



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE MAGISTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO
EDUCACIONAL

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad
Educativa María Auxiliadora, de la provincia de Pichincha,
ciudad de Quito, periodo 2013-2014**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRIA

AUTORA: Viñán Buitrón, María Helena, Dra.

DIRECTORA: Sánchez León, Carmen Delia, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Carmen Delia Sánchez León

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración

Que el presente trabajo de fin de maestría, denominado: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora, de la Provincia de Pichincha, ciudad de Quito, periodo 2013-2014” realizado por la profesional en formación: María Helena Viñán Buitrón; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Octubre de 2014

.....

Dra. Carmen Sánchez León, Mg.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, María Helena Viñán Buitrón, declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora, de la Provincia de Pichincha, ciudad de Quito, periodo 2013-2014” de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo siendo la Dra. Carmen Sánchez León, Mg. directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos, y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo son de mi exclusiva responsabilidad.

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

.....
Autora: Viñán Buitrón María Helena

Cédula: 170663837-4

DEDICATORIA

A mi Dios, mi razón de ser
A mi esposo, mi querido amor
A mis papás, mi ejemplo a seguir

AGRADECIMIENTO

A mi Dios por todas sus bendiciones

A mi esposo por su ayuda, paciencia y amor

A mis papás por su soporte y amor

A mi directora de tesis la magíster Carmen Sánchez por su valiosa ayuda

A Christian, Myriam y Lucy por su apoyo

A la UTPPL por brindarme la oportunidad de superarme

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA	i
APROBACIÓN DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORÍA	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	5
1.1 Necesidades de formación	6
1.1.1. Concepto.....	6
1.1.2. Tipos de Necesidades Formativas.....	8
1.1.3. Evaluación de Necesidades Formativa.....	9
1.1.4. Necesidades Formativas del Docente.....	12
1.1.5. Modelos de Análisis de Necesidades.....	14
1.2. Análisis de las Necesidades de Formación.....	16
1.2.1. Análisis Organizacional.....	17
1.2.1.1. La Educación como realidad y su proyección.....	18
1.2.1.2. Metas Organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	19
1.2.1.3 Recursos Institucionales necesarios para la actividad educativa.....	20
1.2.1.4. Liderazgo Educativo: Tipos.....	21
1.2.1.5. El Bachillerato Ecuatoriano.-Características.....	22
1.2.1.6. Reformas Educativas-LOEI.....	26
1.2.2. Análisis de la Persona.....	27
1.2.2.1. Formación Profesional.....	27
1.2.2.1.1. Formación Inicial.....	28
1.2.2.1.2. Formación Profesional Docente.....	29
1.2.2.1.3. Formación Técnica.....	30
1.2.2.2. Formación Continua.....	31
1.2.2.3. Formación del Profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje....	32
1.2.2.4. Tipos de Formación de un profesional de la Educación.....	33
1.2.2.5. Características de un buen docente.....	34
1.2.2.6. Profesionalización de la Enseñanza.....	35
1.2.2.7. Capacitación y Niveles Formativos	36
1.2.3. Análisis de la Tarea Educativa.....	36
1.2.3.1. La función del gestor educativo.....	38

1.2.3.2. La función del docente.....	40
1.2.3.3. La función del entorno familiar.....	41
1.2.3.4. La función del estudiante.....	42
1.2.3.5. Como enseñar y como aprender.....	44
1.3. Cursos de Formación.....	45
1.3.1. Definición e importancia de la capacitación docente.....	46
1.3.2. Ventajas e Inconvenientes.....	47
1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	48
1.3.4. Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.....	49
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA.....	50
2.1 Contexto.....	52
2.2 Participantes.....	54
2.3 Diseño y métodos de investigación.....	58
2.3.1 Diseño de Investigación.....	58
2.3.2 Métodos de Investigación.....	58
2.4 Técnicas e Instrumentos de Investigación.....	61
2.4.1. Técnicas de Investigación.....	61
2.4.2. Instrumentos de Investigación.....	61
2.5. Recursos.....	62
2.5.1. Talento Humano.....	62
2.5.2. Materiales.....	62
2.5.3. Económicos.....	62
2.6. Procedimiento.....	62
CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	63
3.1 Necesidades formativas.....	64
3.2 Análisis de Formación.....	64
3.2.1 La persona en el contexto formativo.....	72
3.2.2 La organización y la formación.....	75
3.2.3. La tarea educativa.....	76
CONCLUSIONES.....	77
RECOMENDACIONES.....	79
BIBLIOGRAFÍA.....	81
CURSO DE FORMACION.....	83
ANEXOS.....	97
ANEXO 1.....	98
ANEXO 2.....	99
ANEXO 3.....	103

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo es hacer un diagnóstico y análisis de cuáles son las necesidades de formación de los docentes de bachillerato en la Unidad Educativa “María Auxiliadora” de la ciudad de Quito, Provincia del Pichincha, en el periodo 2013-2014; con la finalidad de hacer una propuesta alternativa en beneficio de la institución.

En esta investigación participaron: Directora de la unidad educativa y veinte docentes.

Las técnicas utilizadas en el proceso investigativo fueron: lectura, observación directa y encuesta, así como una matriz estadística de resultados.

Los resultados obtenidos, permitieron conocer el tipo de formación que tienen los docentes, cursos y capacitaciones realizadas; así mismo sobre la institución educativa y su práctica pedagógica.

La conclusión general obtenida es, que si bien los docentes tienen su formación académica y el apoyo de la institución para su perfeccionamiento, requieren una capacitación sobre nuevas tecnologías de información y comunicación.

Considerando esta necesidad, propongo un curso que incluye aplicaciones de la herramienta Moodle, software libre que se puede emplear para complementar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Palabras claves: Formación, diagnóstico, docencia, aprendizaje, capacitación, necesidad.

ABSTRACT

The aim of the investigation project is to make a diagnosis and an analysis about which are the formation needs of the teachers of the Bachelor degree section of "Maria Auxiliadora" High school in Quito city, Province of Pichincha, in the period 2013-2014; and its purpose is to make an alternative proposal in benefit of the institution.

In this research participated: the director of the educative institute and twenty teachers.

The techniques used in the research work were: reading, direct observation and a survey, as well as a statistical data matrix.

The results obtained in the following investigation project, allowed us to know about what kind of formation the teachers have, their courses and training; likewise, information related to their educative institution and their pedagogical practice.

The general conclusion obtained was that although the teachers have their academic background and have already received support from the educative institution for their formation, they really require training in the handling of new technologies of information and communication.

Considering this need, I propose a course that includes applications of the tool Moodle, free software that can be applied as a resource to complement teaching-learning process.

Key words: formation, diagnosis, teaching, learning, training and need.

INTRODUCCIÓN

El tema de investigación de este trabajo, es “Necesidades de formación de los docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora, de la Provincia de Pichincha, ciudad de Quito, periodo 2013-2014”.

El presente trabajo está basado en el análisis de los datos proporcionados por los docentes encuestados en cuanto a su formación docente y su práctica pedagógica para proponer un proyecto de mejora en la tarea educativa.

En la actualidad, las diferentes unidades educativas del mundo están expuestas a nuevos desafíos del milenio en un contexto cambiante, moderno y globalizado caracterizado por la sociedad del conocimiento, lo cual requiere de ellas cambios para poder adaptarse a reformas, y reestructuración de un nuevo sistema educativo que en general cumpla con las exigencias que la sociedad demanda.

En Latinoamérica, se han llevado a cabo estudios con respecto a formación de docentes, en concreto un trabajo de investigación en conjunto en Colombia, Venezuela y Ecuador realizado por Fabara (2004) del cual se detectaron algunos problemas que implican necesidades. Siendo el problema de mayor repercusión, el concerniente con los modelos académicos, las orientaciones y los contenidos de la formación de los docentes. Falta de propuestas para la formación y actualización de docentes universitarios con prácticas pedagógicas en las que se incluyan metodologías contemporáneas de acuerdo a la formación docente.

De los estudios antes mencionados, por citarlos como ejemplos de situaciones determinadas; es válido mencionar que también hay otros a nivel nacional y local como los proyectos de tesis propuestos por la UTPL, ya que de este modo se puede conocer más de cerca la realidad que acontece a los docentes a nivel nacional e institucional de nuestro país.

La tesis se divide en cuatro capítulos desarrollados en el siguiente orden. En el capítulo uno se analiza los conceptos de necesidades de formación, análisis de las necesidades de formación, análisis de la persona y cursos de formación. En el capítulo dos se refiere a la metodología, diseño y métodos de investigación, técnicas e instrumentos de investigación y recursos. En el capítulo tres consta el diagnóstico, análisis y discusión de resultados. En el capítulo cuatro se incluye conclusiones y recomendaciones. En la última etapa se describe el curso de

formación propuesto. Hay un apartado en el que consta las referencias bibliográficas, y por último están los anexos.

Los objetivos específicos de la investigación fueron:

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

La presente investigación es de tipo investigación-acción, basado en un estudio transversal, exploratorio y descriptivo desde un enfoque cualitativo y cuantitativo, empleando los métodos científico, analítico, sintético, inductivo, deductivo, hermenéutico y estadístico, y los instrumentos utilizados son: la lectura, la observación directa y la encuesta.

Los recursos para la realización de este trabajo fue material bibliográfico de la PUCE, de la UTPL (doctorado), además de los recursos tecnológicos cámara digital, computadora, flash memory e internet.

El principal obstáculo que tuve fue el tiempo y la disponibilidad de los docentes por sus ocupaciones, aunque debo mencionar que fueron amables.

El proyecto sugerido, es como resultado del diagnóstico y análisis de la información obtenida. Para esto, previamente se revisó la información teórica que ha servido como orientación para la investigación, así como también se siguió los lineamientos establecidos en la guía didáctica del Proyecto de Investigación II y posteriormente se aplicó la encuesta para la obtención de datos.

En mi opinión, considerando el contexto en el que vivimos influenciada por el desarrollo de la tecnología, pienso que es necesario hacer uso de la diferente tecnología educativa disponible, para poder transmitir información a nuestros estudiantes de una manera más creativa y eficiente que logre en ellos desarrollar habilidades que les ayude a desenvolverse mejor de lo que se ha venido logrando con una metodología tradicional, además de cumplir con los objetivos pedagógicos del proceso de enseñanza-aprendizaje de un modo más productivo.

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación

1.1.1 Concepto

La calidad de educación en el mundo en general ha sido cambiante a lo largo de la historia de la humanidad y sus diferentes circunstancias, cambios que se han ido dando gradualmente de acuerdo a la necesidad de suplir las exigencias de una sociedad cambiante y en progreso. De ahí que surge la necesidad de evaluar la calidad de la formación de los docentes, y analizar si su formación como profesionales es lo suficientemente óptima como para ser capaces de impartir una calidad de educación que vayan al mismo ritmo de un mundo que cada día demanda a todos los profesionales, y en este caso a los docentes una mejor preparación profesional como responsables educativos de la formación de sus alumnos, quienes después de cursar sus estudios primarios, secundarios y/o superiores serán también responsables como miembros de la sociedad que integran, en la que actúan y por ende tienen injerencia en contribuir al progreso o no de la misma.

Por lo anterior, es necesario clarificar los conceptos de necesidad y formación a los que hace referencia este tema, para tener una mejor comprensión de cada uno de ellos.

El concepto de necesidad puede ser explicado en distintos contextos, con diferentes significados dados, según la realidad en la que se estudie tal necesidad, de forma que dependiendo de ese contexto, su importancia puede resultar considerablemente variable.

Así la necesidad de formación se considera la diferencia entre las capacidades que son necesarias que las personas tengan para desempeñar en forma efectiva las tareas del puesto asignado, y las que realmente poseen. Estas capacidades humanas son los conocimientos, las habilidades y las aptitudes que habilitan a las personas a desempeñarse eficientemente en su trabajo.

A continuación voy a referirme a tres conceptos tomados de diferentes fuentes.

De acuerdo a Manuel Reyes Santana: "El término necesidad hace referencia a la existencia de un desajuste entre dos situaciones, una de ellas actual y la otra potencial, futura o simplemente deseable". Así lo consideran Witkin y otros (1996 citado en Barrero, 2001), para quienes "la necesidad es una discrepancia entre los

resultados actuales y los que son deseables o convenientes”. También Alvira (1991) juzga como usual esa acepción de la necesidad que la equipara a una discrepancia entre lo que es y lo que debe ser. En la misma orientación conceptual se sitúa la mayoría de las definiciones al uso, como lo muestra, por ejemplo, la de Blair y Lange (1990 citado en Marcelo, 1995) las necesidades se “definen por la discrepancia entre lo que es (práctica habitual) y lo que debería ser (práctica deseada)”. Por tanto, “las necesidades deben tenerse en cuenta en función de metas especificadas” (Marcelo, 1995)

En estos términos, en la investigación de las necesidades de formación de un determinado grupo de profesores, es necesario examinar las condiciones actuales del conocimiento profesional y averiguar si sus necesidades han sido suplidas o no, de tal manera que se puedan planificar las actividades que lleven al mejoramiento de la formación de los mismos por un lado y la satisfacción de sus necesidades por otro. Con respecto al campo de la educación, se hace preciso explicar el concepto de necesidad y así definir lo que se comprende por necesidades de formación de los docentes.

En cuanto a formación, se entiende un proceso de transformación de las habilidades, y capacidades de la persona de acuerdo a un contexto social y cultural, capaz de cambiar su forma de ser, hacer, saber, convivir e interactuar, con otras personas con las que se relaciona.

De acuerdo a Yadarola (2007), en la actualidad, hay nuevos desafíos ante los cuales el profesorado necesita de nuevos conocimientos y habilidades, de un cambio de actitud y refuerzo de los valores educativos inclusivos para desempeñarse, lo cual requiere procesos de capacitación, pero también de una práctica educativa reflexiva y en equipo. Esta formación debe reconocer claramente el valor de los conocimientos y experiencias que poseen los docentes y las instituciones educativas, y promover procesos de investigación-acción como mecanismos de la propia práctica (p. 2).

Según lo mencionado, toda formación debe implicar un crecimiento tanto en lo personal como en lo profesional que contribuya al desarrollo integral de la manera de ser del docente. Los tipos de formación que el docente puede realizar para su mejoramiento a lo largo de su vida profesional son: formación continua y formación permanente. La formación continua comprende cualquier actividad que ayude al mejor desempeño del docente después de haber obtenido su título universitario.

Esta actividad se materializa por medio de un proceso de aprendizaje de conocimientos teóricos y prácticos que incentivan el perfeccionamiento del desempeño docente, con el fin de renovar la calidad de su preparación en el ámbito profesional y cumplir su función adecuadamente. Algunos ejemplos de este tipo de formación son las especialidades, diplomados, maestrías, y doctorados entre otros.

La formación permanente se refiere a la práctica esencial periódica de los docentes que se desenvuelven como profesionales de la educación. Este tipo de formación promueve la motivación interna de los docentes en relación a su interés. Este tipo de formación depende de cuan motivado esté el docente. La formación permanente se puede contextualizar en la práctica docente y su interacción con sus estudiantes.

Estos procesos mencionados, están relacionados con la docencia tanto en cuanto se aporte lo que se aprende en el proceso de formación, como en el resultado que demuestra el educando en el proceso de enseñanza-aprendizaje. De igual manera, todo proceso de formación debe estar orientado a la mejora de las cualidades de los docentes previo a un diagnóstico basado en las necesidades particulares o individuales como generales o de grupo, de otra manera no tiene sentido de que se dé ya sea la una o la otra, o consecutivamente.

1.1.2. Tipos de necesidades formativas

La sociedad actual del conocimiento en la que nos desenvolvemos día a día y los cambios a los que estamos expuestos, exige cada vez más a los profesionales de la educación prepararse mediante una formación continua y renovada, y así poder estar capacitados para el buen desempeño de las actividades en las diferentes áreas; puesto que de la adecuada o de la inadecuada formación académica de los docentes, dependerá también el nivel de formación de los alumnos, y como consecuencia el mayor o menor grado de desarrollo de un país.

Debido a esto, en Ecuador, como en otros países por ejemplo, España, Argentina, Chile por mencionar algunos, existe una gran preocupación por la formación de los docentes, lo cual implica la creación de un mayor número de programas de capacitaciones, entrenamientos, cursillos, seminarios, congresos que ayuden a los docentes a desarrollar sus habilidades y capacidades que satisfagan sus necesidades de formación, lo que se evidencia en el mejoramiento del nivel académico de las instituciones educativas donde laboran.

De esta preocupación por el perfeccionamiento docente se han derivado varios tipos de necesidades formativas o propuestas formativas planificadas, para ayudar a mejorar el desempeño de los profesionales de la educación.

A continuación me gustaría mencionar un aporte muy significativo al respecto propuesto por Stuffelbeam (1984 citado en Fuensanta y otros 1990) como referencia para describir la clasificación de necesidades. Según este autor, se conciben cuatro enfoques en la concepción de las necesidades educativas:

1) Necesidad educativa según la perspectiva basada en la discrepancia: esto es la necesidad que surge como diferencia entre los resultados observados y los resultados deseados.

2) Necesidad educativa según la perspectiva democrática: esto es la necesidad identificada con el cambio que desea la generalidad de las personas involucradas en los procesos o en el sistema de referencia.

3) Necesidad educativa según perspectiva analítica: la necesidad equivale a la dirección que puede tomarse en base a los datos disponibles; es decir, la que se crea basándose en el análisis de las informaciones y evidencias existentes.

4) Necesidad educativa según perspectiva diagnóstica: se entiende a la necesidad como elemento cuya ausencia causa perjuicio o afecta los procesos o el sistema de referencia.

Al conocer el tipo de necesidad formativa específica que afecta a una institución educativa o a su cuerpo de docentes, ayuda a que el diseño de programas formativos sea más eficaz y adaptado a las necesidades reales y aprovechadas de mejor manera. Asimismo, las actividades de formación docente deben partir de la existencia de una necesidad de formación observada y expresada por los mismos profesores. La oportunidad de una formación debe ser considerada como una forma de reconocer la excelencia docente.

1.1.3 Evaluación de las necesidades formativas.

La evaluación de necesidades formativas se refiere principalmente a la formación continua del profesorado con respecto a aquellas actividades realizadas por los profesores con alguna finalidad formativa.

- Para Joyce (1980 citado en Hervàs Gómez y Nogales 1997): “...el desarrollo del profesorado debe también satisfacer las necesidades de los docentes, de manera que puedan hallar una gratificación personal en su labor profesional...” (p.1).

- Para Gairín (1995 citado en Hervàs Gómez y Nogales 1997):

La evaluación de necesidades constituye el punto de partida para identificar situaciones deficitarias o insatisfactorias que reclaman de prioridades o asignación de recursos en el ámbito de la formación. El análisis de necesidades ha de evidenciar los déficits del sistema, de las personas o de los grupos y los puntos de confluencia y divergencia, siendo la determinación política lo que ha de definir las necesidades que se satisfacen y las prioridades que al respecto se establecen (p.1).

Tanto en el debate como en la práctica de la evaluación de necesidades, se maneja una gran diversidad de conceptos del término «necesidad», en virtud de que en función de su definición, van a ser los métodos evaluativos a estudiar. Sin embargo, la mayoría de estudios se han basado en una de las tres variaciones de la definición del término «necesidad» a saber: necesidad entendida como discrepancia; necesidad entendida como deseo o preferencia; y necesidad entendida como déficit. Para Montero (1987 citado en Hervàs Gómez y Nogales 1997) la evaluación de necesidad formativa es “...el conjunto de problemas, carencias, deficiencias y deseos percibidos por los profesores en el desarrollo de la enseñanza” (p.2).

- Para Gairín (1995 citado en Hervàs Gómez y Nogales 1997) la evaluación de necesidad formativa es “... una dimensión de la evaluación dirigida a emitir juicios de valor sobre los déficits que se dan en una determinada situación” (p.1).
- Para Suárez (1990 citado en Hervàs Gómez y Nogales 1997) “la evaluación de necesidades consiste en un proceso de recogida de información y análisis, que da como resultado la determinación de las necesidades de los individuos, grupos, instituciones, comunidades o sociedades” (p.2).

En síntesis, el objetivo básico de la evaluación de necesidades comprende el manejo de estrategias docentes que ayudan a reformar el desempeño laboral de los profesores.

