



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
Fiscal Distrito Metropolitano, de la provincia de Santo Domingo de los
Tsáchilas, ciudad Santo Domingo, periodo 2012 – 2013”**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.

**AUTORA: Maigua Masaquiza, Mayra del Pilar
DIRECTOR: Granda Lazzo, César Willam, Mgs.**

**CENTRO UNIVERSITARIO SANTO DOMINGO
2014**

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magister.

César Willam Granda Lazzo

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 fiscal distrito metropolitano, de la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, ciudad Santo Domingo, periodo 2012 -2013” realizado por Maigua Masaquiza Mayra del Pilar, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, octubre 2014

f.....

DECLARACIÓN AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Mayra del Pilar Maigua Masaquiza, declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio fiscal distrito metropolitano, de la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, ciudad Santo Domingo, periodo 2012 -2013”, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo César Willam Granda Lazzo director (a) del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Mayra del Pilar Maigua Masaquiza

Cédula 171982064-7

DEDICATORIA

El presente trabajo es dedicado a mis padres que han sido mi pilar fundamental dentro de todos mis años de vida, apoyándome en las buenas y las malas. Agradecerles por todas las oportunidades que me han brindado para desarrollarme como profesional.

También se lo dedico a una persona especial en mi vida, Marcelo, el que ha logrado entenderme, encontrarme como persona, y profesional haciéndome saber cuáles son mis virtudes, defectos y como debo aprovecharlos en cada momento de mi vida.

Mayra del Pilar Maigua Masaquiza

AGRADECIMIENTO

Debo agradecer al Colegio Metropolitano por permitirme poder realizar el trabajo de investigación. Al Sr. Rector de la institución por consentir realizar mi labor investigativa acerca de las necesidades de formación de los docentes. Para buscar alternativas de solución a los problemas que enfrenta hoy en día la educación.

Mayra del Pilar Maigua Masaquiza

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DOCENTE DE LA TITULACIÓN	ii
DECLARACIÓN AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRAC.....	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	6
1.1 Necesidades de formación	7
1.1.1 Concepto	7
1.1.2 Tipos de necesidades formativas	8
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas	9
1.1.4 Necesidades formativas del docente.....	10
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D´Hainaut, de Cox y deductivo)	11
1.2. Análisis de las necesidades de formación	14
1.2.1 Formación profesional.....	14
1.2.1.1 Formación inicial.	14
1.2.1.2 Formación profesional docente.....	15
1.2.1.3 Formación Técnica.	16
1.2.2. Formación Continua.....	17
1.2.2.1 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje	18
1.2.2.2 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación	19
1.2.2.3 Características de un buen docente	19
1.2.2.3.1 Profesionalización de la enseñanza.	20
1.2.2.4 La capacitación en niveles formativos como parte del desarrollo educativo.	21
1.2.3 Análisis de la tarea Educativa	21
1.2.3.1 La función del gestor educativo.....	21
1.2.3.2 La función del docente.	22
1.2.3.3 La función del entorno familiar.	22
1.2.3.4 La función del estudiante.....	23

1.2.3.5 Como enseñar y como aprender.	23
La pedagogía constructivista considera al aprendizaje como un proceso interactivo y comunicativo.	23
1.3 Cursos de formación	24
1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente	24
1.3.2 Ventajas e inconvenientes	25
1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	26
1.3.4 Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.....	26
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA.....	27
2.2. Participantes.....	29
2.3. Diseño y métodos de investigación	32
2.3.1 Diseño de la investigación	32
2.3.2. Métodos de investigación.....	33
2.4. Técnicas e instrumentos de investigación	34
2.4.1. Técnica de investigación	34
2.4.2. Instrumentos de investigación	34
2.4.2.1. Preguntas de investigación.	35
2.5. Recursos	35
2.5.1. Talento Humano	35
2.5.1.1. Institucionales.	36
2.5.2. Materiales	36
2.5.3. Económicos	37
2.6 Procedimiento.....	37
CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	38
3.1. Necesidades formativas	39
3.2. Análisis de la formación.....	46
3.2.1. La persona en el contexto de la formación	46
3.2.2. La organización y la formación.....	47
3.2.3. La tarea educativa.....	50
3.3. Los cursos de formación.....	53
CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN	56
4.1. TEMA DEL CURSO.....	57
4.2. MODALIDAD DE ESTUDIOS	57
4.3. OBJETIVOS.....	57

4.4. DESCRIPCIÓN	58
4.5. EVALUACIÓN	60
4.6 DURACIÓN.....	61
4.7. CRONOGRAMA	62
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	65
ANEXOS	72

RESUMEN

El presente trabajo contiene un informe sobre la evaluación de las necesidades de formación, de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el colegio fiscal distrito metropolitano, de la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, ciudad Santo Domingo, periodo 2012 – 2013. El objetivo fue analizar las necesidades de formación de los docentes; la característica de la investigación es descriptiva; se utilizó la encuesta y observación como instrumentos para la obtención de datos; fue aplicado a 30 profesores.

El trabajo tiene interés, actualidad y relevancia, colaboraron: 1 directivo y 30 profesores. La conclusión a la que se llegó es que los docentes presentan déficit en capacitación, la mayoría ha asistido sólo a un curso en el año por ser un requisito de Ley para el ascenso profesional; las temáticas en las que requiere capacitación son en evaluación y aprendizaje, métodos y recursos didácticos; el punto más débil y urgente de intervención tiene que ver con los valores, por lo cual se plantea la propuesta de “Taller de capacitación docente sobre valores Morales y Sociales para mejorar el proceso docente educativo”.

PALABRAS CLAVES: Necesidades; de formación; docentes; de bachillerato.

ABSTRAC

This paper contains a report on the assessment of the training needs of high school teachers. Study conducted in the metropolitan district school tax, the province of Santo Domingo de los Tsáchilas, Santo Domingo city, and period 2012-2013. The objective was to analyze the training needs of teachers, the characteristic of the research is descriptive, we used the survey and observation as tools for data extraction was applied to 30 teachers.

The work is of interest, timeliness and relevance, collaborated: 1 manager and 30 teachers. The conclusion reached is that teachers have training deficit, most attended only one year course in Law be a requirement for career advancement, the subjects in which training needs assessment and learning are, teaching methods and resources, the weakest point and urgent intervention is related to the values, so there is the proposed "teacher Training Workshop on Moral and Social values to improve the educational process."

KEYWORDS: needs; of training; teachers; high school

INTRODUCCIÓN

Las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, es un tema que ha llamado la atención en todas las latitudes del planeta tierra y por lo mismo se han llevado a efecto estudios sobre el particular, el Ecuador no puede quedarse al margen de conocer la realidad sobre el nivel de formación de los profesores como encargados de guiar el proceso de aprendizaje y enseñanza de los niños y jóvenes, por lo tanto el Gobierno Nacional a través del Ministerio de Educación de manera permanente está dictando cursos de capacitación a los docentes en los distintos niveles. Las Universidades como la UTPL también aportan a la formación docente en todas las modalidades.

La importancia de investigar, éste tema radica precisamente en la preocupación de la investigadora como maestrante en Gerencia y Liderazgo Educacional, así como de la UTPL como agente formador de profesionistas y gestor de este proyecto.

La utilidad científica del trabajo investigativo, se da precisamente en el aporte de la experiencia que puedan lograrse con las evidencias sobre las necesidades de formación de los docentes de bachillerato. . Estudio realizado en el colegio “Distrito Metropolitano”, de la ciudad de Santo Domingo.

La utilidad educativa y social se basa en que se pueda difundir los hallazgos sobre las necesidades de formación de los docentes del colegio “Distrito Metropolitano”.

Los beneficiarios de los resultados de la investigación, serán; la UTPL, directivos, profesores, padres de familia y los estudiantes del colegio “Distrito Metropolitano” de Santo Domingo.

Desde hace varias décadas, muchos estudiosos han investigado sobre la formación de los docentes a nivel inicial, entre los que se destaca el estudio realizado por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación ANECA (2009) En España. En el Ecuador, el Gobierno Nacional a través del Ministerio de Educación preocupado por la calidad de la enseñanza evalúa a los docentes y como resultado se encuentra la necesidad de formación de los profesores.

Sobre el tema “Necesidades de formación, de los docentes de bachillerato” no existen investigaciones realizadas que antecedan a la planteada por la UTPL en ningún

establecimiento educativo de Santo Domingo, tampoco se encuentran registros de investigaciones sobre el particular que se hayan realizado en el colegio “Distrito Metropolitano” Centro Educativo seleccionado por la investigadora.

Es por eso que después de la encuesta realizada a los treinta docentes colegio “Distrito Metropolitano”, creo conveniente la realización de talleres sobre valores sociales y morales, para ayudar de una mejor manera en la formación integral de los estudiantes.

Se debe destacar que la investigación fue factible llevar adelante por haber contado con los conocimientos teóricos – científicos adquiridos como universitaria, pero no hubiera sido posible llegar a feliz término sin la colaboración de los directivos y profesores que colaboraron respondiendo las preguntas de la encuesta.

Para la obtención de los datos se utilizó la metodología de la encuesta y como instrumento el cuestionario, el mismo que permitió recabar información referente a las necesidades de formación docente.

Los objetivos que guiaron la investigación fueron:

Objetivo general.- Analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio “Distrito Metropolitano” en el período académico 2013-2014.

Objetivos específicos

Fundamentar teóricamente lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato.

Objetivo logrado al presentar una síntesis teórica sobre los diferentes aspectos del tema en investigación como sustento científico de los resultados empíricos.

Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.

La investigación realizada en el colegio “Distrito Metropolitano” de la ciudad de Santo Domingo arroja resultados que permiten comprobar el objetivo considerando que los profesores de bachillerato investigados asisten a las capacitaciones por obligación y exigencia de la Ley por ser un requisito para el ascenso, más no lo hacen por el deseo de superación y actualización de conocimientos.

Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato del colegio “Distrito Metropolitano”

Ante las conclusiones y como forma de palear esta difícil realidad de los docentes investigados en esta prestigiosa institución educativa, se plantea la propuesta, “talleres de capacitación docente en valores sociales y morales”

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación

1.1.1 Concepto

La formación docente, es un tema de gran trascendencia a nivel mundial y, el Ecuador de manera particular en los últimos tiempos viene dando prioridad a la profesión de las profesiones y por ello en el año 2008 se evaluó a los docentes en todos los niveles. Como resultado se llegó a la conclusión que se necesita fortalecer la formación docente en donde las universidades juegan un papel trascendental.

Pero ¿qué es la formación docente?, al respecto Kaufma (1982) citado por (García Ruiz, 2006) expresa “se entiende por necesidades de formación los déficits existentes entre la realidad de la actividad laboral y lo que sería deseable, déficits que son salvable mediante acciones de formación”. (pág.31)

Partiendo de la concepción científica, la formación docente comprende una serie de competencias que ayuden al ser humano (profesor) a desenvolverse en el campo profesional al término de sus estudios.

Es necesario destacar que la formación profesional presenta una triple interpretación respecto a este concepto:

- “Necesidades delimitadas por el ejemplo real de la formación para el desarrollo efectivo de la empresa.
- Necesidad que surge de la carencia de competencia formativa.
- Necesidad de formación como la “llave” para nuevas posibilidades y oportunidades de optimización productiva”. (García Ruiz, 2006)

De lo expuesto se entiende que las necesidades de formación docente constituyen carencias en el desarrollo profesional del docente, dependiendo de las exigencias sociales e individuales del docente.

Así, sobre el tema también es necesario considerar que: “una buena enseñanza es sinónimo de un buen profesor, de allí la importancia de establecer las cualidades que debe poseer un docente y cómo mejorar la función educativa, lo que hace necesario que estos profesionales

continúen con su capacitación, posterior a la formación inicial recibida y a la experiencia propia de la práctica profesional. De Miguel (1989:43) citado en (González Núñez, 2011)

No queda duda que la necesidad de formación es continua y a lo largo de La vida profesional del docente, aunque debe quedar claro que la existe diferencia entre formación y capacitación, la primera se refiere a continuar estudios de posgrado y la segunda tiene que ver con mejoras en áreas de intervención educativa.

Para concluir, es necesario puntualizar que: "los sistemas de educación superior deberían aumentar su capacidad para vivir en medio de la incertidumbre, para transformarse y provocar el cambio... y colocar a los estudiantes en el primer plano de sus preocupaciones en la perspectiva de una educación a lo largo de toda la vida a fin de que se puedan integrar plenamente en la sociedad mundial del conocimiento del siglo que viene". (UNESCO, 1998)

Es decir que la formación profesional tiene como componente principal lo humano que afianza y sustenta el aspecto teórico pedagógico para el ejercicio del oficio docente.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas

En este acápite es necesario señalar que en el ámbito profesional del docente, la necesidad de formación aparece por la diferencia entre las capacidades que un profesional necesita para desempeñar las tareas en su trabajo y las que como persona posee. Entendiendo a la capacidad humana como los conocimientos científicos, pedagógicos y prácticos que le permiten ser competente.

Sobre los tipos de necesidades de formación docente existen diferentes criterios así, de acuerdo a la función del sector que afecten son:

- *“Necesidades de los receptores o usuarios*, es decir, las que padecen el alumnado, los pacientes, los clientes... de los servicios que están siendo analizados en relación con la prestación de los mismos.
- *Necesidades de los responsables de la planificación*, gestión y desarrollo de los programas: las que afectan al profesorado, en el ámbito de la educación, y también a los trabajadores sociales o a los profesionales de la salud en sus respectivos ámbitos.

- *Necesidades referidas a los recursos y equipamientos*, que son las que afectan a centros, transportes, materiales, adscripciones de personal, recursos económicos, tiempos, espacios, etc. (Witkin, B. R. et al., 1996)

De acuerdo a lo expuesto los tipos de necesidades formativas van de acuerdo a las necesidades de los estudiantes, profesores y plante.

Ampliando un poco más se presenta un cuadro donde encontramos los distintos tipos de formación:

AUTORES	TIPOS DE NECESIDADES
D'Hainaut (1979)	De las personas, del sistema; particulares, colectivas; conscientes, inconscientes; actuales, potenciales; según el ámbito de vida.
Hewton (1988)	Del alumnado, del currículum, del profesorado, del centro docente como organización.
Bradshaw (1972)	Normativa, sentida, expresada o demandada, comparativa, prospectiva.
Moroney (1977)	Normativa, percibida, expresada, relativa.
Colen (1996)	Del sistema, del profesorado

Fuente: (Reyes Santana, 2011)

Analizando brevemente la teoría de los expertos los tipos de necesidades formativas, son las carencias específicas que el docente posee y en lo cual el desea obtener capacitaciones para contrarrestar esa necesidad.

1.1.3. Evaluación de necesidades formativas

La evaluación educativa es: “un proceso y a la vez un producto, cuya aplicación nos permite estimar el grado en el que un proceso educativo favorece el logro de las metas para las que fue creado.” (Valenzuela, 2004)

Es decir la evaluación es un proceso por cuanto se desarrolla de manera paulatina, es producto el momento que se comprueba el logro de las metas.

Así, “Evaluar las necesidades formativas en el desempeño de los docentes, es un proceso por medio del cual se busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de sus responsabilidades en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes, previo un seguimiento permanente que permita obtener información válida, objetiva y fiable para determinar los avances alcanzados en relación con los logros propuestos con los estudiantes y el desarrollo de sus áreas de trabajo”. (MEN, 2003)

De acuerdo a lo expuesto puede decirse que la evaluación de necesidades formativas se orienta en el conocimiento de aquellos aspectos del desempeño profesional en los que el docente presenta insuficiencias o considera relevante para acometer su labor diaria.

1.1.4 Necesidades formativas del docente

Para abordar el presente tema es necesario partir de la situación de la educación en el Ecuador. Hasta hace pocos años atrás en nuestro país la educación fue uno de los sectores más olvidados, situación que hoy en día a cambiado con la puesta en vigencia del Plan Decenal de Educación (2006-2015) destinado a mejorar la calidad de la educación y a fortalecer la institucionalidad educativa. Se expidió, en el año 2011, la Ley de Educación Intercultural, la misma que trae radicales modificaciones en la organización docente de los establecimientos educativos.

