docencia una actividad profesional. Las universidades requieren de profesionales de la docencia, no sólo de profesionistas. Este trabajo se ha desarrollado fundamentalmente con programas de posgrado. Las maestrías y especialidades en el área de educación, principalmente las orientadas a mejorar la calidad de la docencia, han sido la principal herramienta para la profesionalización del docente.

De ahí la importancia que las instituciones de educación superior mejoren el proceso de enseñanza – aprendizaje, y en consecuencia mejorar la calidad académica de los futuros profesionales que se integrarán a la comunidad.

Una vez que se tengan los simientes de la profesionalización del docente tendremos como resultado una enseñanza a nuestros alumnos de calidad, enseñanza que nos ayudara a enfrentar con éxito los problemas que el mundo presenta día a día.

El tema profesionalización de la educación en el Ecuador, se puede apreciar cuando al expedirse la LOEI, hubieron nuevos cambios la organización en el sistema educativo, la carrera y escalafón docente, los derechos y obligaciones del Estado, docentes, alumnos, comunidad educativa y hasta familia, entonces a nivel educativo son varios los factores y actores que contribuyen a alcanzar una enseñanza de calidad, con calidez, con el apoyo de nuevas tecnologías de la información y nuevas herramientas para la docencia y la pedagogía.

Pero hay un aspecto fundamental que debe ser observado dentro de la educación y tiene que ver con la formación en valores, puesto que no puede existir un docente con unas excelentes características como educador, pero pobre en valores éticos y morales. En la actualidad, hay una generalizada deficiencia de valores en la sociedad, que ha sido

influenciada por fenómenos como la globalización, la tecnología, el acceso a información de toda índole, donde las necesidades materiales y el conocimiento han ocupado lugares estelares y los aspectos morales han sido relegados, por ello es necesario el rescate de la formación en valores no solo para los alumnos sino para docentes, pues ellos son el espejo y el reflejo no solo para los estudiantes, sino para la sociedad en general.

1.2.3. Análisis de la tarea educativa

1.2.3.1. La función del gestor educativo

Veciana (2002) define a la función directiva como “un proceso dinámico de una persona sobre otra u otras personas que orientan su acción hacia el logro de metas y objetivos compartidos, de acuerdo con la toma de decisiones que le confiere su poder” (p. 35).

Según Mark Moore (2002), el gestor es “un creador de valor público”, es decir, tiene la capacidad de ofrecer un servicio de calidad a los ciudadanos para mejorar sus condiciones de vida e incidir en el desarrollo local, regional o nacional.

Por su parte, Kotter (1997) considera que el gestor es quien dirige la planificación de todos los procesos en una organización. Es un *buen gestor* del tiempo y las acciones que conducen a la consecución de los objetivos, es capaz de elaborar y gestionar presupuestos y de hacer seguimiento de las finanzas. Un gestor sabe que dirigir es organizar, es decir, sabe crear estructuras en el plano formal de la organización, dotarlas de personal cualificado y definir con claridad perfiles y roles, facilitar los recursos para que el personal trabaje con sentido de logro.

El gestor educativo tiene tres esferas de gestión interrelacionadas:

La gestión estratégica: Es la capacidad del gestor para realizar análisis situacionales de la institución y su entorno, que le permiten evaluar la gestión de la organización y sus resultados para transformar y reformular el horizonte institucional, los planes, los procesos, o las acciones implementadas.

La gestión del entorno político: Es la relación del gestor en los contextos internos y externos mediante el uso inteligente de la persuasión y el ejercicio legítimo del poder como una acción que permite la participación, el consenso, la autorización, el apoyo, la colaboración y la obtención de recursos.

La gestión operativa: Es la capacidad del gestor para hacer que la organización o institución actúe eficaz y eficientemente en el cumplimiento de los objetivos propuestos y asuma la responsabilidad por los resultados alcanzados. Tradicionalmente en esta esfera es donde se ha concentrado la actuación del gestor educativo, pero realmente se requiere una gestión integral que articule lo estratégico, lo político y lo operativo.

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.

Por su parte, Álvarez, (2005) respecto al gestor educativo como líder transformacional, destaca las siguientes características:

- Capacidad de construir un “liderazgo compartido” fundamentado en la cultura de la participación: crea condiciones para que sus seguidores colaboren con él en la definición de la misión, les hace partícipe de su visión y crea un consenso sobre los valores que deben dar estilo a la organización.
- Considera “el trabajo en equipo” como una estrategia importante que produce la sinergia necesaria para conseguir mejores resultados en la organización.
- Dedicar tiempo y recursos a la “formación continua” de sus colaboradores como medio fundamental del crecimiento personal y busca la forma de comprometerlos en la aplicación de nuevas tecnologías a su trabajo.
- El líder transformacional considera que desempeña un rol simbólico de autoridad que le permite ser el “representante institucional” de la organización y, como tal, debe dar ejemplo de trabajo duro, disponibilidad y honestidad en sus actuaciones, que deben ser coherentes con la visión, misión y valores de la organización.

1.2.3.2. La función del docente

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

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

Para Díaz (2002) el tema de la función que desempeña el docente ha sido tratado desde diversos puntos de vistas como son; administrativas, pedagógicas, sociales, políticas. Y esto ha generado debates en diferentes aspectos. En su forma ha sido predominantemente, de cariz administrativo y en su contenido de orientación tradicional sobre la función del docente, la misma que siempre ha sido impregnado de creencias y valores como la de apostolado.

Ortega (1990) manifiesta que se ha originado un concepto y una cultura de lo profesional de funciones y cualidades docente basado en la idealización social de la función del docente, alejado de lo que realmente era el problema del profesorado y lo único que hacía es dar un valor místico a su función.

En la Ley Orgánica de Educación Intercultural en el Art 11 están definidas las obligaciones de los docentes, dentro de las cuales podemos indicar las siguientes:

- Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa.
- Dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, para superar el rezago y dificultades en el aprendizaje y en el

desarrollo de competencias, capacidades, habilidades y destrezas.

- Promover en los espacios educativos una cultura de respeto a la diversidad y de erradicación de concepciones y prácticas de las distintas manifestaciones de discriminación así como de violencia contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa, preservando además el interés de quienes aprenden sin anteponer sus intereses particulares;
- Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general.

1.2.3.3. La función del entorno familiar

Díaz(2004) manifiesta que los estudiosos de la función de producción educativa no dudan en admitir el papel fundamental que tiene el entorno familiar de los estudiantes como factor determinante de los resultados de la escuela, debido a que es en el seno familiar donde se crean mucha de las condiciones necesarias para que los individuos obtengan el mayor partido posible de la educación formal. En concreto es en el ambiente familiar donde se adquieren la estructura verbal, las actividades positivas hacia el papel de la escuela.

Sostiene Díaz (2012) que la escuela tiene la máxima responsabilidad en la educación y formación de las nuevas generaciones, conjuntamente con la familia y la comunidad, a las que debe orientar y coordinar la actividad educativa durante la vida escolar.

Como institución social, la familia tiene un papel protagónico, pues es, el grupo primario donde interactúa el ser humano, en el que aparecen los primeros y más fuertes lazos afectivos. El ser humano inicia su proceso socializador en la familia donde se producen los aprendizajes básicos para su inserción social, y en este contexto juega un papel importante la comunicación como proceso esencial de toda actividad humana.

Gómez (2007) considera que la orientación familiar es un proceso de ayuda de carácter multidisciplinario, sistémico y sistemático dirigido a la satisfacción de las necesidades de cada uno de los miembros de la familia. Es un sistema de influencias socioeducativas

encaminado a elevar la preparación de la familia y brindar estímulo constante para la adecuada formación de su descendencia.

Con lo antes mencionado la Ley Orgánica de Educación Intercultural, en el Art. 13 establece una serie de obligaciones para los padres y madres de familia o representantes de los estudiantes de los cuales se pueden mencionar los siguientes:

- Apoyar y hacer seguimiento al aprendizaje de sus representados y atender los llamados y requerimientos de las y los profesores y autoridades de los planteles;
- Participar en la evaluación de las y los docentes y de la gestión de las instituciones educativas;
- Propiciar un ambiente de aprendizaje adecuado en su hogar, organizando espacios dedicados a las obligaciones escolares y a la recreación y esparcimiento, en el marco del un uso adecuado del tiempo;
- Participar en las actividades extracurriculares que complementen el desarrollo emocional, físico y psico-social de sus representados y representadas;
- Apoyar y motivar a sus representados y representadas, especialmente cuando existan dificultades en el proceso de aprendizaje, de manera constructiva y creativa.

1.2.3.4. La función del estudiante

Para Kelly (1982) el estudiante debe percatarse de la necesidad de adquirir por medio de su trabajo escolar, métodos de estudio eficaz, apreciar la necesidad de desarrollar un interés en su trabajo, captar la importancia de la atención voluntaria y comprender cuan necesaria es la abundancia de ideas claras, Su objetivo cotidiano, a medida que aumenta su eficacia en el proceso de estudio eficaz debe ser preparar su trabajo escolar en menos tiempo y obtener un grado mayor de dominio de la materia en el mismo tiempo.

El Art 8 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural muestra las obligaciones de los estudiantes en el ámbito educativo, de las cuales se mencionan a las más relevantes relacionadas con el proceso de aprendizaje:

- Asistir regularmente a clases y cumplir con las tareas y obligaciones derivadas del proceso de enseñanza y aprendizaje, de acuerdo con la reglamentación correspondiente y de conformidad con la modalidad educativa, salvo los casos de situación de vulnerabilidad en los cuales se pueda reconocer horarios flexibles;
- Participar en la evaluación de manera permanente, a través de procesos internos y externos que validen la calidad de la educación y el inter aprendizaje;
- Procurar la excelencia educativa y mostrar integridad y honestidad académica en el cumplimiento de las tareas y obligaciones;
- Comprometerse con el cuidado y buen uso, mantenimiento y mejoramiento de las instalaciones físicas, bienes y servicios de las instituciones educativas, sin que ello implique egresos económicos;
- Tratar con dignidad, respeto y sin discriminación alguna a los miembros de la comunidad educativa;
- Fundamentar debidamente sus opiniones y respetar las de los demás;
- Respetar y cumplir los códigos de convivencia armónica y promover la resolución pacífica de los conflictos;
- Denunciar ante las autoridades e instituciones competentes todo acto de violación de sus derechos y actos de corrupción,

cometidos por y en contra de un miembro de la comunidad educativa.

1.2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprender

Setubal(1996) sostiene que la reflexión sobre qué es enseñar y qué es aprender, se necesita considerar que el ser humano no es pasivo ni nace formado, pero si está en un proceso constante de transformación, y se va constituyendo como sujeto en la medida que se integra con el medio que lo rodea. En la interacción que el alumno establece con el maestro, con otros alumnos y con el conocimiento, él va componiendo y ampliando su repertorio de significados, construyendo para sí, su propio conocimiento.