La evaluación de necesidades formativas, viene a ser una manera de obtener información, cuyo propósito no es demostrar las falencias, sino mejorarlas. De este modo, se lo puede describir como un medio más no como un fin.

- Para Rotger (1990) “la evaluación formativa tiene un carácter particularmente procesal, tal singularidad es orientadora y no prescriptiva, dinámica y, va paralelamente con los objetivos que reglamentan la instrucción”.

En el análisis de las evaluaciones de necesidades formativas hay diferentes variables que pueden influir en el resultado de ver cuál de ellas es la más urgente de resolver. Algunas de estas variables consideradas en este análisis son: edad, sexo, experiencia, nivel de formación académica, formación continua, especialización de los docentes como también características del centro educativo. Así, este análisis se puede hacer desde un estudio cualitativo y/o cuantitativo. Es algo fundamental sobre lo que se debe reflexionar para planificar cualquier tipo de mejora. En base a las necesidades detectadas se puede determinar estrategias mediante las cuales se debe conseguir los objetivos proyectados. Para lograr que la formación sea útil y provechosa debe formar parte de un proceso secuencial que responda a las necesidades reales de los docentes en estudio.

La evaluación de necesidades constituye la parte fundamental para determinar realidades que demandan la implementación de recursos de acuerdo a prioridades.

A continuación se describe brevemente en que consiste los estudios cuantitativos y cualitativos, los mismos que por su naturaleza son los más utilizados para hacer un análisis de necesidades.

El estudio cualitativo consiste en la recolección de datos por medio de grupos de discusión y entrevistas lo cual aportan datos sobre las opiniones en cuanto a la función, ajuste y futuro de la formación de los docentes involucrados. En este tipo de estudio es fundamental la elección de informantes que ejecutan diferentes funciones dentro de la institución educativa (directora, coordinadora de área, docentes), claro que su participación en este tipo de estudio depende de su disposición y voluntad de

hacerlo, especialmente al momento de expresar sus opiniones las cuales deben estar guiadas por preguntas previamente elaboradas. Además de los grupos de discusión, otra herramienta útil son las entrevistas que al igual que los grupos de discusión ayudan a determinar las necesidades formativas actuales y de acuerdo a eso, proponer soluciones a futuro.

A diferencia del anterior, el estudio cuantitativo consiste en aplicar un cuestionario elaborado en base a la información obtenida previamente en las entrevistas y/o grupos de discusión para luego ser recolectados y procesados. En este proceso de obtención de datos lo más importante es el análisis estadístico que se hace con los mismos.

Tanto para llevar a cabo un estudio cualitativo como cuantitativo, el escogimiento de la población y ejemplo estratificado o no estratificado depende del número de participantes de esta población, y de cómo se haya determinado recopilar la información. En este tipo de cuestionario generalmente se incluye información básica de los docentes (edad, antigüedad, formación académica, formación continua, etc.) y lo concerniente a la recolección de opiniones y apreciaciones se puede hacer mediante el uso de las escalas tipo Likert con un rango de 0 a 10 donde el cero se asocia al mayor desacuerdo o insatisfacción y el 10 al mayor nivel de acuerdo o satisfacción.

En mi opinión y según mi experiencia, considero que los dos tipos de estudios antes mencionados se complementan y pueden ser utilizados al realizarse una investigación como en el presente trabajo; sin embargo esto dependerá del tipo de investigación, de cómo se determine llevarla a cabo, así como del objetivo de la misma.

1.1.4 Necesidades formativas del docente.

Se entiende por necesidades formativas a “vacíos” detectados en la formación de los docentes que deben ser mejorados durante el desempeño académico y esta deficiencia ha sido generalmente considerada como la diferencia entre el desempeño del trabajo deseado y el desempeño actual (Mager y Pipe, 1970 citados en Agut, 2003) (p.3).

Las necesidades de formación no satisfechas de los profesores que buscan alcanzar los niveles de calidad y de competitividad que la sociedad de hoy requiere, en cuanto al desempeño de sus funciones, también afecta al proceso de

enseñanza-aprendizaje. En este contexto, la formación se considera como una herramienta de importancia y como medio eficaz para la consecución de los objetivos.

En el campo de la formación, las necesidades formativas pueden ser clasificadas bajo diferentes enfoques, y así tenemos los siguientes grupos.

- Necesidad normativa, en relación a un establecido objetivo institucional.
- Necesidad percibida por los individuos.
- Necesidad expresada, que es la solicitada por los sujetos.

En la percepción de este concepto se debe tener en cuenta que el análisis debe realizarse en forma integral, ya que al descuidar uno de estos enfoques por ejemplo, se corre el riesgo de no incluir aspectos institucionales de interés como parte importante de la formación del docente.

En la actualidad, debido a los acelerados cambios tecnológicos y del conocimiento, la comprensión de formación deja de ser un instrumento correctivo para convertirse en una oportunidad de mejora para los profesores no solamente pensando en el presente, sino también en el futuro.

Otra forma de interpretar una necesidad formativa puede considerarse como las preferencias o percepciones de las necesidades de formación entre los sujetos pertenecientes a la institución educativa. Teniendo el cuidado de no caer en un diagnóstico de necesidad formativa tomando en cuenta solamente lo que expresa el docente, sino también lo que requiere la institución educativa.

Las necesidades formativas generalmente surgen en el desempeño del puesto de trabajo del docente como adaptación al mismo, o bien por la introducción de nuevas tecnologías o por cambios legales en el trabajo o cambios legislativos que afectan al trabajo diario y que exigen formación de manera continuada.

Como herramientas para materializar estas necesidades formativas recurrimos a las encuestas, entrevistas, observaciones directas, cuestionarios que orienten a la elección de modelos de análisis de investigación con el fin de buscar una mejora o solución a las mismas. Se suelen hacer preguntas tales como:

¿Se refieren estas necesidades rigurosamente a los docentes?

¿Se refieren estas necesidades a la institución en la que laboran los docentes?

¿Cómo se relacionan estas necesidades a los docentes que reciben esta formación?

De acuerdo a Biencinto (2007) “las necesidades no tienen por qué coincidir con las demandas de formación, ni éstas son siempre equivalentes a las expectativas. Tampoco las demandas y expectativas personales son siempre coincidentes con las instituciones, sino que pueden existir otros tipos de problemas que las causen.”(p.4-5).

Desde mi punto de vista, la situación para determinar las necesidades formativas es compleja, tanto que requiere una investigación o estudio particular en cada caso según los objetivos de la institución educativa, los vacíos que presentan los docentes, las mejoras que se pretenden lograr, los objetivos alcanzables, la metodología adecuada y fundamentalmente la herramienta apropiada para la detección de las causas del problema.

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

Existen varios modelos para la realización de un análisis de necesidades, entre los más aplicables al proceso de enseñanza–aprendizaje, con sus características propias según el medio, institución y objetivos. Dentro de la clasificación de los mismos se destacan los siguientes:

- Modelo Inductivo.
- Modelo Deductivo.
- Modelo Tradicional.
- Modelo centrado en el analista.
- Modelo Participativo.
- Modelo de Roger Kauffmann.
- Modelo de David Leiva González.
- Modelo de Stuffelbeam (CIPP).
- Modelo de Scriven.
- Modelo de Rosset.
- Modelo de D`Hainaut.
- Modelo de Cox.

De la lista explicaremos los siguientes:

✓ **Modelo de A. Rosset**

Según Rosset, el modelo se enfoca en el análisis de las necesidades de formación y considera cuatro puntos fundamentales para el mismo. Toma como eje central del conjunto de elementos el segundo punto, para llegar al rendimiento satisfactorio y anhelado.

- Situaciones desencadenantes: “De dónde partimos y a dónde llegamos”
- Tipo de información que se busca: Óptimos, reales, sentimientos, causas y soluciones.
- Fuentes de información.
- Herramientas para la obtención de datos.

✓ **Modelo de A.R. Kauffmann**

Según Kauffmann, este modelo se basa en la planificación de las organizaciones, en el que la evaluación de necesidades ocupa un lugar importante. Considera los siguientes elementos para la detección de las necesidades de formación.

- Participantes en la ejecución: ejecutores, receptores, sociedad.
- Discrepancia entre lo que es y lo que debería ser en torno a entradas, procesos, productos y resultados finales.
- Priorización de necesidades.

Las etapas para la realización del análisis de necesidades son las siguientes.

- Decisión de planificar
- Identificación de los síntomas del problema
- Determinación del campo de planificación
- Determinación de los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y lograr la participación de los interesados en la planificación.
- Determinación de las condiciones existentes en términos de ejecuciones mensurables.
- Conciliación de cualquier discrepancia que se pueda dar entre los participantes de la planificación.

- Establecimiento de las discrepancias por prioridades y selección de aquellas que se consideren para ser aplicada una determinada acción.
- Aseguramiento de que el proceso de evaluación de necesidades sea de una manera constante.

✓ **Modelo de F.M.Cox (1987)**

Según este modelo, el autor relaciona el análisis de las necesidades con la solución de problemas comunitarios, considerando los siguientes aspectos en la evaluación de dichas necesidades y su resolución.

- La institución objeto del análisis.
- El profesional encargado de resolver tal problema.
- Los problemas a resolverse.
- El contexto social del problema.
- Las características de las personas implicadas en el problema.
- La formulación y priorización de metas.
- Las estrategias a ser utilizadas.
- Las condiciones para obtener el éxito de las estrategias usadas.
- La evaluación del proceso.
- La modificación y el cumplimiento de la acción.

✓ **Modelo Deductivo de Kauffmann y English (1979)**

Según estos autores el modelo deductivo parte de las metas y declaraciones de resultados provenientes de encuestas aplicadas y de allí se deduce el programa educativo a seguir.

El punto de partida es la identificación de las metas que se impongan para la educación, definir los criterios o indicadores representativos para medir las conductas de los integrantes del sistema (institución, docentes, directivos) de manera que reflejen si las metas se han alcanzado satisfactoriamente o no de acuerdo al contexto real.

1.2. Análisis de las necesidades de formación.

El análisis de necesidades se fundamenta en un diagnóstico de problemas presentes o que se puedan dar en el futuro, para detectar cuál es el específico que

afecta a una institución educativa o a los docentes que laboran ahí, y tratar de encontrar la manera más adecuada de resolverlo con la implementación de un plan de formación adecuado, para saber qué hacer, cómo hacer y a dónde ir mediante la aplicación de soluciones posibles, reales y prácticas, y luego determinar con la evaluación, si con lo planificado se consiguió el objetivo propuesto. El éxito de un plan de formación está relacionado con el buen análisis que se haga de los problemas encontrados.

Un tipo de análisis de las necesidades de formación, consiste en evaluar el nivel de capacitación del personal docente para lograr alcanzar un rendimiento de forma segura al nivel anhelado, examinando todos los factores que influyen en el desenvolvimiento adecuado de los mismos, incluyendo aspectos como: niveles de capacidades y conocimientos actuales y objetivos, ayudas y recursos para optimizar el rendimiento como tecnología de soporte entre otros, que ayuden a los docentes a llevar a cabo su trabajo de manera óptima y apropiada.

En mi opinión, todo proceso de formación se lleva a cabo una vez aplicado uno de los modelos de análisis de necesidades formativas arriba mencionados y el estudio reflexivo de los resultados obtenidos con el fin de implementar un curso de formación orientado a satisfacer las falencias detectadas.

1.2.1. Análisis organizacional.

Las organizaciones de cualquier tipo educativo (primaria, secundaria y superior), se enfrentan hoy al problema de integrar de modo eficiente y eficaz al recurso humano con su ámbito laboral, dentro de este proceso esta implícita la noción de que los docentes y los directivos deben tener las habilidades y los conocimientos necesarios para realizar sus funciones de manera eficaz.

El análisis organizacional consiste en elaborar un diagnóstico al instituto educativo en estudio, que permita identificar fortalezas y debilidades del mismo, con el firme propósito de resolver conflictos o ejecutar acciones tendientes a una mejora permanente. El objetivo de este análisis organizacional, es tomar la decisión correcta, y saber la manera cómo se van a solucionar las falencias detectadas.

Hay que tener en cuenta cual es la actitud de la institución educativa ante los grandes temas que afectan a los docentes, y saber mantener una buena comunicación con las personas que trabajan en la misma.

Entre los métodos a aplicar para realizar el análisis organizacional, encontramos la técnica del árbol de problemas, la matriz FODA entre otros.

El primero consta de los siguientes pasos:

- Formular el Problema Central.
- Identificar los EFECTOS (verificar la importancia del problema).
- Analizar las interrelaciones de los efectos.
- Identificar las CAUSAS del problema y sus interrelaciones.
- Diagramar el Árbol de Problemas y verificar la estructura causal.

FODA es una sigla que significa Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas. Es el análisis de variables controlables (las debilidades y fortalezas que son internas de la organización y por lo tanto se puede actuar sobre ellas con mayor facilidad), y de variables no controlables (las oportunidades y amenazas que presenta el contexto y la mayor acción que podemos tomar con respecto a ellas es prevenirlas y actuar a nuestra conveniencia).

Otro método es el instrumento de análisis basado en la participación y auto-evaluación. Estas son herramientas fundamentadas en el análisis de la situación actual y no un perfil ansiado para el futuro, análisis que es parte fundamental de un proceso de transformación.

El análisis organizacional no brinda soluciones asombrosas como tal, pero ayuda a los involucrados a descubrir y compartir su perspectiva sobre la organización. Para que el discernimiento de los participantes sea válido, éste debe ser discutido y analizado.

Un análisis organizacional puede ser usado como el punto de partida para que la organización pueda estar abierta a significativos cambios, para facilitar el trabajo de planificación en forma de proyectos y programas de acción como parte de un proceso de aprendizaje de mejoramiento y reflexión.

1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.

El tema de la educación es un asunto muy complejo, dinámico y discutido en un mundo actual donde el desarrollo y futuro de los pueblos se relaciona con el nivel de

educación de sus habitantes y su bienestar, por tanto no puede considerársele como elemento aislado de interés de partidos políticos, o de quienes se dedican a este tema, sino de toda una estructura académica social que influye en el destino de toda una sociedad y los diferentes aspectos del contexto en la que ésta se desenvuelve.

La educación juega un papel primordial en el desarrollo de un país y en la vida de sus habitantes. Hace medio siglo, los países integrantes de las Naciones Unidas determinaron que todo el mundo tiene “derecho a la educación”. Sin embargo, en la actualidad hay millones de personas que no tienen acceso a la educación, porque hay también otros problemas que afectan al mundo en diferentes aspectos tales como: en la política, en la economía, la salud, por mencionar algunos interfiriendo o desviando la atención de los gobiernos hacia ellos, y de esta manera dejan en segundo plano su interés por la educación.

Entre los problemas más trascendentales que afectan el acceso a la educación se pueden mencionar: la falta de recursos económicos, el rápido crecimiento de las desigualdades sociales y el desajuste del sistema educativo, que no va de acuerdo a la realidad, y peor de acuerdo a la época de la globalización y progreso, donde se supone que todas las personas deberían tener derecho a educarse.

Mientras la realidad de la educación actual no se modifique resolviendo los problemas sociales urgentes antes mencionados, los cuales requieren de preocupación e inversión, y no se creen unas políticas educativas ajustables a los diferentes contextos sociales, reales, en el futuro la educación seguirá siendo una oportunidad de progreso, sólo para aquellos que tengan acceso a la misma.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

Las metas organizacionales a corto plazo se resumen a:

- Completar y mejorar la infraestructura en aulas, comedores, preferentemente en regiones de menores recursos, como así también los caminos y medios de transportes que permitan el acceso seguro a los establecimientos educativos, buscando la equidad tanto para zonas rurales como para las urbanas.

- Lograr un salario digno equitativo y transparente para los docentes, directivos y personal administrativo y de servicios, pilares fundamentales del sostenimiento de todo sistema educativo.

En el mediano plazo:

- Acometer profundas reformas que, por un lado, hagan la educación accesible a todos y por otro lado que permitan preparar con éxito a los profesionales en las distintas áreas del conocimiento.
- Destinar fondos y recursos a programas que ayuden a impulsar el sistema educativo.
- Evitar la fuga de cerebros mediante políticas y programas orientados a su permanencia en el país y con una proyección segura de carrera en el área de formación del docente.

En el largo plazo:

- Establecer planes de cambios alcanzables y de realizar un seguimiento para garantizar el cumplimiento de los objetivos propuestos en materia de formación de recursos humanos en el área educativa.

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Como recursos indispensables para la actividad educativa se requiere de:

- Docentes comprometidos con la calidad educativa y con los objetivos de la institución haciendo implícito los conocimientos necesarios para su desempeño laboral.
- Directivos con visiones, estrategias, programas y objetivos alcanzables con altos estándares de conocimientos y recursos técnicos con metodologías apropiadas a sus áreas de conocimientos.
- Infraestructura adecuada equipada con los servicios básicos y vías de acceso seguras para llegar al centro educativo, hecho que sea algo motivante y no

desmotivante para la educación, tendiente a la formación de profesionales comprometidos con el país.

1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).

Al hablar de líderes en general como líderes educativos en particular, hay diferentes tipos de liderazgo de acuerdo a las características personales, o habilidades adquiridas de quienes lo ejercen. Para entender bien lo que se entiende por liderazgo educativo, cabe mencionar que este tipo de liderazgo hace referencia a ciertas cualidades que no son a nivel de la persona que actúa como líder solamente, sino de la comunidad educativa como un todo. Según Robinson (2010 citado en Fernández, Martínez y Roca 2013) (p.5), hay tres grupos básicos de competencias necesarios para que se de un “liderazgo pedagógico efectivo” los cuales cito a continuación:

- Tener extenso conocimiento pedagógico del proceso de enseñanza-aprendizaje que abarque un conocimiento curricular y pedagógico relacionado con una capacidad de administración y de gestión.
- Tener la habilidad de resolver los problemas que se presenten en el centro educativo desde un conocimiento pedagógico y de liderazgo.
- Promover la confianza de relaciones interpersonales entre el personal del centro, las familias y los estudiantes por tratarse de un proceso social.

Teniendo en cuenta las competencias antes mencionadas, Fernández, Martínez y Roca (2013) proponen tres tipos de liderazgo educativo: liderazgo pedagógico, liderazgo distribuido y liderazgo moral, los cuales me refiero a continuación.

a) Liderazgo pedagógico se centra en la innovación de las metodologías de aprendizaje (Leithwood, Harris y Hopkins 2008 citados en Horn y Marfán 2010). De igual modo, el objetivo del liderazgo pedagógico es promover las condiciones adecuadas en un contexto apropiado, donde se realicen las mejoras necesarias para renovar el proceso de enseñanza-aprendizaje y por ende ofrecer una educación de calidad; así como brindar las oportunidades de capacitación del personal docente como parte de esa mejora. El liderazgo pedagógico llevado a cabo de esta manera tiene una gran influencia en el desempeño docente, las condiciones

de trabajo y en todo el centro educativo en general de forma notable y en especial cuando el liderazgo es delegado en responsabilidades a ser cumplidos por todos los miembros del centro.

b) Liderazgo distribuido es un conjunto de habilidades que combina participación, ejercicio de autoridad e interés por el cambio y la innovación en los centros educativos. Es un liderazgo con responsabilidades compartidas que requiere de alianzas entre sus miembros y de objetivos claros que se quieren alcanzar. Este tipo de liderazgo se caracteriza por ser de grupo y no individual, sin embargo hay alguien que lidera el proceso de liderazgo mediante la orientación hacia el objetivo a cumplirse, motivación para comprometerse y capacitación para adaptarse al cambio. En la toma de decisiones deben tenerse en cuenta, los intereses de todos los afectados en función del proyecto educativo y la evaluación sistemática del mismo con el fin de mejorar la calidad del aprendizaje (Longo 2008 y Drath 2001 citado en Fernández, Martínez y Roca 2013).

c) Liderazgo moral crea un ambiente de confianza, de integración entre los profesores, los estudiantes, los padres y madres de familia que se sienten parte de la comunidad educativa. Este tipo de liderazgo implica reflexión y revisión de los valores de formación del proyecto educativo en su práctica, buscando lograr las condiciones óptimas para que sus estudiantes obtengan una educación de calidad, y el inicio de una experiencia en comunidad con valores democráticos. Además, este liderazgo crea un clima agradable de trabajo para que los docentes realicen su tarea de enseñar con satisfacción y los estudiantes aprendan con gusto. (Longas y Martínez 2012 citado en Fernández, Martínez y Roca 2013).