Sobre el tema García Llamas (1999) señala que el profesorado necesita recibir una formación adecuada para hacer frente a los nuevos profesionales. Concretamente la situaremos en tres campos.

1. **Formación científica rigurosa.**- En temas relacionados con la especialidad científica y sobre aspectos básicos de la Reforma. Esta tarea debe estar encomendada de forma prioritaria a las universidades o escuelas universitarias.
2. **Formación permanente.**- En técnicas y estrategias didácticas aplicadas a las enseñanzas, llevadas a cabo en los Centros de Profesores y Recursos o en los propios centros de trabajo a través de seminarios permanentes, grupos de trabajo y discusión.
3. **Formación en nuevos roles de docentes.**- Relacionados con las tareas especializadas de la orientación, la tutoría, la gestión y dirección y la investigación evaluativa”.

Según lo expuesto se destaca que el docente tiene la obligación de capacitarse en diferentes programas con el fin de mejorar su perfil profesional.

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

Con los antecedentes citados, se entiende que la formación docente debe ser continua y permanente es decir que haya relación entre la educación de posgrado y autoeducación.

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

Sobre el tema, es necesario comenzar señalando que modelo es “un esquema teórico que representa una realidad compleja o un proceso complicado y que sirve para facilitar su comprensión”. (Diccionario de la Lengua Española, 2007)

Partiendo de la definición se presentan los modelos de análisis de necesidades.

Modelo de Rossett (1989) citado en (Pérez Campanero, 2000) señala que se tiene en cuenta cuatro elementos fundamentales:

1. “Situaciones desencadenantes: <De donde partimos> y <Hacia dónde vamos>.
2. Tipo de información que buscamos: Óptimos, Reales, Sentimientos, Causas y Soluciones.
3. Fuentes de información.
4. Herramientas para la obtención de datos.

Al autor también menciona que el modelo Rossett gira en torno al análisis de necesidades de formación en donde se encuentran elementos fundamentales como: situaciones desencadenantes, tipo de información buscada, fuentes de información y herramientas de obtención de datos”.

Según lo expuesto, se entiende que dicho modelo gira en torno al Análisis de Necesidades de Formación, y toma como eje central el conjunto de elementos del segundo punto, para llegar al rendimiento satisfactorio y deseado.

Modelo de Kaufman (1987) citado en (Pérez Campanero, 2000) cuenta con tres elementos fundamentales tales como:

1. Participantes en la planificación: Ejecutores, Receptores, Sociedad.
2. Discrepancia entre <Lo que es> y <Lo que debería ser>, entorno a: entradas, Procesos, Productos, Salidas y Resultados Finales.
3. Priorización de necesidades.

En el análisis el autor señala que los tres grupos de participantes son esenciales ya que de ellos procederá el consenso de cuáles son las necesidades y cuáles no”.

Grupos de participantes según el modelo de Kaufman.

- “Los receptores.- Los que reciben las salidas.
- Los ejecutores.- Los que hacen y entregan el producto o realizan un servicio.
- La sociedad.- las personas que directa o indirectamente reciben no son afectadas por las salidas.

De acuerdo a la teoría científica, se entiende que para determinar de manera correcta las necesidades no sólo es necesario contar con un grupo adecuado de participantes, también se requiere diferenciar los medios y los fines.

En el modelo de Kaufman existen otras etapas para realizar la evaluación de necesidades como son:

1. “Tomar la decisión de planificar.
2. Identificar los síntomas de problemas.
3. Determinar el campo de la planificación.
4. Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación.
5. Determinar las condiciones existentes, en términos de ejecuciones mensurables.
6. Determinar las condiciones que se requieren, en términos de ejecución mensurable.

7. Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación.
8. Asignar prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas a las que vaya a aplicar determinada acción.
9. Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante”. (Pérez Campanero, 2000)

Según lo expuesto, se llega a determinar que el modelo de Kaufman se centra en explicar lo que es y lo que no es.

Modelo de D’Hainaut y Rodríguez (1988) citado por (Pérez Campanero, 2000) se refieren: “al diagnóstico pedagógico referido al alumno, para analizar los productos educativos, expresados en términos de conducta, adquiridos por este tras un programa de instrucción.

Se examina el grado de discrepancia que existe entre el grado de conocimientos, habilidades y destrezas adquiridos por el alumno y las metas u objetivos que previamente se habían establecido en relación a dichos productos o conductas, para ellos se utilizan test normativos o criterios, cuyos resultados negativos llevan a efectuar un ajuste en los objetivos establecidos”.

Por lo expuesto se entiende que dicho modelo se centra en el análisis de las habilidades y destrezas del estudiante.

Modelo de Cox (1987) citado por (Pérez Campanero, 2000) en el cual se señala que: “el análisis de necesidades a la problemática comunitaria, elabora 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, como 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”.

Según lo expuesto se puede deducir que el modelo propuesto por Cox se centra en el reconocimiento y la toma de decisiones.

Modelo deductivo Kaufman (1988) señala que: “el punto de partida son las metas propuestas para la educación: pueden ser los objetivos propuestos para una etapa del sistema educativo o de un ciclo. A partir de este material inicial, se determina indicadores de los resultados previstos en términos de comportamiento, y se trazan los procesos para lograr esos comportamientos indicadores de las metas propuestas”. (Pérez Campanero, 2000)

Así el modelo deductivo en el análisis de necesidades sigue un procedimiento de deducción lógica y finaliza en el enunciado de una ley.

1.2. Análisis de las necesidades de formación

1.2.1 Formación profesional

Se entiende por formación profesional a los estudios y aprendizajes que van encaminados a la inserción laboral, en donde el docente adquiere habilidades para trabajar con niños/as y adolescentes en un sistema escolarizado.

1.2.1.1 Formación inicial.

“La *formación docente* es un proceso permanente, que acompaña todo el desarrollo de la vida profesional”. (Ministerio de Educación Argentina, 2013)

“La formación docente inicial es entendida aquí como aquella etapa durante la cual se desarrolla una práctica educativa intencional, sistemática y organizada, destinada a preparar a los futuros docentes para desempeñarse en su función.

Para ello, se promueve la apropiación de conocimientos teóricos e instrumentales que los habilitan a ejercer su práctica profesional”. (Enríquez, 2013)

Considerando el aspecto científico, la formación inicial docente se entiende que son los conocimientos que adquiere el furo profesional en las aulas universitarias y que luego los pondrá al servicio de la sociedad.

La *formación docente inicial*, “tiene la finalidad de preparar profesionales capaces de enseñar, generar y transmitir los conocimientos y valores necesarios para la Formación integral de las personas, el desarrollo nacional y la construcción de una sociedad más justa y promoverá la construcción de una identidad docente basada en la autonomía profesional, el vínculo con las culturas y las sociedades contemporáneas, el trabajo en equipo, el compromiso con la igualdad y la confianza en las posibilidades de aprendizaje de sus alumnos”. (Ministerio de Educación Argentina, 2013)

Es decir, un docente en formación aprende sobre aspectos metodológico-didácticos, autoevaluación, investigación, lineamientos sobre actividades normativas y administrativas y las TICs que hoy en día son el soporte de la educación.

1.2.1.2 Formación profesional docente.

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”. (educantabria.es, 2013)

Es decir, de manera general la formación profesional está dirigida a un colectivo de personas que buscan la inserción laboral.

La UNESCO (2008) define a la formación profesional como: “Todos las formas y niveles del proceso educativo que incluyen además del conocimiento general, el estudio de las tecnologías y de las ciencias relacionadas, la adquisición de habilidades prácticas, de competencias, actitudes y comprensiones relacionadas con las ocupaciones en los diferentes sectores de la vida social”

Recogiendo el criterio científico, pude decirse que la formación profesional busca el desarrollo de habilidades y competencias propias de cada profesión en donde están inmersos los docentes.

En América Latina, la formación profesional docente es un tema de debate, y una de las medidas de contingencia es: “fortalecer la profesión docente mediante incrementos de sueldos, una «reforma de los sistemas de capacitación» y mayor responsabilidad de los profesores ante las comunidades que sirven.

El autor también manifiesta que: “...los maestros latinoamericanos no se preparan adecuadamente para su función. Tienen menos horas de formación profesional que sus contrapartes de los países desarrollados y la capacitación que reciben suele ser de mala calidad”. (Revista de currículum y formación del profesorado, 2007)

Por lo visto los problemas de formación docente tienen que ver con las universidades en lo concerniente a: organización institucional y regulación de la formación, aspectos curriculares, modelos y enfoques de formación y profesores encargados de la formación docente.

Es importante señalar que la formación docente no termina al salir de las aulas universitarias y tampoco la responsabilidad de las entidades rectoras de la educación pueden dejar en el abandono a sus titulados. Aspecto que la UTPL como pionera de la educación se preocupa de hacer seguimiento mediante propuestas de intervención educativa a partir del estudio de casos.

Así la formación docente es una responsabilidad compartida entre el profesionista, las universidades y el estado como regulador de la formación de los docentes, estos últimos deben seguir adquiriendo nuevos conocimientos a través de las capacitaciones o cursos, con el único fin de proporcionar una guía adecuada a sus estudiantes.

1.2.1.3 Formación Técnica.

Antecedentes

“En el Ecuador ha existido una marcada preferencia por la formación profesional universitaria y por carreras tradicionales, y una tendencia a subvalorar la educación técnica profesional y tecnológica, muchas veces por verla en menos, por su corta duración o considerarla de baja calidad”. (Ministerio coordinador de Conocimiento y Talento Humano, 2013)

Definición

Sobre el tema el Ministerio de Educación Chile (2013) manifiesta que: “dentro del sistema de Educación Superior hay formación profesional y formación técnica de nivel superior. La Educación Técnica está orientada a entregar a los estudiantes la capacidad y los conocimientos necesarios para desempeñarse en una especialidad de apoyo al nivel profesional, o bien desempeñarse por cuenta propia”.

De este modo, la formación técnica se convierte en una opción para obtener un título a nivel superior que les permita a los jóvenes encontrar empleo de acuerdo a sus conocimientos.

En nuestro país, la formación técnica es "...un Sistema de Educación Profesional... estrechamente conectado con el sistema educativo y adaptado a sus demandas laborales,... requisito imprescindible para reducir la brecha entre educación y empleo y para mitigar la frustración de amplios colectivos de jóvenes que no encuentran salida laboral a su capacitación profesional. De esta manera también se impulsará el desarrollo económico del país y se facilitará la movilidad social de los jóvenes y la reducción de la desigualdad." (vob.org.ec, 2013)

Por lo visto los jóvenes que no tienen posibilidades de ingresar a las universidades tienen una oferta en los colegios técnicos y los Institutos Técnicos superiores no universitarios que les brinda la oportunidad de la inserción laboral.

1.2.2. Formación Continua

La formación continua se entiende como: “el conjunto de acciones formativas orientadas a mejorar la formación y habilidades de los que participan en un programa determinado, el cual, ha sido elaborado con la orientación y fin de fortalecer sus condiciones para la vida, trabajo y productividad, procurando en ello una adecuada adaptación a los cambios intensos del medio social y laboral. (Universidad de La Frontera, 2013)

Analizando brevemente lo expuesto, se entiende por formación continua a los conocimientos que se adquieren a lo largo de la vida y que son puestos al servicio de la sociedad.

Desde otro ámbito sobre el tema manifiesta: “La formación continua es aquella que le da a la formación el carácter de permanente. Tiene como propósito que las diferentes figuras institucionales y solidarias participen constantemente en procesos de formación que les

ayuden a mejorar gradualmente las competencias que han adquirido en el desempeño de sus tareas y a favorecer su desarrollo integral”. (Secretaría de Educación Pública México, 2013)

Es decir, 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.

En el campo de la formación continua la UTPL ofrece alternativas de capacitación, soportadas en su reconocida solvencia académica, estructura tecnológica de punta y la experiencia de más de 40 años en Educación Superior.

“Los programas de Educación Continua tienen por objetivo construir nexos sólidos entre la Universidad y la empresa privada, instituciones estatales, comunidades y organizaciones no gubernamentales, a través de programas de formación y actualización, en diversas áreas del conocimiento, impulsando así el mejoramiento constante de las organizaciones y aportando directamente al desarrollo social”. (UTPL, 2013)

Según lo expuesto la UTPL, que realiza ofertas de educación continua con alto nivel de investigación que le ubica en una Universidad categoría (A).

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

Respecto a la formación docente hemos venido analizando en párrafos anteriores, sin embargo es conveniente resaltar que el profesor para guiar el proceso de aprendizaje y enseñanza debe conocer y dominar la metodología didáctica, las TICs como parte importante en la educación del siglo XXI, porque educar es un arte donde se moldea el carácter y el comportamiento humano.

Es evidente que la formación docente tiene incidencia en el aprendizaje escolar de los educandos.

“El papel del profesorado como elemento determinante de la calidad educativa. Esta consideración pone de manifiesto la necesidad de todo sistema educativo de atender a la formación y actualización de sus docentes”. (Knight p, 2005)

Según lo expuesto, queda claro que la formación del profesorado es la única garantía para alcanzar la excelencia en la educación.

1.2.2.2 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación

Respecto al tema encontramos que: “En la labor pedagógica y disciplinaria que desarrolla el docente están inmersos los métodos que dan sustento teórico y filosófico al quehacer educativo, los modelos educativos que le dan sentido a la actuación del docente y los modelos didácticos que orientan la formación del profesor y le apoyan en el establecimiento de estrategias metodológicas de enseñanza–aprendizaje los cuales son trabajados de manera integral con los esquemas curriculares que presentan los proyectos educativos internacionales, nacionales e institucionales y que reorientan la política educativa en los diferentes niveles de formación”. (Tamayo S, 2012)

En el Ecuador, los tipos de títulos de acuerdo a la jerarquía se establecen tres: “Técnico Superior.- Título profesional operativo.

Tercer nivel.- Licenciado y Título Profesional Universitario o politécnico.

Cuarto nivel.- Diplomado superior, Especialistas, Magister y Doctor”. (utpl.edu.ec, 2009)

Según el aporte científico, se entiende que los tipos de formación que debe tener el docente están normados por normados por el Reglamento de Educación Superior.

1.2.2.3 Características de un buen docente

Sobre las características del buen docente existen opiniones de varios autores, en el presente estudio se enfocan las más importantes:

1. *Una mente abierta*.- “Aprendizaje y adaptación son dos de las partes más grandes de ser un buen maestro. Cada día esta experiencia te traerá nuevos e inesperados obstáculos que superar, por lo que debes ser capaz de adaptarte y saber manejar una significativa cantidad de elementos adversos, sobre todo al principio de tu carrera”. (Universia, 2012)

2. *Flexibilidad y paciencia*.- “Las interrupciones mientras impartes cátedra son muy comunes, por lo que, una actitud flexible y paciente es importante no sólo para que tengas estable tu nivel de estrés, sino también para que puedas controlar cualquier situación que pueden generar los estudiantes que están a tu cargo”. (Universia, 2012)

3. *Dedicación*.- “Ser profesor genera grandes beneficios como el tener varios meses de vacaciones. Sin embargo, esta profesión implica dedicación por lo que es necesario que aprendas nuevas habilidades y que por ejemplo asistas a seminarios de enseñanza, durante este período de descanso”. (Universia, 2012)

4. *Actitud positiva*.- “Una actitud positiva te ayudará a saber cómo sobrellevar y actuar frente a diversos problemas que pueden expresar o tener los estudiantes”. (Universia, 2012)

5. *Altas expectativas*.- “Un maestro eficaz debe tener altas expectativas, por lo cual cada día debe motivar a que sus alumnos se esfuercen cada vez más”. (Universia, 2012)

Según lo expuesto se entiende que las características de un buen docente se centran en el comportamiento humano y los valores, que hacen posible una labor eficaz.