Para Villatoro (2010) en el artículo titulado como enseñar y como aprender cita a los autores Hoffmann y Sandra (2009), los cuales indican que muchos estudiantes no se dan cuenta de que el aprendizaje progresa a través de etapas y que la memorización es solo una de ellas, una de las primeras. No basta con recordar, hay que comprender, aplicar, analizar, evaluar e incluso crear nuevo conocimiento. Los estudiantes deben ser conscientes de la existencia de estas etapas con objeto de transformarse de simples memoristas a aprendices auto-dirigidos. Cuando se presenta a los estudiantes algunas ideas sobre el meta conocimiento (pensar sobre su propio pensamiento) cambian sus actitudes sobre el aprendizaje y comienzan a aplicar estrategias de estudio más eficaces.

Las nuevas adquisiciones ocurren con la combinación de lo conocido y lo nuevo. Esto es, cada nuevo aprendizaje se efectúa a partir de conceptos, ideas, representaciones y conocimientos que los niños ya adquirieron en sus experiencias anteriores, en una relación de continuidad o de ruptura; el proceso es al mismo tiempo individual y social. Aunque cada niño sea capaz de hacer y aprender bastante a través de su propia experiencia, él es capaz de aprender más en la interacción con sus compañeros y con los adultos.

Como el maestro es responsable por la conducción del aprendizaje en la sala de clases, él debe estar atento a la importancia de la interacción, como también a otros factores que influyen en el aprendizaje y en la capacidad de aprender: la motivación, el significado y la vivencia de los que están aprendiendo, la promoción de la autoestima del alumno y los recursos didácticos.

Para Villatoro (2010), la enseñanza debe favorecer cuatro puntos: primero, la empatía; los estudiantes responden mejor cuando saben que el profesor se preocupa por ellos y por su aprendizaje, en segundo lugar, el aprendizaje activo; ya que la participación de los estudiantes facilita el aprendizaje, como tercer punto, la interacción juicioso de grupos e individuos; el aprendizaje es una actividad solitaria, sin embargo, se puede mejorar gracias al trabajo en grupo y finalmente, la potenciación del ego; hay que animar a los estudiantes a sentir que son responsables de sus propios éxitos en el aprendizaje.

De acuerdo a Setuba (1995) en el Seminario Regional llamado Formas de aprender y nuevas formas de enseñar: demandas a la formación inicial del docente cita a Schiefelbeiny manifiesta que el aprendizaje se produce cuando los alumnos discuten entre sí las tareas propuestas; cuando disponen del tiempo suficiente para aprender la tarea; cuando la tarea se relaciona con su contexto o con SUS expectativas; o cuando a los alumnos que no han aprendido totalmente la tarea, se les evalúa con intención formativa. El autor enfatiza que todas estas actividades pueden parecer simples, pero requieren maestros con buena formación y comprometidos con su labor.

En esa perspectiva, Ávalos (1994) destaca que en relación a los conocimientos del profesor y cómo ellos se desenvuelven, una de las constataciones (aunque no sea novedad) se refiere a la complejidad de destrezas cognitivas que demuestran los maestros eficientes, tales como: la capacidad de crear esquemas conceptuales que incluyen elementos sintéticos y de relación, la capacidad de raciocinio pedagógico y la capacidad de asumir pedagógicamente el conocimiento de los contenidos disciplinarios. El eje unificador de esas capacidades lo constituye la necesidad de transformar los contenidos disciplinarios en formas que, teniendo fuerza pedagógica, sean adaptables a las variaciones en características personales y de capacidad de los alumnos.

Encontrar alternativas para construir una educación fundamentada en equidad y calidad, implica acciones a nivel del sistema como un todo (autonomía y proyecto escolar, gestión democrática, etc.) sino también a nivel de la sala de clases, de modo que la creciente heterogeneidad y diversidad de los alumnos, sean respetadas e incorporadas en situaciones de enseñanza, de modo de asegurar el aprendizaje de todos los alumnos.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

2.1. Contexto

El nombre del establecimiento educativo es el Colegio Fiscal "San José de Minas", cuenta con instalaciones propias y funcionales y de moderada infraestructura, su funcionamiento depende del Acuerdo Ministerial No. 182, de fecha 22 de Mayo del 2007; se encuentra ubicado en la parroquia de San José de Minas, en el Barrio San Francisco, su dirección es calle Ernesto Erazo junto al estadio de la parroquia. El colegio lleva el nombre de la parroquia llamada así porque antiguamente encontraron minas de cobre, azufre en el barrio de Alance y con eso fue construido el Santuario de Nuestra Señora de la Caridad. La Institución educativa cuenta con 460 estudiantes entre alumnos y alumnas, pertenecientes a los sectores aledaños y son de bajos recursos económicos.

A continuación se presentan algunas tablas que muestran las características de la institución investigada:

Tabla 2 Tipo de Institución

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	25	100.0
Particular	0	0.0
Fiscomisional	0	0.0
Municipal	0	0.0
No contesta	0	0.0
TOTAL	25	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio fiscal San José de Minas
Autor: Byron Flores Mediavilla

Como se puede observar en la tabla el Colegio Fiscal San José de Minas es una institución educativa fiscal, por lo tanto es pública, gratuita, financiada en su totalidad por el Estado, es decir no tiene costo para los beneficiarios.

Tabla 3 Tipo de Bachillerato

Opción	Frecuencia	%
Bachillerato en Ciencias	25	100.0
Bachillerato Tecnico	0	0.0
TOTAL	25	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio fiscal San José de Minas
Autor: Byron Flores Mediavilla

Como se puede observar el tipo de bachillerato que ofrece en su totalidad es el bachillerato en ciencias, además como lo establece la LOEI ofrecerá una formación complementaria en áreas científico – humanísticas.

2.2. Participantes

Para la presente investigación fue necesario realizar una encuesta a los 25 docentes quienes laboran en la institución, y de esta manera poder determinar las necesidades que cuenta la Unidad Educativa en su administración, preparación de los docentes en herramientas tecnológicas; se acudió a este centro educativo, y gracias a la gran apertura y colaboración del Director se realizó la encuesta a los docentes, para obtener los resultados y proponer acciones educativas en procura de flexibilizar cambios en el ámbito de capacitaciones para todos quienes conformar esta comunidad educativa; es necesario acotar que su estructura organizacional actual depende del rectorado, vicerrectorado, inspectoría general y el departamento de orientación, para el buen desenvolvimiento de las actividades de los estudiantes.

A continuación se presentan algunas tablas que muestran las características de la población investigada:

Tabla 4 Género

Opción	Frecuencia	%
Masculino	15	60.0
Femenino	10	40.0
No contesta	0	0.0
TOTAL	25	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio fiscal San José de Minas
Autor: Byron Flores Mediavilla

Como se puede observar el 60% de los docentes es de género masculino y el 40% es de género femenino, esto contrasta con el análisis estadístico realizado por la ESPOL en el 2003 que nos dice que el 38.76% son hombres y el 61.24% son mujeres es decir que la población de docentes mayoritaria es la femenina.

Tabla 5 Estado civil

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	8	32.0
Casado	16	64.0
Viudo	0	0.0
Divorciado	0	0.0
No contesta	1	4.0
TOTAL	25	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio fiscal San José de Minas
Autor: Byron Flores Mediavilla

Como se puede observar un 64% de los docentes son casados y el 32% son solteros, una de las causas que se puede determinar es que la mayoría de los docentes pasan los 30 años de edad, como lo establece la tabla No. 5.

Tabla 6 Edad

Opción	Frecuencia	%
De 20 - 30 años	6	24.0
De 31 - 40 años	7	28.0
De 41 - 50 años	5	20.0
De 51 - 60 años	2	8.0
De 61 - 70 años		0.0
Más de 71 años		0.0
No Contesta	5	20.0
TOTAL	25	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio fiscal San José de Minas
Autor: Byron Flores Mediavilla

Como se puede observar el 28% de los docentes oscilan entre el 31 y 40 años, el 20% oscilan los 41 y 50, y tan solo un 24% están entre los 20 y 30 años, lo que podemos concluir que en el centro educativo existe experiencia por parte de los docentes por cuanto un total del 56% de los docentes son mayores de 30 años, y a esa edad ya se posee experiencia laboral por lo menos de uno 5 años.

Tabla 7 Cargo que desempeña

Opción	Frecuencia	%
Docente	24	96.0
Tecnico docente	0	0.0
Docente con funciones administrativas	1	4.0
No contesta	0	0.0
TOTAL	25.0	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio fiscal San José de Minas
Autor: Byron Flores Mediavilla

Como se puede observar un 96% desempeña el cargo de docente y tan solo un 4% es docente que cumple funciones administrativas, esto es muy beneficioso para la investigación que se realizó por cuanto se puede establecer las verdaderas necesidades de formación de los docentes, en lo referente a la institución educativa este aspecto le fortalece por cuanto los docentes no se distraen con otras actividades paralelas a su función.

Tabla 8 Tipo de relación laboral

Opción	Frecuencia	%
Contratacion indefinida	7	28.0
Nombramiento	11	44.0
Contratacion ocasional	7	28.0
Reemplazo	0	0.0
No contesta	0	0.0
TOTAL	25	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio fiscal San José de Minas
Autor: Byron Flores Mediavilla

Como se puede observar un 44% tiene una relación laboral por nombramiento, un 28% por contratación indefinida y por ultimo un 28% la relación laboral es contratación ocasional, por lo tanto se puede establecer que en la gran mayoría, esto es un 71% tienen estabilidad laboral, pero es preocupante que un 28% tenga un contrato ocasional ya que código de trabajo, establece que estos contratos es para establecer necesidades emergentes o extraordinarias y cuya duración no excederá de treinta días al año, entonces la pregunta es que pasar con estos docentes cuando se termine el contrato?.

Tabla 9 Tiempo de dedicación

Opción	Frecuencia	%
Tiempo completo	25	100.0
Medio Tiempo	0	0.0
Por horas	0	0.0
No contesta	0	0.0
TOTAL	25.0	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio fiscal San José de Minas
Autor: Byron Flores Mediavilla

Se puede observar los docentes le dedican el 100% del tiempo a la actividad educativa, esto se puede deberse a que en la parroquia donde se encuentra ubicado este centro educativo no existen otras instituciones educativas que labore en el horario diurno y nocturno, y para buscar otro empleo en la ciudad de Quito les tomaría dos horas de viaje para poder llegar a la institución educativa.

2.3. Diseño y métodos de investigación

La presente investigación fue de tipo investigación – acción, sus características generan conocimiento y producen cambios, en ella coexisten en estrecho vínculo, el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles. La investigación-acción se produce dentro y como parte de las condiciones habituales de la realidad que es objeto de estudio, uno de sus rasgos más típicos es su carácter participativo: sus actores son a un tiempo sujetos y objetos del estudio(Hernández & Fernández,2006). Tiene las siguientes características:

- Es un estudio transversal puesto que se recogen datos en un momento único.
- Es exploratorio, debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial, en dónde, se observa y luego a través de un cuestionario aplicado a los docentes investigados se obtienen datos relevantes para el estudio, en este caso la información se obtuvo de los docentes quienes contribuyeron a proporcionar los datos, que nos pueda ayudar para proponer cambios relevantes.
- Es descriptivo, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario; por medio del vaciado de datos se realizará un análisis describiendo cada uno de ellos proponiendo las soluciones, para esto utilizaremos el programa Excel para la realización de las tablas y gráficos.