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

El objetivo principal del Ministerio de Educación es modernizar y actualizar el sistema educativo de acuerdo a las necesidades de la sociedad ecuatoriana, protegiendo la unidad educativa nacional. Para lo que propone garantizar calidad educativa y una nueva regulación, controlar la gestión educativa para evitar la deserción por falta de recursos económicos, motivos sociales o culturales, modificar los modelos pedagógicos y de gestión institucionales. En definitiva, ofrecer una educación de calidad que prepare a los estudiantes de acuerdo a las demandas de la sociedad ecuatoriana, los requerimientos para continuar con estudios superiores, carreras cortas y el desempeño laboral.

La intención de este nuevo bachillerato general unificado (BGU) es que los estudiantes se formen en valores, que sean capaces de actuar como ciudadanos responsables con un espíritu crítico, que sepan desenvolverse en el medio comunitario, académico y laboral. A la vez sean competentes de desenvolverse adecuadamente en su entorno, aprecien su formación en valores, que aprendan a participar en actividades sociales, interculturales entre otras, y que también sean capaces de entender la realidad nacional y del mundo en general para que puedan ser agentes de cambio.

En resumen que los estudiantes ecuatorianos aprendan a:

- conocer
- ser
- hacer
- vivir juntos

Aspectos que son parte de su formación integral, esto es en el conocer se incluyen los conocimientos cognitivos y metacognitivos, en el ser se refiere al desarrollo humano, identidad y orientación vocacional, en el hacer se refiere al desarrollo de procesos de aprendizajes e investigación, y en el vivir juntos saber vivir en comunidad con un compromiso social y de solidaridad.

En este nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación (Mineduc) el propósito es ofrecer un mejor servicio educativo a todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica (EGB).

El nuevo bachillerato ecuatoriano tiene las siguientes características que menciono a continuación:

Objetivos:

Preparar a los estudiantes:

- (a) para la vida y la participación en una sociedad democrática,
- (b) para el mundo laboral o del emprendimiento, y
- (c) para continuar con sus estudios universitarios.

Según el artículo 6, Decreto 1786, del 29 de agosto del 2001, señala que el nuevo bachillerato está organizado en tres bachilleratos:

- 1) Bachillerato en Ciencias
- 2) Bachillerato Técnico
- 3) Bachillerato en Artes

El Bachillerato en Ciencias tiene enfoque de conceptualizaciones y abstracciones, con un aprendizaje humanístico y científico, cuyos estándares de calidad están determinados por el desarrollo de competencias académicas que se logre. Hay dos clases de bachilleres: bachilleres generales en ciencias y bachilleres en ciencias con especialización.

El Bachillerato Técnico tiene un enfoque de desempeños, con un aprendizaje técnico encaminado a la formación profesional, cuyos estándares de calidad están determinados por el desarrollo de competencias profesionales que se logre. Hay dos clases de bachilleres: bachilleres técnicos polivalentes y bachilleres técnicos con especialización.

El Bachillerato en Artes tiene enfoque en el desarrollo de las expresiones artísticas, cuyos estándares de calidad están determinados por el desarrollo de competencias artísticas. Hay diversos tipos de bachiller en ciencias.

La organización de este nuevo bachillerato comprende un conjunto de materias que forman parte de un tronco común de estudio para todos los jóvenes que estudian el bachillerato ecuatoriano. Estas materias obligatorias deben ser estudiadas con gran intensidad durante los dos primeros años de bachillerato, en el tercer año, los estudiantes tienen menos carga horaria de las mencionadas asignaturas para que tengan la posibilidad de escoger materias relacionadas con su especialidad, o materias optativas. Por asignaturas de especialidad incluyen materias orientadas ya sea al bachillerato en ciencias o al bachillerato técnico de acuerdo a la orientación vocacional de los estudiantes. Y por materias optativas, conocidas también como asignaturas para la contextualización, comprenden asignaturas contempladas en la malla curricular que son propuestas por cada centro educativo, para contextualizar el currículo de estudio a las necesidades regionales y locales.

Con este nuevo tipo de bachillerato se trata de unificar los conocimientos y una base común de aprendizaje, hecho que no ocurría en el bachillerato anterior, y de este modo todos los estudiantes tienen igualdad de oportunidades educativas. En el bachillerato anterior, escogían su especialidad sin estar preparados y a muy temprana edad, 14 años, decisión que en muchos casos no era la más acertada. Antes, a los estudiantes se les impartía conocimientos en determinada área, ahora se busca que los estudiantes reciban una formación general completa reemplazando de esta manera las subespecialidades, y los bachilleres tengan acceso a mayores opciones de estudios superiores. En este sentido, la renovación del sistema educativo busca que haya una concatenación entre el currículo de EGB

(Enseñanza, General Básica) y los requerimientos para el ingreso a la Educación Superior para asegurar una mejor preparación de los alumnos.

Este tipo de bachillerato ofrece a los estudiantes ecuatorianos la oportunidad de tener acceso a estudios superiores, carreras cortas después de obtener su título de bachiller o tener acceso a puestos de trabajo, ya que ellos se encuentran formados con las bases mínimas necesarias para realizarlo.

Además propone una formación holista que promueve el desarrollo de las capacidades de los estudiantes mediante una educación integral que contribuya al desarrollo de su formación personal, académica, laboral y productiva, acorde a su edad, y les prepare para la vida ciudadana democrática.

Este tipo de bachillerato plantea superar una serie de deficiencias presentes en los actuales prerrequisitos de ingreso a los estudios superiores. De igual forma propone la eliminación del bachillerato en ciencias y sus modalidades: bachillerato en químico-biólogo, físicos-matemático y ciencias sociales, así mismo propone reformas en el bachillerato técnico y sus aprendizajes técnicos especializados por un bachillerato general unificado.

La regulación de este sistema educativo, le corresponde al estado ecuatoriano quien ejerce la rectoría del anterior, a través de la autoridad educativa nacional, Ministerio de Educación, que a su vez tiene “la responsabilidad de formular la política general de educación, controlar las actividades relacionadas con la educación; así como el funcionamiento de las entidades del sistema” como constan en los artículos 343 y 344 de la Constitución de la República del Ecuador.

Según estudios realizados por la Universidad Andina, el nuevo bachillerato tiene algunas falencias como por ejemplo en la concreción curricular, el contenido de las asignaturas es muy “pobre” y en algunos casos no acertado, lejos de una educación democrática, nacionalista y progresista, carece de bases psicopedagógicas consistentes que más bien han sido reemplazadas por el desarrollo de destrezas, sin que quede el diferenciar el saber de la ciencia, sin que tampoco haya una secuencia de conocimientos con niveles graduales de complejidad. Además, según el análisis de la Universidad Andina, no se ha resuelto el problema de la inequidad porque siguen surgiendo los problemas como la deserción escolar como consecuencia de problemas socio-económicos aún no superados debidamente. Por otro lado, cuando se habla de estandarización de aprendizajes, no sería necesario si

los logros de aprendizaje en los currículos estuvieran mejor planteados, de una manera más clara y bien definida. Lo mismo sucede con la evaluación estandarizada que está más enfocada a “productos finales” y no “procesos”, donde se da más importancia a estadísticas y no a los alumnos como sujetos. De igual manera al mencionar la equidad educativa, es difícil de entender que pueda lograrse cuando hay mucha diversidad de las diferentes realidades de los alumnos y sus circunstancias tan distintas unas de otras, puesto que el modo como este nuevo bachillerato lo trata, contradice los principios constitucionales de inclusión social y de género al pretender obtener estudiantes estandarizados que no “existen”.

En mi opinión, creo que la reforma del sistema educativo debe ajustarse a la realidad nacional, regional y local de los diferentes contextos en los que se desenvuelven los estudiantes de nuestra patria, al tipo de estudiantes que provienen de tan diversas clases socio-económicas, sin mencionar las circunstancias personales psicológicas, emocionales que afectan su desempeño en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Para esto es conveniente que cuando se propongan reformas, sean consideradas experiencias anteriores, como estudios e investigaciones realizadas a nivel nacional tomando en cuenta todos los posibles aspectos que existen en nuestro país.

Esto puede servir como punto de partida de tal cambio, y no solo de una intención que si bien está basado en consideraciones técnicas de expertos en la educación, falta considerar los diferentes contextos y el contacto con la realidad.

La finalidad de este nuevo bachillerato educativo en primera instancia parece muy acertado, hay puntos que de acuerdo a estudiosos y expertos necesitan ser tratados con más profundidad y claridad con lo que yo también coincido, para todo cambio se debe empezar con un pilotaje, análisis y reflexión del mismo.

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

Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), es un documento legal que garantiza los derechos de la educación en todos los ámbitos manifestándose dentro del contexto del buen vivir, interculturalidad, y plurinacionalidad; así como la relación de los diferentes actores educativos.

Ante la necesidad de realizar cambios en diferentes aspectos en nuestro país, la educación ha sido una de las preocupaciones primordiales en los últimos años,

motivo por el que se han venido realizando acuerdos; por ejemplo Acuerdo Nacional “Educación Siglo XXI” firmado en abril de 1992, Segundo Acuerdo en 1996 y el Tercer Acuerdo en 2004, con el objetivo de realizar una renovación educativa. Con este objetivo, por medio de mandato ciudadano en Consulta Popular en noviembre del 2006, las ocho políticas del Plan Decenal de Educación (2006-2015) fueron convertidas en Políticas de Estado pretendiéndose de esta manera una continuidad en los temas relacionados con el ámbito de la educación a mediano y largo plazo, sin que afecte quien ejerza la función de ministro o ministra de educación.

1.2.2 Análisis de la persona.

En el análisis de la persona, el objetivo primordial no es evidenciar qué conocimientos, destrezas y habilidades son necesarias, sino investigar cómo manejan las personas esos conocimientos, destrezas y habilidades para el puesto de trabajo o la función que tienen que desempeñar, o si deben aprender antes de ejercer el trabajo, en el puesto de trabajo, o durante la formación. Para realizar el análisis de la persona es necesario determinar con que indicadores de desempeño se van a medir a los docentes del instituto educativo.

Con este análisis de la persona, hay dos preguntas que deben ser contestadas, y son las siguientes:

¿Quién dentro de la institución educativa necesita formación?

¿Qué tipo de formación necesita?

Con la información obtenida mediante las preguntas arriba mencionadas, se puede llevar a cabo un programa formativo específico de mejora para remediar las falencias de los profesores que necesiten ser capacitados.

1.2.2.1 Formación profesional.

La formación profesional considerada de ese modo, comprende una formación académica que capacita a las personas, y en este caso, a los docentes para el desempeño cualificado de su profesión, y así tengan acceso a un empleo y puedan de este modo participar activamente en el campo, laboral, económico y social. En general, por formación profesional se entiende a un tipo de formación que tiene por finalidad principal el preparar a las personas para el trabajo.

En este contexto la formación profesional es la capacidad de ejercer una profesión que demanda la práctica de ciertos conocimientos aprendidos en una área específica del saber, junto con unas destrezas desarrolladas que le permitan a la persona actuar competitivamente y desenvolverse de manera integral en su labor, comprometido con unos principios y ética no solo a nivel profesional, sino personal, y también moral.

Se puede decir que la formación profesional es una actividad educativa enfocada en proporcionar conocimientos, motivar el desarrollo de habilidades y destrezas, pero también a permitir el progreso pleno de las personas como sujetos productivos en el ambiente laboral. Se trata de una formación con contenidos tanto teóricos como prácticos, haciendo un especial énfasis en los últimos, de igual modo se da importancia al conocimiento tecnológico como complemento de los cambios que suceden en el área laboral.

En la actualidad, la conceptualización de formación del trabajo ya no es solamente concebida como una etapa previa a la vida activa laboral, sino en un todo como proceso continuo de formación permanente además de otros tipos de formación, es decir una capacitación frecuente que permita a las personas afrontar la diversas situaciones que acontezcan en su trabajo, demostrando de esta manera su nivel de competitividad y productividad. Como parte de esa formación, cabe mencionar, la inicial, la profesional docente y la técnica como pilares de la formación profesional.

1.2.2.1.1 Formación inicial.

La actividad educativa es una actividad demandante, y más aún en la actualidad donde las exigencias de la competitividad, la sociedad del conocimiento así lo determinan, y la preparación académica comprende todo un proceso que empieza con la formación inicial del docente.

Por formación inicial se entiende la adquisición de conocimientos cognitivos que le permitan al docente alcanzar una calificación profesional que habilite el ejercicio de su función, y esté acorde a las exigencias educativas y del proceso de enseñanza – aprendizaje. En la formación inicial, el docente adquiere el conocimiento pedagógico-didáctico necesario para la realización de su práctica.

La fase inicial comprende los primeros años de formación académica del docente en la universidad.

El fin de la formación inicial es preparar profesionales capaces de enseñar, crear y transmitir los conocimientos y valores necesarios para la formación integral de las personas, y la construcción de una sociedad más justa; así como motivar el fortalecimiento de una identidad docente fundada en la autonomía profesional, la relación con las culturas y las sociedades modernas.

La formación inicial es definida como campo teórico praxiológico en función de todo lo que implica la educación universitaria, como comprometida con la formación y promoción de los valores profesionales y sociales que orientan la plena actuación de los docentes en la sociedad (Fuentes, 2003).

En mi opinión, la formación inicial del docente es un proceso necesario que fortalece no solo el conocimiento cognitivo de lo que significa ser docente, sino la adquisición de estrategias de formación ante las nuevas exigencias de esta profesión. Esta formación inicial, implica un desarrollo personal y profesional integral, individualizado, fortaleciendo de esta manera sus valores y principios que consoliden su formación y le lleven a desempeñarse con éxito en el contexto social en el que tenga que hacerlo de una manera más apropiada a los tiempos.

1.2.2.1.2 Formación profesional docente.

Cuando se habla de formación profesional docente se refiere a un profesor capacitado, competitivo que se encuentra ya en pleno ejercicio profesional. La designación de este ámbito de la carrera profesional del docente, tiene varias acepciones: perfeccionamiento del profesorado; formación continua; formación permanente del profesorado; entrenamiento, perfeccionamiento, formación en servicio o desarrollo profesional. De todas las acepciones mencionadas antes, la más habitual y por tanto la que más generalmente se utiliza es la de desarrollo profesional, la cual engloba formación pedagógica inicial y permanente del docente.

El desarrollo profesional comprende un proceso que relaciona la formación inicial y continua que propone un nuevo concepto para responder a las necesidades de los profesores y a sus contextos de desempeño, al plantearse como una acción permanente y relacionada con la práctica específica de los docentes.

Para el desarrollo de programas y actividades que propongan un cambio, renovación, actualización de conocimientos profesionales de los docentes con el

objetivo de mejorar la calidad de los mismos, se debe tener en cuenta un diagnóstico de las necesidades actuales y futuras de la institución donde laboran, y por ende de los intereses y necesidades de los docentes que la conforman.

En este sentido, el concepto de desarrollo profesional es más extenso que el de formación permanente.

En resumen, al momento de definir el desarrollo profesional se puede decir que es un proceso continuo que juega un rol importante durante toda la vida profesional y no es posible entender solamente como actividades realizadas o por realizarse apartadas del objetivo profesional, sino más bien actividades dirigidas a la innovación de conocimientos en la práctica profesional. Debe ser más bien entendida como un proceso de construcción profesional que a través del análisis sobre la problemática de la enseñanza, los docentes puedan desarrollar destrezas cognitivas y meta cognitivas que le permitan la evaluación y apreciación de su trabajo profesional.

1.2.2.1.3 Formación técnica.

La información técnica comprende la adquisición de los conocimientos, habilidades, actitudes, valores culturales y éticos correspondientes a un perfil profesional, cuya preparación formativa constituye parte de la formación general, científico-tecnológica, técnica específica, así como el proceso de prácticas orientadas a la profesionalización y el manejo de técnicas adecuadas que permitan a las personas su aportación en un sector profesional determinado.

La formación técnica consiste en un saber técnico y tecnológico, con sustento teórico científico como parte de la capacitación para la participación técnica específica en actividades productivas con cierto grado de autonomía y responsabilidad en la solución de dificultades tecnológicas en diferentes sectores de la producción de bienes y servicios.

Este tipo de formación se complementa con un entrenamiento para el desempeño en ciertas actividades determinadas que requieren una serie de capacidades y habilidades técnicas específicas, así como el conocimiento concerniente a los contextos institucionales laborales en los que se realiza dicho trabajo.

1.2.2.2. Formación continúa

Se entiende por formación continua el conjunto de acciones formativas que se realizan con el objetivo de perfeccionar tanto las capacidades y aptitudes de los profesionales en formación como la "recualificación" de los profesionales en actividad, que permitan concordar la mayor competitividad de los centros educativos con la formación individual de los profesionales. De la misma forma, se entiende como formación continua toda actividad de aprendizaje ejecutada a lo largo de la vida con el objetivo de renovar los conocimientos, las capacidades y las aptitudes relacionadas con el empleo.

La formación continua esencialmente está dirigida a conseguir los siguientes propósitos básicos:

- Fortalecer el nivel de "cualificación" de los profesionales en los diferentes sectores, evitando así la interrupción en su cualificación y mejorando por tanto su situación laboral y profesional.
- Responder a las necesidades específicas de las organizaciones.
- Adaptar los recursos humanos a las innovaciones tecnológicas y a las nuevas formas de organización del trabajo.
- Propiciar el desarrollo de nuevas actividades económicas.

Por lo tanto, la formación continua entendida como la actualización de los conocimientos y la adquisición de nuevas capacidades y cualificaciones es una tarea a llevarse a cabo a lo largo de toda la vida para responder a las nuevas necesidades y exigencias de la sociedad, tomando en cuenta de igual modo la complejidad de la labor de la enseñanza.

Esto es, todo un proceso planificado, de progreso y perfeccionamiento en relación con el propio conocimiento, con la actitud hacia el desempeño laboral, con la institución educativa, buscando la interrelación entre las necesidades de crecimiento personal y las de mejoramiento institucional y social.

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

El papel que juega el profesorado en la calidad educativa es muy significativo y valioso, de ahí que toda institución educativa debe poner interés en la formación y actualización de sus docentes porque ellos son los principales responsables del proceso de enseñanza-aprendizaje de sus alumnos. Por lo que en esta formación, deben incluirse capacitación acerca de los nuevos cambios que se den en la educación relacionados con planes de estudio, estrategias pedagógicas y metodologías que tienen que estar acorde a las necesidades de sus estudiantes, para que los docentes impartan una mejor calidad de educación y estén preparados a los nuevos retos impuestos por el siglo XXI.

Del tipo de formación que reciban los docentes, va depender como ellos puedan responder a la realidad educativa y la eficacia con la que impartan sus conocimientos a sus alumnos, así como de su desarrollo personal, capacidad de formación y voluntad de progreso para preocuparse de contribuir también con su autoformación mediante una constante formación y actualización.

Es importante que los docentes estén concientes que ellos no solamente son transmisores de conocimientos, sino también formadores de individuos en cuanto a desarrollo de aptitudes y actitudes, habilidades cognitivas, valores, principios como algo esencial igualmente dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje para tratar de ofrecer una formación integral a sus estudiantes.

Rodríguez (1998) hace una reflexión sobre la formación del profesor y dice:

No tiene sentido concebir la figura del profesor como transmisor de conocimientos...que concibe la enseñanza como una simple transmisión de conocimientos...la eficacia docente radica en la posesión de los conocimientos académicos producidos por la investigación científica y en la capacidad para comunicar o "explicar" con claridad esos contenidos, así como para evaluar rigurosamente su adquisición por parte de los estudiantes. Dado que el proceso de transmisión de los conocimientos no necesita más estrategia didáctica que respetar la estructura epistemológica y la lógica de las disciplinas, la formación pedagógica y didáctica de los maestros se ve, desde esta óptica, notablemente desatendida (p.1-2)

En definitiva, la formación del profesorado tiene una incidencia trascendental en el proceso de enseñanza-aprendizaje porque está estrictamente ligado tanto con la vida académica como personal de los estudiantes, cuyo producto resultante es gran medida determinado por la función de los docentes y la responsabilidad con la que ellos la desempeñen.