1.2.2.3.1 Profesionalización de la enseñanza.

La profesionalización de la enseñanza nace con el modelo capitalista pues los padres que históricamente enseñaban a sus hijos el arte y los oficios ya no podían brindar conocimientos específicos requeridos en la industria.

Así, los niños y jóvenes tenían que prepararse para tener acceso a las fuentes de trabajo, de allí que la educación responde a las necesidades de la demanda de mano de obra calificada de las empresas y que hoy en día la tecnología lo exige con mayor fuerza.

En todo caso, “La profesionalización de la enseñanza significa que, además de la competencia específica en la disciplina, es preciso también una habilitación para la pericia en el oficio de enseñar que recupere las dimensiones de la enseñanza y el aprendizaje, una vez que el académico incursiona como profesor en la licenciatura.

Así pues, mientras que en la discusión internacional para la mejora de la enseñanza se reconoce el camino de la *profesionalización de los docentes* como eje conductor de los esfuerzos para lograr una educación de calidad, al alcance de todos y con mejores resultados de aprendizaje, en el ámbito de la educación el término “profesionalización” conduce a juegos del lenguaje, ya sea reiterados o bien consabidos”. (Universidad Autónoma del Estado de Morelos, 2013)

Según el contenido científico, se entiende que la profesionalización de la enseñanza hoy en día corresponde a las Universidades preparar profesionales en todas las áreas.

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

El oficio de docente es una tarea muy difícil en el siglo XXI, de allí que: “los cambios que caracterizan a las sociedades actuales, son el nuevo escenario donde se han ido incorporando las TIC’s, y uno de éstos es el educativo, por esta razón los ciudadanos comprometidos con la labor educativa deben contar con nuevas competencias y conocimientos, en este ámbito la escuela deja de ser un espacio donde se transmiten conocimientos, para convertirse en el sitio donde se desarrollan competencias tecnológicas y comunicativas, a través de nuevos lenguajes”. (Loureiro, 2006)

Es evidente que la capacitación docente en los últimos tiempos debe enfocarse a las tecnologías de la información y comunicación TICs, para estar al nivel de los países desarrollados y ser competitivos.

1.2.3 Análisis de la tarea Educativa

1.2.3.1 La función del gestor educativo.

Las funciones del gestor educativo desde la perspectiva del tema de investigación son:

1. “*Gestor de procesos de aprendizaje con medios interactivos.*”- La finalidad radica en la construcción del conocimiento a través de las TICs.
2. *Guía y orientador.*- El docente deberá incluir en su nuevo rol la capacidad de ampliar la

información, poder contextualizarla con la tecnología adecuada, así como ejecutar, vincular y aplicar lo aprendido a la realidad o el entorno.

3. *En constante actualización.*- Corresponde al profesor ser el responsable del alumno hacia la búsqueda del conocimiento, orientando, impulsando y estimulando la investigación.

4. *Promotor de valores éticos y morales (congruente con el ser y creer).*- Lo que permite rescatar al hombre íntegro dentro de una cultura globalizada.

5. *Creativo y de fácil adaptación al medio.*- El docente deberá ser capaz de crear opciones que permitan solucionar situaciones nuevas e innovadoras que se presenten”. (Rivera López, 2013)

Partiendo de lo expuesto, la función del gestor educativo es ser guía y orientador del aprendizaje de los estudiantes enfocado en los valores éticos y morales.

1.2.3.2 La función del docente.

Las funciones del docente se rigen por los siguientes principios:

- . “Aspectos metodológico-didácticos
- . Autoevaluación de la práctica docente
- . Aspectos sobre la investigación Educativa
- . Participación en actividades académicas, normativas y administrativa
- . Interacción profesor, padres de familia y comunidad
- . Profesor y trabajo en equipo
- . Formación” (Sánchez Burneo, 2013)

Por lo tanto el profesor no es monopolizador del saber y transmisor de conocimiento (modelo tradicional), sino que cobra nuevo protagonismo, en cuanto a competencias sobre todo, por la interacción entre las instituciones educativas y formativas, por un lado, y sociedad en su conjunto.

1.2.3.3 La función del entorno familiar.

La familia constituye el más importante espacio de socialización del individuo, se considera entonces que es el primer escenario en la cual se establecen los vínculos de afectos y donde se inicia la consolidación de valores y normas. “La función educativa que la familia

cumple de manera innata en la formación el niño y la niña debe ser conocida por el sistema escolar para que, de manera conjunta, se direccionen estrategias que promuevan el desarrollo de valores, partiendo de las experiencias que se van adquiriendo a través del contacto con el ambiente natural y social en el cual se desenvuelve el individuo. (Ortega de Pérez, Los Valores: Una mirada desde la Educación Inicial, 2006)

Dicho de otro modo, la familia se refiere al núcleo familiar elemental. Al grupo de individuos vinculados entre sí por lazos consanguíneos, consensuales o jurídicos, que constituyen complejas redes de parentesco actualizadas de manera episódicas a través del intercambio, la cooperación y la solidaridad.

1.2.3.4 La función del estudiante.

- Autónomo.- Para ello es conveniente diseñar actividades en las que el alumno pueda aprender a investigar de manera autónoma y ponga en práctica el aprendizaje por descubrimiento.
- Activo.- El aprendizaje es un proceso activo en el que el alumno tienen que buscar soluciones. Es importante que el alumno participe en 23 actividades.
- Desarrolla su creatividad y actitud crítica.- De ahí que haya que fomentar la reflexión y el pensamiento divergente.
- Es responsable de su propio proceso de aprendizaje.
- La experiencia previa del alumno es un remanente de gran valor.- De ahí que su visión del mundo sea difícil de modificar. Piaget (1978) citado en (wikispaces, 2013)

De acuerdo a lo expuesto el rol del estudiante del siglo XXI, es ser el constructor de su propio aprendizaje en donde el profesor sólo es un guía.

1.2.3.5 Como enseñar y como aprender.

La pedagogía constructivista considera al aprendizaje como un proceso interactivo y comunicativo.

Partiendo de ello nos encontramos ante un tema de debate el cómo enseñar y cómo aprender. La respuesta es muy sencilla en el siglo XXI: "El nuevo paradigma de la educación pone énfasis en privilegiar el aprendizaje de cómo aprender permanentemente y por cuenta propia en cualquier lugar, en cualquier tiempo. La sociedad de hoy exige de un hombre capaz de adaptarse a los cambios, porque lo que otorga valor y progreso a una sociedad no es la centralidad del conocimiento y la información, sino la aplicación de ese conocimiento e información para generar nuevos conocimientos". (del Prado, 2013)

Así, lo que se debe enseñar es los valores éticos y morales y aprender los mismos pero con la práctica diaria y, con el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación investigar para estudiar los diferentes temas a tratarse según el currículum.

1.3 Cursos de formación

1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente

Se entiende la *capacitación* y *actualización* de docentes como aquellos espacios de trabajo académico que permiten a los profesores recuperar sus saberes y prácticas, ponerse en contacto con los de otros y conocer o reconocer nuevos aspectos de la práctica docente con lo cual los maestros están en posibilidades de desarrollar más eficazmente su labor.

Un sistema educativo que no cuente con los mecanismos para la actualización y capacitación de su personal operativo de manera permanente, cae irremisiblemente en la obsolescencia; nuestro sistema educativo aún es de esos. (Millán Vega, 2013)

La capacitación docente se refiere al tipo de programas que tienen como finalidad desarrollar principalmente las habilidades necesarias para desempeñar eficientemente la docencia, dentro de un sistema o modelo educativo concreto.

La actualización tiene que ver más con "poner al día" los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas previamente. Este tipo de programas combina con cualquier otro.

Cuando se habla de programas de profesionalización docente, comúnmente se refiere a aquellos que tienen como finalidad convertir al docente (independientemente de su formación) en un verdadero profesional de la docencia, no sólo en términos de aprendizaje, sino también de estatus. (Mota Enciso, 2013)

Es de gran importancia la capacitación, esto permite que los docentes logren ir ganando conocimientos para lograr ser mejores en el campo de la enseñanza, haciendo que los estudiantes tengan una ayuda a tiempo por parte de sus profesores.

En todo caso la importancia de la capacitación radica en: "que los docentes, pueden revisar la práctica cotidiana del trabajo en las Instituciones educativas, reflexionar sobre el mismo y aplicar los conocimientos adquiridos. (Weinzettel, 2010)

1.3.2 Ventajas e inconvenientes

La capacitación docente tiene sus ventajas si se la brinda cuando existe un cambio en la estructura curricular por cuanto: “..se realiza en el marco de un plan integral que contemple diversas temáticas, incluyendo aspectos informativos, pedagógicos y sistémicos”. (Unidad de Informática Educativa, 2013)

La capacitación es ventajosa si se considera el siguiente pensamiento "No existe probablemente ninguna otra inversión más rentable que los recursos dedicados a la formación del profesorado". Ricardo Díez Hochleitner (1998) citado en (Mota Enciso, 2013)

Los inconvenientes surgen cuando la capacitación no es continua puesto que cae en contradicción con lo que expresa Delors, J. et al (1996) citado por Mota (2013) "para mejorar la calidad de la educación hay que empezar por mejorar la contratación, la formación, la situación social y las condiciones de trabajo del personal docente, porque éste no podrá responder a lo que de él se espera si no posee los conocimientos y la competencia, las cualidades personales, las posibilidades profesionales y la motivación que se requiere".

1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos

El diseño, planificación y recursos de cursos formativos corresponde a un nivel específico, así tenemos:

- Nivel estratégico.- Plan de Formación.
- Nivel de gestión.- Programas de Formación.
- Nivel técnico.- Acciones de Formación.
- Nivel formativo.- Sesiones Formativas. (Sand, 2013)

Por lo visto cada uno de los niveles es el encargado de una función específica capas de que los cursos de formación logren las metas deseadas.

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

En la medida en que el docente tome conciencia de la importancia de contar con una buena formación, cualquiera sea la disciplina o el campo en el que actúe, el camino que se recorra por parte del estudiante y el profesor habrá sido más fructífero y sencillo. . (Iurcovich, 2013)

Esto obedece entonces a contar con una serie de conocimientos, técnicas, instrumentos y metodologías que permitan reflexionar sobre una mirada integrada entre estudiantes y profesores. Habiendo transitado en parte por este camino me aventuro a decir que hubo un punto de inflexión, un antes y un después, luego de transitar por el curso de formación docente en la Universidad, más allá de la buena metodología con la que cada uno pueda contar en sus clases.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

2.1 Contexto

El colegio técnico “Distrito Metropolitano” es un centro educativo fiscal, el mismo que imparte un Bachillerato Técnico en las especialidades de Contabilidad e Informática. Está ubicado en la provincia Santo Domingo de los Tsáchilas, cantón Santo Domingo, parroquia urbana Bombolí, cooperativa Ciudad Nueva, sus estudiantes son de nivel económico medio y bajo, los docentes son profesionales que tienen un nivel de estudio acorde a las necesidades del centro educativo.

Tabla No1: Tipo de Institución

Tipo de institución	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	30	100,0
Particular		
Fiscomisional		
Municipal		
No contesta		
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Distrito Metropolitano.

Elaborado por: Ing. Pilar Maigua

Tabla No. 2: Tipo de bachillerato que ofrece ciencias

Tipo de bachillerato	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en Ciencias	30	100,0
Bachillerato Técnico		
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Distrito Metropolitano.

Elaborado por: Ing. Pilar Maigua

Tabla No. 3: Bachillerato Técnico de comercio, Administración y Servicios

Especialización	Frecuencia	Porcentaje
Comercialización y ventas Comercio exterior Contabilidad Administración de sistemas Restaurant y Bar Agencia de Viajes Cocina	15	50,00
Informática y comercialización turística	3	10,00
Aplicaciones informáticas	12	40,00
Organización y gestión de la secretaria		
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Distrito Metropolitano.

Elaborado por: Ing. Pilar Maigua

2.2. Participantes

La presente investigación se llevó a efecto en el colegio “Distrito Metropolitano”, de la ciudad de Santo Domingo, provincia Santo Domingo de los Tsáchilas.

Es pertinente señalar que el establecimiento en donde se realizó la investigación cuenta con personal directivo, docente y de servicio para la gestión educativa y gran número de estudiantes, pero en la investigación se consideró a los profesores de bachillerato conforme a las necesidades de la investigación.

Para la selección de la muestra se consideró al 100% de los profesores quienes respondieron a las encuestas:

Tabla No. 4: Género

Género	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	20	66,67
Femenino	10	33,33
No contesta		
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Distrito Metropolitano.

Elaborado por: Ing. Pilar Maigua

El colegio cuenta con treinta profesores en el bachillerato de los cuales, veinte que equivale al 66,67% corresponden al género masculino y diez que representa el 33,33% son del sexo femenino. Esto indica que en la educación sigue predominando el trabajo masculino.

Tabla No. 5: Docentes investigados de acuerdo a su Estado Civil

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	12	40,0
Casado	18	60,0
Viudo		
Divorciado		
No contesta		
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Distrito Metropolitano.

Elaborado por: Ing. Pilar Maigua

Observamos mediante la tabla que los profesores que trabajan en el establecimiento la mayoría de ellos son casados pero la otra parte son solteros lo que indica que pueden comenzar una carrera de postgrados.

Tabla No. 6: Edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
De 20 - 30 años	4	13,3
De 31 - 40 años	20	66,7
De 41 - 50 años	6	20,0
De 51 - 60 años		
De 61 - 70 años		
Más de 71 años		
No Contesta		
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Distrito Metropolitano.

Elaborado por: Ing. Pilar Maigua

Observando la tabla tenemos que existe potencial para que los docentes empiecen a estudiar una carrera de cuarto de nivel.

Tabla No. 7: Cargo que desempeña

Cargo	Frecuencia	Porcentaje
Docente	30	100,0
Técnico docente		
Docente con funciones administrativas		
No contesta		
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Distrito Metropolitano.

Elaborado por: Ing. Pilar Maigua

Son todos docentes y tiene la capacidad de estudiar un postgrado.

Tabla No. 8: Tipo de relación laboral

Relación Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida	1	3,3
Nombramiento	10	33,3
Contratación ocasional	18	60,0
Reemplazo	1	3,3
No contesta		
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Distrito Metropolitano.

Elaborado por: Ing. Pilar Maigua

Una de las principales dificultades por la que los docentes no pueden realizar una especialidad de cuarto nivel es por el factor económico debido a que son solo contratos ocasionales.

Tabla No. 9: Tiempo de dedicación

Tiempo de dedicación	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	30	100,0
Medio Tiempo		
Por horas		
No contesta		
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Distrito Metropolitano.

Elaborado por: Ing. Pilar Maigua

Lo que también afecta a los docentes es que no hay tiempo para dedicarse a estudiar debido a que tiene que trabajar 8 horas lo cual demanda tiempo para poder terminar con todo lo relacionado con las clases diarias.

Tabla No. 10: Señale el nivel más alto de formación académica que posee

Título académico	Genero			
	Femenino		Masculino	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato				
Nivel técnico o tecnológico superior				
Lic, Ing. Eco, Arq, etc (3er nivel)	8	26,7	19	63,3
Especialista (4to nivel)				
Maestría (4° nivel)	1	3,3	1	3,3
PHD (4° nivel)				
Otro Nivel	1	3,3		
No contesta				
TOTAL		33%		67%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Distrito Metropolitano.

Elaborado por: Ing. Pilar Maigua

Se observa que la gran mayoría de docentes solo poseen títulos de tercer nivel lo cual impide que se sigan capacitando de mejor manera en nuevas metodologías.

2.3. Diseño y métodos de investigación

2.3.1 Diseño de la investigación

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

- Es un estudio *transeccional/ transversal* puesto que se recogen datos en un momento único.

- Es *exploratorio*, debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial, en dónde, se observa y luego a través de un cuestionario aplicado a los docentes investigados se obtienen datos relevantes para el estudio.
- Es *descriptivo*, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario.

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

El presente trabajo de investigación es de tipo descriptivo porque se utiliza los datos del cuestionario realizado, también el enfoque que sigue es cuantitativo los mismos que son representados en tablas estadísticas, mientras que los datos que son cualitativos serán representados a través de un método acorde a los mismos.