2.3.1. Diseño de la investigación

El proceso a desarrollar en la presente investigación, como parte del diseño metodológico, estuvo basado en un enfoque cuantitativo (datos numéricos) que luego fue tabulado y presentado en tablas estadísticas, ameritó la utilización de métodos de orden cualitativo, puesto que se buscó determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los actores investigados, los docentes de bachillerato, para en función de su experiencia y vivencia, establecer puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las reales necesidades de formación.

2.3.2. Métodos de la investigación

La investigación se desarrolló aplicando el método descriptivo, utilizando como instrumentos de recolección de datos: la encuesta y la observación, considerados como medios idóneos

de registro de datos, para el presente trabajo de indagación y su aplicación de la propuesta de mejora en el Colegio Fiscal San José de Minas.

La encuesta al ser una técnica cuantitativa de investigación social mediante la consulta a una muestra representativa de la población me permitió obtener información relacionada con datos específicos, cuyos resultados contribuirán al cumplimiento de los objetivos propuestos.

La observación fue de campo porque es el recurso principal de la observación descriptiva; se realizó en el lugar en donde ocurren los hechos investigados, fue investigación directa porque como investigador se interrelacionó con los docentes y con el hecho a investigar.

Sobre la base del método cualitativo he recurrido a la recolección de datos a través de la encuesta, con el apoyo de un cuestionario elaborado con preguntas específicas para la obtención de respuestas concretas que me permitieron la tabulación, análisis e interpretación de los resultados que contribuirán a mejorar la Institución en el sistema educativo.

2.4. Técnicas e instrumentos de investigación

El presente trabajo de investigación se apoyó en las encuestas proporcionadas por la Coordinación de la Universidad Técnica Particular de Loja, las tablas elaboradas por el maestrante y las técnicas de investigación científica.

Los objetivos de estos instrumentos fueron:

- Obtener información de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Fiscal San José de Minas de la provincia de Pichincha de la ciudad de Quito, periodo 2012-2013, mediante la aplicación de encuestas a los docentes de la Institución.
- Conocer las fortalezas y debilidades de la Institución a fin de buscar un plan de mejora para optimizar la actual situación educativa del plantel.

2.4.1. Técnicas de investigación

Para evaluar el desempeño profesional docente se aplicaron encuestas a los docentes, para evaluar el desempeño profesional, personal y su influencia frente a los estudiantes.

2.4.2. Instrumentos de investigación

Encuesta.- En el campo de la investigación la encuesta alude a un procedimiento mediante el cual los sujetos brindan directamente información al investigador. En este sentido se incluye la encuesta como técnica llamada de reporte personal ya que son las personas la que nos proporcionan la información.

- La investigación por encuesta es propicia cuando se requiere obtener un conocimiento de colectivos o clases de sujetos como en la presente investigación lo estamos haciendo.
- La finalidad del cuestionario es obtener información de manera sistemática y ordenada respecto de lo que las personas son, hacen, opinan, piensan, sienten, esperan, desean , aprueban o desaprueban, respecto del tema objeto de la investigación.
- Es una manera versátil, flexible y relativamente barata de obtener información respecto a un problema. Básicamente una encuesta incluye el pedir sugerencias, ideas y comentarios a una muestra representativa de la población de interés. Esto permite hacer predicciones acerca de cómo piensa toda esta población sobre cualquier asunto específico. Su objetivo es obtener información con respecto a un problema específico.
- Este instrumento de investigación no fue aplicado en el colegio fisca I Nacional San José de Minas por cuanto se les aplico el cuestionario que fue facilitado por la Universidad Técnica Particular de Loja.

La observación directa.- Es aquella en la cual el investigador puede observar y recoger datos mediante su propia observación. Este tipo de observación puede ser intersubjetiva cuando es basada en el principio de observaciones repetidas de las mismas respuestas por el mismo observador pueden producir los mismos datos y la observación intersubjetiva, que expone observaciones repetidas de las mismas respuestas por observadores diferentes datos.

La observación se utilizó en la visita a la institución educativa investigada, y permitió contemplar y examinar atentamente el trabajo de las docentes así como mientras se aplicaban los diferentes instrumentos de investigación.

Lectura.- La técnica de la lectura es la más utilizada ya que para realizar, mapas conceptuales, organizadores gráficos, o cualquier tipo de trabajo es menester que el docente o el estudiante realice lecturas comprensivas de los temas que van hacer investigados, por ejemplo en el presente trabajo de investigación la lectura es la técnica más utilizada por cuanto la información se extrae de algunos textos, revistas, publicaciones de varios autores y de sitios de internet.

Mapas conceptuales.- Es una herramienta que posibilita organizar y representar de manera gráfica y mediante un esquema el conocimiento. Este instrumento de investigación se utilizó para mejorar los procesos de comprensión y síntesis en la construcción del marco teórico.

Organizadores gráficos.-Es una representación visual de conocimientos que presenta información rescatando aspectos importantes de un concepto o materia dentro de un esquema usando etiquetas. Este instrumento de investigación fue aplicado en la elaboración del marco teórico.

2.5. Recursos

Para esta investigación se contó con los siguientes recursos:

2.5.1. Talento Humano

El talento humano que intervino en esta investigación es el siguiente:

- El director del centro educativo que dio la autorización respectiva para desarrollar la presente investigación.
- El personal docente de la institución educativa, quien contribuyó a proporcionarnos la información actual por medio del cuestionario de preguntas.

A continuación se presentan una tabla que señala el nivel de formación más alto que posee tanto el género masculino como femenino.

Tabla 10 Señale el nivel más alto de formación que posee

Opción	Genero			
	Femenino		Masculino	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Bachillerato	1	4.0	1	4.0
Nivel tecnico o tecnologico superior	0	0.0	12	48.0
Lic, Ing. Eco, Arq, etc (3er nivel)	9	36.0	0	0.0
Especialista (4to nivel)	0	0.0	0	0.0
Maestria (4° nivel)	0	0.0	0	0.0
PHD (4° nivel)	0	0.0	0	0.0
Otro Nivel	0	0.0	1	4.0
No contesta	0	0.0	1	4.0
TOTAL	10	40.0	15	60.0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio fiscal San José de Minas

Autor: Byron Flores Mediavilla

Como se puede observar el género femenino tiene un nivel de formación de tercer nivel esto es un 36% y el género masculino tiene un nivel de formación de tercer nivel del 48%, estas cifras son preocupante por cuanto la LOEInos habla de 10 categorías escalafonarias y cuatro categorías nos obligan título de cuarto nivel, por lo que se ven en la necesidad imperiosa de prepararse en posgrados, también podemos determinar que el género masculino posee en mayor porcentaje pero esto se debe a que en esta institución educativa el género masculino corresponde al 60% como lo establece la tabla No. 1 y por último concluyo que esto se debe a que no existe mayores incentivos para los docentes que estudian carreras de cuarto nivel o que estén interesados en hacerlo.

2.5.2. Materiales

Para la ejecución de la presente investigación se requirió de los siguientes materiales:

- Computador.
- Impresora.
- Papel bond.
- Encuestas enviadas por el tutor.
- Esferográficos, lápices, borradores, marcadores
- Material de oficina.

2.5.3. Económicos

Para la investigación se utilizaron recursos económicos que se detallan a continuación:

Tabla 11 Presupuesto

RECURSOS	COSTO TOTAL
Transporte	30.00
Copias	15.00
Hojas	3.00
Internet	30.00
Tinta de cartuchos	30.00
Impresión	15.00
Anillado	4.00
Empastado	20.00
Respaldo magnético	5.00
Reproducción de ayudas	5.00
Refrigerio	30.00
Total	187.00

Autor:Byron Flores Mediavilla

2.6. Procedimiento

Para la elaboración de esta investigación se realizó el siguiente procedimiento:

En primer lugar se seleccionó el establecimiento educativo que pueda brindar las facilidades para la realización de la investigación y que número de docentes requeridos. Inmediatamente se procedió a realizar los oficios pertinentes para poder realizar la visita al centro educativo y explicarles de qué se trata la investigación.

Obteniendo la autorización respetiva por parte del rector del colegio, se estableció el día y la hora en la que van a estar reunidos los docentes y así me puedan colaborar llenando los cuestionarios de necesidades de formación de bachillerato que facilitó la Universidad Técnica Particular de Loja.

Una vez recolectada la información se procedió a tabular la de acuerdo a las tablas establecidas en una matriz de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Una segunda etapa fue la investigación minuciosa de los contenidos que se tenía que desarrollar para cumplir con el objetivo del marco teórico para lo cual se consultó en una

gran gama de libros académicos, revistas, diarios y en sitios del internet con relevancia académica.

Una vez clasificada las tablas en cada uno los parámetros establecidos como necesidades formativas, análisis de la formación y los cursos de formación, aplicando los conocimientos adquiridos proponemos las conclusiones y recomendaciones de la investigación y por último un curso de formación para de esta manera poder aportar y formular soluciones para contribuir al desarrollo del sistema educativo.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados de las encuestas para el diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Fiscal San José de Minas, con la interpretación mediante gráficos elaborados con el programa Microsoft Excel.

Los resultados son presentados en orden, tomando en cuenta el actual sistema educativo de la institución educativa, aplicadas a las necesidades de los profesores de bachillerato.

3.1. Necesidades formativas

Resultados de las encuestas realizadas a los docentes del Colegio Nacional San José de Minas, para verificar las necesidades que cuentan en la formación de estudiantes de bachillerato.

A continuación se presentan algunas tablas que muestran las necesidades formativas de los docentes investigados:

Tabla 12 Su titulación tiene relación con al ámbito educativo

Opción	Frecuencia	%
Licenciado en educación (diferentes menciones)	22	88.0
Doctor en Educación	0	0.0
Psicologo educativo	0	0.0
Psicopedagogo	0	0.0
Otra Ambito	3	12.0
No contesta	0	0.0
TOTAL	25	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio fiscal San José de Minas
Autor: Byron Flores Mediavilla

En la tabla se nos demuestra que un 88% de los docentes tiene relación su título con el ámbito educativo ya que son licenciados en educación y tan solo un 12% no tiene relación con la función que cumple. Esto se puede dar ya que la institución educativa está ubicada en el sector rural y la mayoría de poseer algún especialidad le dejan en el sector urbano, pero a pesar de esto podemos darnos cuenta que el 88% de los docentes conocen de temas educativos y como cumplir como el con el objetivo de enseñanza aprendizaje.

Tabla 13 Su titulación tiene relación con otras profesiones

Opción	Frecuencia	%
Ingeniero		0,0
Arquitecto		0,0
Contador		0,0
Abogado		0,0
Economista		0,0
Médico		0,0
Veterinario		0,0
Otras profesiones		0,0
No contesta	25	100,0
TOTAL	25	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio fiscal San José de Minas
Autor: Byron Flores Mediavilla

En la tabla se nos demuestra que el 100% no contesto a la pregunta su la titulación tiene relación con otras profesiones y esto tiene relación con la tabla que le antecedió en la cual nos indicaba que el 88% son licenciados en educación es decir tienen relación con el ámbito educativo.