De este modo, al hablar de la formación de los docentes y su influencia en la educación, debe estar centrada en las necesidades de capacitación de acuerdo a la época actual, basada en una renovación de la conducta personal del docente para mejorar el aprendizaje de los alumnos mediante la mejora de la enseñanza. De igual manera, el intercambio de las experiencias educativas en la formación docente, puede favorecer a encontrar respuestas sobre los cambios educativos para saber cómo desenvolverse mejor en esta compleja tarea de la enseñanza, especialmente lo que se refiere a la innovación educativa y llegar de una manera adecuada y óptima a los estudiantes.

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

Como se mencionó en el punto anterior, la formación del docente tiene importancia en el proceso de enseñanza-aprendizaje de sus educandos porque no solamente enseña sino principalmente forma la personalidad, la inteligencia, las aptitudes y actitudes de los mismos. Tal función implica altísima responsabilidad que requiere de una formación metodológica, pedagógica, técnica y en grupo con permanente actualización y que lo ligue al instituto educativo.

Edgar Faure (1973) indica en su destacado reporte “Aprender a ser”:

Los profesores tienen cada vez menos como tarea única, el inculcar conocimientos y cada vez más el papel de despertar el pensamiento. El profesor, al lado de sus tareas tradicionales, está llamado a convertirse en un consejero, un interlocutor; más bien la persona que ayuda a buscar en común los argumentos contradictorios, que la que posee las verdades prefabricadas; deberá dedicar más tiempo y energías a las actividades productivas y creadoras; interacción, animación, comprensión y estímulo. (p.10)

Para este perfeccionamiento que debe tener un profesional de la educación, se necesita que tenga conocimientos en los siguientes tipos de formación:

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

La formación del docente en la época actual es exigente ya que requiere de una actualización de conocimientos, aplicación de técnicas nuevas de enseñanza, acorde a las innovaciones que se dan en el sistema educativo y también en relación al tipo de estudiantes que se desenvuelven en un mundo globalizado, influido por la tecnología y el avance de la ciencia.

1.2.2.5. Características de un buen docente.

Considerando que el docente no es solamente un comunicador de conocimientos, sino un formador de conciencias, requiere poseer características que lo distingan como tal. Esto es una vocación innata como eje central de la cual se derivan otras cualidades esenciales y determinantes en su profesión. Es por todo esto, que debe tener características personales, profesionales y técnicas que lo diferencien como un buen docente.

El profesor eficaz es aquel que “consigue que sus alumnos finalicen su periodo de instrucción con el conocimiento y las destrezas que se juzguen apropiados para ellos” (Berliner, 1987).

Entre las características que algunos autores mencionan con respecto a la función de un buen profesor coinciden, en que debe ser inteligente para saber conducir a sus educandos y ganar su respeto como también mantener la disciplina sin perder el control de sí mismo.

Considero que debe ser además: creativo al momento de impartir sus clases para despertar interés en sus alumnos; motivador para animar su participación activa y cooperativa en clase; reflexivo para darse cuenta en lo que tienen que mejorar con respecto a su metodología, estilos de aprendizaje y necesidades de los alumnos; comunicativo para poder transmitir los conocimientos de una manera clara y acorde al nivel de los educandos; objetivo para ver lo que sucede en el contexto de aprendizaje; formativo de valores y principios que se deben reforzar para lograr una personalidad auténtica en sus estudiantes; y preocupado de sus alumnos en relación a su proceso de aprendizaje, con el fin de conseguir estudiantes que posean una formación tanto cognitiva, moral, intelectual y personal que les ayude a desenvolverse adecuadamente en la sociedad a la cual pertenecen.

1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.

El objetivo principal que busca la profesionalización de la enseñanza, es mejorar principalmente la calidad de la misma, a partir de la formación profesional de los docentes. “La profesionalización puede definirse como el compromiso que el maestro adquiere desde su formación inicial y posteriormente durante su desempeño laboral, aspectos que le promueve, el desarrollo de la eficiencia y la eficacia para engrandecer las capacidades requeridas en el trabajo educativo” Marín (2004).

De esta manera, se puede comprender la profesionalización docente como un proceso que incluye apertura, a cambios en su forma de concebir y practicar la enseñanza, a la mejora de las acciones con las que puede lograr la efectividad de su trabajo, además de poseer el conocimiento y las habilidades necesarias para educar y hacer de sus educandos, sujetos responsables de su formación integral. Es importante señalar que para referirse a la profesionalización docente, no es simplemente el conocimiento de una disciplina, sino de la práctica de todo un proceso pedagógico y comprometimiento que exige una formación continua y permanente a lo largo de su vida profesional principalmente como afirma Montero (2001) “... necesitamos recordar que la consideración del profesor como profesional está basada en su dedicación al proceso de enseñanza aprendizaje, no en el

dominio de una disciplina, aunque este conocimiento sea esencial en su proceso de profesionalización”.

La profesionalización de la docencia no es sólo un cúmulo de conocimientos en un periodo de tiempo adquirido desde su etapa inicial pasando por una formación continua y permanente a lo largo de la vida del docente, sino que además su actuar tiene una determinante influencia en la vida de quienes ellos son responsables porque juega un papel importante en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Por enseñanza se entiende tener el arte de inculcar, formar, educar y motivar un desarrollo intelectual, personal, que guíe al educando a distinguir entre el bien y el mal, lo correcto o incorrecto, para asegurar que su aprendizaje le lleve a ser una persona bien formada y útil para la sociedad.

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

La enseñanza está organizada de manera que los docentes interpreten y pongan en práctica las normas educativas, el currículo y la instrucción.

Son el punto de contacto humano con los alumnos. Todas las influencias sobre la calidad de la educación están mediadas por él y por su acción. Tienen la posibilidad de aumentar la calidad de la educación dando vida al currículo e infundiendo en los alumnos la curiosidad y el aprendizaje auto dirigido. Y también pueden degradar la calidad de la educación merced al error, la pereza, la crueldad o la incompetencia.

Para bien o para mal, los profesores determinan la calidad de la ecuación. (Clark, 1995).

Como bien lo expresa Clark el nivel formativo de los docentes es un factor determinante en el proceso de enseñanza-aprendizaje, de ahí que toda capacitación debe ser en forma escalonada, consensuada, progresiva y permanente, tomando en cuenta los diferentes niveles de la formación del docente (p.3).

1.2.3. Análisis de la tarea educativa.

En la actualidad, el análisis sobre la tarea educativa es un tema de preocupación constante que debe ser realizado por todos quienes estén relacionados con la

educación, especialmente por los propios docentes y las autoridades académicas competentes, incluyendo los padres de familia quienes en su mayoría han delegado la formación de sus hijos a los educadores solamente .

Así mismo, es necesario analizar cuáles son los objetivos que se pretenden alcanzar con la práctica de la tarea educativa, para asegurar la calidad de la misma porque dependiendo de aquella, dependerá el resultado que se obtenga con los alumnos. Parte del análisis de la tarea educativa que se ha dado en general, está enfocado en la implementación de nuevas metodologías para la enseñanza de los conocimientos, pasando de una forma tradicional donde la memoria y el dictado eran las características de la misma, a los métodos modernos y la tecnología que se emplean ahora como una manera novedosa de enseñar contenidos, pero con la cual la tarea en si misma no se puede decir que ha conseguido su finalidad todavía porque va mucho más allá del simple uso de los avances técnicos ya que la tarea educativa debe enfocarse a impartir una verdadera educación relacionada con diferentes aspectos de la persona tales como lo intelectual, emocional, familiar, social y contextual esencialmente.

Según Delors (1996) la educación es un proceso complejo y lo resume así:

La educación encierra un aprendizaje durante toda la vida como el latido de una sociedad que se basa en cuatro pilares: Aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser y pronosticar un aprendizaje de la sociedad en la que todo el mundo pueda aprender de acuerdo a sus necesidades e intereses individuales, en cualquier lugar y en cualquier momento de una manera libre, flexible y constructiva.

De lo mencionado anteriormente, la tarea educativa es una actividad compleja y principalmente la del docente implica una responsabilidad dentro del aula que tiene consecuencias importantes fuera del espacio educativo también.

Según Córdova (1996) es importante que los docentes sepan cual es el fin de la tarea educativa para desempeñar su función como tal, y así plantea dos enfoques de análisis:

a) Educamos para conservar las circunstancias actuales, tutelando, creando y imitando esquemas de pensamiento y conductas sobresalientes en un contexto social establecido, o

b) Educamos para cambiar a un estilo de conducta. Esto es si el proceso de educación actual está enfocado para enseñar a los alumnos a pensar, razonar o solamente tiende a la memorización y repetición de conceptos.

Es válido mencionar en este punto, otra reflexión que hace el mismo autor, Córdova (1996), a manera de preguntas: “¿El docente es consciente de los objetivos que su institución educativa persigue? ¿El docente puede responder al cuestionamiento de educar para el cambio, o educar para la permanencia de las conductas e ideologías presentes? Y si responde a cualquiera de las dos interrogantes, ¿Tiene claro en lo que está contribuyendo a formar?”

Estas preguntas deben ser respondidas por quienes estén relacionados con la tarea educativa como son las instituciones, autoridades, administrativos y obviamente los educadores quienes son el eje central de la misma. Así como también, los docentes deben tener presente sobre todo, su compromiso para actualizar su práctica educativa a lo largo de su vida profesional, puesto que la educación es un fenómeno social. Hecho que requiere la apertura del educador hacia nuevas formas de concebir la práctica educativa ya sea desde un enfoque de educar para la reproducción o de educar para el cambio.

En el proceso educativo es esencial que el educador tome conciencia de que su primera responsabilidad es conocer a sus estudiantes, como un grupo de seres humanos con sus historias de vida, las cuales influyen de una u otra manera en sus actitudes y aptitudes, determinando en gran parte así su formación. Formación que también está afectada por la práctica docente, cuyo objetivo debería estar principalmente centrado en el desarrollo integral de aquellos seres humanos, esto es que dicha práctica no se la realice “mecánicamente”.

1.2.3.1 La función del gestor educativo.

La función del gestor educativo tiene un doble reto en la actualidad, por un lado su gestión consiste en fortalecer la organización de la institución educativa, y por otro lado la coordinación con las actividades generales relacionadas con la misma. Además el gestor educativo debe estar pendiente de los cambios y mejoras que se pueden lograr mediante evaluaciones internas y externas que se realicen en la institución para lograr los objetivos planteados con respecto a las planificaciones y a los resultados reales obtenidos.

Podemos considerar los gestores educativos tanto a los responsables de un centro educativo es decir rectores, directores, o quienes representen las máximas autoridades de un centro educativo, así como los docentes dentro del aula. En cualquiera de las situaciones el gestor educativo debe cumplir con ciertas condiciones de acuerdo a sus funciones, como por ejemplo tener la capacidad de analizar, coordinar, liderar, evaluar, reenfocar programas y proyectos educativos de acuerdo a las necesidades de la institución en relación a las exigencias de la sociedad, enfocándose siempre en ofrecer una educación de calidad.

El gestor educativo se caracteriza por tener la capacidad de guiar el recurso humano bajo su responsabilidad, esto es los docentes, los administrativos, y en general todo el personal que participe activamente en el sistema educativo, mediante la motivación y la implementación de estrategias apropiadas como ser: promoviendo el trabajo en equipo, incentivando el proceso enseñanza- aprendizaje, orientando todas las actividades educativas con un liderazgo firme y humano, comprometido con el mejoramiento de la institución y de sus objetivos.

Como parte de las condiciones del gestor educativo, debe estar abierto y ser flexible a los cambios, innovaciones provocadas por el desarrollo de la sociedad en búsqueda permanente de nuevos conocimientos y maneras de enseñar de acuerdo a los diferentes contextos sociales. Así como también debe caracterizarse principalmente por ser agente de cambio, estimulando un proceso de enseñanza- aprendizaje que considere las necesidades reales de los participantes del sistema educativo.

En general, la función del gestor educativo debe estar marcada por valores plasmados en la actividad que desempeña, la misma que entusiasme y logre despertar confianza a todos los colaboradores y actores del contexto educativo en un ambiente de respeto, especialmente en situaciones en que se tenga que resolver problemas vinculados con situaciones personales y/o profesionales así como con la institución educativa.

De igual manera, su función debe estar enfocada en una preocupación constante por la formación continua de los docentes tanto de su parte personal como profesional, para asegurar el mejoramiento de que el proceso de enseñanza- aprendizaje sea idóneo y acorde a las exigencias de progreso del mundo actual. Por otro lado, la función de gestor educativo no solamente puede ser concebida como una actividad ejecutada por un directivo, sino también el docente cuando desempeña su función dentro del aula actúa como tal.

1.2.3.2 La función del docente.

Como señala Córdova (1996) “la función docente es y será una labor sumamente importante en la educación formal para siempre; los sistemas electrónicos modernos jamás podrán sustituir el proceso docente y sus beneficios”. Estos sistemas electrónicos son una herramienta de gran utilidad y pueden contribuir significativamente en el proceso educativo, pero el docente tiene y tendrá un lugar primordial en el contexto educativo; por lo tanto, requiere que tenga constantemente presente el fin y el objetivo de su actividad, y de igual manera la importancia de la calidad de educación que debe dar al educar y formar a sus educandos para llevarlos a ser y hacer lo mejor de ellos, más que como estudiantes académicamente preparados, como seres humanos capaces de actuar con inteligencia, responsabilidad, valores, creatividad, seguros de si mismos para poder desenvolverse exitosamente en la sociedad de la que son parte.

En la actualidad, la función docente no sólo implica la responsabilidad de impartir conocimientos, enseñar principios y valores a sus alumnos dentro del aula de clase, sino que es además un formador de personalidades de los sujetos que están a su cargo desde lo individual, particular hasta lo general y social, formando personas y modelando caracteres. Es una acción que demanda mucho esfuerzo y sacrificio, más aún en la época actual en que el ser docente demanda estar mejor y más preparado para responder a los tiempos cambiantes modernos; y con habilidad para saber con una acción acertada conducir a los tan diversos grupos de estudiantes con los que tiene que tratar.

En mi opinión, la función del docente es una tarea de mucha responsabilidad a nivel personal – profesional que trasciende a lo social a través de su accionar en su trabajo con sus alumnos, futuros sujetos activos de la sociedad en la que viven, pero que en el hoy y en el ahora necesitan de la guía, de la orientación y enseñanza apropiada y oportuna de sus docentes, más bien diría de sus formadores pedagógicos.

Creo que la función docente, no solamente debe consistir en impartir conocimientos, sino ir más allá hasta despertar la razón de ser, motivar su conciencia, modelar su carácter de acuerdo a las circunstancias, aunque esto último es más difícil; sin embargo está en él, el reto de hacer algo, o limitarse a no hacer nada. La función del docente, no es una tarea que cualquier persona podría desempeñar, sino alguien

con vocación a enseñar, voluntad para propiciar cambios tanto a nivel individual y por ende social y por otras más quizás trascendentales.

Creo oportuno mencionar aquí que la importante influencia que la función docente ha tenido y tiene en la sociedad, ha permitido convertirse en un tema inspirador como para la creación de películas tales como: “Código de honor”, “La sociedad de los poetas muertos”, “Cadena de favores” entre otras producciones cinematográficas basadas en la figura de lo que significa ser docente.

1.2.3.3 La función del entorno familiar.

La familia es el contexto fundamental en la vida de los individuos, puesto que es el espacio donde ellos nacen, crecen, se desarrollan y se adaptan a través de su ambiente más inmediato que es el entorno familiar a desenvolverse en otros contextos como son el escolar y el social. De allí que, la función del entorno familiar es muy determinante tanto en el desarrollo a nivel personal, como en el proceso de su educación y formación a nivel escolar y en su comportamiento social porque la calidad y las experiencias vividas en ese entorno, determinan el ser o la esencia misma de las personas y la forma de relacionarse con el mundo en diferentes aspectos.

De todas las etapas vividas en ese entorno, la niñez es la principal porque los niños aprenden más que en cualquier otra etapa, los fundamentos de comportamiento para el resto de sus vidas. Considerando que los seres humanos son vulnerables a repetir las acciones observadas y aprendidas durante su crecimiento, los padres como los actores responsables de la formación de sus hijos, deben ofrecer un entorno familiar saludable y agradable, si su fin es, educarlos y formarlos y no mal educarlos sin valores ni principios, sin reglas ni límites.

De acuerdo al tipo de convivencia familiar que se dé, se puede hablar de ambiente familiar autoritario, ambiente familiar sin normas definidas, y ambiente familiar agresivo que influyen negativamente causando consecuencias graves en el desarrollo de las personas que conforman la familia especialmente en los hijos, puesto que cuando son adultos tienden a repetir las acciones y patrones de conducta aprendidos en el interior de su familia. Por eso, los padres deben estar concientes sobre que quieren enseñar a sus hijos, cómo quieren educarlos y en que se guían para hacerlo adecuadamente.

Por otro lado, si los hijos crecen en una familia bien constituida, con unos padres comprometidos con su función como tal, este ambiente familiar beneficia e influye positivamente en su desarrollo personal, intelectual, emocional, espiritual e incluso escolar entre otros aspectos básicos integradores del ser, desarrollo normal que se puede ver concretamente reflejado en su rendimiento escolar y buen comportamiento social.

Indudablemente de lo expuesto antes, la función del entorno familiar juega un rol, único e insustituible en la formación de los hijos e hijas porque de ese buena o mala influencia y acción de vida, el resultado final serán unos hijos responsables y orientados al éxito o unos hijos irresponsables y destinados al fracaso.

En resumen, la función del entorno familiar debe estar enfocada en formar seres íntegros, virtuosos, emocionalmente estables, prepararlos para afrontar retos, enseñarles a resolver problemas, motivarles a ser positivos, productivos y cooperadores como miembros de la sociedad en la que viven, mediante la enseñanza de bases sólidas, principios morales y espirituales fuertes, así como parámetros de conducta socialmente aceptados, pero sobre todo con ejemplos de vida que sean referentes de modelo a practicar, seguir y actuar en sus propias vidas y con calidad de las mismas.

Además de las funciones antes mencionadas, otras que también son determinantes y responsabilidad de los padres para asegurar un óptimo desarrollo de los hijos e hijas son: crear un ambiente familiar de confianza y respeto que a la vez sea motivante que favorezca la libertad enmarcada dentro de unos lineamientos que les guíe en su diario vivir y en los diferentes contextos.

1.2.3.4 La función del estudiante.

La función del estudiante actual es muy diferente con respecto a la misma en el pasado, puesto que ha cambiado de ser un ente pasivo, receptivo que se limitaba a recibir información solamente, a una función más activa, reflexiva y crítica en cuanto a su forma de aprender y asimilar el conocimiento. Si antes, el docente era el único que impartía el conocimiento, esto ya no es válido porque el alumno ahora por el mismo hecho de vivir en un mundo globalizado e invadido por la tecnología, tiene a su alcance información de primera mano con la ayuda de medios tecnológicos que han facilitado su proceso de aprendizaje como por ejemplo celulares con internet,

cámaras, libros digitales y otras aplicaciones, sin tener que ir a las bibliotecas para realizar sus investigaciones.

El alumno actual se caracteriza por ser interactivo, examinador, hábil en el uso de tecnologías y deseoso de experiencias y sensaciones nuevas; por consiguiente, su rol en el aula ya no es el de un simple espectador ni el de un simple observador, sino al contrario, el estudiante actual genera su propio conocimiento determinando así su proceso de aprendizaje, el profesor se ha convertido en muchos casos en un facilitador, quien debe estar dispuesto a satisfacer los intereses de aprendizaje y necesidades de este nuevo tipo de estudiantes.

Además, el docente debe estar preparado para saber tratar, controlar, motivar a estudiantes que provienen de un contexto “moderno” tanto familiar como social, diferente a lo que ocurría en el pasado, ya que no sólo es la presencia de la tecnología lo que ha transformado su manera de ser, pensar y/o comportarse, sino también la ausencia de unos valores firmes y fuertes principios que contribuyan a su formación verdadera y profundamente.

Es una generación de estudiantes que su estilo de vida tiende a lo efímero y superficial como opuesto a lo duradero y profundo, puesto que el contexto en el que ellos se desenvuelven, está centrado en la tecnología, la cual ha influenciado en la manera de ver, apreciar y valorar la vida, y aunque parezca simple, esto también ha determinado el comportamiento de aquellos, muchos de los cuales sin mayor esfuerzo alguno obtienen información que ha afectado su proceso de aprendizaje.