2.3.2. Métodos de investigación

Los métodos de investigación aplicados son el descriptivo, analítico y sintético, que permitieron explicar y analizar el objetivo de investigación.

Método Descriptivo.-*“Busca especificar propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis”* Dankhe, 1996, citado por (Hernández Sampieri, 2006). En la presente investigación se utilizó éste método para describir los hechos respecto a las necesidades de formación de los docentes.

Método analítico.- Consiste en: *“descomponer en partes algo complejo, en desintegrar un hecho o una idea en sus partes, para mostrarlas, describirlas, numerarlas y para explicar las causas de los hechos o fenómenos que constituyen un todo”* (Leiva Zea, 2008), pág. 11. En este método utilizado en la investigación se logró realizar un análisis detallado de la problemática, como es la necesidad de formación docente en el colegio Distrito Metropolitano.

Método sintético.- (Leiva Zea, 2008) manifiesta que: *“El método sintético es un proceso mediante el cual se reconstruye el todo uniendo sus partes que estaban separadas, facilitando la comprensión cabal del asunto que se estudia o analiza”*. (Pág. 12). En el presente trabajo ha sido importante este método, por cuanto fue de mucha ayuda en virtud de que al existir varias ponencias sobre la formación docente, fue necesario sintetizar la información para el sustento de la investigación.

El método estadístico hizo factible organizar la información alcanzada, con la aplicación de los instrumentos de investigación, facilitó los procesos de validez y confiabilidad de los resultados.

El procedimiento seguido en la investigación fue: el método descriptivo y estadístico dando a lugar, a la revisión del fundamento teórico sobre el tema a investigar, contacto con las autoridades del colegio para poder realizar la investigación, preparación y aplicación de las encuestas, señalando que en esta parte se contó con la colaboración de los directivos y profesores. Cabe señalar que en esta etapa no hubo inconvenientes, seguidamente se procedió a la tabulación de los datos y ubicación en las tablas estadísticas para su análisis respectivo, con esta información se puede llegar a las conclusiones y recomendaciones.

2.4. Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Técnica de investigación

La investigación sobre Las necesidades de formación, de los docentes de bachillerato del colegio fiscal “Distrito Metropolitano” de la Ciudad de Santo Domingo. Se utilizó la técnica de la encuesta, dirigida a los docentes.

Utilizó la entrevista no estructurada a directivos y docentes para solicitar la autorización de la investigación.

También el método de observación con el cual se logra tener una idea general de los hechos acerca de la institución a investigar y poder sacar un contexto claro del tema.

2.4.2. Instrumentos de investigación

El instrumento que se utilizó en la investigación fue:

Encuesta a docentes de bachillerato.

Objetivo.- Analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio fiscal “Distrito metropolitano”.

Fin.- Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.

Dirigida a.- Profesores del colegio “Distrito Metropolitano”.

Aspectos generales.- Se aplicó el cuestionario a profesores de bachillerato.

Aspectos a evaluar.- El cuestionario de preguntas está dividido en secciones:

1. Datos institucionales.
2. Información general del investigado.
3. Formación docente.
4. Cursos y capacitaciones.
5. Respecto de su institución educativa.
6. En lo relacionado a su práctica pedagógica.

2.4.2.1. Preguntas de investigación.

En la investigación nos guiamos por las siguientes interrogantes:

- ¿Cuáles son las necesidades formativas del docente de bachillerato?
- ¿Qué resultados se obtendrán con el análisis de la información?
- ¿Qué información se obtendrá sobre la persona en el contexto formativo?
- ¿Qué resultados se obtendrán sobre la organización y la formación?
- ¿Qué resultados se obtendrán sobre la tarea educativa?

2.5. Recursos

2.5.1. Talento Humano

Los recursos humanos que intervinieron en la investigación fueron: en primer lugar el equipo planificador de la UTPL, profesores de bachillerato investigados y una investigadora.

Profesores de colegio “Metropolitano”, bachillerato = 30

Directivos del colegio = 1.

Personas vinculadas con el Centro Universitario Santo Domingo = 7

Equipo planificador de la UTPL.

Director de Tesis.

Alumna - investigadora – UTPL: (Ing. Pilar Maigua)

2.5.1.1. Institucionales.

La institución colaboradora para realizar el presente trabajo investigativo fue el colegio “Distrito Metropolitano” de la ciudad de Santo Domingo.

2.5.2. Materiales

Los recursos materiales utilizados en la investigación son como se describe a continuación:

Hojas de papel bond tamaño A4, cartucho de impresora, CDs en blanco y copias del cuestionario de encuestas.

Además se utilizó medios tecnológicos tales como: un computador, la internet, teléfono convencional y celular, correo electrónico, la finalidad del uso de estos recursos fue; **Analizar** las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio “Distrito Metropolitano”, **fundamentar** teóricamente lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato, **diagnosticar** y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato y **diseñar** un curso de formación para los docentes de bachillerato del colegio “Distrito Metropolitano”.

Otros materiales utilizados en la investigación fueron:

Guía didáctica.- Documento elaborado por el Ing. Fabián Jaramillo, sirvió como ayuda en el proceso de investigación, en ella se encuentran todas las indicaciones que los maestrantes seguimos paso a paso cada uno de los procesos de investigación hasta terminar con la redacción del informe.

Cuestionarios de encuesta a docentes del bachillerato que sirvió para: analizar las necesidades de formación docente, diagnosticar y evaluar las necesidades de formación y diseñar un curso de formación para los profesores.

Textos y documentos referentes al tema de investigación.- fueron consultados para el marco teórico del material bibliográfico.

Cámara fotográfica.- Aparato utilizado para captar las imágenes de los momentos más relevantes de la investigación.

Internet móvil.- Aparato que se utilizó para bajar la información de la red referente a los diferentes estudios necesarios para el sustento teórico científico de la investigación y para bajar la información del EVA, así como el envío del informe de investigación a la UTPL.

2.5.3. Económicos

Los recursos económicos corresponden a gastos realizados en el proceso de aplicación de las encuestas que en su totalidad fue cubierto por la investigadora, los gastos responden a pagos por concepto de copias de los cuestionarios, movilización a las instituciones educativas, fotografía de evidencia de la investigación y pequeño refrigerio a los titulados y directivos que colaboraron respondieron las encuestas.

2.6 Procedimiento

El diseño de la presente investigación corresponde al tipo socioeducativa basada en el paradigma de análisis crítico.

El procedimiento seguido en la investigación fue: revisión del fundamento teórico sobre el tema a investigar, contacto con las autoridades del colegio “Metropolitano” para poder realizar la investigación, preparación y aplicación de las encuestas, señalando que en esta parte se contó con la colaboración de los directivos y profesores. Cabe indicar que en esta etapa no hubo inconvenientes, seguidamente se procedió a la tabulación de los datos y ubicación en las tablas estadísticas utilizando los programas de Word y Excel para su análisis respectivo, con esta información se pudo elaborar el informe de investigación.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1. Necesidades formativas

Tabla No. 11: Su titulación tiene relación con: Ámbito Educativo

Título académico en educación	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación (diferentes menciones)	27	90,0
Doctor en Educación		
Psicólogo educativo	2	6,7
Psicopedagogo		
Otra Ámbito	1	3,3
No contesta		
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Distrito Metropolitano.

Elaborado por: Ing. Pilar Maigua

La mayoría de docentes poseen su título académico en educación, el problema radica en que no aplican sus conocimientos como docentes en las aulas.

Tabla No. 12: Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con educación

Título de cuarto nivel	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito Educativo	4	13,3
Otros ámbitos		
No contesta	26	86,7
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Distrito Metropolitano.

Elaborado por: Ing. Pilar Maigua

Son una mínima cantidad de docentes que poseen un nivel de cuarto nivel por lo que implica que los demás docentes no están capacitándose en lo que se refiere a nuevas formas de estudio para mejorar los niveles de aprendizaje en sus estudiantes.

Tabla No. 13: Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel

Resulta atractivo un programa de formación de cuarto nivel	Frecuencia	Porcentaje
Si	24	80,0
No	4	13,3
No contesta	2	6,7
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Distrito Metropolitano.

Elaborado por: Ing. Pilar Maigua

Notamos claramente que la mayoría de los docentes si desea participar en un programa de formación el cual le permitirá mejorar sus niveles de enseñanza, lo que ocasionaría que tengan nuevos modelos de aprendizaje.

Tabla No. 14: En que le gustaría capacitarse

Capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	22	73,3
PhD	1	3,3
No contesta	7	23,3
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Distrito Metropolitano.

Elaborado por: Ing. Pilar Maigua

Los docentes encuestados desean participar en la maestría lo que implica que ellos están dispuestos a mejorar su nivel de conocimientos pero que están indecisos en lo que se refiere a volver a estudiar.

Tabla No. 15: Para, usted es importante seguir capacitándose en temas educativos

Desea capacitarse en temas educativos	Frecuencia	Porcentaje
Si	28	93,3
No	2	6,7
No contesta		
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Distrito Metropolitano.

Elaborado por: Ing. Pilar Maigua

Las encuestan indican que si es importante para los docentes querer capacitarse en temas educativos, lo que les impide son los factores tiempo y económico.

Tabla No. 16: Como le gustaría recibir la capacitación

Tipo de Capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	1	3,33
Semipresencial	13	43,33
A distancia	2	6,67
Virtual-Internet	13	43,33
Presencial y Semipresencial		
Semipresencial y Distancia		
Distancia y Virtual	1	3,33
No contesta		
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Distrito Metropolitano.

Elaborado por: Ing. Pilar Maigua

En cuanto a la asistencia a la capacitación los profesores encuestados el 43,3% consideran que pueden asistir a cursos semipresenciales y, el 43,3% prefieren los virtuales. Resultados que concuerdan con los fines de la educación en donde se garantiza: “El desarrollo pleno de la personalidad” (Asamblea Nacional, 2011). Lo que significa que los docentes tienen plena predisposición a capacitarse pero si se les brinda la oportunidad de escoger los cursos según su tiempo disponible.

Tabla No. 17: Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en que horarios le gustaría capacitarse

Prefiere cursos presenciales o semipresenciales	Frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes	12	40,0
Fines de semana	15	50,0
No contesta	3	10,0
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Distrito Metropolitano.

Elaborado por: Ing. Pilar Maigua

Los docentes encuestados, el 50% expresan que los horarios de capacitación deben ser fines de semana, el 40% manifiestan que pueden ser de lunes a viernes. Expresiones que van de la mano con el objetivo general del Plan Decenal de Educación 2006-2015 que es: “Garantizar la calidad de la educación nacional con equidad...”. Así podemos darnos cuenta que la capacitación docente es necesaria pero se debe buscar los horarios donde la mayoría de profesores puedan asistir.

Tabla No. 18: En que temáticas le gustaría capacitarse

En que temáticas le gustaría capacitarse	Frecuencia	%
Pedagogía educativa	5	16,67
Teorías del aprendizaje	5	16,67
Valores y educación	13	43,33
Gerencia/gestión educativa	4	13,33
Psicopedagogía	4	13,33
Métodos y recursos didácticos	8	26,67
Diseño y planificación curricular	8	26,67
Evaluación del aprendizaje	10	33,33
Temas relacionados con la materia a su cargo	10	33,33
Formación en temas de mi especialidad	9	30,00
Nuevas tecnologías en educación	7	23,33
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	7	23,33
No contesta	1	3,33

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Distrito Metropolitano.

Elaborado por: Ing. Pilar Maigua

Sobre las temáticas de capacitación, el 43,33% de docentes encuestados manifiestan su preferencia sobre valores y educación, el 33,33% se inclinan por evaluación del aprendizaje y temas relacionados con la materia a su cargo, en porcentaje menor al 30% expresan que deberían capacitarles en métodos y recursos didácticos, diseño y planificación curricular, nuevas tecnologías (TICs) o diseño y evaluación de proyectos. Aspecto que guarda relación con lo que manifiesta Rivera (2013) "...el docente debe ser promotor de valores éticos y morales". Por lo visto, las temáticas en las que desean capacitarse los profesores del colegio "Metropolitano" principalmente son en **valores y educación**.

Tabla No. 19: Cuales son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite

Obstáculo para que no se capacite	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	16	53,33
Altos costos de los cursos o capacitaciones	14	46,67
Falta de información		
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución		
Falta de temas acordes con su preferencia		
No es de su interés la capacitación profesional		
Aparición de nuevas tecnologías		
Falta de cualificación profesional		
Necesidades de capacitación continua y permanente		
Actualización de leyes y reglamentos		
Requerimientos personales		
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Distrito Metropolitano.

Elaborado por: Ing. Pilar Maigua

Según los resultados estadísticos, el 53,33% de profesores manifiestan que la falta de tiempo es uno de los más grandes obstáculos para no capacitarse, el 46,67% los altos costos. Resultados que discrepan con el siguiente enunciado: “corresponde al profesor ser el responsable de la constante actualización” (Rivera, 2013). Así podemos darnos cuenta que el mayor obstáculo para no capacitarse los docentes del colegio “Metropolitano” es la carencia de tiempo.

Tabla No. 20: Cuales son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones

Motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones	Frecuencia	%
Relación del curso con actividad docente	11	36,67
Obligatoriedad de asistencia	6	20,00
Necesidades de capacitación	6	20,00
Favorece mi ascenso profesional	10	33,33
La facilidad de horarios	1	3,33
Me gusta capacitarme	6	20,00
No contesta	0	0,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Distrito Metropolitano.

Elaborado por: Ing. Pilar Maigua

Los profesores indagados, el 36,67% declaran que los motivos que les anima a asistir a cursos de capacitación son la relación con la actividad docente, el 33,33% expresa que es un requisito para el ascenso profesional, el 20% señala que es obligación y con el mismo porcentaje porque siente necesidad de capacitarse y les gusta. Las expresiones citadas están en desacuerdo con lo que manifiesta Mota (2013) “los programas de profesionalización convierten al docente en un verdadero profesional...”. Así podemos darnos cuenta que la mayoría de profesores del colegio “Metropolitano” asisten a actualizarse por obligación y necesidad de aprobarlos para el ascenso de categoría.

Tabla No. 21: Cuales considera Ud. Son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones

Motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones	Frecuencia	%
Aparición de nuevas tecnologías	7	23,33
Falta de cualificación profesional	1	3,33
Necesidades de capacitación	6	20,00
Actualización de leyes	20	66,67
Requerimientos personales	3	10,00
No contesta	0	0,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Distrito Metropolitano.

Elaborado por: Ing. Pilar Maigua

El 66,67% de profesores encuestados revelan que los motivos para impartir cursos de capacitación tienen que ver con los cambios de Leyes, el 23,33% expresa que se debe a la aparición de nuevas tecnologías, el 20% señalan que la falta de cualificación profesional. Resultados que concuerdan con lo que expresa Mota (2013) “La actualización tiene que ver más con “poner al día” los conocimientos”. Los datos estadísticos reflejan que los motivos para dictar cursos de formación se deben a que las Leyes se han modificado y se necesita ser parte de los avances.

Tabla No. 22: Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación

Aspectos importantes en el desarrollo de una capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos	30	100,0
Aspectos técnicos/prácticos		
Ambos		
No contesta		
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Distrito Metropolitano.

Elaborado por: Ing. Pilar Maigua

El 100% de profesores encuestados manifiestan que los aspectos importantes en un curso de capacitación son los teóricos, técnicos y prácticos. Resultados que concuerdan con lo que manifiesta Weinzettel (2010) “los docentes como partícipes activos del proceso de enseñanza – aprendizaje, permitir una mayor profesionalización y calidad educativa”. De lo

expuesto podemos darnos cuenta que para los profesores del colegio “Metropolitano” una formación es importante tanto en los aspectos teóricos, técnicos y prácticos.