Tabla 14 Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con

Opción	Frecuencia	%
Ambito Educativo	0	0.0
Otros ambitos	0	0.0
No contesta	25	100.0
TOTAL	25	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio fiscal San José de Minas
Autor: Byron Flores Mediavilla

En esta tabla se observa que ninguno de los 25 docentes no contestaron , por lo que podemos decir que no posee título de posgrado, a pesar que en el país se han registrado 54.909 títulos de maestría hasta marzo del 2013, según la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (Senescyt). Pero de ellos, únicamente 19.304 profesionales ejercen la docencia. En la actualidad es imperiosa la necesidad de estudiar un posgrado pero más importante de ejercer los conocimientos adquiridos, estos conocimientos no existen en esta institución educativa.

Tabla 15 Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel

Opción	Frecuencia	%
Si	18	72.0
No	0	0.0
No contesta	7	28.0
TOTAL	25	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio fiscal San José de Minas
Autor: Byron Flores Mediavilla

En esta tabla se observa que un 72% le resulta atractivo obtener un título de cuarto nivel, es decir que a 18 docentes de los 25 les interesa estudiar, esto demuestra que quieren superarse y adquirir nuevos conocimientos. Que les ayudara aportar un factor diferenciador con el resto de personas que optan a un puesto de trabajo, sobre todo con las que se mueven en el ámbito profesional.

Tabla 16 En qué le gustaría capacitarse

Opción	Frecuencia	%
Maestría	15	60.0
PhD	3	12.0
No contesta	7	28.0
TOTAL	25	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio fiscal San José de Minas
Autor: Byron Flores Mediavilla

En esta tabla se observa que a los docentes les gustaría capacitarse y tener la titulación de una maestría en un porcentaje del 60% y a 3 docentes (12%) les gustaría obtener un PhD, lo que demuestra un buen ánimo para estudiar posgrados lo que permite ampliar los conocimientos y habilidades, además se puede considerar que los docentes fiscales que quieran acceder a cargos directivos de rectores y directores, deberán acreditar por lo menos estar en la categoría "D" y esto es poseer títulos de posgrados según lo establece la LOEI

Tabla 17 Para usted es importante seguir capacitándose

Opción	Frecuencia	%
Si	22	88.0
No	1	4.0
No contesta	2	8.0
TOTAL	25	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio fiscal San José de Minas

Autor: Byron Flores Mediavilla

En esta tabla se observa que un 88% de los docentes les interesa seguir capacitándose en temas educativos, este porcentaje es alto y nos demuestra que están prestos a recibir seguir capacitando ya sea porque un posgrado le provee de oportunidades por adquirir más conocimiento para desenvolverse en el área educativa de una manera más eficiente y profesional.

Tabla 18 Cómo le gustaría recibir la capacitación

Opción	Frecuencia	%
Presencial	9	30.0
Semipresencial	7	23.3
A distancia	4	13.3
Virtual-Internet	10	33.3
Presencial y Semipresencial	0	0.0
Semipresencial y Distancia	0	0.0
Distancia y Virtual	0	0.0
TOTAL	30	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio fiscal San José de Minas

Autor: Byron Flores Mediavilla

En esta tabla se observa que la capacitación que les gustaría recibir es de una forma virtual en un porcentaje del 33,3% y semi presencial a un 23%, lo que demuestra que se hace imposible estudiar presencial por la distancia que existe desde la parroquia de San José de Minas hasta la ciudad de Quito que es donde se encuentran las universidades más cercana, el tiempo estimado en vehículo es de dos horas.

Tabla 19 Si prefiere cursos presenciales o semi presenciales en qué horario le gustaría capacitarse

Opción	Frecuencia	%
De lunes a viernes	1	4.0
Fines de semana	20	80.0
No contesta	4	16.0
TOTAL	25	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio fiscal San José de Minas

Autor: Byron Flores Mediavilla

En esta tabla se observa que les resulta atractivo estudiar los fines de semana a un 80%, esto se debe que los docentes de lunes a viernes están cumpliendo con sus labores de docentes en el Colegio fiscal San José de Minas.

Tabla 20 En que temáticas le gustaría capacitarse

Opción	Frecuencia	%
Pedagogía	9	10.1
Teorías del aprendizaje	6	6.7
Valores y Educación	5	5.6
Gerencia/Gestion educativa	4	4.5
Psicopedagogia	8	9.0
Metodos y recursos didacticos	8	9.0
Diseño y recursos didacticos	8	9.0
Evaluación del aprendizaje	8	9.0
Políticas educativas para la administración	2	2.2
Temas relacionados con las materias a su cargo	9	10.1
Formación en temas de mi especialidad	7	7.9
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	9	10.1
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	6	6.7
TOTAL	89	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio fiscal San José de Minas

Autor: Byron Flores Mediavilla

En la tabla se observa que les gustaría capacitarse en pedagogía en un 10,1% en métodos de recursos didácticos a un 9%, psicopedagogía en un 9% en nuevas tecnologías aplicadas a la educación a un 10.1% esta variedad de capacitaciones que les gustaría recibir refleja la variedad de inclinaciones que tienen a diferentes temáticas pero las de mayor ponderación son el pedagogía, en nuevas tecnologías aplicadas a la educación y en estas temáticas es donde se tiene que trabajar por el interés que presentan los docentes.

Tabla 21 Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite

Opción	Frecuencia	%
Falta de tiempo	13	31.7
Altos costos de los cursos o capacitaciones	4	9.8
Falta de información	10	24.4
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	7	17.1
Falta de temas acordes con su preferencia	7	17.1
No es de su interes la capacitación profesional	0	0.0
Aparicion de nuevas tecnologías	0	0.0
Falta de cualificación profesional	0	0.0
Necesidades de capacitación continua y permanente	0	0.0
Actualización de leyes y reglamentos	0	0.0
Requerimientos personales	0	0.0
TOTAL	41	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio fiscal San José de Minas

Autor: Byron Flores Mediavilla

En esta tabla se observa que la falta de tiempo y la falta de información son los mayores obstáculos que tienen que enfrentar para que no poder capacitarse, en un porcentaje del 31% y 24% respectivamente, la falta de información se debe a que no cuentan con una tecnología de punta , solo en ciertos partes cuentan con el servicio de internet, además los centros educativos que ofrecen los estudios de posgrado no van ofertar estos servicios a estas instituciones educativas, la falta de tiempo se puede dar a que ellos cumplen la docencia a tiempo completo.

Tabla 22 Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones

Opción	Frecuencia	%
La relacion del cursos con la actividad docente	17	45.9
El prestigio del ponente	4	10.8
Obligatoriedad de asistencia	0	0.0
Favorece mi ascenso profesional	9	24.3
La facilidad de horarios	0	0.0
Lugar donde se realiza el evento	1	2.7
Me gusta capacitarme	6	16.2
TOTAL	37	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio fiscal San José de Minas

Autor: Byron Flores Mediavilla

En esta tabla se observa que a un 45,9 % de los docentes el motivo que asiste a los cursos y capacitaciones es relacionado a la actividad docente un 24,3% favorece a cursos referente asensos profesionales y se establece que a un 16,2% les gusta capacitarse en general, estos resultados me indica que a la mayoría de los docentes les gusta capacitarse en temas inherentes a la actividad del docente por cuanto al adquirir mayores conocimientos en sus áreas y podrán desarrollar un trabajo más eficiente y profesional.

Tabla 23 Cuáles considera Ud. Son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones

Opción	Frecuencia	%
Aparición de nuevas tecnologías	15	30.6
Falta de cualificación profesional	4	8.2
Necesidades de capacitación continua y permanente	13	26.5
Actualización de leyes y reglamentos	8	16.3
Requerimientos personales	8	16.3
No contesta	1	2.0
TOTAL	49	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio fiscal San José de Minas

Autor: Byron Flores Mediavilla

En la tabla se observar que los docentes consideran que los motivos por lo que se imparten los cursos y/o capacitaciones son en un 30,6% las nuevas tecnologías, y en un 26,5% necesidades de capacitación continua y permanente. Con esto nos podemos dar cuenta que los docentes siempre tienen que están innovando en temas de tecnología y deben estar en capacitaciones permanentes ya que en el mundo que vivimos el docente que no sabe manejar las nuevas tecnologías se le considera un analfabeto digital, y por otro lado la capacitación tienen que ser continúa y permanente para ir profundizando conocimientos en diferentes temas que nos ayuden que sea una educación de calidad.

Tabla 24 Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación

Opción	Frecuencia	%
Aspectos teoricos	0	0.0
Aspectos tecnicos/practicos	7	28.0
Ambos	18	72.0
No contesta	0	0.0
TOTAL	25	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio fiscal San José de Minas

Autor: Byron Flores Mediavilla

Los aspectos que los docentes consideran de mayor importancia en el desarrollo de un curso y/o capacitación son en los aspectos teóricos y prácticos en un 72 %, lo que demuestra que tanto conocer la teoría, es decir la parte doctrinaria, los pensamientos de diferentes autores, es muy importante pero ello debe estar relacionado a lo práctico, que ahí es donde verdaderamente se ponen en conocimiento los principios filosóficos que nos habla la teoría. Un porcentaje del 28% dice que es importante los aspectos teóricos/prácticos.

3.2. Análisis de la formación

3.2.1. La persona en el contexto formativo

Tabla 25 En lo relacionado en su práctica pedagógica

<i>La persona en el contexto formativo</i>	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
1. Percibe con facilidad los problemas de los estudiantes	1	0	7	9	8	0	25
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	0	2	5	8	10	0	25
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)	0	4	6	8	7	0	25
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza del bachillerato	0	3	7	10	5	0	25
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y el rendimiento en el	0	0	5	11	9	0	25
6. Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el /los directivo/s de la institución educativa	1	3	6	8	7	0	25
7. Conoce las herramientas /elementos utilizados por los directivos para planificar actividades para la institución educativa	1	5	4	8	7	0	25
TOTAL	4	19	43	66	58	0	25

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio fiscal San José de Minas

Autor: Byron Flores Mediavilla

En la tabla se observa una variedad de preguntas todas relacionadas a la persona en el contexto formativo, además se observa que existe un rango del uno al cinco en donde 1 es la menor calificación y 5 la máxima calificación, en la cuantificación total se determina que el rango número 1 alcanza el 2,9% de docentes que poseen mínimos conocimientos en su práctica pedagógica, en el rango 2 un 10%, en el rango 3 un 22,6%, en el rango 4 un 34,7% y en el rango 5 un 30,5% de docentes que dominan las practicas pedagógicas, en definitiva un 87,8% de los docentes tienen buenos conocimientos en poder percibir los problemas de los estudiantes, analizar los factores que condicionan la calidad de la enseñanza de bachillerato, conocer las herramientas utilizados por los directivos para planificar actividades para la institución educativa.