No se puede pasar por alto que la época actual en la que vivimos es una etapa de transformación y por ende la educación está también inmersa en esta situación. Y como consecuencia de lo anterior, las instituciones educativas han tenido que adaptarse a este nuevo estilo de vida, proponiendo un currículo diferente, una reorganización y una reestructuración en el proceso de enseñanza-aprendizaje, lo cual ha afectado los roles tradicionales de los profesores y alumnos, quienes desempeñan nuevas funciones debido a las distintas realidades que viven.

Por un lado, el docente ya no es quien imparte todo el conocimiento, sino que ahora su función es el de facilitador del proceso de enseñanza-aprendizaje, y por otro lado el alumno ya no es la parte pasiva de este proceso, puesto que se ha convertido en un sujeto activo y protagonista del mismo.

El estudiante actual se caracteriza por ser inquieto, curioso, ávido de conocimiento, hábil en el uso de las diferentes tecnologías y bastante cuestionador acerca de lo que ocurre en el contexto en el que se desenvuelve.

Para terminar, es oportuno incluir un comentario de Duar y Sangra (2000), a manera de reflexión:

“Podemos afirmar que parte del éxito de los modelos formativos está en el interés, la motivación y la constancia del estudiante”.

1.2.3.5 *Cómo enseñar y cómo aprender.*

Desde los últimos años del siglo XX hasta la actualidad, la preocupación de la mayoría de los países tanto desarrollados como subdesarrollados, ha sido el tratar de ofrecer una buena calidad de educación a través de nuevas propuestas de reformas y políticas educativas que se han intentado realizar en el sistema educativo de cada país, incentivando así la implementación de formas creativas de enseñar a los educandos mediante una práctica educativa que esté enfocada en el alumno como centro de atención del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Sin embargo, según Coll (2000) la esencia del proceso de enseñanza-aprendizaje, radica en descubrir el sentido de lo que se intenta enseñar y aprender; y que la educación como tal es y seguirá siendo el instrumento básico para permitir a las personas desarrollarse, para lograr de este modo mayores niveles de progreso, igualdad y cohesión social, en resumen el sistema educativo debe partir de tres consideraciones que, para que y cómo enseñar, de tal modo que el enseñar y el aprender sea algo relevante y funcional.

Para muchos pedagogos, la clave de cómo enseñar y aprender no solamente consiste en implementar novedosas formas de hacerlo, ahora que es la época de la tecnología, sino que tanto profesores como estudiantes deben estar conscientes que ambos forman parte de un proceso, cuya participación activa de ellos es necesario para lograr los objetivos que se quieren alcanzar.

El cómo enseñar debe estar orientado a que los estudiantes realmente aprendan ayudándoles a descubrir los beneficios de adquirir conocimientos que se pondrán en práctica en su vida personal y laboral, y haciéndoles ver que el aprendizaje es un proceso individual y colectivo. Individual porque depende del esfuerzo, interés para aprender reflejados en buenas calificaciones; y colectivo porque la interacción en

grupos les permiten desarrollar habilidades y demostrar sus capacidades en cuanto al conocimiento adquirido.

Como parte de la enseñanza del docente consiste en encontrar la manera eficaz de que los estudiantes aprendan a comprender, a analizar, razonar el nuevo conocimiento para poder ser asimilado y no tan solo memorizado, de tal manera que el estudiante se sienta seguro, confiado y animado para que el mismo busque nuevas estrategias de estudio que favorezca su formación.

Otra forma de enseñar, debería ser a través de la evaluación continua que el docente realice sobre el aprendizaje del estudiante, esto es comprobar como por medio de su razonamiento cuanto saben y lo aplican y de igual modo descubrir las falencias que presentan para ayudarlos a mejorar su rendimiento. Asimismo buscar los medios para animar a los estudiantes a ser los responsables de sus propios éxitos en el aprendizaje del cual dependen de su mayor o menor esfuerzo, además del interés que pongan en sus clases y de las herramientas que utilizan para aprender. Por ejemplo, tomar notas, revisar sus lecciones sin tener que hacerlo precisamente para rendir un examen.

Al momento de enseñar los profesores deben tomar en cuenta que no todos los estudiantes aprenden de la misma manera por lo que deben poner en practica diferentes estrategias que cubran las diversas necesidades y estilos de aprendizaje de los estudiantes, como por ejemplo visuales, auditivos, verbales, o la combinación de los mismos, incentivando a que el aprendizaje del conocimiento sea algo significativo y a la vez implique un cierto desafío para que los estudiantes pongan en practica sus capacidades.

1.3 Cursos de formación.

Se entiende por curso de formación docente un proceso formativo profesional integral en el nivel de estudios de postgrado. Este consiste en la preparación pedagógica-didáctica y el desarrollo profesional en la docencia, puesto que es una profesión que, de manera habitual requiere de una atención constante de las necesidades de cambio que el aspecto socio-histórico lo determina. La capacitación docente parte de las exigencias que en la actualidad se relacionan con indicadores educativos que son aquellos instrumentos que permiten medir y conocer la tendencia y las variaciones de las acciones educativas con respecto a un objetivo; así como prever las posibles necesidades relacionadas con los fenómenos educativos a futuro.

Como resultado de lo expresado anteriormente, los cursos de formación docente se centran en la mejora, profundización y fortalecimiento del ejercicio docente mediante criterios de calidad y objetivos establecidos por la institución educativa correspondiente.

Igualmente a través de cursos de formación los profesores tienen la oportunidad de capacitarse en la aplicación de nuevas metodologías y actualizarse en los nuevos conocimientos y orientaciones, propuestas, políticas y tendencias educativas relacionadas con el proceso de enseñanza- aprendizaje para un mejor desempeño y practica educativa, puesto que los docentes como profesionales de la educación tienen la gran responsabilidad de formar individuos de cuyo accionar depende el progreso de una sociedad.

1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente.

Por capacitación docente se comprende aquellos espacios de actividad académica donde los docentes tienen la oportunidad de renovar sus conocimientos y experiencias, pueden compartir con otros docentes y a la vez aprender y / o actualizarse sobre nuevos aspectos de la práctica docente, capacitarse para desarrollar su labor docente más efectivamente.

En la medida que el docente se interese por su capacitación y se dé cuenta del valor que tiene en su práctica profesional en cualquiera que sea la materia que imparta, será mucho más fácil y productivo el proceso de enseñanza-aprendizaje porque esto le permitirá adquirir conocimientos, saber cómo usar nuevas tecnologías, desarrollar habilidades y capacidades que en su momento no fueron necesarias, pero con el devenir de los tiempos, se hace imprescindible si él siente una verdadera vocación para enseñar y bien.

Muchas veces se observan docentes que son una gran eminencia en el campo del saber y demuestran tener gran dominio de la asignatura que enseñan, pero que no tienen la formación pedagógica o el conocimiento esencial de como hacerlo con eficiencia y seguridad, puesto que no se han tomado un tiempo para actualizarse con respecto a las nuevas tendencias en el campo de la educación, como tampoco en conocer las nuevas formas de evaluar e incluso de manejar ciertos criterios didácticos para asegurar el éxito de su función como tal.

Es probable que a futuro, las exigencias de la sociedad cambiante y moderna por un lado, y los requerimientos de satisfacer las necesidades de formación docente por otro, se convierta la formación docente en un objetivo principal ofrecido por las universidades principalmente como centros capacitadores con el fin de mejorar la calidad de la educación en ámbitos tan diversos como son las escuelas, colegios y universidades.

De ahí que un sistema educativo que no se preocupe por este tema de la capacitación de los docentes y ni siquiera proponga programas o peor aún, no destine recursos para su planificación y realización, se lo puede considerar como un sistema obsoleto que no va acorde con el progreso del país.

1.3.2 Ventajas e inconvenientes.

Cuando se habla de capacitación docente, generalmente hay ventajas e inconvenientes.

La principal ventaja según algunos investigadores educativos como Herdoiza, es que la capacitación docente es una herramienta de suma importancia por medio de la cual se puede mejorar la calidad de la educación, y así los estudiantes como beneficiarios directos del accionar educativo, logren tener unas mejores condiciones de vida.

Otra ventaja de la capacitación como herramienta útil para el docente, según Herdoiza, es el promover la renovación metodológica en las diferentes áreas de la tarea educativa tales como planificación micro –curricular y didáctica, evaluación de logros de aprendizaje, saber como resolver los problemas de aprendizaje, relaciones alumnos-maestros, docentes- padres de familia por mencionar algunas.

Además resulta que la capacitación docente puede convertirse para los profesores en algo beneficioso, porque mediante ella aquellos pueden desarrollar habilidades, mejorar actitudes y descubrir capacidades e incluso talentos que antes no estaban concientes que lo poseían o los usaban en su totalidad de tal manera, puedan desenvolverse en la práctica docente con más seguridad y libertad.

Otra de las ventajas de la capacitación docente entre las que se puede mencionar es que los docentes están mejor preparados para ser evaluados en cualquier

momento en que la instancia correspondiente lo solicite e incluso puedan obtener un certificado que confirme su actualización profesional.

En cuanto a los inconvenientes que pueden surgir son diversos y varían de acuerdo a las circunstancias personales de los docentes y situaciones particulares de las instituciones educativas donde ellos laboran.

Uno de los inconvenientes con respecto a la aceptación para realizar una capacitación docente, es que algunos docentes manifiestan, que no encuentran motivados para capacitarse porque no creen, ni necesario ni conveniente, ya que la realidad y el contexto donde desempeñan su labor educativa no requiere tal dedicación, y se limitan a enseñar sus clases en base a los conocimientos previamente adquiridos en su formación inicial.

Un segundo inconveniente para realizar la capacitación es el no contar con los recursos económicos suficientes, y por esta razón los docentes no pueden invertir en su actualización porque sus prioridades son otras, y su labor docente es el medio para vivir; más no el fin de su profesión que es el de formar personas y transmitir conocimientos.

Otro problema es no disponer de tiempo para dedicarlo exclusivamente a la capacitación, porque un gran número de docentes tienen que laborar en dos o tres lugares de trabajo para mantener a su familia en muchos de los casos, o para contribuir con las expensas de la casa en otras situaciones.

Estos ejemplos de las situaciones reales en los que viven los docentes, determinan e influyen en encontrarle sentido o no a tomar o no un curso de capacitación, y considerar los beneficios para su vida profesional afectando con esta decisión, los resultados que puedan obtener en su actividad educativa y la calidad de la misma.

1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

Para la realización de cursos formativos se debe considerar como punto principal de partida los objetivos que se quieren lograr, puesto que conociendo a donde se quiere llegar se puede diseñar, planificar y conocer cuales son los recursos necesarios con los que se debe contar para la ejecución de los mismos.

De ahí, que se hayan creado cursos formativos considerando los niveles de enseñanza que imparten los docentes, esto es para docentes de escuelas, colegios,

y/o universidades cuyos objetivos, intereses e incluso recursos en general son similares, pero a la vez son particulares porque están determinados por las condiciones de cada contexto y dependen de sus necesidades específicas.

Así tenemos que en el diseño de un curso formativo se debe mencionar los objetivos claramente definidos relacionados con la misión de la institución y con la mejora profesional de los docentes de la misma. En cuanto al contenido del curso formativo, los temas a tratarse deben estar relacionados tanto con las necesidades de la institución educativa como con las necesidades de los docentes detectadas en el análisis correspondiente.

Asimismo en el diseño del curso se debe explicar el cómo llevar a cabo si es presencial, semipresencial, a distancia y el para qué de ese curso, es decir en que va a beneficiar tanto a la institución como a los docentes.

Debe contar con una planificación adecuada de acuerdo al tipo de institución educativa, nivel de los docentes, falencias detectadas, y una programación ejecutable en función a la disponibilidad de tiempo de los profesores educandos y educadores; al lugar físico disponible, así como a la facilidad de disponer con los recursos suficientes para la puesta en marcha del curso como ser: didácticos, económicos, materiales de apoyo e incluso tecnológicos si fuera el caso, y sobre todo la metodología comprendiéndose como las estrategias, instrumentos pedagógicos y didácticas que se van a aplicar en la realización de las diferentes actividades que pueden ser individuales, en pares o en grupos.

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

La formación del docente en la actualidad, se ha convertido en un verdadero desafío como respuesta a los requerimientos que van surgiendo en un mundo cambiante, moderno y globalizado que además de influenciado por el desarrollo de las nuevas tecnologías, es el nuevo escenario donde las personas, viven y se desenvuelven con una concepción diferente de vivir y de pensar. Por este motivo, la capacitación se ha convertido en algo importante para el aprendizaje de nuevos conocimientos y que junto con la adaptación a la era de la tecnología, es la manera cómo el docente debe responder a los cambios que suceden en el área educativa también. De ahí, el valor de la formación del profesional en el ámbito de la docencia para manejar más eficientemente nuevos conceptos y mejorar la manera de enseñar saberes.

La tarea del docente ha sido y será una actividad que demanda de él, una cierta preparación, aprendizaje de metodologías y su aplicación en el aula de clase para facilitar el aprendizaje de conocimientos a los alumnos y poder alcanzar los objetivos propuestos en el programa de estudio más efectivamente. Su capacitación, no debe ser un hecho aislado de las necesidades de los educandos sino por el contrario ambos deben estar vinculados.

En este punto es oportuno mencionar lo que el profesor colombiano Álvaro Recio opina con respecto al docente para el siglo XXI. Según él, el docente debe ser un pedagogo-investigador que tiene una profunda formación humana y social, de forma que sea generador de cambio de si mismo, de sus estudiantes y del contexto educativo donde el alumno aprenderá a trabajar, a investigar, a inventar, a ser creativo y a no continuar usando la memorización como instrumento de aprendizaje.

En este contexto, es imperiosa una reflexión sobre el nuevo rol del docente que debe estar acoplado con la nueva manera de aprender de las actuales generaciones y los cambios que puedan darse en el proceso enseñanza-aprendizaje.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

2.1 Contexto.

La presente investigación se realizó en la Unidad Educativa Salesiana “María Auxiliadora” (UEMA) de la ciudad de Quito, Provincia de Pichincha. Esta institución educativa católica está conducida por la Congregación de Hijas de María Auxiliadora perteneciente a la Comunidad de Madres Salesianas del Ecuador. Esta institución educativa, se caracteriza por su estilo propio salesiano al servicio de Dios y de la ciudad capital. Se trata de una institución particular que ofrece un bachillerato en ciencias con la formación de bachilleres en Humanidades y desde 1999, con la especialidad de Informática hasta el presente , y religiosa inspirada en los valores evangélicos y en la preventivas de Don Bosco y Madre Mazarello, cuya visión es ser una comunidad educativa que desde la formación integral, promueve la dignidad de la persona y la valoración de la vida; aportando al país un ciudadano comprometido con la transformación de los diversos espacios sociales y cuya misión es impartir una educación de calidad y una formación basada en favorecer la superación y progreso de las jóvenes en un ambiente católico con estilo salesiano.

Esta obra se establece en el año de 1935, cuyos inicios fue en una casa cedida por la Arquidiócesis a las salesianas en el tradicional barrio de San Marcos en la calle Junín N°271 en el Centro Histórico de nuestra urbe teniendo como directora a Sor Ana Coppa y con 15 estudiantes. Actualmente, la institución cuenta con un total de 580 estudiantes. se encuentra ubicada en el barrio del Dorado con una adecuada extensión de un terreno de 21.863 metros cuadrados al extremo oriental de la calle Yaguachi. El edificio donde funciona la unidad educativa, brinda comodidad, independencia, serenidad y seguridad, con un bonito paisaje geográfico y una hermosa vista de la ciudad.

El edificio proyectado se lo distribuyó en forma de U, tiene tres pisos y se toma el espacio vertical para mejor aprovechamiento del espacio físico. Su estilo es moderno con líneas sobrias que brindan armonía, tiene patios, áreas verdes, coliseo, capilla, bar, además de las aulas, laboratorio de ciencias, computación, bibliotecas, salas para música, audio visual y catequesis.

La enseñanza básica actualmente, tiene otra ubicación. Ocupa un pabellón independiente de dos pisos, con su patio, área verde, juegos infantiles, laboratorios, administración, bar. Se construyó con estructuras prefabricadas. El conjunto de edificios proporciona cobertura adecuada a las estudiantes que hoy frecuentan a la institución. En el Anexo N° 1 constan varias fotos de la unidad educativa.

La institución no es sólo colegio, las religiosas, estudiantes y profesoras voluntarias sirven a la comunidad abriendo sus puertas el sábado para las niñas/os y jóvenes que frecuentan el Oratorio, que les brinda la oportunidad de tener catequesis de Primera Comunión y Confirmación; Centro de Promoción de la Mujer con los cursos de Corte y Confección, Tejido, Manualidades, Belleza, Conferencias Formativas, Primeros Auxilios, Formación Cristiana; ofrece también servicio religioso de Misa Dominical a los moradores del sector, además del trabajo apostólico extra escolar y fuera del colegio que realizan las religiosas y grupos de estudiantes voluntarias.

La Institución tiene para sus estudiantes asociaciones de grupos juveniles, de coro, conjunto musical y el grupo de adultos comprometidos con la ayuda solidaria de los Cooperadores Salesianos.

En el nuevo milenio la institución asume la identidad de unidad educativa, según las nuevas disposiciones ministeriales e inicia algunas Innovaciones Curriculares mediante el acuerdo N° 1561 del 17 de Diciembre del 2001.

Es importante señalar que el presente trabajo de investigación se realizó en la Sección de Bachillerato por la ayuda y facilidad brindadas por la directora de la sección y los docentes participantes. Ver fotos de la institución en Anexo N° 3.

A continuación, se describe información de la institución a través de las tablas:

Tabla 1. Tipo de Institución

	Frecuencia	Porcentaje
		%
Fiscal	0	0
Particular	20	100
Fiscomisional	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa "María Auxiliadora" 2014

Según la información obtenida de los docentes que pertenecen a la Sección de Bachillerato y confirmada por la directora de la misma institución, se trata de una unidad educativa particular religiosa porque pertenece y está regentada por la Congregación de Hijas de María Auxiliadora perteneciente a la Comunidad de Madres Salesianas del Ecuador, y su financiamiento es por medio de pensiones que pagan los padres de familia, por lo que se deduce que tiene su propio autofinanciamiento.

Tabla 2. Tipo de Bachillerato que ofrece

	Frecuencia	Porcentaje
		%
Bachillerato en ciencias	20	100
Bachillerato Técnico	0	0
Total	20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa "María Auxiliadora" 2014

Esta unidad educativa ofrece la modalidad de Bachillerato en Humanidades Modernas con la especialización Físico – Matemáticas, Químico – Biológicas y Ciencias Sociales, información que fue también confirmada por los documentos de la institución, y se concluye que la oferta es amplia para que sus estudiantes puedan optar por varias carreras en la universidad.

2.2 Participantes.

Las personas que participaron en el trabajo de investigación fueron en su totalidad veinte docentes de la sección de Bachillerato del Instituto Educativo "María Auxiliadora" de la ciudad de Quito, a quienes se les solicitó contestar anónimamente el cuestionario. La selección de aquellos se la hizo de acuerdo al requerimiento de la investigación, esto es dirigida a docentes de Bachillerato de Instituciones Educativas del Ecuador. A continuación, se describe la información de dicha población en las siguientes tablas:

Tabla 3. Género

	Frecuencia	Porcentaje
		%
Masculino	7	35
Femenino	13	65
No contesta	0	
Total	20	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa "María Auxiliadora" 2014

El grupo de docentes de la Sección de Bachillerato está conformado en su mayoría por mujeres correspondiente al 65% como se observa en la tabla, seguramente porque es una actividad que requiere más paciencia, tino y trato maternal,

características del sexo femenino, y que en la edad de la adolescencia las jóvenes necesitan mucho por la edad crítica y transición que viven.

Tabla 4. Estado Civil

	Frecuencia	Porcentaje
		%
Soltero	9	45
Casado	9	45
Viudo	0	0
Divorciado	2	10
No contesta	0	0
Total	20	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa "María Auxiliadora" 2014

De acuerdo al resultado de la tabla, el estado civil no influye en la función docente, de lo que se puede deducir que tanto los docentes solteros correspondiente al 45%, los casados correspondiente al 45%, así como los divorciados correspondiente 10% tienen la habilidad y la capacidad para desempeñar la práctica docente con eficiencia.