3.2. Análisis de la formación

3.2.1. La persona en el contexto de la formación

Tabla No. 23: La persona en el contexto de la formación

<i>La persona en el contexto formativo</i>	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
1. Conoce el tipo de liderazgo por el/los directivo/s de la institución	1	4	7	10	8		30
2. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal		2	8	14	5		30
3. Desarrollo de estrategias para la motivación de los alumnos		2	3	16	4		30
4. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante		4	6	16	2		30
5. Conoce la incidencia de la interacción profesor- alumno en la comunicación didáctica	1	2	5	16	4		30
6. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes			8	9	13		30
7. La formación académica que recibí es adecuada para trabajar con estudiantes, características étnicas	2	3	6	12	6		30
8. Cuando se presentan problemas de los estudiantes le es fácil comprenderlas/os y ayudar	1	3	6	14	5		30
9. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s			8	15	5		30
10. Identificó a estudiantes con necesidades educativas especiales		2	13	8	6		30
11. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es de inclusión	1	13	8	4	3		30
12. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje		1	14	9	5		30

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Distrito Metropolitano.

Elaborado por: Ing. Pilar Maigua

Los resultados expuestos concuerdan con la afirmación que hace Gonzáles (2011) cuando manifiesta: "...hace necesario que estos profesionales continúen con su capacitación, posterior a la formación inicial...".

Partiendo de los datos estadísticos se puede decir que los docentes del colegio "Metropolitano" en un promedio general valoran al contexto de la formación entre algo y bastante. Lo que guarda relación con lo que manifestaron anteriormente que ellos asisten a los cursos de capacitación porque es obligatorio.

3.2.2. La organización y la formación

Tabla No. 24: La Institución que labora ha propiciado cursos en los últimos años

La Institución que labora ha propiciado cursos en los últimos años	Frecuencia	Porcentaje
Si	30	100
No		
No contesta		
Total		100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Distrito Metropolitano.

Elaborado por: Ing. Pilar Maigua

Mediante los datos obtenidos de la encuesta tenemos que el 100% de docente afirman que la institución no ha propiciado ninguna capacitación por tal motivo ellos no muestran interés en la actualización que debe tener el docente.

Tabla No. 25: Conoce si la institución está propiciando cursos / seminarios

La institución promueve cursos/seminarios	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	10
No	26	86,66
No contesta	1	3,33
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Distrito Metropolitano.

Elaborado por: Ing. Pilar Maigua

Los resultados nos indican que la institución no apoya a sus docentes con cursos el porcentaje es del 86,66 esto hace que los docentes no presenten interés en los mismos.

Tabla No. 26: Los cursos se realizan en función de:

Cursos en función de:	Frecuencia	Porcentaje
Áreas de conocimiento		
Necesidades de actualización curricular	4	13,33
Leyes y reglamentos	1	3,33
Asignaturas que usted imparte		
Reforma curricular		
Planificación y programación curricular	1	3,33
No contesta	24	80
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Distrito Metropolitano.

Elaborado por: Ing. Pilar Maigua

Los datos obtenidos permiten conocer que 13, 33 % de los docentes indican que los cursos solo se dan en necesidades de actualización mientras que el 80 % de los docentes no contestan, por el solo hecho de no causarle interés en la pregunta. No les atrae los cursos en ningún tema.

Tabla No. 27: Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente

Los directivos de su institución fomentan la participación en cursos que promueven su formación permanente	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	26,66
Casi siempre		
A veces	10	33,33
Rara vez	12	40
Nunca		
No contesta		
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Distrito Metropolitano.

Elaborado por: Ing. Pilar Maigua

Los docentes indican que siempre los directivos fomentan la participación en cursos esto es en un 26,66% mientras que 40 % de docentes indican que rara vez los directivos motivan a

inscribirse en los cursos. Se debe tomar en cuenta que los directivos son la cabeza de la institución los mismos que deben encontrar la estrategia para que los docentes se interesen en la formación a través de los cursos.

Tabla No. 28: La organización y la formación

La organización y la formación	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato		2	8	7	13		30
Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza		1	8	13	8		30
Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI	3	1	12	5	9		30
Analiza los factores que condicionan el nivel de enseñanza en el bachillerato	1	3	10	14	2		30
Analiza el clima organizacional de la estructura institucional			11	13	6		30
Conoce las herramientas/elementos utilizados por directivos para planificar actividades en la institución	1	8	10	5	6		30
Describe las funciones y cualidades del tutor	4	1	10	9	6		30
Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos		1	13	11	4		30
Planificó, ejecutó y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos		3	15	8	3	1	30
La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes			9	8	12	1	30
Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes		3		14	12	1	30
El proceso evaluativo que llevo a cabo incluye la evaluación diagnóstica sumativa y formativa		4	2	9	14	1	30
Realiza la planificación macro y		6	3	5	15	1	30

microcurricular							
Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula		3	3	9	14	1	30
Aplica técnicas para la acción tutorial	4	1	7	7	9	2	30
Analiza la estructura organizativa, institucional	1		6	15	7	1	30

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Distrito Metropolitano.

Elaborado por: Ing. Pilar Maigua

Los resultados estadísticos que arroja la investigación son:

Los docentes tienen una calificación alta en cuanto al nivel de organización y formación, es decir ellos tienen claro el papel que deben cumplir dentro de rol de maestro.

3.2.3. La tarea educativa

Tabla No. 29: Las materias que imparte tienen relación con su formación

Las materias que imparte tiene relación con su formación	Frecuencia	Porcentaje
Si	30	100
No		
No contesta		
Total		100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Distrito Metropolitano.

Elaborado por: Ing. Pilar Maigua

Los datos que se obtuvieron de las encuestas es que el 100% de los docentes trabajan dentro de las asignaturas con las cuales se formaron dentro de universidad.

Tabla No. 30: Años de bachillerato en los que imparte asignaturas

Años de bachillerato en los que imparte asignaturas	Frecuencia	Porcentaje
Primero, Segundo y Tercer año	5	16,66
Primero y Segundo	1	3,33
Segundo y Tercero	13	43,33
Primero	4	13,33
Segundo	5	16,66
Tercero	2	6,66
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Distrito Metropolitano.

Elaborado por: Ing. Pilar Maigua

Los resultados de la encuesta indican que el 43% de los docentes imparten materias en segundo y tercero de bachillerato, mientras que solo el 3,33% de los docentes imparten clases en primero y segundo de bachillerato.

Tabla No. 31: Tarea Educativa

Tarea Educativa	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea del docente	2	6	3	4	11	1	30
Mi formación en tic, me permite manejar herramientas tecnológicas para orientar a los estudiantes	4	3	3	2	17	1	30
Elabora pruebas para evaluación del aprendizaje de los alumnos		1	3	11	14	1	30
Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico	6	1	5	6	11	1	30
Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas			14	4	10	2	30
Diseña planes de mejora de la propia práctica docente		4	5	15	5	1	30
Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio	1	5	9	11	3	1	30
Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente	2	3	7	6	11	1	30
Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	2		6	11	10	1	30
Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	5	1	2	8	12	2	30
Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje			6	9	14	1	30
El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en la			6	12	10	2	30

práctica							
Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico		1	1	10	16	2	30
Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación		1	3	8	17	1	30

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Distrito Metropolitano.

Elaborado por: Ing. Pilar Maigua

Los resultados guardan relación con el siguiente enunciado: “En la labor pedagógica y disciplinaria que desarrolla el docente están inmersos los métodos” (Tamayo S, 2012). Lo expuesto nos da un marco de referencia que los profesores del colegio “metropolitano” a la tarea educativa le califican entre 4 y 5, lo que significa que dicho aspecto tiene altos valores.

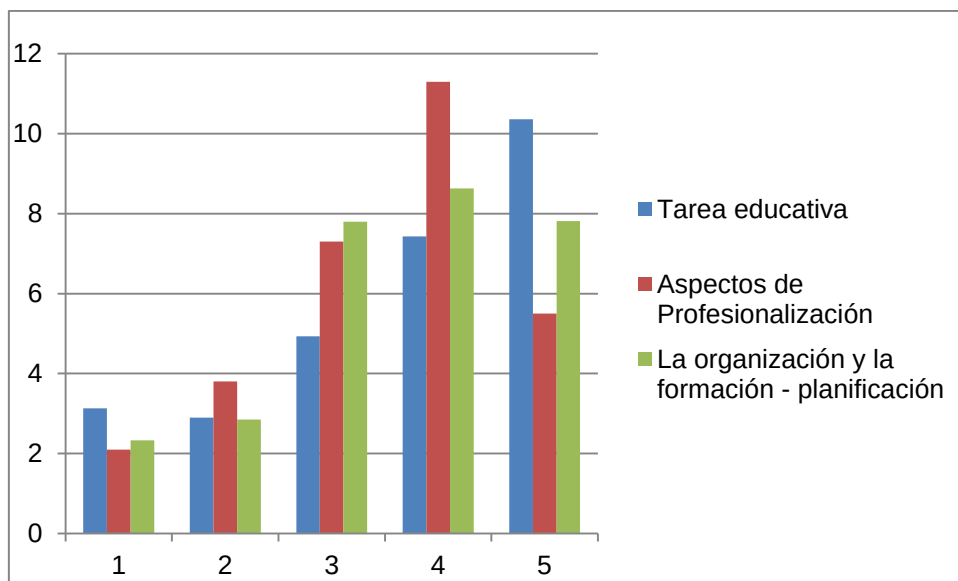
Tabla No. 32: Análisis de la formación

Análisis de la formación	Media Obtenida					No contesta	Total
	1	2	3	4	5		
Tarea educativa	3,13	2,90	4,93	7,43	10,36	1,29	30
Aspectos de Profesionalización	2,1	3,8	7,3	11,3	5,5		30
La organización y la formación - planificación	2,33	2,85	7,80	8,63	7,81	1,13	30

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Distrito Metropolitano.

Elaborado por: Ing. Pilar Maigua

Figura 1. Análisis de la formación



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Distrito Metropolitano.

Elaborado por: Ing. Pilar Maigua

Mediante los datos obtenidos por las medias aritméticas de cada aspecto tenemos que los docentes en la tarea educativa posee un rango alto en cuanto a su nivel de elaboración de planes para dar sus clases.

Mientras que en el aspecto de profesionalización están en un rango medio debido a que no todos los docentes tiene la capacidad de percibir los problemas que tiene los estudiantes esto hace que no puedan realizar buenas estrategias para poder mejorar sus niveles de enseñanza.

Y por último tenemos a la organización y la formación donde podemos ver claramente que también posee un rango medio es decir no tiene claro las funciones que debe cumplir dentro de la institución.

3.3. Los cursos de formación

Tabla No. 33: Números de cursos a los que asistido

Números de cursos a los que asistido	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5	29	96,66
De 6 a 10	1	3,33
De 11 a 15		
De 16 a 20		
De 21 a 25		
De 26 a 30		
De 31 a 35		
De 36 a 40		
De 41 a 45		
De 46 a 50		
Más de 51		
TOTAL	30	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Distrito Metropolitano.

Elaborado por: Ing. Pilar Maigua

Mediante los datos obtenidos tenemos que el 96,66% asistió entre 1 a 5 cursos durante los dos últimos años mientras que el 3,33% da a conocer que realizado entre 11 a 15 cursos.

Tabla No. 34: Duración del curso

Duración del curso	Frecuencia	Porcentaje
0-25 horas	13	43,33
26-50 horas	9	30
51-75 horas	4	13,33
76- 100 horas	2	6,66
Mas de 76 horas	2	6,66
No contesta		
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Distrito Metropolitano.

Elaborado por: Ing. Pilar Maigua

Los datos estadísticos permiten ver como el 43,33% de los docentes ha realizado cursos solo entre 0 a 25 horas de duración esto implica que no le dan demasiada importancia a las capacitaciones de cualquier índole.

Tabla No. 35: Tiempo que lo realizo el curso

Tiempo que lo realizo el curso	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5 meses	12	40
De 6 a 10 meses	7	23,33
De 11 a 15 meses	11	36,66
De 16 a 20 meses		
De 21 a 24 meses		
Mas de 25 meses		
No contesta		
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Distrito Metropolitano.

Elaborado por: Ing. Pilar Maigua

Los valores que dan de la encuesta con respecto a esta pregunta es que el 40 % de los docentes realizaron los cursos en un tiempo entre un mes a cinco meses, mientras que el 36,66% indica que los realizaron entre 11 a 15 meses atrás.

Tabla No. 36: Auspiciantes del curso realizado

Auspiciantes del curso realizado	Frecuencia	Porcentaje
Gobierno	30	100
De la institución donde labora		
Beca		
Por cuenta propia		
Otro auspicio		
No contesta		
TOTAL		100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Distrito Metropolitano.

Elaborado por: Ing. Pilar Maigua

El 100% de los docentes indican en la encuesta que solo ha asistido a cursos realizados por el gobierno, y esto es porque el gobierno realiza los cursos son de forma obligatoria, con el único fin de que el docente se actualice.

CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN

4.1. TEMA DEL CURSO

Taller de capacitación a docentes en Valores Morales y Sociales para fortalecer su aplicación en las aulas del colegio “Distrito Metropolitano” de la ciudad de Santo Domingo

4.2. MODALIDAD DE ESTUDIOS

La modalidad de estudios del presente curso, responde a la necesidad de los beneficiarios y conforme manifiestan en las respuestas a la encuesta, corresponde a:

Modalidad: Semipresencial

4.3. OBJETIVOS

General

Capacitar a los docentes sobre la práctica de los valores Morales y Sociales mediante talleres para fortalecer el proceso docente educativo en el colegio “Distrito Metropolitano” de Santo Domingo.

Específicos

- Analizar la práctica de de valores morales para fortalecer su enseñanza en el colegio.
- Proponer el perfil del docente y debatir su aplicación para enseñar valores morales y sociales.
- Identificar las dificultades que presentan los docentes a la hora de orientar en los temas de valores sociales y morales en los estudiantes.

DIRIGIDO A:

El presente curso está dirigido a todos los niveles.

a) Nivel formativo de los destinatarios.

Corresponde a los tres niveles, por cuanto la práctica de los valores morales y sociales es competencia de todos los docentes sin importar su trayectoria o años de ejercicio de la profesión.

b) Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios

El curso se desarrollará mediante talleres, pero será necesario:

La computadora debido a que se enviara trabajos los mismos que deben ser entregados a computadora y para ello deberá contar con servicio de internet recordemos que toda modalidad de estudios esta siempre basada con el internet.

4.4. DESCRIPCIÓN

a) Contenidos del curso

TALLER N° 1				
TEMA: Valores morales y sociales				
OBJETIVO: Fortalecer las relaciones interpersonales para un mejor desempeño profesional de la comunidad educativa.				
TIEMPO: 20 horas				
CONTENIDO	PROCESO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS
Características Clasificación y jerarquización <i>Valores familiares</i> <i>Valores socioculturales</i>	Inauguración del taller Presentación Formación de equipos de trabajo. Desarrollo de actividades.	Planificación del taller. Invitación a docentes y directivos para que participen del taller sobre Valores morales y sociales Presentación de temas. Dinámicas Distribución de grupos Dramatizaciones Plenaria Compromiso Evaluación Conclusiones y recomendaciones	Autoridades Capacitadores Maestrante	Manual Computadora Internet Proyector Hojas Plumas Marcadores Pizarra

Elaboración: Ing. Mayra Maigua

TALLER N° 2				
TEMA: El colegio y la educación en valores OBJETIVO: Fortalecer la práctica de valores desde las aulas escolares TIEMPO: 20 horas				
CONTENIDO	PROCESO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS
<i>Necesidad de educar en valores</i> <i>La educación en valores en los procesos educativos</i> <i>El currículo ecuatoriano y la educación en valores</i> <i>La moral y los valores vistos por los docentes</i>	Inauguración del taller Presentación Formación de equipos de trabajo Desarrollo de actividades.	Panificación del taller Lectura de motivación. Invitación a docentes y directivos para que participen del taller de liderazgo educativo. Foro debate Compromiso Evaluación Conclusiones y recomendaciones	Autoridades Capacitadores Maestrante	Manual Computadoras Internet Proyector Hojas Plumas Marcadores Pizarra

Elaboración: Ing. Mayra Maigua

TALLER N° 3				
TEMA: La familia y la construcción de valores OBJETIVO: Debatir el tema de la construcción de valores en el entorno familiar TIEMPO: 20 horas				
CONTENIDO	PROCESO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS
<i>Familia y valores</i> <i>Familia como escenario en la construcción de valores.</i> <i>Educación familiar y desarrollo de valores.</i> <i>Valores y desarrollo social.</i> <i>Los valores en niños y adolescentes</i>	Inauguración del taller Presentación Formación de equipos de trabajo Desarrollo de actividades	Planificación del taller Lectura de motivación. Invitación a docentes y directivos para que participen del taller de planificación Foro debate Compromiso Evaluación Conclusiones y recomendaciones	Autoridades Capacitadores Maestrante	Manual Computadoras Internet Proyector Hojas Plumas Marcadores Pizarra

Elaboración: Ing. Mayra Maigua

Anexo No 4: Planes Estratégicos de cada taller

Anexo No 5: Desarrollo de cada contenido de los temas propuestos

b) Perfil profesional de la persona que dictará el curso

La persona encargada de dictar el curso tendrá el siguiente perfil:

Magister o Doctor en Ciencias de la Educación.