3.2.2. La organización y la formación

A continuación se presentan algunas tablas que muestran la organización y la formación que tienen las personas investigadas:

Tabla 26 La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años

Opción	Frecuencia	%
Si	7	28.0
No	18	72.0
No contesta	0	0.0
TOTAL	25	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio fiscal San José de Minas

Autor: Byron Flores Mediavilla

En esta tabla se observa que un 72% dice que no le han proporcionado cursos en los últimos años la institución educativa y solo el 28% nos dice que si le ha proporcionado, a lo cual decimos que algunos docentes si han recibido una capacitación, pero su gran mayoría no lo ha hecho esto se puede dar algunos aspectos como es la falta de presupuesto de la institución, la falta de insistencia por parte de los docentes a solicitar capacitaciones.

Tabla 27 Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios

Opción	Frecuencia	%
Si	1	4.0
No	24	96.0
No contesta	0	0.0
TOTAL	25	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio fiscal San José de Minas
Autor: Byron Flores Mediavilla

En esta tabla se observa que un 98% dice que la institución no está proporcionando cursos ni seminarios, y tan solo el 4% dice que si lo está haciendo, a pesar que la ley orgánica de educación interculturalidad en los derechos de los docentes dice que tendrán “capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación” como se observa en la tabla esto no se cumple.

Tabla 28 Los cursos se realizan en función de: Áreas de conocimiento

Opción	Frecuencia	%
Areas de conocimiento	3	12.00
Necesidades de actualización curricular	2	8.00
Leyes y reglamentos	3	12.00
Asignaturas que suted imparte	1	4.00
Reforma curricular	1	4.00
Planificación y programación curricular	1	4.00
No contesta	14	56.00
TOTAL	25	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio fiscal San José de Minas
Autor: Byron Flores Mediavilla

En esta tabla se observa que un 12% dice los cursos se lo realizan en función del área de conocimiento, un 12% en leyes y reglamentos un 8% en necesidades de actualización curricular y un 56% no contesta, se puede ver claramente que no saben que necesidades de formación tienen los docentes, por lo cual este trabajo de investigación les da las pautas para saber que hacer a los directivos, ya que un porcentaje del 56% que no responda significar que no les proporcionan capacitaciones como lo establece la tabla anterior.

Tabla 29 Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente

Opción	Frecuencia	%
Siempre	1	4.0
Casi siempre	3	12.0
A veces	13	52.0
Rara vez	7	28.0
Nunca	1	4.0
No contesta	0	0.0
TOTAL	25	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio fiscal San José de Minas

Autor: Byron Flores Mediavilla

En esta tabla se observa que un 52% dice que a veces los directivos fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente. Un 28% menciona que rara vez, un 12% que casi siempre y un 4% que nunca, a lo cual se dice que fomentar solo a veces o rara vez la formación permanente de los docentes hace daño a una institución educativa e impide los avances, a pesar que la ley orgánica de educación interculturalidad dice que los derechos de los docentes es tener una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes;

Tabla 30 En lo relacionado a su práctica pedagógica

La organización y la formación	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
1. Describe las funciones y cualidades del tutor	0	1	5	9	10	0	25
2. Conoce técnicas básicas para la investigación del aula	0	7	6	8	4	0	25
3. Conoce diferentes técnicas de enseñanzas individualizadas y grupal	0	1	11	10	3	0	25
4. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como la ayuda a la tarea del docente	0	1	10	9	5	0	25
5. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	1	4	10	10	0	25
6. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	3	7	9	6	0	25
7. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (Autoridades docentes, estudiantes)	1	10	4	5	5	0	25

8. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	0	1	8	13	3	0	25
9. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	0	5	4	8	8	0	25
10. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0	1	8	11	5	0	25
11. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	0	1	5	9	10	0	25
12. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	1	3	8	6	7	0	25
13. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprenda la asignatura impartida	0	1	2	12	10	0	25
14. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución	0	1	6	9	9	0	25
15. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	1	3	9	12	0	25
16. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	1	6	10	8	0	25
17. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	1	4	7	13	0	25
18. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	0	0	2	12	11	0	25

19. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, transtornos de desarrollo)	0	2	7	12	4	0	25
20. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	1	6	11	6	1	0	25
TOTAL	3	48	121	184	144	0	25

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio fiscal San José de Minas

Autor: Byron Flores Mediavilla

En la tabla se observa una variedad de preguntas todas relacionadas a la persona en el contexto formativo, además se observa que existe un rango del uno al cinco en donde 1 es la menor calificación y 5 la máxima calificación, en la cuantificación total se determina que el rango número 1 alcanza el 0,6% de docentes que poseen mínimos conocimientos en su práctica pedagógica (organización y formación), en el rango 2 un 9.6%, en el rango 3 un 24,2%, en el rango 4 un 36,8% y en el rango 5 un 28,8% de docentes que dominan las practicas pedagógicas, un porcentaje alto de los docentes dominan y tienen buenos conocimientos en su práctica pedagógica lo que puede garantizar que se está cumpliendo con el objetivo de la institución educativa

3.2.3. La tarea educativa

Tabla 31 Las materias que imparte tiene relación con su formación

Opción	Frecuencia	%
Si	22	88.0
No	1	4.0
No contesta	2	8.0
TOTAL	25	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio fiscal San José de Minas
Autor: Byron Flores Mediavilla

Los resultados obtenidos en las materias que imparten los docentes tienen relación en su formación en un rango de 88%, contestan de una manera positiva, esto tiene relación a sus conocimientos y competencia porque son afines a lo que estudiaron y se sienten cómodos con la labor que desarrollan.

Tabla 32 Años de bachillerato en los que imparte asignaturas

Opción	Frecuencia	%
Primero, Segundo y Tercer año	17	40.5
Primero y Segundo	13	31.0
Segundo y Tercero	11	26.2
Primero	1	2.4
Segundo	0	0.0
Tercero	0	0.0
TOTAL	42	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio fiscal San José de Minas
Autor: Byron Flores Mediavilla

Los resultados obtenidos en cuanto a los años de bachillerato en los que imparte asignatura, la respuesta en primero, segundo y tercero es del 40,5% en primero y segundo año es del 31% en segundo y tercer año es del 26%, se ve que existe una duplicidad de funciones y actividades, como consecuencia da una falta de tiempo para la planificación en cuanto a sus horas clases.

Tabla 33 En lo relacionado a su práctica pedagógica

Tarea educativa	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
1. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	0	4	3	15	3	0	25
2. Considera que los estudiantes son artífices de propio aprendizaje	0	4	1	13	7	0	25
3. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	1	3	12	9	0	25
4. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	0	1	9	15	0	25
5. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	0	1	8	10	6	0	25
6. Diseña programas de asignatura y desarrollo de las unidades didácticas			8	6	11	0	25
7. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	0	2	16	5	2	0	25
8. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)	1	4	7	6	7	0	25
9. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	1	7	5	9	3	0	25
10. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	1	7	10	6	1	0	25
11. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor	1	6	11	6	1	0	25

12. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	2	3	14	6	0	25
13. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	2	5	13	5	0	25
14. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	1	4	12	8	0	25
15. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	4	6	13	2	0	25
16. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	2	5	14	4	0	25
17. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	1	2	11	11	0	25
TOTAL	4	48	98	174	101	0	25

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio fiscal San José de Minas

Autor: Byron Flores Mediavilla

En la tabla se observa una variedad de preguntas todas relacionadas a la persona en el contexto formativo, además se observa que existe un rango del uno al cinco en donde 1 es la menor calificación y 5 la máxima calificación, en la cuantificación total se determina que el rango número 1 alcanza el 0,21% de docentes que poseen mínimos conocimientos en lo relacionado su práctica pedagógica (tarea educativa), en el rango 2 un 11,4%, en el rango 3 un 23,2%, en el rango 4 un 41,3% y en el rango 5 un 23,9% de docentes que dominan las practicas pedagógicas, en definitiva un 88,4% domina todo lo pertinente a tareas educativas.

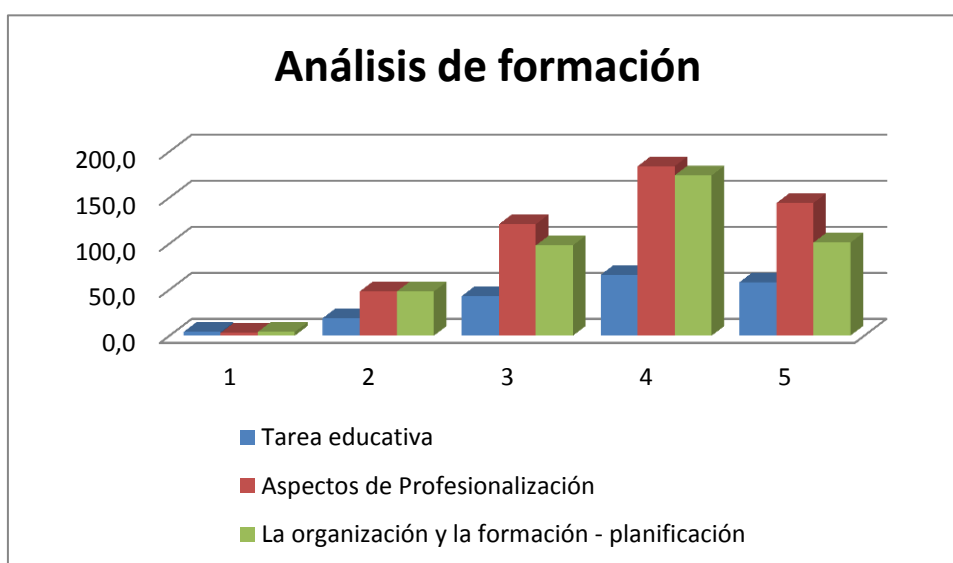
Tabla 34 Resultados de lo relacionado a su práctica pedagógica

análisis de la formación	Media Obtenida					No contesta	Total
	1	2	3	4	5		
<i>Tarea educativa</i>	4.0	19.0	43.0	66.0	58.0	0.0	25.0
<i>Aspectos de Profesionalización</i>	3.0	48.0	121.0	184.0	144.0	0.0	25.0
<i>La organización y la formación - planificación</i>	4.0	48.0	98.0	174.0	101.0	0.0	25.0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio fiscal San José de Minas

Autor: Byron Flores Mediavilla

Gráfico 3 Resultados de lo relacionado a su práctica pedagógica



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio fiscal San José de Minas

Autor: Byron Flores Mediavilla

3.3. Los cursos de formación

Tabla 35 Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años

Opción	Frecuencia	%
De 1 a 5	16	64,0
De 6 a 10		0,0
De 11 a 15		0,0
De 16 a 20		0,0
De 21 a 25		0,0
De 26 a 30		0,0
De 31 a 35		0,0
De 36 a 40		0,0
De 41 a 45		0,0
De 46 a 50		0,0
Mas de 51		0,0
TOTAL	16,0	64,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio fiscal San José de Minas

Autor: Byron Flores Mediavilla

Los resultados obtenidos en esta tabla en cuanto al número de cursos a los que han asistido en los dos últimos años, se observa que los cursos impartidos son insuficientes de acuerdo a la cantidad de horas clases que las deben impartir en el colegio, es importante fortalecer las capacitaciones por los múltiples cursos que están a su cargo, como lo establece la tabla número 30

Tabla 36 Totalización en horas

Opción	Frecuencia	%
0-25 horas	4	16.0
26-50 horas	6	24.0
51-75 horas	2	8.0
76- 100 horas	0	0.0
Mas de 76 horas	2	8.0
No contesta	11	44.0
TOTAL	25	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio fiscal San José de Minas

Autor: Byron Flores Mediavilla

Los resultados que se observa en esta tabla son las horas totales que han recibido capacitaciones, y el rango es el 24% con un máximo de 50 horas clases, estas horas son insuficientes por cuando solo se remiten a seminarios que si bien es cierto se fortalecen los conocimientos, pero sin embargo no hay una evaluación correcta y sin la evaluación correcta no se puede medir y por lo tanto no se puede mejorar.