Tabla 5. Edad

	Frecuencia	Porcentaje
		%
De 20 - 30 años	11	55
De 31 - 40 años	3	15
De 41 - 50 años	4	20
De 51 - 60 años	1	5
De 61 - 70 años	0	0
Más de 71 años	0	0
No Contesta	1	5
Total	20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa "María Auxiliadora" 2014

Según el resultado en la tabla, la mayoría de los docentes son jóvenes, así el 55% de los docentes tiene entre el 20-30 años, el 15% tiene entre 31-40 años, el 20% entre 41-50 años, el 5% entre 51-60 años, seguramente porque al ser jóvenes, son más dinámicos, más flexibles para entender a la juventud y sus cambios

hormonales, y emocionales, así como también están más abiertos a las innovaciones educativas y tecnológicas que pueden aplicar en sus clases.

Tabla 6. Cargo que desempeña

	Frecuencia	Porcentaje
		%
Docente	19	95
Técnico docente	0	0
Docente con funciones administrativas	1	5
No contesta	0	0
Total	20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa "María Auxiliadora" 2014

Como se observa en la tabla, el 95 % de los docentes del Bachillerato, en su mayoría se identifican con la función de docente y la responsabilidad que eso implica, sobre todo al tratarse de la educación con adolescentes que requieren mucha atención y dedicación, más que con una función administrativa desempeñada por un docente que corresponde al 5% del grupo, función que también requiere otro tipo de habilidades y exige tiempo.

Tabla 7. Tipo de relación laboral

	Frecuencia	Porcentaje
		%
Contratación indefinida	13	65
Nombramiento	1	5
Contratación ocasional	5	25
Reemplazo	0	0
No contesta	1	5
Total	20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa "María Auxiliadora" 2014

De acuerdo a los resultados en la tabla, en la Unidad Educativa "María Auxiliadora" hay estabilidad laboral puesto que el 65% de los docentes tienen contratación indefinida, el 5% de ellos tienen nombramiento; aunque el 25% tienen contratación ocasional según las necesidades de la institución y la disponibilidad de los docentes también. De lo que se deduce que al haber estabilidad laboral, esto representa una motivación para los docentes, y así desempeñan su tarea educativa con dedicación,

y responsabilidad en cada actividad que realizan con sentido de pertenencia a la institución.

Tabla 8. Tiempo de dedicación

	Frecuencia	Porcentaje
		%
Tiempo completo	18	90
Medio Tiempo	2	10
Por horas	0	0
No contesta	0	0
Total	20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa "María Auxiliadora" 2014

En cuanto al tiempo de dedicación, al tener el 94.7% de los docentes tiempo completo, y muy pocos correspondiente al 5.3% por tener otro trabajo, se puede observar que la mayoría de los docentes, tienen la posibilidad de dedicar tiempo y persona exclusivamente a la institución donde laboran y por lo tanto también su sentido de pertenencia es alto, pudiendo de este modo involucrarse tanto en actividades curriculares como extracurriculares y participar en sugerencias o decisiones cuando las autoridades de la unidad educativa lo soliciten.

Tabla 9. Nivel más alto de formación académica

	Género			
	Femenino		Masculino	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
		%		%
Bachillerato	0	0	0	0
Nivel técnico o tecnológico superior	0	0	2	28.57
Lic., Ing. Eco, Arq., etc. (3er nivel)	10	76.92	5	71.43
Especialista (4to nivel)	0	0	0	0
Maestría (4° nivel)	3	23.08	0	0
PHD (4nivel)	0	0	0	0
Otro Nivel	0	0	0	0
No contesta	0	0	0	0
Total	13	100	7	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa "María Auxiliadora" 2014

En cuanto al nivel más alto de formación académica de los docentes de Bachillerato, el 76.92 % de las mujeres, y el 71.43 % de los hombres tienen título de tercer nivel, lo que indica que la mayoría de los docentes tienen su preparación a nivel superior

para desempeñar su tarea educativa, de ellos solamente el 23.08% de las mujeres tienen maestría, y el 28.57% de los hombres tienen nivel tecnológico superior, de lo que se deduce que las mujeres tienen más interés en su formación de cuarto nivel, hecho que no sucede con sus compañeros. De acuerdo a los resultados de los cuestionarios, algunos docentes manifiestan no tener tiempo o dinero para realizar sus estudios de cuarto nivel; aunque están muy conscientes de que necesitan continuar formándose para realizar su función con eficiencia y acorde a la época actual.

2.3 Diseño y métodos de 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.

Cabe señalar aquí, que este tipo de trabajo de investigación tiene ciertas características que de acuerdo a Jaramillo (2013) son las siguientes:

- ✓ Es un estudio **transeccional / transversal**, puesto que se recogieron datos en un momento único.
- ✓ Es **exploratorio**, debido a que en un momento específico, se realizó una exploración inicial, en donde se observa, y luego a través del cuestionario aplicado a los docentes investigados se obtuvieron datos relevantes para el estudio.
- ✓ Es **descriptivo**, puesto que se hizo una descripción de los datos recolectados 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 **cuantitativo**, 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.

Para realizar este trabajo, fue necesario emplear algunos métodos generales de investigación que me ayudaron a orientar y estructurar el estudio, así como

organizar la información obtenida en la recolección de datos. A continuación voy a referirme y describir los que fueron empleados en el presente trabajo.

- ✓ **Método Científico:** fue necesario usarlo para partir de una referencia teórica – científica para el análisis de los temas de investigación: formación, necesidades de formación, formación de la persona, formación profesional y cursos de formación; y consecutivamente describir la realidad de la Unidad Educativa “María Auxiliadora” en cuanto a lo mencionado anteriormente.

- ✓ **Método Analítico:** con la ayuda de este método pude conocer más del objeto de estudio, los docentes de bachillerato, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento mediante la separación del todo en las categorías a investigarse como son: el contexto y los participantes de acuerdo a su formación, género, edad, experiencia y necesidades de formación, para así poder comprender las causas - efectos, y entender de este modo la esencia del todo, con el análisis de la naturaleza de sus partes.

- ✓ **Método Sintético:** mediante un proceso de razonamiento que implica este método, me sirvió para reconstruir todo el objeto de estudio a partir de los elementos diferenciados y estudiados por el análisis , lograr una comprensión completa de la naturaleza de las partes y así entender diferentes aspectos y relaciones básicas con el todo. Según Engels, no hay síntesis sin análisis.

- ✓ **Método Inductivo:** partiendo del enunciado propuesto, con el empleo de este método pude determinar cuáles son las necesidades de Formación de los docentes de Bachillerato de Instituciones de Educativas del Ecuador, en este caso en particular de la Unidad Educativa “María Auxiliadora”, y pude enfocarme en la observación de hechos concretos, de forma libre y carente de prejuicios. En resumen, con este método, primero hice la observación y registro de los hechos, luego procedí con el análisis de lo observado y determiné las consecuencias de los conceptos analizados, a continuación realicé la clasificación de los elementos anteriores y por último hice una propuesta inferida del proceso de investigación que se ha llevado a cabo.

- ✓ **Método Deductivo:** mediante la utilización de este método basado en razonamiento lógico, pude deducir de los datos generales recopilados, varias suposiciones, que luego fueron comprobadas con la información obtenida en las

encuestas. El razonamiento deductivo de este método, me orientó en el enfoque cuantitativo de la investigación y me ayudó a hacer conclusiones finales.

- ✓ **Método Hermenéutico:** con el empleo de este método, se facilitó para la selección de textos que orientan la investigación, así como determinar el significado apropiado de las palabras mediante las cuales he expresado la información investigada, mi pensamiento, conocimiento y criterio en el presente trabajo apoyado en los textos de referencia, para poder explicar el hecho y el contexto.

- ✓ **Método Estadístico:** con este método pude obtener, así como analizar los valores numéricos del trabajo de investigación, y tener una mejor comprensión de la realidad de la institución en estudio desde un punto de vista objetivo en cuanto a los temas analizados, su situación actual y posible tendencia en el futuro.

Y, finalmente, cabe recalcar que los métodos utilizados en el presente trabajo de investigación son el deductivo y el estadístico. En primer lugar, se empleó el método deductivo por tratarse de una investigación desde un enfoque cuantitativo, esto es recolectar mediante la aplicación de una encuesta a un determinado número de personas que son objetos de estudio, los veinte docentes de bachillerato de la institución educativa “María Auxiliadora” de la ciudad de Quito.

Averiguar cuáles son las necesidades específicas de los docentes de la institución educativa arriba mencionada, y a partir del análisis razonado de esos datos, proponer un proyecto para satisfacer las mismas que son exclusivas de los docentes de bachillerato de la institución.

Por otro lado, se utilizó el método estadístico porque al tratarse de una investigación de tipo cuantitativo propone un proceso de obtención, representación, simplificación, análisis, interpretación de los valores numéricos de la información obtenida. Y la otra razón es el hecho de que permite hacer un análisis objetivo partiendo de datos observados y comprobados sin que haya lugar a la interpretación subjetiva de los mismos.

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación.

2.4.1 Técnicas de investigación.

Las técnicas que se utilizaron para recopilar la información durante el trabajo investigativo fueron: la lectura, la observación directa y la encuesta.

- ✓ **La Lectura** aplicada en este trabajo como técnica, se usó cuando fue necesario obtener información escrita, para hacer un aporte sobre el tema de investigación y la realidad de la institución, para esto recurrí a diferentes fuentes bibliográficas.
- ✓ La **observación** de los documentos de la Unidad Educativa “María Auxiliadora” para obtener información en cuanto a datos históricos, tipo de institución, actividades, misión y visión de la misma.
- ✓ La **encuesta** se la utilizó para la recolección de datos exactos en forma ordenada que luego fueron analizados e interpretados. En este caso concreto, la encuesta se la aplicó a los veinte docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa “María Auxiliadora”. Esta encuesta comprende una serie de preguntas estructuradas y preparadas previamente de acuerdo al diseño de investigación con el fin de conocer las necesidades de formación de los docentes antes mencionados. Ver ejemplo de encuesta en los Anexo N° 2.

2.4.2 Instrumento de Investigación.

En cuanto al instrumento de recolección de datos, en el presente estudio se utilizó el cuestionario escrito con el grupo de docentes antes mencionado, con el objetivo de investigar sobre sus necesidades de formación y hacer una propuesta en función de los datos obtenidos. Este cuestionario está organizado en seis secciones correspondientes a: Datos Institucionales, Información General del Investigado, Formación Docente, Cursos y Capacidades, Respecto de su Institución Educativa, y lo Relacionado con su Práctica Pedagógica.

El cuestionario que fue aplicado a los docentes fue tomado de instrumentos previamente validados, el cual ha sido contextualizado al entorno nacional por parte del equipo de planificación del presente proyecto, y fundamentalmente considerando la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su respectivo reglamento.

2.5 Recursos.

2.5.1 Talento Humano.

- ✓ Directora de tesis
- ✓ Directivos de la Institución
- ✓ Docentes de la institución
- ✓ Personal administrativo
- ✓ Investigadora

2.5.2 Materiales.

Los materiales que se utilizaron para llevar a cabo el proceso investigativo fueron los recursos bibliográficos y recursos tecnológicos. Entre los recursos bibliográficos:

- ✓ Guía didáctica,
- ✓ Libros impresos y digitales,
- ✓ Artículos, textos, apuntes, copias de encuestas y documentos de la unidad educativa.
- ✓ Material de escritorio

Entre los recursos tecnológicos:

- ✓ laptop, flash memory, Internet, cámara digital y celular.

2.5.3 Económicos.

En lo referente a los recursos económicos fueron de índole personal, todo el gasto relacionado en inversión de material de apoyo, transporte y todos aquellos recursos que se emplearon para la realización de este trabajo de investigación.

2.6 Procedimiento.

Para el desarrollo del presente trabajo, empecé con la lectura de la información que consta en la guía didáctica y en la bibliografía revisada, además de la orientación de mi tutora. Una vez organizada la información para la elaboración de la parte teórica, me enfoqué en la observación del desempeño docente de la Unidad Educativa “María Auxiliadora”, para luego realizar la aplicación de la encuesta.

A continuación, especifiqué la información de los datos obtenidos en las encuestas para realizar la tabulación, el análisis y la elaboración de las tablas e interpretación de los resultados mediante la comparación y contrastación de la realidad y las referencias teóricas.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el presente trabajo, el instrumento principal para la recolección de información fue el cuestionario mediante el cual se obtuvieron datos en cuanto a las **necesidades formativas** de los docentes de la Sección de Bachillerato de la Unidad Educativa “María Auxiliadora”, únicamente las que se relacionan con las tareas docentes y que contribuyen a mejorar la calidad educativa. Por eso, se parte del concepto de necesidades formativas como el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que son percibidas o sentidas como básicas para el desarrollo de una docencia eficaz, y en base a esto, realizar el diagnóstico, el análisis y la discusión de los resultados de la información obtenida.

El diagnóstico realizado en base a la lectura, la observación directa y la encuesta, me proporcionó la información necesaria para conocer datos generales del investigado, su formación docente, sus cursos y capacitaciones, su relación con la institución educativa y su experiencia pedagógica y determinar en qué estado se encuentran sus necesidades formativas, si afectan o no su tarea educativa, y por ende la calidad de enseñanza en sus educandos.

En función de la información recolectada del tema investigación, se procedió al análisis de los datos de las necesidades formativas mediante el método estadístico, comenzando con Necesidades Formativas, continuando con Análisis de Formación y sus variables (Persona en el contexto formativo, Organización y formación y Tarea educativa) y finalizando con los cursos de formación.

3.1. Necesidades formativas.

Tabla 10. Su titulación tiene relación: con el ámbito educativo

	Frecuencia	Porcentaje
		%
Licenciado en educación (diferentes menciones)	14	70
Doctor en Educación	1	5
Psicólogo educativo	0	0
Psicopedagogo	0	0
Otra Ámbito	1	5
No contesta	4	20
Total	20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa “María Auxiliadora”2014

Según el resultado en la tabla, el 70% de los docentes tienen su formación básica para desempeñar su tarea educativa adecuadamente, el 5 % de ellos tiene un

doctorado en educación que le favorece con una mejor preparación en su función docente, otro 5% tiene una preparación que no está formado en el área educativa específicamente y un 20 % que no contesta, lo cual no permite hacer ningún análisis.

Tabla 11. Su titulación tiene relación con: otras profesiones

	Frecuencia	Porcentaje
		%
Ingeniero	1	5
Arquitecto	0	0
Contador	0	0
Abogado	2	10
Economista	0	0
Médico	0	0
Veterinario	0	0
Otras profesiones	13	65
No contesta	4	20
Total	20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa “María Auxiliadora”2014

De acuerdo a los datos obtenidos el 65% de los docentes que laboran en la unidad educativa tienen formación docente, el 15% cuentan con profesiones diferentes a su labor educativa que aportan con un conocimiento profesional y pueden compartir experiencias profesionales que orientan y benefician a sus educandos. Solo el no tiene una formación pedagógica para desempeñar su función como docente.

Tabla 12. Su titulación de postgrado tiene relación con el ámbito educativo

	Frecuencia	Porcentaje
		%
Ámbito Educativo	5	25
Otros ámbitos	2	10
No contesta	13	65
Total	20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa “María Auxiliadora” 2014

En la tabla se observa que el 65% de los docentes no poseen una titulación de postgrado y de acuerdo a la información obtenida en la encuesta la causa es por no contar con los recursos económicos o tiempo para hacerlo. Y solo el 25% tiene un postgrado relacionado con el ámbito educativo por su propio interés, mientras que

el 10% tiene un postgrado en un ámbito diferente a su tarea educativa, pero relacionado con su profesión.

Tabla 13. Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel.

	Frecuencia	Porcentaje
		%
Si	16	80
No	1	5
No contesta	3	15
Total	20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa "María Auxiliadora" 2014

De acuerdo al resultado en la tabla el 80% de los docentes están dispuestos a formarse lo cual es favorable para la institución donde laboran, así mismo para su mejora tanto personal como profesional y sobre todo beneficioso para enseñar a sus estudiantes.

Tabla 14. En qué le gustaría capacitarse

	Frecuencia	Porcentaje
		%
Maestría	15	75
PhD	2	10
No contesta	3	15
Total	20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa "María Auxiliadora" 2014

De lo que se observa en la tabla, el 75 % de los docentes de la institución, tienen una actitud positiva para obtener una maestría, y un 10 % muestran interés en lograr un PhD, lo que indica que les importa actualizarse, y ofrecer una mejor calidad de educación a sus alumnos.

Tabla 15. Para, usted es importante seguir capacitándose en temas educativos

	Frecuencia	Porcentaje
		%
Si	20	100
No	0	0
No contesta	0	0
Total	20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa "María Auxiliadora" 2014

En lo expuesto en la tabla, el 100% de los docentes manifiestan su avidez de capacitarse en temas educativos seguramente por la función que desempeñan y al parecer por su gran deseo de superación en su área. Lo que demuestra que ellos están abiertos a continuar formándose y progresando profesionalmente.

Tabla 16. Cómo le gustaría recibir la capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
		%
Presencial	10	50
Semipresencial	5	25
A distancia	3	15
Virtual-Internet	2	10
Presencial y Semipresencial	0	0.00
Semipresencial y Distancia	0	0.00
Distancia y Virtual	0	0.0
Total	20	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa "María Auxiliadora" 2014

De acuerdo al resultado obtenido, el 50% de los docentes expresan su deseo de recibir capacitación presencial porque saben que en la interacción de los saberes de unos con otros se promueve el conocimiento, de igual modo puede compartir su experiencia como docente y así enriquecerse mediante el diálogo y la discusión.

Tabla 17. Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en qué horarios le gustaría capacitarse

	Frecuencia	Porcentaje
		%
De lunes a viernes	6	30
Fines de semana	10	50
No contesta	4	20
Total	20	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa "María Auxiliadora" 2014

En lo observado en la tabla, el 50% de los docentes expresan que tomarían el curso de formación en los fines de semana porque muestran que ahí, disponen de tiempo para hacerlo, un 30% estaría dispuesto durante la semana puede ser motivos familiares y un 20% parece que le es indiferente cuando hacer la capacitación o no tienen ningún interés en hacerlo.

Tabla 18. En qué temáticas le gustaría capacitarse

	Frecuencia	Porcentaje
		%
Pedagogía	6	12.50
Teorías del aprendizaje	4	8.33
Valores y Educación	0	0.00
Gerencia/Gestión educativa	4	8.33
Psicopedagogía	3	6.25
Métodos y recursos didácticos	9	18.75
Diseño y recursos didácticos	3	6.25
Evaluación del aprendizaje	2	4.17
Políticas educativas para la administración	3	6.25
Temas relacionados con las materias a su cargo	2	4.17
Formación en temas de mi especialidad	4	8.33
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	5	10.42
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	3	6.25
TOTAL	48	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa "María Auxiliadora" 2014

Según el resultado en la tabla, el 18.75% de los docentes, manifiestan que necesitan una capacitación en métodos y recursos didácticos, posiblemente porque lo requieren para el desempeño de su tarea educativa debido a las innovaciones y cambios que se han dado en el sistema educativo, la sociedad del conocimiento y la nueva era tecnológica.

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

	Frecuencia	Porcentaje
		%
Falta de tiempo	12	40.00
Altos costos de los cursos o capacitaciones	12	40.00
Falta de Información	12	6.67
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	1	3.33
Falta de temas acordes con su preferencia	3	10.00
No es de su interés la capacitación profesional	0	0.00
Aparición de nuevas tecnologías	0	0.00
Falta de cualificación profesional	0	0.00
Necesidades de capacitación continua y permanente	0	0.00
Actualización de leyes y reglamentos	0	0.00
Requerimientos personales	0	0.00
Total	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa "María Auxiliadora" 2014

En base al resultado en la tabla, el 40 % de los docentes no se capacitan por no disponer de tiempo para capacitación, mientras que otro 40% de ellos no poseen los recursos suficientes para tomar cursos de perfeccionamiento y es un freno en su deseo de mejorar. Existe un 10% que no encuentra temas acordes con su preferencia tal vez porque no son de su interés, un 6.67% no se capacita por falta de información y un 3.33% manifiesta que no lo hace por falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución.