Acreditar cursos dictados en temas similares.

c) Metodología

La realización de la propuesta “capacitación a docentes en: Valores Morales y Sociales con el propósito de fortalecer su aplicación en las aulas del colegio “Distrito Metropolitano” de la ciudad de Santo Domingo.

Por tal motivo se elaboró una propuesta en común acuerdo con las autoridades educativas del plantel y los docentes. Se seleccionarán facilitadores con amplios conocimientos sobre educación en valores de la Dirección Provincial de Educación.

Los seminarios que se dictarán tendrán contenidos de valores morales y sociales por medio de jornadas de trabajo tipo taller donde todos los participantes interactúen y den su aporte sobre el tema.

Aplicar la teoría del aprendizaje cooperativo respetando las teorías ya existentes en el cuerpo de docentes y padres de familia.

Para el desarrollo de este taller se utilizarán técnicas de trabajo grupal, lluvia de ideas y debate, se utilizarán todos los medios necesarios y recursos que pueden brindar un mejor trabajo, esto es: Infocus, proyector, retroproyector, computadores, así mismo se dispondrá de un salón apropiado para que el seminario cumpla con los objetivos propuestos.

4.5. EVALUACIÓN

Se realizará un seguimiento de las actividades realizadas por los participantes, quienes deberán cumplimentar todas las actividades obligatorias.

Se propondrá a los participantes la elaboración de un proyecto para llevar al aula una propuesta de educación en valores.

4.6 DURACIÓN

<i>Institución ejecutora:</i>	Colegio “Distrito Metropolitano”
<i>Localización geográfica:</i>	Santo Domingo Coop. “Ciudad Nueva”
<i>Coordinación y ejecución:</i>	Autoridades del plantel, profesores y maestrante investigadora.
<i>Participantes beneficiarios:</i>	Directivos, docentes, padres de familia y estudiantes del colegio “Distrito Metropolitano”
<i>Responsable</i>	Maestrante Ing. Mayra Maigua
<i>Duración del proyecto:</i>	60: 00 horas Noviembre 2013-Enero 2014
<i>Naturaleza del proyecto:</i>	Formativo - Educativo
<i>Beneficiarios directos:</i>	Directivos y profesores.
<i>Beneficiarios indirectos:</i>	Estudiantes del colegio “Distrito Metropolitano”

COSTOS

ÍTEM	CANTIDAD	V/u	TOTAL
Capacitadores	1	100 Financiado por el maestrante	100,00
Copias	1000	0,03	30,00
Folletos sobre el tema	25	Los donará la institución	0,00
Agenda para notas	25	0,75	2,25
Insumos para escribir (ya sea lápiz, lapiceros, etc.)	40	0,25	10,00
Refrigerios	25x3 talleres = 75	2	150,00
Computador portátil	60 horas	No tiene costo facilitará el Centro Educativo	0,00
Total			292.25

CERTIFICACIÓN

La institución coordinadora entregara una constancia de aprobación del curso. Para ello los participantes deben acreditar el 100% de horas de los talleres de capacitación y alcanzado un 80% de las notas sobre trabajos individuales y grupales.

4.7. CRONOGRAMA

(Ver anexo N°3)

BIBLIOGRAFÍA DE LA PROPUESTA

- Álvarez Gonzáles, B. (2006). *Conceptos y breves comentarios sobre la familia*. Loja: UTPL
- Arroyo Pomeda, J. (1991). *Ahora la educación ética y cívica*. sed.
- Artur, F. (2008). *Manual de ética*. Barcelona: Herber.
- Chávez, J. (2011). *Características de los valores*. Recuperado el 25 de 06 de 2013, de <http://www.slideshare.net/JEIMYchavez22/cules-son-las-caractersticas-de-los-valores>
- Diccionario de la Real Academia de la Lengua. (2012). *Definición de Valores morales*. Recuperado el 20 de 06 de 2012, de <http://www.definicionabc.com/general/valores-morales.php>
- Durkheim. (2010). *Aprendizaje Moral*. Recuperado el 29 de 06 de 2013, de <http://laverdadcatolica.org/LaTelevision.htm>
- Espinosa Nordelo, E. (2005). *La familia comunidad educativa*. Barcelona: sed.
- Gades. (2012). *La educación en valores*. sed.
- García, H. (2012). *Características de los valores*. Recuperado el 25 de 06 de 2013, de http://www.proyectosalanhogar.com/diversos_temas/conoce_los_valores.htm
- Martínez, R. (2001). *Valores Humanos y Desarrollo Personal*. Madrid: R.G.M.,S.A.

- Familia y escuela: diagnóstico del sistema educativo, 1997: Recuperado el 20 de marzo del 2013 de
<http://books.google.com.ec/books?id=n-qOBABDkMYC&pg=PA41&dq=valores+familiares&hl=es-419&sa=X&ei=zXgpVPqnl8THggTuooCQDw&ved=0CDgQ6AEwBA#v=onepage&q=valor%20familiares&f=false>
- Actividades de educación en el tiempo libre infantil y juvenil. SSCB0209: Recuperado el 20 de marzo del 2013 de
http://books.google.com.ec/books?id=9dU4xXyQTigC&pg=PA16&dq=valores+morales+y+sociales+caracteristicas&hl=es-419&sa=X&ei=THQpVMS8LcXIgwTV_ICoDg&ved=0CDUQ6AEwBQ#v=onepage&q&f=false
- Programa Para Educar en Valores: Recuperado el 20 de marzo del 2013 de
<http://books.google.com.ec/books?id=BmdufzIC9EYC&pg=PA53&dq=necesidad+de+educar+en+valores&hl=es-419&sa=X&ei=MX8pVOfbJ4G5ggSmhIC4BA&ved=0CBwQ6AEwAA#v=onepage&q=necesidad%20de%20educar%20en%20valores&f=false>
- La interculturalidad en la educación básica: reformas curriculares por Catalina Vélez Verduga: Recuperado el 20 de marzo del 2013 de
http://books.google.com.ec/books?id=RdQpcl4J_7UC&pg=PA35&dq=curriculo+ecuatoriano+y+la+educacion+en+valores&hl=es-419&sa=X&ei=dYEpVPuwGM-RgwTI5ILABQ&ved=0CBwQ6AEwAA#v=onepage&q=curriculo%20ecuatoriano%20y%20la%20educacion%20en%20valores&f=false
- Pasión por enseñar: la identidad personal y profesional del docente por Christopher Day : Recuperado el 20 de marzo del 2013 de
<http://books.google.com.ec/books?id=UpVXhLmz4qYC&pg=PA87&dq=la+moral+y+los+valores+vistos+por+los+docentes&hl=es-419&sa=X&ei=44UpVMPOH5CfpgTS-YCACA&ved=0CBoQ6AEwAA#v=onepage&q=la%20moral%20y%20los%20valores%20vistos%20por%20los%20docentes&f=false>
- Valor para vivir los valores: cómo formar a los hijos con un sólido sentido por Jorge Yarce: Recuperado el 20 de marzo del 2013 de
http://books.google.com.ec/books?id=kYj5rF_3aHUC&pg=PA73&dq=familia+y+valores&hl=es-419&sa=X&ei=HlcpVLCnFoe_ggTKqYDIBg&ved=0CEsQ6AEwBw#v=onepage&q=familia%20y%20valores&f=false

- Revista de educación, Issues 236-241: Recuperado el 20 de marzo del 2013 de <http://books.google.com.ec/books?id=AXO-VtkmtUwC&pg=PA11&dq=educacion+familiar+y+valores&hl=es-419&sa=X&ei=z4spVLD6HYSMNtHhgVAH&ved=0CDkQ6AEwBg#v=onepage&q=educacion%20familiar%20y%20valores&f=false>
- La formación de los vínculos sociales por Félix López: Recuperado el 20 de marzo del 2013 de <http://books.google.com.ec/books?id=yZfwp3n5-f4C&pg=PA9&dq=valores+y+desarrollo+social&hl=es-419&sa=X&ei=R40pVLe7laPlsASfnoGgDA&ved=0CEEQ6AEwBw#v=onepage&q=valores%20y%20desarrollo%20social&f=false>
- Formación de valores en los adolescentes por Alfonso Monroy Campero Recuperado el 20 de marzo del 2013 de <http://books.google.com.ec/books?id=-PuD6KRZdFUC&pg=PA79&dq=valores+en+ni%C3%B1os+y+adolescentes&hl=es-419&sa=X&ei=xZApVKfRASizggSyk4KQDQ&ved=0CEYQ6AEwBw#v=onepage&q=valores%20en%20ni%C3%B1os%20y%20adolescentes&f=false>

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

El objetivo planteado para la presente investigación fue: Analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio “Distrito Metropolitano” de la ciudad de Santo Domingo.

De acuerdo a los resultados de la investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

- Los profesores de bachillerato del colegio “Distrito Metropolitano” presentan déficit en capacitación docente. El 83,33 % ha asistido a un mínimo de uno a cinco cursos en los dos últimos años.
- El Gobierno Nacional preocupado por las reformas a la Ley de Educación auspicia los cursos de capacitación a los maestros con el carácter de obligatorio, por lo cual los docentes asisten solo por el ascenso profesional.
- Los treinta profesores de bachillerato consideran que es importante capacitarse y piden que los horarios sean los fines de semana bajo la modalidad.
- El 43,33 % de los docentes encuestados requieren capacitación en valores; aunque también sugieren los ámbitos de evaluación y aprendizaje, métodos y recursos didácticos.
- La actualización de leyes y la aparición de nuevas tecnologías son los motivos para que los docentes se capaciten y actualicen sus conocimientos de manera permanente.
- Hace falta que los docentes evalúen las destrezas con criterio de desempeño; utilicen problemas reales en el razonamiento lógico; se requiere realizar seguimientos a los proyectos educativos y utilizar adecuadamente los recursos y técnicas didácticas.

- La formación más alta, en el 90 % de los docentes investigados es de tercer nivel por lo cual, les gustaría seguir una maestría para de esta forma mejorar la calidad educativa.

RECOMENDACIONES

- Es importante que los docentes se preocupen de afianzar sus conocimientos con un mayor número de horas de capacitación para poder guiar de mejor manera el aprendizaje con conocimientos actuales.
- Los maestros deben asistir a los cursos de capacitación no porque sea un requisito para el ascenso profesional sino por ser una forma de actualizarse en distintas áreas del conocimiento en beneficio de su desempeño como profesional.
- El Ministerio de Educación a través de sus órganos de planificación debe brindar mayor facilidad a los educadores dictando los cursos de capacitación los fines de semana y bajo la modalidad semi-presencial, para tener una masiva participación.
- Las Universidades deben capacitar a los docentes en el tema de valores morales y sociales, pues depende la práctica de los mismos para lograr una educación de calidad y excelencia.
- Los profesores deben procurar actualizarse para hacer frente a los nuevos desafíos de los cambios sociales y tecnológicos e introducirlos en sus prácticas pedagógicas como recurso motivador y necesario en la educación del siglo XXI.
- Los docentes deben evaluar el trabajo del estudiante en el aspecto de las destrezas con criterio de desempeño y presentar problemas de la vida diaria para favorecer el razonamiento lógico.
- Las Universidades de vanguardia como la UTPL deben considerar los intereses de los estudiantes y ofrecer mayores facilidades en la formación de 4to nivel.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez F, M. e. (2004). *El desarrollo social y afectivo en los niños de primer ciclo básico*. Recuperado el 26 de 06 de 2013, de <http://www.educativo.otalca.cl/link.cgi/Familia/Noticias/1919>
- Álvarez Gonzáles, B. (2006). *Conceptos y breves comentarios sobre la familia*. Loja: UTPL.
- Andrade S, M. (2004). *Liderazgo Educacional*. Esmeraldas: UTE – LVC.
- Arroyo Pomeda, J. (1991). *Ahora la educación ética y cívica*. sed.
- Asamblea Nacional. (14 de 01 de 2011). *Ley Orgánica de Educación INtercultural*. Quito: Sendaples.
- Caldera Mejía, R. (2004). *Conceptos y teoría sobre Planeación*. Recuperado el 09 de 10 de 2013, de <http://www.piguonline.com/portal/pdfs/gestionRRHH/planeacionestrategicaderecursoshumanos.pdf>
- Chávez, J. (2011). *Características de los valores*. Recuperado el 25 de 06 de 2013, de <http://www.slideshare.net/JEIMYchavez22/cules-son-las-caractersticas-de-los-valores>
- Constitución de las República. (2008). *Asamble Constituyente*. Recuperado el 02 de 10 de 2013, de <http://www.movimientoalianzapais.com.ec/media/documents/fundamentos/Constitucion-2008.pdf>
- Constitución Irlandesa. (1937). *Familia*. sed.
- Correa J, C. (2010). *Liderazgo, Valores y Educación - Guía Didáctica*. Loja: UTPL.
- del Prado, A. (2013). *Enseñar y aprender en el siglo XXI*. Recuperado el 17 de 09 de 2013, de <http://eldesafiodelaeducaciondelsigloxxi.blogspot.com/2011/07/ensenar-y-aprender-en-el-siglo-xxi.html>
- Díaz Barriga, F. (1998). *La Evaluación Educativa*. Recuperado el 28 de 06 de 2013, de <http://www.uv.mx/mie/planestudios/SESION10-14-ABRIL-Constructivismoyevaluacinpsicoeducativa.pdf.pdf>
- Diccionario de Ciencias de la Conducta. (23 de 10 de 2008). *Liderazgo*. Recuperado el 12 de 10 de 2013, de <http://www.slideshare.net/joayana/liderazgo-presentation-686451>
- Diccionario de la Lengua Española. (2007). Recuperado el 03 de 10 de 2013, de <http://es.thefreedictionary.com/modelo>
- Diccionario de la Real Academia de la Lengua. (2012). *Definición de Valores morales*. Recuperado el 20 de 06 de 2012, de <http://www.definicionabc.com/general/valores-morales.php>

- Diccionario Frolov. (2012). *Valor Moral*. Recuperado el 20 de 06 de 2013, de <http://www.forocomunista.com/t17185-valoracion-moral-definiciones-de-los-diccionarios-sovieticos-rosenthal-yudin-y-frolov>
- Durkheim. (2010). *Aprendizaje Moral*. Recuperado el 29 de 06 de 2013, de <http://laverdadcatolica.org/LaTelevision.htm>
- educantabria.es. (2013). *Formación profesional*. Recuperado el 05 de 10 de 2013, de http://www.educantabria.es/formacion_profesional/informacion_institucional/etapas-educativas/formacionprofesional
- Enríquez, P. (2013). *Formación inicial de los docentes*. Recuperado el 23 de 09 de 2013, de http://lae.unsl.edu.ar/Ediciones/Libros_Electronicos/CAP-4.pdf
- Espinosa Nordelo, E. (2005). *La familia comunidad educativa*. Barcelona: sed.
- Fuentes, H. (2008). *La formación de los Profesionales en la contemporaneidad*. Santiago de Cuba: CeeS Manuel .F. Gran.
- Gades. (2012). *La educación en valores*. sed.
- Gajardo, A. (2011). *Guía para el trabajo de investigación*. Loja: UTPL.
- García Ruiz, M. (2006). *La formación continua: estudio de las necesidades formativas en el ámbito empresarial de cantabria*. Cantabria: Universidad de Cantabria.
- García, H. (2012). *Características de los valores*. Recuperado el 25 de 06 de 2013, de http://www.proyectosalohogar.com/diversos_temas/conoce_los_valores.htm
- González Núñez, B. (2011). *Perfil profesional y necesidades de formación del docente*. Tarragona: Universidad Rovira.
- González Tornaría, M. (2000). *Familia y educación en valores*. Recuperado el 27 de 06 de 2012, de <http://www.oei.es/valores2/tornaria.htm>
- Hernández Sampieri, R. (2006). *Metodología de la INvestiagción*. Colombia: Panamericana Formas e Impresos S.A.
- Iurcovich, P. (2013). *La importancia de una buena formación docente*. Recuperado el 21 de 10 de 2013, de http://fido.palermo.edu/servicios_dyc/publicacionesdc/vista/detalle_articulo.php?id_libro=122&id_articulo=878
- Jara, A. (2001). *Módulo Gerencia y Liderazgo manifiesta*. Ambato: UTA.
- Jiménez, L. (2012). *La familia, escenario de construcción de valores*. Recuperado el 27 de 06 de 2012, de <http://lapsiquisjimenez.blogspot.com/2010/10/la-familia-escenario-de-construccion-de.html>
- Knight p, T. (2005). *El profesorado de Educación Superior: Formación para la excelencia*. Madrid: Narcea.
- Leiva Zea, F. (2008). *Nociones de Metodología de Investiagción Científica*. Quito: Ortiz.