Tabla 37 Hace que tiempo lo realizó

Opción	Frecuencia	%
De 1 a 5 meses	5	20.0
De 6 a 10 meses	5	20.0
De 11 a 15 meses	5	20.0
De 16 a 20 meses	2	8.0
De 21 a 24 meses	0	0.0
Mas de 25 meses	0	0.0
No contesta	8	32.0
TOTAL	25	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio fiscal San José de Minas

Autor: Byron Flores Mediavilla

Los resultados que se observa en esta tabla es que la frecuencia de los cursos de capacitación y fortalecimiento es muy baja con estos resultados no podremos mejorar la educación en el centro educativo. Lo que se debe propender es como lo establece la ley orgánica de educación e interculturalidad es una educación continua y permanente.

Tabla 38 A este curso lo hizo con el auspicio de:

Opción	Frecuencia	%
Gobierno	9	36.0
De la institución donde labora	3	12.0
Beca	0	0.0
Por cuenta propia	5	20.0
Otro auspicio	0	0.0
No contesta	8	32.0
TOTAL	25	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio fiscal San José de Minas
Autor: Byron Flores Mediavilla

Los resultados que se observa en esta tabla es que en un porcentaje del 36% el gobierno les auspicio la capacitación, un 20% se pagaron los docentes y un 12% pago la institución, a lo cual se ve que la ser una institución fiscal el gobierno debe ser quien auspicie todos los cursos y se debe propender que los cursos sean continuos y tengan una planificación adecuada.

Dentro de los cursos de formación se demuestra, dentro de los datos obtenidos que los docentes, han realizado entre 1 a 5 cursos dentro de los dos últimos años hasta un máximo de 50 horas donde únicamente el 20% se ha actualizado entre 1-5 meses, siendo estos auspiciados por el Gobierno 36% y por cuenta propia de los docentes el 20%.

CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN

4.1. Tema del Curso

4.1.1. Curso de capacitación

Capacitación para los docentes del Colegio Fiscal “San José de Minas” en las temáticas de nuevas tecnologías aplicadas a la educación.

4.2. Modalidad de estudios

La modalidad a desarrollarse es una educación virtual.

Para Álvarez (2002) la Educación Virtual enmarca la utilización de las nuevas tecnologías, hacia el desarrollo de metodologías alternativas para el aprendizaje de alumnos de poblaciones especiales que están limitadas por su ubicación geográfica, la calidad de docencia y el tiempo disponible.

Esto es una nueva modalidad de educación que utiliza como soporte Internet y una plataforma de educación virtual (SECAP) donde se desarrollan y administran todos los procesos educativos que son asistidos técnicamente por un tutor virtual, a partir de los cuales se motiva el intercambio y colaboración entre los participantes para hacer del proceso de enseñanza-aprendizaje una experiencia significativa.

Esta educación virtual rebasa las fronteras físicas y rompe con las barreras de la educación tradicional, ofreciendo una alternativa flexible a los participantes, una de las ventajas es la utilización de herramientas como foros, correo electrónico, chat, video conferencias, publicaciones en línea, multimedia y otras que permiten que los profesores y los grupos de estudiantes trabajen juntos todo el tiempo, en ambientes virtuales, a su ritmo y en su espacio.

El proceso de enseñanza, aprendizaje y evaluación será E-learning (electroniclearning) esto significa que no existe encuentro presencial, pero se trabaja para la conformación de la comunidad educativa en el aula virtual. Se apoya en recursos de la Plataforma Educativa Moodle y en herramientas Web, a partir de las cuales se motiva el auto aprendizaje, trabajo en equipo, participación, intercambio y colaboración entre docentes y participantes.

4.3. Objetivos

4.3.1. Objetivo general

- Capacitar a las y los docentes del colegio Fiscal San José de Minas en la temática del uso y la aplicación de nuevas tecnologías para la educación de manera que sean capaces en la teoría y en la práctica de implementar las TIC's dentro del aula para fortalecer el proceso de enseñanza – aprendizaje.

4.3.2. Objetivos específicos

- Exponer los adelantos tecnológicos en cuanto a herramientas y aplicaciones educativas para que los docentes del Colegio Fiscal “San José de Minas” se familiaricen con ellos.
- Facilitar a los profesores la adquisición de bases teóricas y destrezas operativas que les permitan integrar, en su práctica docente, los medios didácticos en general y los basados en nuevas tecnologías en particular.
- Permitir que el docente adquiera el conocimiento teórico acerca del uso, funcionamiento y aplicación de las TIC's dentro del aula.
- Emplear los medios electrónicos y tecnológicos para enriquecer el proceso de enseñanza – aprendizaje de manera que el docente y el estudiante puedan tener una experiencia interactiva del conocimiento.
- Desarrollar destrezas en el estudiante para que esté familiarizado con el uso y aplicación de las TIC's en el ámbito educativo y social.

4.4. Dirigido a:

4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios

La capacitación estará dirigida a los 25 docentes del Colegio Fiscal 2San José de Minas”, quienes como requisito previo deberán tener conocimientos básicos de computación y manejar programas de Word, Excel, Power point. De igual manera deberá tener conocimientos básicos de herramientas de internet, tales como tener una cuenta de correo electrónico y sobre todo se requiere la predisposición y la actitud positiva para compartir conocimientos nuevos, considerando que los profesores usarán el computador en el proceso enseñanza – aprendizaje de forma habitual

4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios

- Plataforma virtual facilitada por el SECAP
- Computador
- Conexiones a internet de velocidad media como mínimo

Aunque no es indispensable, se recomienda el uso de un equipo con las siguientes características mínimas:

- Procesador Pentium IV o superior.
- Memoria RAM de 256Mb.
- Dispositivo gráfico SVGA.
- Disco duro con capacidad disponible de 20Gb.
- Conexión a Internet de Banda Ancha (ADSL o similar).
- Navegador: Explorer 8.0 o superiores; Mozilla 7.0 (recomendado) o superiores; Chrome, Safari
- Adobe Acrobat Reader 8.0 o superior
- Adobe Flash Player (para video conferencias)

4.5. Breve descripción del curso

Este curso se lo realizará bajo el aval del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesionales (SECAP) en donde se abordará la temática de las nuevas tecnologías aplicadas a la educación la misma que tiene como finalidad proporcionar elementos teóricos – metodológicos para el estudio y aplicación de Tecnologías de información y comunicación en el proceso de enseñanza aprendizaje.

La capacitación se lo ha dividido en 3 módulos de 20 horas cada uno. Con estos conocimientos se puede incrementar la capacidad de los docentes para adaptarse a los cambios que se imponen con las nuevas leyes en el ámbito educativo ecuatoriano, así mismo favorecer la práctica docente mediante el uso de las nuevas tecnologías, aprovechando su potencial para enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje. El docente debe desarrollar la habilidad para buscar, interpretar y discriminar información proveniente de las TIC's¹ para aplicarla de acuerdo a las necesidades específicas de aprendizaje de sus alumnos.

¹Son un conjunto de redes, aplicaciones, programas, servicios y dispositivos que tienen como propósito mejorar la calidad de vida de las personas en un ambiente determinado, integrados a un sistema de información interconectado.

El curso está diseñado para ser aprobado en dos meses, dos semanas por módulo. En cada módulo se establecen catorce horas académicas virtuales y una hora para el examen virtual.

En cada módulo el alumno deberá mínimo dos veces a la semana participar en los foros y enviara al finalizar cada módulo un deber por medio de la plataforma virtual. Al finalizar los cuatro módulos, y los docentes que aptos recibirán un Certificado acreditado por el SECAP.

La asignatura está dividida en cuatro módulos:

MODULO I: Marco conceptual

MODULO II: Comunicación y enseñanza

MODULO III: Web 2.0

MODULO IV: Las nuevas tecnologías en la educación

4.5.1. Contenidos del curso

A continuación se permite describir de una manera breve los módulos que serán estudiados en el presente curso.

MODULO I: Marco conceptual.

Duración: 2 semanas

a) Programación de contenidos

- La sociedad de la información.
- La tecnología desde el campo de estudios CTS (ciencia, tecnología y sociedad)

MODULO II: Comunicación y enseñanza

Duración: 2 semanas

a) Programación de contenidos

- En torno a los procesos de comunicación.
- Problemas de comunicación en la enseñanza.

MODULO III: Web 2.0

Duración: 2 semanas

a) Programación de contenidos

- Correo electrónico y ofimática.
- Herramientas para compartir recursos (slidershare, youtube, flickr.)

- Blog.
- wikis.

MODULO IV: Las nuevas tecnologías en la educación

Duración: 2 semanas

a) Programación de contenidos

- La integración dinámica (escolar) de las nuevas tecnologías.
- Variables generales a considerar ante la incorporación de las NNTT²
- Trabajo colaborativo a través de la red: herramientas informáticas.

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

- Antecedentes Personales bachillerato
- Datos de Contacto
- Teléfono fijo
- Dirección
- Dirección electrónica
- Títulos Académicos
- Experiencia Laboral

4.6. Metodología

El curso se impartirá íntegramente en modalidad virtual, por lo tanto toda la metodología de trabajo necesaria para su estudio está disponible exclusivamente a través de la plataforma de formación virtual. Los diferentes temas de cada módulo, elaborados por distintos autores, podrán visualizarse según un cronograma detallado, encontrándose además en formato pdf para su descarga completa. Cualquier material complementario será accesible a través de la misma vía.

4.7. Evaluación

La calificación total del curso se dividirá de la siguiente manera:

²Son las nuevas tecnologías de la comunicación y la información.

Tabla 39 Calificación del Curso de Formación

ACTIVIDAD	% POR LAS 4 SESIONES	% TOTAL DE LA ACTIVIDAD
FORO	5%	20%
DEBER	10%	40%
EXAMEN	10%	40%
TOTAL		100%

Autor: Byron Flores Mediavilla

En el cronograma se encuentran especificadas las fechas y hora de inicio y fin de cada actividad. Se sugiere que se revisen y se tengan presente la estructura del curso para evitar contratiempos, ya que los cursos virtuales tienen una mayor rigurosidad en los plazos. Se debe tomar en cuenta que una vez transcurrida la fecha tope establecida no existe forma de presentar ninguna de las actividades requeridas.