Tabla 20. Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos / capacitaciones

	Frecuencia	Porcentaje
		%
La relación de los cursos con la actividad docente	10	35.71
El prestigio del ponente	1	3.57
Obligatoriedad de asistencia	0	0
Favorece mi ascenso profesional	6	21.43
La facilidad de horarios	1	3.57
Lugar donde se realiza el evento	2	7.14
Me gusta capacitarme	8	28.57
TOTAL	28	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa "María Auxiliadora" 2014

De acuerdo al resultado en la tabla, se ve que el 35.71% de los docentes son conscientes de las exigencias de los requerimientos de la evolución de la educación, y de ahí su deseo de continua y permanente capacitación seguramente por querer desempeñar su labor educativa eficientemente, un 28.57% manifiesta su deseo de capacitarse lo cual demuestra su buena predisposición. Mientras que un 21.43% expresan que el motivo para asistir a un curso es porque favorece su ascenso profesional, al parecer es por su propio interés personal, un 7.14% de los docentes lo hacen atraídos por el lugar donde se realice la capacitación, un 3.57% asisten al curso, solo si hay facilidad de horarios. En general, se puede ver que la razón principal para capacitarse es la importancia que dan a la actualización de conocimientos para hacer más efectivamente su actividad docente.

Tabla 21. Cuáles considera usted son los motivos por los que se imparten los cursos

	Frecuencia	Porcentaje
		%
Aparición de nuevas tecnologías	5	17.86
Falta de cualificación profesional	2	7.14
Necesidades de capacitación continua y permanente	12	42.86
Actualización de leyes y reglamentos	3	10.71
Requerimientos personales	6	21.43
TOTAL	28	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa "María Auxiliadora" 2014

De acuerdo a la información en la tabla, se observa que el 42.86% de los docentes necesitan capacitarse en forma continua y permanente. Mientras que el 21.43% expresan que lo hacen por requerimiento personal, un 17.86% por aparición de nuevas tecnologías, un 10.71% por aparición de nuevos reglamentos y por último un 7.14% por falta de cualificación profesional. De lo que se deduce que quienes imparten los cursos o capacitaciones deben conocer las diferentes necesidades de los docentes y de acuerdo a eso, los planifican y tratan de esa manera de cubrir las expectativas, sino de todos de la gran mayoría al menos.

Tabla 22. Qué aspectos consideran de mayor importancia en un curso o capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
		%
Aspectos teóricos	1	5
Aspectos técnicos/prácticos	7	35
Ambos	12	60
No contesta	0	0
Total	20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa "María Auxiliadora" 2014

De lo que se observa en la tabla, el 60% de los docentes consideran que tanto los aspectos teóricos como prácticos son de importancia en una capacitación, posiblemente porque saben que ambos aspectos se complementan, ya que el primero es la base del segundo que es la ejecución de ese conocimiento adquirido, mientras que el 35% de ellos, consideran que los aspectos técnicos son de mayor importancia quizás porque tienden a ser conocedores de la teoría, y un 5% prefieren la teoría porque puede ser que no estén familiarizados con las nuevas tecnologías.

3.2 Análisis de la Formación.

Tabla 23. La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años

	Frecuencia	Porcentaje
		%
Si	20	100
No	0	0
No contesta	0	0
Total	20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa "María Auxiliadora" 2014

Según lo observado en la tabla, el 100% de los docentes contestaron afirmativamente, se ve que las autoridades de la Unidad Educativa María

Auxiliadora, se interesan por capacitar a sus docentes y mantener la calidad de la educación o mejorarla.

Tabla 24. Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios

	Frecuencia	Porcentaje
		%
Si	19	95
No	1	5
No contesta	0	0
Total	20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa "María Auxiliadora" 2014

De acuerdo al resultado en la tabla, es fácil apreciar que hay comunicación entre las autoridades de la institución y sus docentes, puesto que el 95% de los docentes si conocen que la institución está propiciando cursos, lo cual indica que los unos y los otros están en contacto. Hay un 5% que no se entera porque posiblemente pasa menos tiempo en la unidad educativa o talvez no frecuenta los medios para enterarse.

3.2.1 La persona en el contexto formativo.

En las siguientes preguntas marque con una X el casillero correspondiente, señale en el recuadro del 1 al 5, en donde 1 es la menor calificación y 5 la máxima (bloque 6 del cuestionario).

Tabla 25. Preguntas del bloque 6 del cuestionario

Tarea educativa	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato			2	7	11	0	20
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar)			2	8	10	0	20
3. Conoce el proceso de la carrera del docente Ecuatoriano propuesto en la LOEI.	1		3	9	7	0	20
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato			3	12	5	0	20
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula			1	8	11	0	20
10. Conoce diferentes técnicas individualizada y grupal			2	4	14	0	20
11. Conoce las posibilidades de la informática como ayuda a la tarea docente			8	6	6	0	20
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos			1	7	12	0	20
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante		1	4	8	7	0	20
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes			4	10	16	0	20
20. Mi expresión oral y escrita es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida				7	13	0	20
21. Cuando se presentan problemas con los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles con una solución			2	9	9	0	20
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación, diagnóstica, sumativa y formativa			1	6	13	0	20
25. Cómo docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mis asignaturas			1	2	17	0	20
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales, discapacitados: auditiva, visual, sordo, ciego, intelectual, mental, físico motora, trastornos de desarrollo...)			1	8	11	0	20
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial inclusiva		1	1	6	12	0	20
31. Elabora pruebas para el aprendizaje de los alumnos			1	2	17	0	20
42.El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente			1	7	12	0	20
MEDIA			1.6	3.75	8.5	0	20

Planificación	1	2	3	4	5	No contesta	Total
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos			4	7	9	0	20
28. Realiza la creación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)			1	3	16	0	20
23. Planifico , ejecuto y doy seguimiento a proyectos, culturales,			10	5	5	0	20
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas			2	10	8	0	20
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario)				12	8	0	20
35. Analiza la estructura organizativa institucional (departamentos, Áreas, Gestión administrativa...)			1	10	9	0	20
36. Diseña planes de mejora de la práctica docente				6	14	0	20
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorios y talleres				13	7	0	20
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)			3	7	10	0	20
43. Diseño de estrategias que favorecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes			2	10	8	0	20
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación			2	10	8	0	20
MEDIA			2.3	8.5	9.5	0	20

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa “María Auxiliadora” 2014

De acuerdo a los datos obtenidos, la media de la sección de la tarea educativa muestra que el 42.5% que respondió las preguntas con la opción 5, muestran tener formación para desempeñar las funciones como docentes, lo cual es valioso para asegurar que la educación que se imparte en la unidad educativa “María Auxiliadora” sea realizada por docentes que tienen un buen conocimiento sobre lo que implica la tarea educativa y su labor dentro del aula y se aprecia que tienen una preparación apropiadamente recibida en su formación inicial con las técnicas teórico-prácticas básicas para la enseñanza en cualquier región del país,

Así mismo la media de la sección de planificación indica que el 47.5 % de los docentes presentan características de buenos educadores puesto que si se preocupan por planificar, siguen los lineamientos de los directivos en la enseñanza, analizan su tarea educativa con métodos propios y en algunos casos con técnicas elaboradas por ellos.

3.2.2 La organización y la formación.

Tabla 26. Los cursos se realizan en función de:

	Frecuencia	Porcentaje
		0%
Áreas de conocimiento	4	15.38
Necesidades de actualización curricular	9	34.62
Leyes y reglamentos	5	19.23
Asignaturas que usted imparte	2	7.69
Reforma curricular	1	3.85
Planificación y programación curricular	5	19.23
total	26	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa "María Auxiliadora" 2014

Según el resultado en la tabla, se registra el 34.62% que los cursos que se realizan están enfocados en necesidades de actualización curricular, un 19.23% está en función leyes y reglamento, otro 19.23% está en función de planificación y programación curricular, un 15.38% en función de áreas de conocimiento, de todo lo que se deduce una preocupación por mejora en el proceso de enseñanza.

Tabla 27. Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente.

	Frecuencia	Porcentaje
		%
Siempre	16	80
Casi siempre	1	5
A veces	3	15
Rara vez	0	0
Nunca	0	0
No contesta	0	0
Total	20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa "María Auxiliadora" 2014

De acuerdo al resultado obtenido, se puede apreciar que hay un 80% que responde afirmativamente, por lo que se observa que si hay interés por parte de las autoridades en promover la formación permanente de sus docentes, solamente un 15% manifiesta que a veces hay interés por parte de los directivos, y un 5% que responde que casi siempre, de lo que se deduce que el primer grupo está más comprometido mientras que los otros necesitan tal vez más motivación o no buscan la oportunidad de hacerlo.

3.2.3 La tarea educativa.

Tabla 28. Las materias que imparten tienen relación con su formación

	Frecuencia	Porcentaje
		%
Si	19	95
No	1	5
No contesta	0	0
Total	20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa "María Auxiliadora" 2014

En la tabla se ve que el 95% de los docentes imparten materias que tienen si tienen relación con su formación, de lo que se deduce que ellos están pedagógicamente preparados para impartir el conocimiento adecuadamente, y solamente un 5% de los docentes posiblemente porque no tienen formación en educación debido a que su formación principal es en otra profesión.

Tabla 29. Años de bachillerato en los que imparte asignaturas

	Frecuencia	Porcentaje
		%
Primero, Segundo y Tercer año	4	20
Primero y Segundo	3	15
Segundo y Tercero	0	0
Primero	7	35
Segundo	3	15
Tercero	3	15
Total	20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa "María Auxiliadora" 2014

De acuerdo al resultado en la tabla, el 35% de los docentes son educadores de adolescentes de primer año con lo cual tienen la responsabilidad en la formación de la personalidad del alumno; educarlos en la necesidad de saber e introducirlos en la investigación. El 20 % de los profesionales también imparten en primero, segundo y tercer año continuando con la formación del educando, siendo guía y ejemplo.

CONCLUSIONES

Después de analizar cuidadosamente la información de la encuesta aplicada a los docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa “María Auxiliadora” en el periodo académico 2013-2014, se concluye lo siguiente:

- Es importante para los docentes de la institución, capacitarse en temas educativos, puesto que el 100% de ellos han realizado capacitaciones respaldadas por el instituto donde laboran, los directivos si apoyan la formación de los profesores de ahí que el 52% de los encuestados han realizado cursos con el auspicio de la Institución. Y un 43% piensan que se deben capacitar por una necesidad de formación continua y permanente.
- Hay deseo de cursar estudios de cuarto nivel, una maestría en el ámbito docente, por lo que se ve, hay interés en continuar formándose como lo manifiestan el 80% de los docentes que sí les gustaría.
- Hay disponibilidad de los docentes para recibir capacitación en forma presencial los fines de semana para no interrumpir sus labores educativas diarias como lo manifiesta un 55% de ellos, mientras que el 21% preferiría seguir un curso o capacitación en forma presencial durante la semana.
- Falta capacitación debido a los altos costos de los cursos y a la falta de tiempo para hacerlo como mencionan un 40% de los docentes.
- Hay varias sugerencias para temas de capacitación, sin embargo, el tema más elegido es métodos y recursos didácticos el cual obtuvo un 19% y luego el tema de pedagogía con un 12%. Por lo que se aprecia que tienen deseo de capacitarse en necesidades formativas.
- Hay un interés de una capacitación tanto teórica como práctica seguramente por complementarse ambas.
- El número de las capacitaciones asistidas por los docentes es variable, así el 73% de los encuestados ha realizado entre 1 y 5 cursos y el 26% entre 6 y 10 de lo que se observa que si hay preocupación por formarse.

- El tiempo empleado para las capacitaciones es de 26 a 50 horas que lo ha realizado un 31% de ellos y un 25% entre 26 horas y más, de lo que se deduce que hay necesidad de formación.
- Han habido capacitaciones aunque no han sido orientadas a las necesidades de los docentes
- Falta de información sobre cursos de capacitaciones a todos los docentes de la sección de bachillerato.

RECOMENDACIONES

Después de revisar la información y analizar la realidad de la Unidad Educativa “María Auxiliadora” en lo que se refiere a sus necesidades de formación, considero oportuno hacer algunas recomendaciones en base a los datos obtenidos.

- Que la institución siga apoyando la capacitación de sus docentes, orientando la misma a una formación continua y permanente, de manera que los profesores encuentren una satisfacción personal y profesional en la institución.
- Que las autoridades de la institución faciliten a los docentes los medios necesarios para seguir una maestría mediante un convenio con alguna universidad. Con la nueva ley de educación deberían considerarlo como una prioridad.
- Que los cursos de capacitación sean planificados de acuerdo a la disponibilidad de tiempo de los docentes para que todos puedan hacerlo sin alterar su labor educativa o vida personal como podría ser luego de las horas laborables, dos horas diarias hasta completar el curso.
- Que la institución apoye como lo viene haciendo mediante el convenio con alguna universidad o con el patrocinio de editoriales que ayuden a abaratar los costos.
- Que el equipo encargado de planificar los cursos o las capacitaciones consideren las habilidades y preferencias de los diferentes docentes para satisfacer sus expectativas.
- Que los cursos a implementarse se consideren tanto desde un enfoque teórico como práctico.
- Que las autoridades del instituto determinen los cursos de formación continua y permanente mínimos y necesarios que deben tener los profesores para la enseñanza en el bachillerato.
- Que los cursos de capacitación no sean inferiores a treinta horas de duración.
- Que los cursos sean planificados considerando las necesidades de formación de los docentes.

- Que hayan diversos medios de mantener comunicados a los docentes de la sección de bachillerato sobre cursos y capacitaciones para que todos se beneficien.

BIBLIOGRAFÍA

- Agut, S. (2003). *Avances recientes en el estudio de las necesidades formativas en el ámbito organizacional*
- Alvira, F.(1991). *Metodología de la evaluación de programas*. Madrid, España
- Arànega, S. (2013).*Cuadernos de docencia universitaria 25. De la detección de las necesidades de formación pedagógica a la elaboración de un plan de formación en la sociedad*. Barcelona.
- Blásquez, J.,Casse, J., Díaz, F., Díaz, J., Martínez, A., Peña, F. y Sánchez G. (2010). *Modulo para Autoevaluar la Práctica Docente*.
- Barrero González, N. (2001). *Aproximación meta cognitiva a la evaluación en la enseñanza*. RELIEVE, vol. 7, n. 2. Recuperado de www.uv.es/RELIEVE/v7n2/RELIEVEv7n2_3.htm
- Biencinto, M.C. (2007). *La formación permanente del profesorado: situación actual y prospectiva*. Revista Innovación y Formación, 2, pp. 4-5.
- Coll, C., (2000). *Enseñar y aprender en el siglo XXI: el sentido de los aprendizajes escolares. Reformas educativas y calidad de la educación*. Madrid: OEI, Santillana. URL: <http://www.ub.edu/grintie>
- Delors J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. México: UNESCO, 89-103.
- Duart J. y Sangrà A. (2000). *Formación universitaria por medio de la web: un modelo integrador para el aprendizaje superior*. Recuperado de <http://www.colegiosonlinecolombia.com/boletines/Formacionuniversitaria.pdf>
- Faure, E. y otros: *Learning to Be: The World of Education Today and Tomorrow*. Paris: UNESCO. Versión española: Faure, Edgar et al. (1973). *Aprender a ser. La educación del futuro*. Madrid: Alianza Editorial.
- Fernández,C., Martínez, M., Roca E. XXXII *Seminario Interuniversitario de Teoría de la Educación: Liderazgo y Educación Universidad de Cantabria*. Santander, 10-12 de noviembre de 2013.
- Fuentes, E., González, M., y Raposo, M. (2003).*Desarrollar competencias en la formación inicial de maestros: valoraciones, retos y propuestas*
- García, L.(2009).*Claves para la educación*. España
- Hernández, F.y otros (1990). *Revista Investigación Educativa*.Vol.8,Nº16, Barcelona

- Hervàs Gómez, C. y Martín Nogales, J. (1997). *Evaluación de necesidades formativas, actitudes y creencias del profesorado de educación secundaria*. Revista Electrónica Interuniversitario de Formación del Profesorado, 1(0).
<http://www.uva.es/aufop/publica/actas/viii/edsecund.htm>
- Horn, A., Marfan, J. (2010). *Relación entre liderazgo educativo y desempeño escolar. Revisión de la investigación en Chile*. Psicoperspectivas, 9 (2), 82-104.
- Marcelo, C. (1995). *Formación del profesorado para el cambio educativo Barcelona: EUB*.
- Moliner, L., y Loren, G., (2010). *La Formación continua como proceso en la profesionalización docente: buenas prácticas en Chile*. Revista Latinoamericana de Educación inclusiva, Vol. 4, N1.
- Montero Meza M. L. (1985). *Alternativas de futuro para el perfeccionamiento y especialización del profesorado de EGB (1979-1985)*. Recuperado de REDINET: <http://www.mec.es>
- Montero, L (2001). *La construcción del conocimiento profesional docente*. Rosario: Homo Sapiens Ediciones
- Rivas, M.(2000).*Innovación Educativa*. España
- Rodríguez, F. (1998). *La formación inicial de los maestros en la actualidad: Historia de una inconsecuencia*. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 1(1)
- Rosas, D. Ponencia: *El docente, la profesionalización y las competencias para la enseñanza*. México. Clave de issemym: 933299982

CURSO DE FORMACIÒN

1. TEMA DEL CURSO:

Manejo de aplicaciones de la plataforma educativa Moodle como herramienta de apoyo en el proceso de enseñanza –aprendizaje.

2. MODALIDAD DE ESTUDIO:

Se trata de un curso teórico-práctico tipo taller en modalidad presencial. Cada docente deberá trabajar en la construcción del aula virtual para su propia materia.

3. OBJETIVOS:

3.1 Objetivo General.

- Capacitar a los docentes en la utilización de aplicaciones de Moodle con el objetivo de utilizar esta herramienta en el proceso de enseñanza-aprendizaje, para complementar la enseñanza presencial y optimizar la labor educativa que realizan los docentes de la Sección de Bachillerato de la Unidad Educativa “María Auxiliadora” (UEMA)

3.2 Objetivos Específicos

- Actualizar la formación profesional de los docentes en el uso práctico y pedagógico de aplicaciones de la herramienta según los objetivos propuestos para cada asignatura.
- Incorporar el uso de esta plataforma con el fin de mejorar la calidad de educación acorde a la demanda actual de una sociedad del conocimiento donde cada vez es mayor el empleo de tecnología en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Resaltar el uso del foro que dispone Moodle, para realizar actividades que impliquen la asimilación de información, razonamiento y producción de ideas, u opiniones que evidencien un aprendizaje significativo.
- Resaltar el uso del glosario para recopilación de vocabulario y así mejorar su forma de expresión tanto escrita como oral.

- Destacar la utilidad de esta herramienta en el seguimiento que se puede hacer con respecto al progreso de los estudiantes mediante el control del cumplimiento de sus tareas, y lecciones reflejadas en las calificaciones online obtenidas.

4. DIRIGIDO A:

4.1 Nivel formativo de los destinatarios.

El presente curso está dirigido a los docentes de Bachillerato del Instituto Educativo “María Auxiliadora” que tienen nivel dos, esto es una experiencia profesional de al menos 3 a 5 años, o nivel tres con una trayectoria profesional superior a los 5 años y con este curso pueden mejorar su formación profesional.

4.2 Requisitos que deben disponer los docentes para el curso.

Es conveniente que los docentes tengan conocimientos básicos de informática. También es necesario contar con recursos materiales como: una pizarra, computadoras con conexión a Internet básicamente y un infocus.

5. DESCRIPCIÓN.

El curso es teórico-práctico mediante la realización de talleres para que los docentes del Colegio María Auxiliadora aprendan a manejar varias aplicaciones que presenta Moodle que pueden ajustarse a los objetivos de las diferentes asignaturas y a las necesidades de los estudiantes, y de este modo desarrollar en ellos habilidades cognitivas a través de un aprendizaje activo que sea significativo para ellos, y que a su vez les permita generar ideas y puedan construir conocimiento como resultado de lo aprendido en el entorno virtual.

El curso está organizado por módulos y cada uno de ellos incluye explicación y práctica de un tema específico; de tal manera que los docentes puedan recurrir a cualquier de los módulos en virtud de la necesidad metodológica requiere para impartir un conocimiento tal.

Módulo 1 es una introducción a la plataforma Moodle, sus principales características, su organización y sus aplicaciones.

Módulo 2 es el uso de Moodle como herramienta de apoyo para el docente.

Módulo 3 es el uso Moodle como recurso para gestionar un taller de construcción de conocimientos.

Módulo 4 es el uso de Moodle como recurso para reforzar conocimientos en los estudiantes.

Módulo 5 es el uso de Moodle como recurso para evaluar conocimientos adquiridos por los estudiantes.