Loureiro, A. (2006). *La escuela en la sociedad de redes*. Recuperado el 02 de 10 de 2013, de <http://0proquest.umi.com.millennium.itesm.m>

Martínez, R. (2001). *Valores Humanos y Desarrollo Personal*. Madrid: R.G.M.,S.A.

MEN. (2003). *Manual De Evaluación Del Desempeño Colombia*. Recuperado el 05 de 10 de 2013, de http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-169241_archivo_pdf.pdf

Millán Vega, F. (2013). *Capacitación y actualización de los docentes*. Recuperado el 24 de 10 de 2013, de <http://www.latarea.com.mx/articu/articu7/millan7.htm>

Mínguez V., R. (2004). *Familia y Transmisión de Valores*. Murcia: Universidad de Murcia.

Ministerio coordinador de Conocimiento y Talento Humano. (22 de 02 de 2013). *La educación técnica*. Recuperado el 15 de 09 de 2013, de <http://www.conocimiento.gob.ec/la-educacion-tecnica-va-a-despegar-en-el-ecuador/>

Ministerio de Educación. (2006). *Hacia el Plan decenal de Educación del Ecuador 2006-2015*. Recuperado el 18 de 10 de 2013, de http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador_Hacia_Plan_Decenal.pdf

Ministerio de Educación. (2010). *Actualización y Fortalecimiento Curricular*. Recuperado el 07 de 09 de 2013, de http://www.educar.ec/noticias/fundamentos_pedagogicos.pdf

Ministerio de Educación. (2010). *Estándares de calidad educativa*. Recuperado el 12 de 09 de 2013, de educacion.gob.ec/estandares-de-calidad-educativa/

Ministerio de Educación Argentina. (2013). *Formación Docente*. Recuperado el 26 de 10 de 2013, de <http://portal.educacion.gov.ar/superior/formacion-docente/>

Mota Enciso, F. (2013). *Mitos y realidades de la capacitación docente*. Recuperado el 28 de 09 de 2013, de <http://kepler.uag.mx/temasedu/mitos.htm>

Ortega de Pérez, E. (2006). *Los Valores: Una mirada desde la Educación Inicial*. Caracas: Universidad Pedagógica Experimental libertador.

Ortega de Pérez, E. (2006). *Los Valores: Una mirada desde la Educación Inicial*. Caracas: Universidad Pedagógica Experimental libertador.

Paladines E., C. (2002). *Paladines E., C. . sed*.

Penas Castro, S. (2008). *Aproximación a los valores y estilos de vida*. Madrid: Universidad de Santiago de Compostela.

Pérez Campanero, M. (2000). *Cómo detectar las necesidades de Intervención Socioeducativa*. Madrid: Narcea.

Revista de currículum y formación del profesorado. (15 de 06 de 2007). *Formación y desarrollo profesional docente*. Recuperado el 03 de 10 de 2013, de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev111ART2.pdf>

Reyes Santana, M. (2011). *El diagnóstico de necesidades de formación*. Recuperado el 13 de 09 de 2013, de

- http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_10_11/_private/diagnosticonecesidades.pdf
- Rivera López, L. (2013). *El papel del docente como gestor en el contexto actual*. Recuperado el 06 de 10 de 2013, de <http://www.eumed.net/rev/rucc/17-18/lirl.htm>
- Salvador, M. (1994). *Administración Aplicada II*. México DF: Limusa.
- Sánchez Burneo, V. (2013). *Trabajo de fin de titulación*. Loja: UTPL.
- Sand, G. (2013). *Planificación y programación de acciones formativas*. Recuperado el 28 de 09 de 2013, de http://www.cea.es/portaacea/novedades/2005/manual_formadores/Bloque1.pdf
- Sandoval M, M. (2007). *Sociología de los valores y Juventud*. Valparaíso: CIDPA.
- Secretaría de Educación Pública México. (2013). *Formación continua*. Recuperado el 25 de 09 de 2013, de http://www.inecformate.conevyt.org.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=22&Itemid=64
- Solada Mayo, C. (13 de 01 de 2012). *Gestión de recursos educativos*. Recuperado el 08 de 10 de 2013, de <http://www.slideshare.net/SobeyLozada/gestion-educativa-11031199>
- Tamayo S, L. (16 de 07 de 2012). *La formación docente, una necesidad para la creación de ambientes educativos de calidad*. Recuperado el 25 de 10 de 2013, de <http://www.uaemex.mx/plin/psus/rev11/3def.htm>
- UNESCO. (1998). *Proyecto de declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI: visión y acción*. París: sed.
- Unidad de Informática Educativa. (2013). *Formación docente*. Recuperado el 14 de 10 de 2013, de <http://www.cognos-capacitacion.com/uie/docs/docentes.pdf>
- Universia. (17 de 07 de 2012). *Las 5 características de los maestros más eficaces*. Recuperado el 11 de 10 de 2013, de <http://noticias.universia.net.mx/en-portada/noticia/2012/07/17/951561/5-caracteristicas-maestros-mas-eficaces.html>
- Universidad Autónoma del Estado de Morelos. (01 de 2013). *La profesionalización de la enseñanza*. Recuperado el 14 de 10 de 2013, de <http://editorialuaem.blogspot.com/2013/01/la-profesionalizacion-de-la-ensenanza.html>
- Universidad de La Frontera. (2013). *Qué es formación continua*. Recuperado el 22 de 09 de 2013, de http://www.extension.ufro.cl/formacioncontinua/index.php?option=com_content&view=article&id=61&Itemid=58
- Ureña, D. (2013). *Diferencia entre Maestría y Phd*. Recuperado el 19 de 10 de 2013, de <http://www.antesdelfin.com/resp0235.html>

- UTPL. (2013). *Educación continua*. Recuperado el 01 de 10 de 2013, de <http://educacioncontinua.utpl.edu.ec/educacion-continua/>
- utpl.edu.ec. (22 de 01 de 2009). *Reglamento codificado de Régimen académico del sistema nacional de Educación Superior*. Recuperado el 19 de 10 de 2013, de http://www.utpl.edu.ec/sites/default/files/documentos/reglamento_de_regimen_academico_conesup.pdf
- Valenzuela. (2004). *Evaluación de instituciones educativas*. México DF: Trillas.
- Valseca, M. (2009). *Valores en la educación*. Sevilla: sed.
- Vela, F. (2012). *Los valores en el marco de la educación inclusiva*. sed.
- vvob.org.ec. (2013). *Programa de educación y formación técnico profesional*. Recuperado el 25 de 09 de 2013, de <http://www.vvob.org.ec/sitio/el-programa-educacion-y-formacion-tecnica-y-profesional-eftp>
- Weinzettel, E. (03 de 05 de 2010). *La importancia de la capacitación docente*. Recuperado el 03 de 10 de 2013, de <http://www.revistainteractiva.com.ar/2010/05/la-importancia-de-la-capacitacion-docente/>
- wikispaces. (2013). *Rol del estudiante*. Recuperado el 18 de 10 de 2013, de <http://uotc-grupo6.wikispaces.com/Constructivismo>
- Witkin, B. R. et al. (1996). *Planing and conducting needs ssessment A practical guide*. California: Sage Publications.

ANEXOS

ANEXO No 1: PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN AL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Loja, 12 diciembre del 2012

Dr. Edgar Cueva
Señor
RECTOR DEL COLEGIO FISCAL DISTRITO METROPOLITANO
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 período 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 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. Marcela Baele Maldonado
Mgs. Marcela Baele Maldonado
COORDINADORA DE TITULACIÓN
MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL





12-12-2012

*SECRETARÍA
FAVOR. GACI
INFORMAC*

ANEXO No 2: ENCUESTA APROBADA POR RECTORADO POR EL COLEGIO

*Señores
Prof. Fajardo
eduardo y P. B/
de la Escuela*

20/12-2012

COLEGIO NACIONAL
RECTORADO

**CUESTIONARIO "NECESIDADES DE FORMACIÓN"
DOCENTES DE BACHILLERATO**

Código del investigador: _____

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

f. Aplicación de proyectos de construcción	6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas	7	h. Electrónica de consumo	8	i. Industria de la confección	9
j. Mecanizado y construcciones metálicas	10	k. Chapistería (latonería) y pintura	11	l. Electromecánica automotriz	12	m. Climatización	13
n. Fabricación y montaje de muebles	14	o. Mecatrónica	15	p. Cerámica	16	q. Mecánica de aviación	17
r. Calzado y marroquinería	18	s. Otra, especifique cuál: _____					19

Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios

t. Comercialización y ventas	20	u. Alojamiento	21	v. Comercio exterior	22	w. Contabilidad	23
x. Administ. de sistemas	24	y. Restaurante y bar	25	z. Agencia de viajes	26	aa. Cocina	27
bb. Información y comercialización turística	28	cc. Aplicaciones informáticas	29	dd. Organización y gestión de la secretaría	30		
ee. Otra, especifique cuál: _____							31

Bachilleratos Técnicos Polivalentes

ff. Contabilidad y administración	31	gg. Industrial	32	hh. Informática	33
ii. Otra, especifique cuál: _____					

Bachilleratos Artísticos

jj. Escultura y arte gráfico	34	kk. Pintura y cerámica	35	ll. Música	36	mm. Diseño gráfico	37
nn. Otra, especifique cuál: _____							38

1.4.2. Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente:

SI	1	Escriba el/los literal/es (asignados anteriormente): _____	NO	2
----	---	--	----	---

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

2.1. Género:	Masculino	1	Femenino	2
2.2. Estado civil:	Soltero	3	Casado	4
2.3. Edad (en años cumplidos):	Viudo	5	Divorciado	6
2.4. Cargo que desempeña:	Docente	7	Técnico docente	8
2.5. Tipo de relación laboral:	Docente con funciones administrativas	9	Contratación indefinida	10
2.6. Tipo de dedicación:	Nombramiento	11	Contratación ocasional	12
2.7. Tiempo de dedicación:	Reemplazo	13	Tiempo completo	14
	Medio tiempo	15	Por horas	16



CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN"
DOCENTES DE BACHILLERATO

Código del investigador:
337 004-014

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 firmante, el cuestionario es anónimo por lo que su aporte es especialmente valioso para garantizar la fiabilidad de los datos recolectados. El dur cuestionario al guento 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	Fiscocomisional	2	Municipal	3	Particular	4
--------	---	-----------------	---	-----------	---	------------	---

DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la institución educativa investigada, donde usted labora: Colegio Distrito Metropolitano

1.2. Provincia: Santo Domingo Ciudad: Santo Domingo

1.3. Tipo de institución: Fiscal 1 Fiscocomisional 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. Conservaría 4

e. Otra, especifique cuál: 5

Bachilleratos Técnicos Industriales:

f. Aplicación de proyectos de construcción 6 g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas 7 h. Electrónica de consumo 8 i. Industria de la confección 9

j. Mecanizado y construcciones metálicas 10 k. Chapistería (latonería) y pintura 11 l. Electromecánica automotriz 12 m. Climatización 13

n. Fabricación y montaje de muebles 14 o. Mecatrónica 15 p. Cerámica 16 q. Mecánica de aviación 17

r. Calzado y marroquinería 18 s. Otra, especifique cuál: 19

Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios

t. Comercialización y ventas 20 u. Alojamiento 21 v. Comercio exterior 22 w. Contabilidad 23

x. Administ. de sistemas 24 y. Restaurante y bar 25 z. Agencia de viajes 26 aa. Cocina 27

bb. Información y comercialización turística 28 cc. Aplicaciones informáticas 29 dd. Organización y gestión de la secretaría 30

ee. Otra, especifique cuál: 31

Bachilleratos Técnicos Polivalentes

ff. Contabilidad y administración 31 gg. Industrial 32 hh. Informática 33

ii. Otra, especifique cuál: Contabilidad e Informática

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

2.2. Estado civil: Soltero 2 Casado 3 Viudo 4

2.3. Edad (en años cumplidos): 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100

2.4. Tipo de relación laboral: Docente 1 Técnico docente 2 Docente con funciones administrativas 3

Contratación indefinida 9 Nombramiento 10 Contratación ocasional 11 Remplazo 12

2.5. Tiempo de dedicación: Tiempo completo 13 Medio tiempo 14 Por horas 15

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
2.7. Cuántos años de servicio docente tiene usted:	2			

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(Señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(Marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

SI 1 NO 2

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

a. Maestría	3	En el ámbito educativo. Especifique:	
b. PhD	4	En otro ámbito. Especifique:	
		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:	1						
4.1.2. Totalización en horas (aproximado):	20 horas						
En cuanto al último curso recibido:							
4.1.3. Hace qué tiempo lo realizó:	12 meses						
4.1.4. Cómo se llamó el curso / capacitación:	Didáctica						
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:							

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

SI 1 NO 2

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

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

SI 1 NO 2

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(Señale las alternativas que más le atraen)

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

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

De lunes a viernes 1 Fines de semana 2

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

ANEXO No 3: Cronograma de la propuesta

Actividades	Meses											
	Nov. 2013				Dic. 2013				Enero 2014			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Presentación de la propuesta a las autoridades del colegio		x										
2. Aceptación de la propuesta por las autoridades		x										
3.												
4. Adquisición del presupuesto para financiar la propuesta		x										
5. Elaboración de materiales a utilizar en la propuesta			x									
6. Actividades con directivos y docentes			x									
a. Taller Valores morales y sociales					x							
b. Taller El colegio y la educación en valores								x				
c. Taller La familia y la construcción de valores									x			
d. Evaluación del desarrollo de la propuesta						x	x	x	x	x	x	x

ANEXO No 4: PLANIFICACIÓN DE TALLERES

PLANIFICACIÓN DE TALLERES.

Taller de capacitación a docentes sobre el tema: Valores Morales y Sociales para fortalecer su aplicación en las aulas

FECHA DE INICIO: Noviembre- 2013. FECHA DE CULMINACIÓN: Enero-2014

OBJETIVO: Capacitar a los docentes sobre la práctica de los valores Morales y Sociales mediante talleres para fortalecer el proceso docente educativo

TALLER N° 1

TIEMPO: 60 HORAS

TEMA: Valores morales y sociales.