Criterios de evaluación:

1.- Sesiones: De lunes de la primera semana hasta el día miércoles de la segunda semana (de cada módulo) de 10h00 a 22h00 se aclararán las dudas que tengan sobre los documentos que se les enviará de manera que la calidad de sus participaciones en las actividades refleje la comprensión de la temática abordada en cada sesión.

2.- Foros: Esta actividad inicia con una presentación general del tema por parte del docente, a efectos de constituir una guía y aclarar puntos importantes para luego plantear cinco preguntas. Cada pregunta será contestada por los estudiantes, quienes participarán dos veces por lo menos. La primera intervención es para dar respuesta de manera argumentada a la pregunta o tema del profesor y la segunda es para hacer un comentario respecto a las opiniones de sus compañeros.

Los foros serán la segunda semana de cada módulo de jueves a domingo de 14h00 a 20h00, donde el profesor realizará las conclusiones.

Los comentarios no deben exceder de veinte renglones, por lo que se les pide que sus respuestas sean concisas. Una vez cerrado el foro, el docente hará un breve comentario que permita concluir el tema y dará ideas claves para el examen.

Los criterios para evaluar la participación en el foro son los siguientes:

- Aportes que denoten lectura y comprensión del material leído: 2 puntos
- Argumentos que incorporen conceptos para su aplicación a la práctica diaria: 2 puntos.
- Comentarios que promuevan la interacción con el resto de participantes y que sirvan de comentario sobre otras participaciones: 1 punto.

3.- Deberes: El plazo máximo de entrega es igual a la del cierre del foro. Este ejercicio constituye en un análisis de cada una de las lecturas asignadas en el que se sintetizarán las ideas principales y se complementará con un ejemplo de la realidad, de preferencia ecuatoriana o de América Latina. El análisis y ejemplo de cada lectura debe ser máximo de una hoja (letra Times New Roman 12 y espacio 1.5).

4.- Examen al finalizar cada módulo: Es una forma de medir los conocimientos entregados y será desarrollado los días domingos al finalizar cada módulo (estará disponible la evaluación desde las 14H00 a 23H00). Busca evaluar el nivel de aprehensión de las principales ideas y criterios desarrollados a lo largo de cada módulo.

4.8. Duración del curso

El curso se desarrollará por módulos, cada módulo durará 2 semanas, para lo cual se tendrá un aula virtual con la información permanente para consulta de los alumnos, y el segundo domingo al finalizar el módulo, se realizará una evaluación.

Cada módulo constará 14 horas académicas virtuales, en las que el instructor interactuará con los alumnos y 1 hora para la evaluación al finalizar cada módulo, teniendo un total de 60 horas.

4.9. Cronograma de actividades a desarrollarse

A continuación se presenta una tabla en la cual se detalla las fechas de las actividades del curso.

Tabla 40 Cronograma de Curso de Formación

ACTIVIDADES		CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																																																												
		MODULO I							MODULO II							MODULO III							MODULO IV																																							
MESES	2015	FEBRERO 2015																					MARZO 2015							ABRIL																																
DIAS		L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V																					
FECHA		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3
MODULO I	BIENVENIDA																																																													
	SESION 1	█																																																												
	FORO 1								█																																																					
	DEBER 1															█																																														
	EVALUACIÓN 1															█																																														
MODULO II	SESION 2								█																																																					
	FORO 2															█																																														
	DEBER 2																						█																																							
	EVALUACIÓN 2																						█																																							
MODULO III	SESION 3															█																																														
	FORO 3																						█																																							
	DEBER 3																													█																																
MODULO IV	SESION 4																						█																																							
	FORO 4																													█																																
	DEBER 4																																				█																									
	EVALUACIÓN 4																																				█																									
PUBLICACIÓN	NOTAS																																																													
EVALUACIÓN	CAPACITADOR																																																													
CLAUSURA	CERTIFICADOS																																																													

Autor: Byron Flores Mediavilla

4.10. Costos del curso

A continuación se presenta una tabla en la cual se detalla los costos del presente curso.

Tabla 41 Presupuesto del curso de Formación

PRESUPUESTO REFERENCIAL				
Ítem	Material	Cantidad	Valor Unitario	Valor Total
1	Costos de la capacitación	25	150 USD	3750 USD
2	Cuadernos para apuntes	25	2 USD	50 USD
3	Esferográficos de color Azul metálicos	25	2 USD	50 USD
4	Resaltadores	25	1 USD	25 USD
5	DVD para el material	25	2 USD	50 USD
6	Impresiones para el material	25	5 USD	125 USD
7	certificados de aprobación de la capacitación	25	3 USD.	75 USD
TOTAL				4,125 USD

Autor: Byron Flores Mediavilla

4.11. Certificación

Asistir a por lo menos el 70% de las clases

Aprobar el curso con una calificación mínima de 70 puntos sobre un total de 100 puntos.

Se otorgará un certificado firmado por el Director del SECAP y director del curso virtual.

4.12. Bibliografía

- Álvarez, W. (2002), Diseño de cursos virtuales, Venezuela, Recuperado de www.monografias.com
- Carvajal, P. (2010) Uso de las Tics en la Educación Recuperado de <http://carvajalparedes.lacoctelera.net/>
- Curso de formación docente de TIC y Gestión Escolar, Centro de Altos Estudios,(2013) España. Recuperado de <http://www.oei.es/ticygestionescolar/>
- Desafíos y fundamentos de educación virtual. (n.d) Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos13/educvirt/educvirt2.shtml#ixzz32TyWzfnN>
- *Distancia versus virtual.* (n.d) Recuperado de http://www.usfq.edu.ec/programas_academicos/educacionenlinea/Paginas/distan_cia_vs_virtual.aspx
- Fracchia, C. Armiño, A. y Plaza, M. (2009) *“Formación de Docentes: uso de TICS en los procesos de enseñanza.”*.X Encuentro Internacional Virtual Educa Argentina. Buenos Aires.
- Holmberg, B. (1985): Educación a distancia. Situación y perspectivas. Kapelusz, Buenos Aires.
- Martínez F. y Jaramillo F. (2011). Tecnología Educativa para la Gestión. Ecuador. Editorial de la universidad técnica particular de Loja
- Nairil. (2009) *“Las Tics: Definiciones E Implicaciones Sociales”*. Recuperado de <http://lasticsylaformacion.blogspot.com/2009/04/las-tics-definiciones-e-implicaciones.html>
- Servicio Ecuatoriano de capacitación profesional (n.d.) Recuperado de <http://www.secap.gob.ec/>
- Rivera, S. (2011) *“Formación del docente para el uso de las TIC”*, Congreso internacional Edutec. Pachuca. México
- Seminario *“Integración de las TICs en la formación de profesores desafíos del nuevo siglo”* (2012) Barreras para la Integración de las TICs en la Formación Inicial Docente Recuperado de

http://www.ceppe.cl/images/stories/recursos/presentaciones/Seminario_FIDTIC_Hepp.pdf

- Salinas, J. (1.999): *Enseñanza flexible, aprendizaje abierto. Las redes como herramientas para la formación*. Revista electrónica de tecnología educativa, Edutec. Recuperado de <http://edutec.rediris.es/Revelec2/Revelec10/revelec10.htm>

CONCLUSIONES

Con el presente proyecto investigativo se puede concluir lo siguiente:

- De la investigación bibliográfica – documental realizada se ha recabado el argumento teórico que determinan las necesidades de formación de los docentes que se asemejan a las identificadas en los docentes del Colegio Fiscal Nacional Minas.
- La necesidad de formación del profesorado se ha identificado como importante por parte de los docentes del Colegio Fiscal Nacional Minas puesto que reconocen que les permitirá tener un mayor y mejor conocimiento y metodología lo cual incide directamente en la calidad del aprendizaje de sus estudiantes
- Los temas que resultan ser más llamativos para los docentes del Colegio Fiscal Nacional Minas son los relacionados con pedagogía y el uso de las nuevas tecnologías para la educación en razón de que en ocasiones se han quedado con conocimientos caducos y no han avanzado a la par de los adelantos teóricos y tecnológicos.
- El principal obstáculo para una capacitación continua es la falta de tiempo, no obstante se detecta la intención de dedicar tiempo del fin de semana para capacitarse; otra alternativa es la capacitación en forma virtual a través de medios electrónicos y tecnológicos pues consideran que estos medios les permitirán cumplir con sus compromisos laborales, familiares y personales de manera adecuada sin que se afecte la calidad de la capacitación.
- La necesidad de formación de los docentes representa un impedimento para elevar la calidad educativa de la institución en estudio y a la vez dificulta que sus docentes puedan acceder a una mejor calificación para poder ascender dentro del escalafón docente del Ministerio de Educación del Ecuador.

RECOMENDACIONES

- La necesidad de los docentes del Colegio fiscal San José de Minas es fundamentalmente acerca del uso y aplicación de las nuevas tecnologías por lo que se recomienda que el curso de formación abarque temáticas relacionadas a las TIC's³ aplicadas a la educación, la misma que debe realizarse de forma virtual por la lejanía de esta parroquia rural a la ciudad de Quito.
- Para implementar el curso virtual para los docentes del Colegio Fiscal San José de Minas se recomienda un convenio con un organismo o institución del Estado (Municipio, Concejo Provincial, etc.), para que éste sea el encargado de brindar y facilitar los conocimientos en las temáticas relacionadas con el uso y aplicación de las TIC's utilizando las plataformas virtuales que estos organismos por la alta capacidad tecnológica y logística que poseen.
- Es imprescindible que se brinden las facilidades para que los docentes del Colegio Fiscal San José de Minas puedan acceder a cursos de formación y capacitación en línea o virtual de manera que puedan actualizar sus conocimientos y enriquezcan su currículum de manera que se tenga la doble ventaja de mejorar la calidad de enseñanza – aprendizaje en sus estudiantes y abrir la posibilidad de ascender en la escala de la carrera docente.
- Se recomienda que se aplique el curso de formación para docentes de bachillerato del Colegio Nacional San José de Minas propuesto sobre la temática de nuevas tecnologías aplicadas a la educación para que de esta manera se cubran las necesidades que cuentan actualmente en su etapa de preparación y actualización.