Módulo 6 Moodle como herramienta para incorporar otros tics.

También en este curso se hará hincapié en la importancia que en la actualidad y específicamente en el área de la educación, tiene la aplicación de una nueva tecnología y puede traer beneficios en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

5.1 Descripción de las temáticas del curso.

Módulo 1: Introducción de lo que es Moodle

En este módulo, se hará una breve y clara exposición de lo que es Moodle en cuanto a la creación de objetos de aprendizaje significativo que organizados didácticamente, motiva el autoaprendizaje por parte de los estudiantes, y de igual forma a través de la creación de las unidades didácticas con sus respectivas actividades posibilita el desarrollo de diferentes capacidades de los alumnos. Se presentará lo que ofrece esta herramienta y las aplicaciones para el proceso de enseñanza-aprendizaje dentro y fuera del aula.

Se pedirá como evidencia que se organicen en grupos de trabajo y seleccionen por áreas de estudio, de las aplicaciones que ofrece la plataforma, aquellas que pueden llegar a ser de utilidad para aplicar en las asignaturas que ellos imparten.

Módulo 2: Moodle como herramienta de apoyo para el profesor

En este módulo, se explicará la importancia de este software para complementar la educación presencial y las ventajas que ofrece para todos aquellos docentes que quieran mejorar su trabajo dentro y fuera del aula; con el soporte de información virtual cómo el profesor puede complementar el contenido de su asignatura mediante el uso de aplicaciones como ser: agregar links con explicaciones de temas de estudio, importar videos, o video-conferencias, entre otros que estén relacionados con la materia.

Se mostrará cómo el profesor puede utilizar Moodle como un lugar de encuentro entre él y sus alumnos, y sus alumnos entre sí, mediante debates educativos dirigidos por él con la ayuda del foro lo que posibilita un intercambio de ideas y comentarios donde los alumnos adquieren un rol más activo que de simples receptores como ocurre en el típico esquema de enseñanza tradicional.

Se enseñará a los docentes, cómo pueden hacer un seguimiento del cumplimiento de tareas de sus alumnos para ver cómo ellos comprenden la materia y de acuerdo a eso reorientarlos o no en su aprendizaje.

Se pedirá como evidencia que los docentes preparen un tema específico de su asignatura con un texto y un video con el uso de las aplicaciones correspondientes en Moodle y luego comenten sobre actividad a través del foro en cuanto a ventajas y desventajas.

Módulo 3: Moodle como recurso para gestionar un taller de construcción de conocimientos.

En este módulo, se mostrará a los docentes, las posibilidades que presenta la plataforma en cómo organizar, incorporar a los alumnos en un taller, determinar el tema, las preguntas que dan origen al debate, y la forma de gestionar el taller en cuestión; así como también las técnicas requeridas para determinar la calificación que puede ser un incentivo para la mayor y mejor participación de los alumnos. Por otro lado, se le indicará al docente los pasos para la elaboración del taller, como el tiempo y los espacios de respuesta, para administrar el conocimiento que se detallará en el mismo.

El taller, en el cual se asigna un trabajo para hacerlo en forma individual o en grupo, el resultado en si no es el objetivo principal, si no la colaboración e interacción que se pueda dar entre los estudiantes, lo cual contribuye a enriquecer su aprendizaje, quienes deben emitir un criterio de acuerdo a unos parámetros determinados por el profesor, y también aprender a autoevaluarse.

Asimismo, los docentes podrán conocer a través de esta herramienta los logros alcanzados en virtud de los objetivos que se han propuesto para el desarrollo del taller.

Se solicitará como evidencia del módulo, la elaboración de un taller virtual por los docentes del curso con el uso de esta aplicación en Moodle, para comprobar si los conocimientos aprendidos por ellos fueron asimilados y cómo ellos pueden adaptarlo a sus asignaturas de acuerdo a sus propios intereses educativos.

Módulo 4: Moodle como recurso para reforzar conocimientos en los estudiantes

En este módulo, se presentará y explicará como hacer tres actividades que pueden resultar atractivas y útiles tanto para los docentes como para los alumnos. Estas actividades son: uso del foro, realización de una tarea, y realización de una lección. El foro en el cual se puede dar una conversación asincrónica que propicia la discusión sobre temas de la asignatura mediante preguntas y respuestas que favorece la asimilación razonada de conocimientos y ayuda a los alumnos a poner en práctica los conocimientos adquiridos partiendo de un razonamiento lógico.

La tarea ya que propuesta de una forma innovadora, puede motivar en los estudiantes no sólo el cumplimiento de las mismas, si no también despertar en ellos el desarrollo de diferentes habilidades que les ayuden para la adquisición del nuevo conocimiento de una manera más acorde a la época actual tecnológica que vivimos.

En la lección, el material se puede presentar de una manera interesante de tal modo que los estudiantes se entusiasmen e involucren en responder bien las preguntas propuestas en la misma, ya que de lo contrario si no aprueban la lección, la tienen que repetir y de esa forma pueden darse cuenta que parte del tema estudiado deben volver a estudiar mejor antes de dar el examen en clase presencial.

Cómo evidencia se les organizará a los participantes en tres grupos, cada uno de los cuales tiene que trabajar con una de las actividades, esto es uno con foro, otro con lección y un tercero con tarea. Luego se les solicitará a los docentes que asumiendo el rol de estudiantes hagan la actividad elaborada por otro grupo, para retroalimentar los conocimientos sobre las bondades, beneficios o dificultades encontradas en la ejecución de la actividad.

Módulo 5: Moodle como recurso para evaluar conocimientos adquiridos por los estudiantes.

En este módulo, se le explicará al profesor las diferentes aplicaciones de la herramienta Moodle para la elaboración de métodos evaluativos mediante la

utilización de cuestionarios, preguntas de desarrollo, preguntas de selección múltiple, de respuesta corta, ensayos entre otros. También se les explicará los pasos a seguir para llevar a cabo las aplicaciones antes mencionadas.

Así mismo se le enseñará las técnicas metodológicas de realizar preguntas ya sea de desarrollo, de razonamiento deductivo, etc. que deberán elaborarse y aplicarse al cuestionario, ensayo o de selección múltiple, según el caso que se elija. Por último se le indicará las estrategias de valoración de las respuestas según el método elegido, donde se premiará al alumno con el resultado máximo o se le hará repetir la evaluación por no lograr lo esperado por el profesor, pasando por alternativas intermedias calificadoras como regular, bueno o muy bueno.

Módulo 6: Moodle como herramienta para incorporar otros tics

En este módulo, se presentará cómo integrar algunas aplicaciones o herramientas didácticas a Moodle que permiten crear fácilmente material didáctico de apoyo al proceso educativo. Entre estas aplicaciones las más fáciles de incorporar a la plataforma son: los blogs, youtube, Prezi y slide share para tener otras opciones con las que se puede incorporar información a la plataforma e incrementar la cantidad de información educativa aprovechable en la red y darle más opciones a los alumnos para que construyan su conocimiento.

Se explicará qué son los blogs y cómo se los puede utilizar para el diálogo abierto sobre un tema de aprendizaje, y de esta manera los alumnos al intercambiar opiniones, conocimientos pueden enriquecerse del aporte que hacen unos con otros y a la vez desarrollar ciertas destrezas como desarrollar competencias digitales, motivar la participación y provocar el aprendizaje visual. Se les pedirá a los docentes elegir un blog educativo que se ajuste más con su labor didáctica y comentar sobre su ventaja.

Se explicará cómo se puede utilizar youtube en el campo educativo no sólo para incorporar videos que se encuentran en Internet, si no también como subir videos elaborados por los mismos estudiantes relacionados con el tema de estudio, fomentando así su participación activa, su trabajo cooperativo y su creatividad, y no solamente permanecer como receptores. Se les solicitará a los docentes descargar un video educativo según su asignatura y comentar sobre las ventajas de este Tic.

Se explicará qué es Prezi y cómo se lo puede emplear en la enseñanza como opción para presentaciones con mayor impacto visual en comparación con las tradicionales exposiciones, ya que tiene opciones tales como poner textos,

imágenes, videos, símbolos gráficos entre otros donde la creatividad tiene mucha importancia. Se les pedirá a los docentes elaborar una presentación en Prezi de uno de los temas favoritos de su materia.

Se explicará en qué consiste el slide share y cómo se lo puede utilizar para la enseñanza de contenidos que presentados en una forma sintetizada facilita la comprensión general de un tema más concretamente y cómo también se pueden agregar videos y audio a las presentaciones haciéndolas más atractivas. Luego se les pedirá a los participantes registrarse en una cuenta de slide-share y elaborar una presentación.

5.2 Descripción profesional del tutor que dictará el curso: Marlon Ovando.

Licenciado en Ciencias de la Educación, Especialidad Inglés

Magíster en Tecnologías para la Gestión y Práctica Docente

Coordinador de Inglés en Modalidad Semipresencial (PUCE)

Experto en Diseño e Implementación de Cursos Virtuales

Experto en Entornos Virtuales de Aprendizaje

Instructor en Capacitación en Uso de NTICs aplicados a la educación

5.3 Metodología.

Es un curso teórico-práctico en modalidad presencial, el cual se va a desarrollar a manera de taller, donde los participantes son capacitados en los diferentes temas de los módulos en forma teórica y práctica. Se empleará el método deductivo inductivo-deductivo, método lógico para trabajar la parte teórica, y para trabajar la parte practica se utilizará el método activo y el método mixto de trabajo (individual y en grupo). Los docentes tienen la oportunidad de trabajar en pares o en pequeños grupos donde pueden intercambiar ideas en función del tema tratado en un módulo y realizar una actividad de aplicación de la teoría bajo la supervisión de la cátedra

En cuanto a las **técnicas** que se van a usar son: la técnica expositiva, la técnica de la demostración activa, análisis y la aplicación práctica de lo aprendido.

En cuanto a los **recursos didácticos** que se van a utilizar son: presentaciones virtuales.

En cuanto a **material de apoyo** se va utilizar información virtual.

5.4 Evaluación.

Para poder evaluar los conocimientos adquiridos en el curso-taller y poder verificar las habilidades desarrolladas por los docentes participantes del mismo, tendrán que hacer una demostración práctica virtual individual de un módulo a elección exceptuando el módulo 1.

5.5 Duración del curso.

El curso tendrá una duración de 60 horas, distribuidas en periodos de diez horas tres veces a la semana luego de su actividad académica.

5.6 Cronograma de actividades a desarrollarse.

El curso-taller se realizará de la siguiente manera.

Número de Día	Total de horas	Actividades	Tiempo estimado	Evidencia
Lunes 1	10	Módulo 1: Introducción a la plataforma Moodle.	3	Apuntes sobre la plataforma
Miércoles 1		Explicación de cómo crear un aula virtual con Moodle	3	Creación de un aula virtual por parte del tutor
Viernes 1		Selección de las aplicaciones más útiles para cada asignatura para la creación de unidades didácticas	1	Trabajo en grupo para selección de aplicaciones según las diferentes asignaturas
		Ejercitación de las aplicaciones seleccionadas para cada asignatura	3	Trabajos en grupos por cada asignatura para crear unidades virtuales
Lunes 2	10	Modulo 2: Moodle como herramienta de apoyo para el profesor	3	Explicación teórica-practica en el computador
Miércoles 2		Explicación de la importancia de Moodle como complemento de la enseñanza presencial	1	Presentación power point vía Moodle
Viernes 2		Aplicaciones para agregar links Cómo agregar textos	3	Ejercitación práctica de las aplicaciones enseñadas para cada asignatura
		Cómo agregar videos Cómo hacer seguimiento en el cumplimiento de tareas	3	Práctica de la aplicación

Número de Día	Total de horas	Actividades	Tiempo estimado	Evidencia
Lunes 3	10	Módulo 3: Moodle como recurso para gestionar un taller de construcción de conocimientos	3	Elaboración de un taller
Miércoles 3		Etapas para armar un taller		
Viernes 3		Técnicas requeridas para determinar la calificación	3	Demostración práctica del uso de técnicas
		Ejecución de un taller mediante el trabajo en grupos por áreas de conocimiento	4	Aplicación práctica para la elaboración de un taller
Lunes 4	10	Modulo 4: Moodle como recurso para reforzar conocimientos en los estudiantes	1	Explicación teórica.
Miércoles 4		Ejecución de un foro mediante el trabajo en grupos por áreas de conocimiento	3	Elaboración de un foro mediante trabajo en grupo
Viernes 4		Ejecución de una tarea mediante el trabajo en grupos por áreas de conocimiento	3	Elaboración de una tarea mediante trabajo en grupo
		Ejecución de una lección mediante el trabajo en grupos por áreas de conocimiento	3	Elaboración de una lección mediante trabajo en grupo

Número de Día	Total de horas	Actividades	Tiempo estimado	Evidencia
Lunes 5	10	Modulo 5: Moodle como recurso para evaluar conocimientos adquiridos por los estudiantes.	1	Explicación teórica-práctica
Miércoles 5		Elaboración de métodos evaluativos. Pasos a seguir para llevar acabo las aplicaciones antes mencionadas	3	Plenaria en grupo
Viernes 5		Técnicas metodológicas de realizar preguntas	3	Elaboración de preguntas según las técnicas metodológicas mediante el trabajo en grupo
		Estrategias de valoración de las respuestas según el método elegido	3	Elaboración de respuestas según el método elegido mediante el trabajo en grupo
Lunes 6	10	Modulo 6: Moodle como herramienta para incorporar otros Tics	1	Presentación de las Tics
		Explicación qué son los blogs	3	Incorporación de un blog educativo al Moodle
Miércoles 6		Explicación qué es el youtube	3	Incorporación de Youtube educativo paras las diferentes asignaturas al Moodle
Viernes 6		Explicación qué es el Prezi	3	Incorporación de un Prezi elaborado por los profesores al Moodle

5.7 COSTO DEL CURSO:

El curso tiene un costo de cincuenta dólares por persona, que pueden ser abonados al inicio o final del curso. El costo del curso es para cubrir los honorarios del tutor, recursos el lugar donde se realice el curso-taller y el costo del certificado que será entregado al finalizar el mismo.

5.8 CERTIFICACIÓN:

Al finalizar el curso recibirán un certificado del curso-taller después de haber cumplido con los siguientes requisitos.

- * Asistencia al 80% del curso-taller.
- * Un trabajo práctico de los módulos asistidos
- * Un trabajo final práctico-virtual

6. BIBLIOGRAFÍA DEL CURSO:

Alonso, Tapia Jesús (1997). *Orientación Educativa. Teoría, Evaluación e Intervención*. Madrid: ed. Síntesis, S.A.

Arroyo, S. (1992). *Teoría y Práctica de la escuela actual*. Madrid.

Baños, J.(2007). *La Plataforma educativa Moodle*. España

Buele, M. (2011). *Guía didáctica. Proyecto de Grado II*. Loja –Ecuador. UTPL.

Cabero, J. (1994). *Evaluación de medios audiovisuales y materiales de enseñanza*. España.

De Bustos, G.(2004). *Lenguaje, Comunicación y cognición: temas básicos*. Madrid, UNED.

Díaz, J. (1982). *Estrategias de enseñanza-aprendizaje*. Costa Rica

DOMÍNGUEZ LÁZARO, M. Reyes (2009): *Moodle, una nueva forma de aprendizaje online para la educación a distancia o complemento de la enseñanza presencial*. Andalucía Educa.

Fernández, C. y M. Montes de Oca. (2006) *Aspectos a garantizar en la confección de cursos virtuales*. Revista Cubana de Ciencias Informáticas, Vol. 1, No. 1

Gagne, R. (2000). *La planificación de la enseñanza, sus principios*. México

Hernández, H.P. (1991). *Psicología de la Educación. Corrientes Actuales y Teorías Aplicadas*. México: Trillas.

Herrera, J. (2013). Métodos de Enseñanza-aprendizaje. Recuperado de:
<http://casanchi.com/did/metoea01.pdf>

Jaramillo, F. (2012). Guía Didáctica. *Proyecto de investigación II*. Loja-Ecuador.
UTPL

Martínez, E. y Sánchez, S.(2013). *Los Métodos de enseñanza*. Recuperado de:
<http://www.uhu.es/cine.educacion/didactica/0031clasificacionmetodos.htm>

MOODLE. Web oficial <<http://moodle.org/>>

Sánchez, J. (2004) *Comunidades virtuales de aprendizaje. Conceptos e ideas*.
Disponible en: <http://www.dcc.uchile.cl/~jsanchez>

ANEXOS

Anexo 1

Quito, Febrero de 2014

Sor Delia Pulla
DIRECTORA DEL CENTRO EDUCATIVO "MARIA AUXILIADORA"
En su despacho.

De mi consideración:

La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del papel imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación de la Maestría en Gerencia y liderazgo Educativo, en esta oportunidad, propone como proyecto de investigación el "Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de una institución educativa, en el periodo 2012-2013".

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

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

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

Atentamente,

DIOS PATRIA Y CULTURA

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

Autorizado
21.03.2014
Sor Delia Marie Pulla



Anexo 2



Edición 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	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	
--------	---	---------------	---	-----------	---	------------	--

1. DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la institución educativa investigada, donde usted labora: _____											
1.2. Provincia: _____				Ciudad: _____							
1.3. Tipo de institución:		Fiscal	1	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	4		
1.4. Tipo de bachillerato que ofrece:		Bachillerato en ciencias				5	Bachillerato técnico		6		
1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:											
Bachilleratos Técnicos Agropecuarios											
a. Producción agropecuario		1	b. Transformados y elaborados lácteos		2	c. Transformados y elaborados cárnicos		3	d. Conserjería	4	
e. Otra, especifique cuál: _____		5									
Bachilleratos Técnicos Industriales:											
B A C H I L E R A T O	f. Aplicación de proyectos de construcción		6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas		7	h. Electrónica de consumo		8	i. Industria de la confección	9
	j. Mecanizado y construcciones metálicas		10	k. Chapistería (latonería) y pintura		11	l. Electromecánica automotriz		12	m. Climatización	13
	n. Fabricación y montaje de muebles		14	o. Mecatrónica		15	p. Cerámica		16	q. Mecánica de aviación	17
	r. Calzado y marroquinería		18	s. Otra, especifique cuál: _____							19
	Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios										
T E C N I C O	t. Comercialización y ventas		20	u. Alojamiento		21	v. Comercio exterior		22	w. Contabilidad	23
	x. Administ. de sistemas		24	y. Restaurantes 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 secretaria				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		2	Casado		3	Viudo	4	Divorciado	5	
2.2. Edad (en años cumplidos): _____												
2.3. Cargo que desempeña:		Docente		6	Técnico docente		7	Docente con funciones administrativas				8
2.4. Tipo de relación laboral:												
Contratación indefinida		9	Nombramiento		10	Contratación ocasional		11	Reemplazo			12

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

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

3.2.1. Ámbito educativo:		3.2.2. Otras profesiones:			
Licenciado en educación (diferentes menciones/especialidades)	1	Ingeniero	6	Economista	10
Doctor en educación	2	Arquitecto	7	Médico	11
Psicólogo educativo	3	Contador	8	Veterinario	12
Psicopedagogo	4	Abogado	9		
Otros, especifique: _____	5	Otros, 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 positivo, en qué le gustaría formarse: (Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

Presencial	1	Semipresencial	2	A distancia	3	Virtual/por Internet	4	
4.4.1. Si prefiere cursos "presenciales" o "semipresenciales", en qué horarios le gustaría recibir la capacitación:					De lunes a viernes	1	Fines de semana	2

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse
(alternativa)

(Puede señalar más de una)

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

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

✓ _____
✓ _____

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

(señale de 1 a 3)

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

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

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

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

(señale una o más)

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

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

(señale una)

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

5. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

Ítem	1	2	3	4	5
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato					
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)					
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)					
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato					
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)					
6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa					
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa					
Ítem	1	2	3	4	5
8. Describe las funciones y cualidades del tutor					
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula					
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal					
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente					
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos					
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante					
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)					
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)					
16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes					
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes					
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país					
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos					
20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida					
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/los y ayudarlos en su solución					
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes					
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes					
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa					
25. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s					
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo...)					
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial o inclusiva					
28. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)					
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje					
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula					
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos					
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)					
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas					
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)					
35. Analizo la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)					
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente					
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres					
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)					
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva					
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura					
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje					
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente					
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes					
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

FAJ/2012-11-16/57Pág

Anexo 3