FECHA	ACTIVIDAD	OBJETIVO	PROCEDIMIENTO	MATERIALES	TIEMPO	RESPONSABLE
PRIMER EVENTO						
A determinar	Motivación	Lograr la participación de directivos y docentes para la capacitación	- Dinámica. - Mensaje de la dinámica.	Salón de clase Ficha con instrucciones	08h00 – 08h30	Facilitador pedagógico
	Conferencia sobre el tema: Valores morales y sociales		a. Entregar las fotocopias con el contenido de la conferencia a cada participantes b. Exposición del facilitador.	Copias Xerox Aula taller	08h30 - 08h45	conferencista
	Debate sobre los Valores morales y sociales	Analizar los Valores morales y sociales.	Formar grupos de trabajo (mediante tarjetas de colores). Nombrar coordinador y secretario en cada uno de los grupos. Entregar una ficha con las instrucciones sobre el guion del debate, para que los participantes lo lean. Leer críticamente el texto de la lectura “valores morales y sociales”	- Tarjetas de colores - Ficha guía - Foto copias con la lectura	08h45 – 09h00	Facilitador pedagógico

			Debate sobre el tema. - Un representante de cada grupo expondrá los argumentos a favor de sus respectivas tesis.	Pizarrón Hojas de papel bond	09h00 – 10h30	Facilitador pedagógico
RECESO Y REFRIGERIO 10,30h – 11h00						
A determinar	Continuación del debate	Analizar los valores sociales y morales	Continuación del debate - Un representante de cada grupo expondrá los argumentos y se defenderán de las refutaciones. - Seguidamente responderán a los pedidos de aclaración e interpelaciones de los miembros de cada grupo designados para el efecto y posteriormente de todos los miembros. - El facilitador, actuará para que los ánimos no se exalten y para que la argumentación no se salga del marco de la reflexión. El debate continuará hasta que todos los representantes de los grupos logren exponer sus criterios, siempre respetando a los opositores y sus argumentos, debatiéndolos fundamentadamente bajo un marco de mesura y respeto.	Pizarrón Hojas de papel bond	10h30 – 13h00	Facilitador pedagógico

ALMUERZO 13H00 – 15H00						
A determinar	Plenaria	Entregar Xerox copias con El material didáctico como estrategia pedagógica.	- Un secretario anotará en el pizarrón las posiciones de los grupos, sus principales argumentos, y las decisiones adoptadas por la mayoría acerca de las diversas partes del tema en debate. - Al final del debate el moderador orientará al secretario en la redacción de una síntesis que se escribirá en la computadora y se entregará a los participantes.	Hojas de papel bond computadora	15h00 - 16h30	Facilitador pedagógico

TALLER N° 2

TEMA: El colegio y la educación en valores.

FECHA	ACTIVIDAD	OBJETIVO	PROCEDIMIENTO	MATERIALES	TIEMPO	RESPONSABLE
SEGUNDO EVENTO						
A determinar	Dinámica	Analizar El colegio y la educación en valores	a. Dividir a los participantes en grupos de cinco miembros. b. Entregar las piezas de un rompecabezas y el que arma primero grita bingo, así los demás grupos.	Rompecabezas Pupitres	08h00 – 08h30	Facilitador pedagógico

	Conferencia Sobre el tema: El colegio y la educación en valores		c. Entregar las fotocopias con el contenido de la conferencia a cada participantes	Copias Xerox Aula taller	08h30 – 09h00	Facilitador pedagógico
			d. Exposición del facilitador.			
			e. Diálogo entre los miembros del grupo. f. Preguntas y respuestas.	Tiza líquida Pizarra	09h00 – 10h30	Facilitador pedagógico
	RECESO Y REFRIGERIO 10,30h – 11h00					
	Debate sobre Sobre el tema: El colegio y la educación en valores	Analizar El colegio y la educación en valores	g. Discutir el tema bajo el fundamento científico, las vivencias y experiencias que los participantes tengan sobre el colegio y la educación en valores, sin menospreciar las opiniones que se vierten en la misma.	Copias Xerox Aula taller Tiza líquida Pizarra	11,h00 – 13h00	Facilitador pedagógico
			ALMUERZO 13H00 – 14,30h			

A determinar	Continuación del debate.	Sacar conclusiones de El colegio y la educación en valores	h. Continuación del debate i. Los representantes de cada grupo expondrán sus criterios. j. Seguidamente responderán a los pedidos de aclaración e interpelaciones de los miembros de cada grupo designados para el efecto y posteriormente de todos los miembros. k. Un secretario anotará las posiciones de los grupos, sus principales argumentos, y las decisiones adoptadas por la mayoría acerca de las diversas partes del tema en debate. l. Poner en común los resultados del trabajo. m. Establecer conclusiones	Copias Xerox Aula taller Tiza líquida Pizarra	14h30 - 16h30	Facilitador pedagógico
	Plenaria					

TALLER N° 3

TEMA: La familia y la construcción de valores

FECHA	ACTIVIDAD	OBJETIVO	PROCEDIMIENTO	MATERIALES	TIEMPO	RESPONSABLE
TERCER EVENTO						
A determinar	Motivación	Analizar críticamente sobre La familia y la construcción de valores	a. Socio-drama con el tema enseñanza aprendizaje con material didáctico diverso. b. Análisis del mensaje del socio-drama.	Aula taller Tiza líquida Pizarra	8h00 – 8,30h00	Facilitador pedagógico
	Debate sobre el tema: La familia y la construcción de valores		c. Entregar las fotocopias con el tema de debate d. Solicitar que den lectura al tema.	Copias Xerox Aula taller Tiza líquida Pizarra	08,30h00 – 09h00	Facilitador pedagógico
			e. Diálogo entre los miembros del grupo. f. Abrir la discusión a todo el grupo de participantes		09h00 – 10,30	Facilitador pedagógico
	RECESO Y REFRIGERIO 10,30h – 11h00					
	Continuación del debate	Analizar críticamente sobre La familia y la construcción de valores	g. Discutir el tema bajo el fundamento científico, las vivencias y experiencias que los participantes tengan sobre las La familia y la construcción de valores.	Aula taller Tiza líquida Pizarra borrador	11,h00 – 13h00	Facilitador pedagógico
			ALMUERZO 13H00 – 14,30h			

A determinar	Continuación del debate plenaria	Analizar críticamente sobre La familia y la construcción de valores	h. Continuación del debate i. Los representantes de cada grupo expondrán sus criterios. j. Seguidamente responderán a los pedidos de aclaración e interpelaciones de los miembros de cada grupo designados para el efecto y posteriormente de todos los miembros. k. Un secretario anotará las posiciones de los grupos, sus principales argumentos, y las decisiones adoptadas por la mayoría acerca de las diversas partes del tema en debate. l. Puesta en común los resultados del trabajo. m. Establecer y redactar conclusiones	Aula taller Tiza líquida Pizarra borrador	14h30 - 15h30	Facilitador pedagógico
A determinar	Evaluación	Conocer el criterio de los docentes sobre el desarrollo del taller	Cada participante tomará la palabra y dará su criterio sobre el evento al que participó, y los que deseen harán preguntas que puede responder el facilitador o los mismos compañeros asistentes al taller	Salón auditorio	15h30 - 16h30	facilitador
	Clausura	Celebrar el fin de un evento con felicidad	Brindis a todos los presentes	Champagne	16h30	Todos los participantes

ANEXO No 5: Desarrollo de cada contenido de los temas de la propuesta

Taller No 1: Valores Morales y Sociales

1.1. Características

Solo las personas pueden tener valores de carácter moral. Según la orientación moral que demos a nuestra vida, jerarquizaremos los distintos valores de forma que unos individuos priorizan valores religioso sobre lo económicos, otros los intelectuales sobre los estéticos, etc.

ENTRE LAS CARACTERISITICAS DE LOS VALORES DESTACAMOS:

- Su importancia, ya que guían la conducta no solo de los individuos, sino incluso de colectividades y de sociedades enteras.
- Su carácter subjetivo, porque su trascendencia depende en gran medida del valor que le concede cada uno.
- Su categoría e importancia obedecen a circunstancias históricas y sociales. Algunos valores cambian a lo largo del tiempo o son apreciados de forma diferente según las sociedades.

1.2. Clasificación y jerarquización

Los valores de las personas o de las sociedades se organizan jerárquicamente Según una escala de valores. Unos consideran que lo más importante en la vida son los aspectos materiales, mientras que otras darán prioridad a aspectos las intangibles. La sociedades también priorizan unos valores u otros.

1.3. Valores familiares

En el ámbito de la familia se han fortalecido los valores familiares de solidaridad, compenetración, creencias en la necesidad de hogar con padre y madre para el niño, etc. Pero, al mismo tiempo se defiende la autonomía y libertad individual, se está en desacuerdo con la necesidad de normas morales a las que todos deban ajustarse. En la sociedad actual, los hijos pasan desde muy pequeños largas horas en contacto con otros agentes de socialización, por lo que la familia ya no asume sola esta función y la comparte o transfiere a otros agentes. Sin embargo, guarderías, escuelas infantiles, etc, establecen una influencia menos intensa y directa que la familia dado que los vínculos afectivos de esta inciden más intensamente en la asunción de normas y valores.

1.4. Valores socioculturales

Se refieren a los que el ser humano adquiere en la sociedad en la que vive. Los valores que ahora se tienen como socio culturales no son los mismos que hace años, han ido variando a lo largo de la historia. Muchos de ellos pueden coincidir con los valores personales y familiares, ya que los valores socioculturales son el resultado de una mezcla de distintos tipos de valores, que puede parecer que se contradicen e incluso pueden llegar a plantear dilemas.

Ejemplo: puede ser el caso de que no se fomente en el colegio el valor del trabajo y el esfuerzo para el desarrollo personal. Esto derivara en la sociedad en antivalores como la deshonestidad o el delito.

Taller No 2: El colegio y la educación en valores

2.1. Necesidad de educar en valores

Con el programa para educar en valores, se aspira a llenar los vacíos que el sistema educativo no ha logrado satisfacer, que afectan de manera alarmante a la formación de ese hombre sano, culto equilibrado que se requiere, y el docente el instrumento que una vez más debe dar la nota para que el equilibrio se establezca en su triple dimensión: psicológica, sociológica y tecnológica.

2.2. La educación en valores en los procesos educativos

Los valores en relación a la educación son lo que las bases estructurales a un edificio. Puede ser que los problemas que hoy presenta la educación se deban a que falto un buen fundamento en el proceso desarrollado; posiblemente nos hemos fundamentado en arenas movedizas (conocimientos, memorización, normas).

Los hábitos, los buenos hábitos, son los que dan estabilidad y configuran el propio ser y le preparan para ejecutar actos de niveles superiores. La educación tiene como misión perfeccionar al hombre en todas sus dimensiones.

2.3. El currículo Ecuatoriano y la educación en valores

La reforma curricular para la educación del Ecuador, se propone la interculturalidad como uno de los ejes transversales sobre los que se articula el currículo, siendo los otros ejes: Desarrollo de la inteligencia; Educación en la práctica de valores.

En el documento ecuatoriano con respecto a la interculturalidad se manifiesta que de acuerdo con el criterio de algunos especialistas, debe ser una transversalidad en la educación nacional, es decir, una noción que impregne todo el currículo, que esté presente en cada una de las áreas académicas y en todos los años de la educación.

2.4. La moral y los valores vistos por los docentes

Con el fin de enseñar con eficacia, los profesores no solo tiene que sentirse psicológica y emocionalmente “cómodos”, sino que deben tener también cierta convicción de que pueden mejorar la vida de los niños a los que enseñan y de que esos alumnos están aprendiendo. Deben sentir que su trabajo profesional está produciendo un cambio positivo.

Taller No 3: La familia y la construcción de valores

3.1. Familia y valores

La familia es la encargada de la urgente tarea de preparar el terreno y de apuntalar los valores esenciales en las personas, para que estos arraiguen en ellas con raíces profundas. Si la familia no lo hace tempranamente, es muy difícil que cualquier otro ambiente o institución lo haga por ella. La familia, entonces, precisa la conformación de una conducta y unos hábitos que permitan a los hijos saber orientarse siempre, ante cualquier circunstancia. Formar el carácter y la personalidad es el gran desafío de la familia y a la escuela, porque es la única manera de que los hijos afronten el futuro con un bagaje de valores indispensable para su vida cotidiana.

3.2. Familia como escenario en la construcción de valores.

La familia tiene vínculos vitales y orgánicos con la sociedad, porque constituye su fundamento y alimento continuo mediante su función de servicio a la vida. En efecto, de la familia nacen los ciudadanos, y estos encuentran en ella la primera escuela de esas virtudes sociales que son el alma de la vida.

3.3. Educación familiar y desarrollo de valores

Una de las funciones fundamentales de la familia en relación al hijo es la socialización. La familia actúa como mediador entre el niño y la sociedad. Es el primero y más importante configurador cognitivo y emocional. En la familia el niño recibe informaciones acerca de si mismo, inicia la formación de su auto concepto, va configurando su autoestima en relación a los valores que se viven en ella; aprende a ver y a sentir, y conforme a ella va conformando sus actitudes pautas de comportamiento. La familia contribuye, como ninguna otra institución, a la preparación como persona.

3.4. Valores y desarrollo social

El niño, a traves del contacto, la comunicación gestual, el lenguaje, el control de la conducta por parte de los adultos y compañeros, la observación d las conductas de otros y sus resultados, se va desarrollando como ser social.

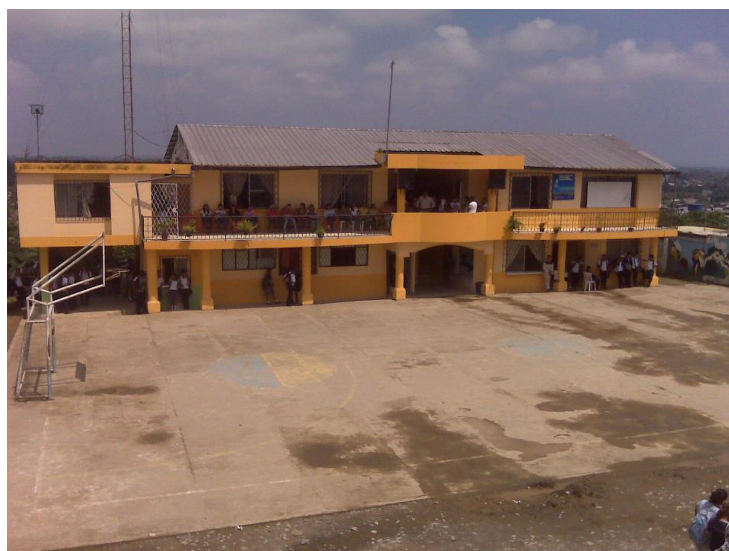
La socialización es el proceso de adquisición de los motivos, valores, normas, conocimientos y conductas que necesita el niño para comportarse como la sociedad los exige.

3.5. Los valores en niños y adolescentes

La sociedad quiere enseñar aquello que ya no practica. Además presenta tres obstáculos principales enfrentan los intentos, actividades y programas destinados a la educación en valores: la falta de pedagogía por el caso, la ausencia de interés por parte de los involucrados (colegios, docentes, estudiantes y familias), la absoluta ineficiencia de dichos programas.

Una de las principales tareas de la familia es que los niños adquieran hábitos a través de los ejemplos de sus padres: de ellos se aprende a aceptar las propias responsabilidades, a preocuparse por los demás y contribuir positivamente a la vida familiar, a formar virtudes como la laboriosidad, la sinceridad, el desprendimiento. En cuantas familias, por ejemplo, los niños enseñados por sus papas ayudan a poner la mesa para la comida, a recoger los platos y lavar los platos, a pasar la aspiradora y tender su cama. Estos pequeños quehacerseres domésticos son un medio eficaz para que se vayan acostumbrando a actuar de determinada manera, poniendo bases sólidas para el futuro.

Anexo No 6: EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



Fachada de la Institución



Cancha de la Institución



Puerta de ingreso



Interacción con los docentes



Interacción con los directivos