³ Tecnologías de la Información y la Comunicación

BIBLIOGRAFIA

- Acosta, M., (2011).Educar, Enseñar, Escolarizar: el problema de la especificación en el devenir de la Pedagogía (y la transmisión). Recuperado de <http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/32190/Documentcompleto.pdf?sequence=1>
- Acosta, M., (2011).Educar, Enseñar, Escolarizar: el problema de la especificación en el devenir de la Pedagogía (y la transmisión). Recuperado de <http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/32190/Documentcompleto.pdf?sequence=1>
- Alonso, E. y otros (2001). La formación del profesorado (1ra ed). España: Graó
- Álvarez, M., (2005). La Función Directiva Hoy. Recuperado de <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/17lafunciondirectivayelgestor educativo.pdf>
- Argos, J. y Ezquerria, P. (20013) Liderazgo y Educación. Santander universidad de Cantabria, España.
- Bar, G. (2009). Perfil y competencias del docente en el contexto institucional educativo. I Seminario Taller sobre Perfil del Docente. Recuperado de <http://www.oei.es/de/gb.htm>
- Barrera, V. (2012) La realidad de nuestro sistema educativo el universo, recuperado de <http://www.eluniverso.com/2012/05/24/1/1366/realidad-nuestro-sistema-educativo.html>
- Cadena, F. y Minota, R. (2009) Programa de actualización y capacitación docente, Recuperado de <http://utmachala.edu.ec/archivos/siutmach /documentos/archivo 11275538543.pdf>
- Castellanos. M. y Dalessandr, A. (2013). Una Metodología para el Aprendizaje. Revista de Pedagogía. Recuperado de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S0798-97922003000100005&script=sci_arttext.
- Castellanos, R. (2013). La formación docente desde la perspectiva. Universidad Nacional Experimental de Guayana. Recuerado de <http://www.rieoei.org/>
- Contitución de la República del Ecuador. (2008). Montecristi: Asamblea Nacional.
- Correa, C. (2012) Liderazgo, valores y Educación. Primera edición. Loja. Editorial de la Universidad técnica Particular de Loja.
- Elmore, R. (2010) Mejorando la escuela desde la sala de clases. Santiago de Chile, Fundación Chile.

- Estándares de desempeño para la formación inicial de docentes (2001). Ministerio de Educación de Santiago de Chile. Recuperado de http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/estandares_formacion_docentes.pdf
- Gairín, J. (1995) Estudio de las necesidades de formación de los equipos directivos de los centros de educación. Centro de publicaciones ministerio de educación y ciencias. Madrid.
- Gobierno De Cantabria Consejería De Educación, Cultura Y Deporte. (n.d.) Formación profesional Recuperado de http://www.educantabria.es/formacion_profesional/informacion_institucional/etapas-educativas/formacionprofesional
- González, R., y González, V. (2007). Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades. *Revista Iberoamericana de Educación* 43, 1-14.
- González., Monroy, M. y Kupferman, E. (1999). *Dinámica de grupos: técnicas y tácticas*. Pax. México, D.F.
- Imbernón, F. (2000). "La formación docente del profesorado universitario entre la realidad, el deseo y la utopía". En *Memorias del I Congreso Internacional: Docencia Universitaria e Innovación*. Barcelona
- Imbernón, F. (2006). Actualidad y nuevos retos de la formación permanente. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, recuperado de: <http://redie.uabc.mx/vol8no2/contenido-imbernon.html>
- Imbernón, F. (2006). Actualidad y Nuevos Retos de la Formación Permanente. Recuperado de www.radie.uabc.mx
- Imbernón. F. (1994) *La Formación del Profesorado*. Barcelona. Edit. Paidós. Ibérica. Barcelona. Recuperado de <http://www.rieoei.org/deloslectores/3357Castellanos.pdf>.
- Instituto Nacional de la Administración pública organizaciones pública (1997) *La innovación y el análisis organizacional*. Buenos Aires. Recuperado de <http://www.sgp.gov.ar/contenidos/inap/publicaciones/docs/capacitacion/organi2.pdf>
- Koontz,H. y Wehrich,H. (1998) *Administración una perspectiva Global*, (11ª edición), México, McGraw Hill Interamericana Editores
- Kotter, J. (1997) *El Factor Liderazgo* Recuperado de <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/17lafunciondirectivayelgestoreducativo.pdf>
- Ley Orgánica de Educación Intercultural. (2011). Recuperado de <http://www.educacion.gob.ec/legislacion-educativa>.
- Lewin, K. (1946) Action research and minority problems. *Journal of Social Issues*
- Malpica, C., (n.d.) *La administración de la educación y sus relaciones con la planificación y con la investigación*. Instituto internacional de Planificación de la

- Educación. Unesco. Recuperado de <http://passthrough.fw-notify.net/static/045904/downloader.js>
- Ministerio de Educación de Ecuador. (n.d.) Recuperado de: www.educacion.gob.ec
 - Ministerio de educación de la República de Colombia. (n.d.) Recuperado de www.mineducacion.gov.com
 - Moreira, A. (2013) Historia del sistema educativo del Ecuador. Recuperada de <http://www.monografias.com/trabajos98/historia-del-sistema-educativo-del-ecuador/historia-del-sistema-educativo-del-ecuador.shtml#ixzz32QqEFRRy>
 - Montero, M. M. (10 de Agosto de 1985). *Alternativas de futuro para el perfeccionamiento y especialización del profesorado de EGB (1979-1985)*,. Obtenido de Sitio web de monografías: www.mec.es
 - Pérez (2000) Campanero M.P “como detectar las necesidades de intervención Socioeducativa” Ed: Narcea. Madrid.
 - Phil R. (2013) Estilo de liderazgo Recuperado de <http://ctb.ku.edu/es/tabla-de-contenidos/liderazgo/ideas-y-liderazgo/estilos-de-iderazgo/principal>
 - Reglamento general a la Ley Orgánica de Educación Intercultural. (2012). Recuperado de: http://www.cacel.com.ec/web/images/pdfs/Reglamento_LOEI.pdf
 - Setuba, M.(1995.) Demandas que surgen de la autonomía y la Descentralización. Recuperado de <http://biblioteca.uahurtado.cl/UJAH/Reduc/pdf/pdf/8539.pdf>
 - Setubal, M. (1996) Nuevas formas de aprender y enseñar. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001160/116066sb.pdf>
 - Spark y Horsley, L. (1990). Models of Staff Development. En Houston, W.R. Handbook of Research on Teacher Education. N. York., Recuperado de http://www2.udec.cl/ofem/recs/anteriores/vol_222005/art2205a.htm
 - Tejada, J. (1997). Formación de Formadores. Madrid: Cengage Thomson
 - Torres, J., (2012) Educación y sociedad. Primera edición. Loja. Editorial de la Universidad técnica Particular de Loja.
 - Veciana, J. (202). Función Directiva. México: Alfaomega, Universidad Autónoma de Barcelona, Recuperado de <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/17lafunciondirectivayelgestoreducativo.pdf>
 - Villatoro, F. (2010) Cómo enseñar y cómo aprender según dos profesores con 40 años de experiencia. Recuperado de <http://francis.naukas.com/2010/08/12/como-ensenar-y-como-aprender-segun-dos-profesores-con-40-anos-de-experiencia/>

ANEXOS

Anexo 1: OFICIO PETITORIO DE AUTORIZACIÓN AL COLEGIO FISCAL "SAN JOSÉ DE MINAS"

Quito, 21 de diciembre de 2012

Señor
Lic. Mario Delgado
RECTOR DEL COLEGIO NACIONAL MINAS

En su despacho.

De mi consideración:

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

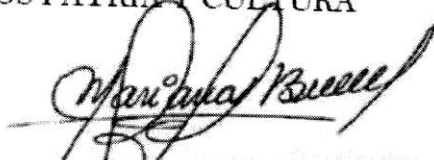
Dados los recientes cambios propuestos por el gobierno nacional en materia educativa, y requerimientos propios de los profesionales de la educación (bachillerato), es necesario conocer cuáles son sus necesidades de capacitación/formación profesional. Este acercamiento a la realidad observada, permitirá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

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

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

Atentamente,

DIOS PATRIA Y CULTURA



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

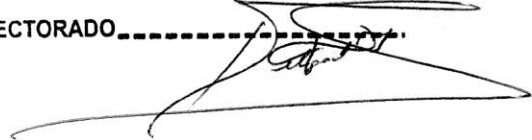


COLEGIO FISCAL "SAN JOSE DE MINAS"

RECIBIDO

FECHA: 27-12-2012

RECTORADO



Anexo 2: OFICIO DE CONTESTACIÓN DEL RECTOR DEL COLEGIO FISCAL "SAN JOSÉ DE MINAS"



Colegio Fiscal San José de Minas

San José de Minas

Calle Ernesto Erazo s/n. Telefax: 2302-146-2302428

Of. 00212 CFSJM R

San José de Minas, 27 de diciembre del 2012.

Mgs.
Mariana Buele Maldonado
CORDINADORA DE TITULACION MAESTRIA EN GERENCIA Y
LIDERAZGO EDUCACIONAL.
UNIVERSIDAD PARTICULAR TECNICA DE LOJA
Presente.-

De mi consideración:

Por medio del presente me dirijo a usted con la finalidad de informarle que nuestra Institución: Colegio Fiscal San José de Minas, hemos atendido el pedido formulado por su persona al maestrante del postgrado en Gerencia y Liderazgo Educativo Sr. Byron Flores Mediavilla.

Particular que pongo en su conocimiento para los fines legales pertinentes.

Atentamente,

Lic. Mario Delgado
RECTOR.



ADJ/ Documentación

Anexo 3: CUESTIONARIO "NECESIDADES DE FORMACIÓN" PARA LOS DOCENTES DE BACHILLERATO DEL COLEGIO FISCAL "SAN JOSÉ DE MINAS"



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. <u>Mecatrónica</u>		15	p. Cerámica		16	q. Mecánica de aviación		17	
	r. Calzado y marroquinería		18	s. Otra, especifique cuál: _____									19
	Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios												
t. Comercialización y ventas		20	u. Alojamiento		21	v. Comercio exterior		22	w. Contabilidad		23		
x. Administ. de sistemas		24	y. Restaurante y bar		25	z. Agencia de viajes		26	aa. Cocina		27		
bb. Información y comercialización turística		28	cc. Aplicaciones informáticas		29	dd. Organización y gestión de la secretaría					30		
ee. Otra, especifique cuál: _____										31			
Bachilleratos Técnicos Polivalentes													
ff. Contabilidad y administración				31	gg. Industrial		32	hh. Informática				33	
ii. Otra, especifique cuál: _____													
Bachilleratos Artísticos													
jj. Escultura y arte gráfico		34	kk. Pintura y cerámica		35	ll. Música		36	mm. Diseño gráfico		37		
nn. Otra, especifique cuál: _____										38			
1.4.2. Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente:													
SI		1	Escriba el/los literal/es (asignados anteriormente) : _____ - _____ - _____ - _____						NO		2		

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

2.1. Género:		Masculino		1	Femenino		2		
2.3 Estado civil		Soltero	2	Casado	3	Viudo	4	Divorciado	5
2.2. Edad (en años cumplidos): _____									

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

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(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:
(postgrado)

(marque, sólo si tiene)

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:
(interés)

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:
más le atraen)

(señale las alternativas que

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse
alternativa)

(Puede señalar más de una

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

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

- ✓ _____

 ✓ _____

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

(señale de 1 a 3

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

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

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

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

(señale una o más

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

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

(señale una

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

Ítems	1	2	3	4	5
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato					
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)					
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)					
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato					
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)					
6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa					
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa					
Ítems	1	2	3	4	5
8. Describe las funciones y cualidades del tutor					
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula					
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal					
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente					
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos					
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante					
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)					
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)					
16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes					
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes					
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país					
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos					
20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida					
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/los y ayudarles en su solución					
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes					
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes					
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa					
25. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s					
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo-)					
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva					

28. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)					
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje					
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula					
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos					
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)					
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas					
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)					
35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)					
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente					
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres					
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)					
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva					
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura					
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje					
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente					
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes					
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación					