



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

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

**“Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio
Técnico Humanístico Experimental “Quito”, de la provincia de
Pichincha, ciudad Quito, período 2012 – 2013”**

TRABAJO FIN DE MAESTRÍA

Autor: Aguinda Alvarado, María Isabel.

Tutor: Maldonado Rivera, Ruth Patricia, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO-QUITO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FÍN DE MAESTRIA

Magíster

Maldonado Rivera Ruth Patricia

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: **“Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Humanístico Experimental “Quito”, de la provincia de Pichincha, ciudad Quito, período 2012 – 2013”**, realizado por Aguinda Alvarado María Isabel, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero del 2014

f.-----

Mgs. Ruth Patricia Maldonado Rivera

DIRECTORA

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Aguida Alvarado María Isabel, declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: "Necesidades de formación de los docentes de bachillerato" de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo la Mgs. Ruth Patricia Maldonado Rivera, 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 trabajo de fin de maestría que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad".

f.-----

María Isabel Aguida Alvarado

150074413-9

DEDICATORIA

Con todo mi cariño y amor a todas aquellas personas que hicieron todo en la vida para que yo pudiera lograr mis sueños, por motivarme y darme la mano cuando sentía que el camino se terminaba, a ustedes por siempre en mi corazón y agradecimiento!

Papá y Mamá.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecerles a todas aquellas personas quienes colaboraron no solo en este trabajo, sino en mi formación personal y profesional.

A Dios, fe y esperanza por colocarme duras piedras en el camino, las cuales a pesar de las dolorosas caídas, han sido las más valiosas fuentes de aprendizaje en la escuela de la vida.

A mis padres, por haberme sembrado en mí la semilla del esfuerzo, la constancia, la dedicación, el honor, la lealtad y ser los mejores maestros en la vida con su ejemplo y guía permanente.

A mis maestros de la maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo quienes con su gran sabiduría, profesionalismo y calidad humana me han ayudado a explotar mis potencialidades y a confirmar que la Educación es la ciencia más hermosa, por medio de la cual se puede cambiar vidas positivamente.

A mi Directora de Tesis a la Magíster Ruth Maldonado, su invaluable guía de conocimientos, soporte académico y entusiasmo en la realización de este trabajo.

Finalmente, mi eterna gratitud a la Universidad Técnica Particular de Loja.

Muchas Gracias!!!

Ma. Isabel

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FÍN DE MAESTRIA.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHO.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
INDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO.....	5
1.1 Necesidades de formación.....	6
1.1.1 Concepto.....	6
1.1.2 Tipos de necesidades formativas.....	7
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.....	9
1.1.4 Necesidades formativas del docente.....	12
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosertt, dekaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo).....	13
1.2 Análisis de las necesidades de formación.....	17
1.2.1 Análisis organizacional.....	17
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.....	17
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	18
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa	19
1.2.1.4 Liderazgo educativo.....	22
1.2.1.5 El bachillerato ecuatoriano.....	24
1.2.1.6 Reformas educativas.....	31
1.2.2 Análisis de la persona.....	38
1.2.2.1 Formación profesional.....	38
1.2.2.1.1 Formación inicial.....	39
1.2.2.1.2 Formación profesional docente.....	40
1.2.2.1.3 Formación técnica.....	41
1.2.2.2 Formación continua.....	42

1.2.2.3	La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	44
1.2.2.4	Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.....	45
1.2.2.5	Características de un buen docente.....	47
1.2.2.6	Profesionalización de la enseñanza.....	48
1.2.2.7	La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	49
1.2.3	Análisis de la tarea educativa.....	51
1.2.3.1	La función de gestor educativo.....	51
1.2.3.2	La función del docente.....	53
1.2.3.3	La función del entorno familiar.....	54
1.2.3.4	La función del estudiante.....	55
1.2.3.5	Como enseñar y como aprender.....	56
1.3	Cursos de formación.....	58
1.3.1	Definición e importancia en la capacitación del docente.....	58
1.3.2	Ventajas e inconvenientes.....	59
1.3.3	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	60
1.3.4	Importancia en la formación del profesional de la docencia.....	62
CAPITULO II: METODOLOGÍA.....		63
2.1	Contexto.....	64
2.2	Participantes.....	68
2.3	Diseño y métodos de investigación.....	74
2.3.1	Diseño de la investigación.....	74
2.3.2	Métodos de investigación.....	75
2.4	Técnicas e instrumentos de investigación.....	76
2.4.1	Técnicas de investigación.....	76
2.4.2	Instrumentos de investigación.....	78
2.5	Recursos.....	79
2.5.1	Talento Humano.....	79
2.5.2	Materiales.....	79
2.5.3	Económicos.....	79
2.6	Procedimientos.....	80

CAPITULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	81
3.1 Necesidades formativas.....	82
3.2 Análisis de la formación.....	93
3.2.1 La persona en el contexto formativo.....	93
3.2.2 La organización y la formación.....	95
3.2.3 La tarea educativa.....	100
3.3 Los cursos de formación.....	103
CAPITULO IV: CURSO DE FORMACIÓN.....	107
4.1 Tema.....	108
4.2 Justificación.....	108
4.3 Modalidad de Estudios.....	108
4.4 Objetivos.....	109
4.5 Dirigido a.....	109
4.5.1 Nivel formativo de los destinatarios.....	109
4.5.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.....	110
4.6 Breve descripción del curso.....	110
4.6.1 Contenidos del curso.....	110
4.6.2 Descripción del currículum vitae del tutor que dictará el curso.....	113
4.6.3 Metodología.....	113
4.6.4 Evaluación.....	118
4.6 Duración del Curso.....	119
4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse.....	120
4.8 Costos de curso.....	121
4.9 Certificación.....	121
CONCLUSIONES.....	122
RECOMENDACIONES.....	123
BIBLIOGRAFÍA.....	124
ANEXOS.....	126

RESUMEN

No es posible hablar de mejora de la educación sin atender el desarrollo profesional de los maestros, por lo tanto para cumplir con el presente trabajo propuesto por la Universidad Técnica Particular de Loja, con el tema “Necesidades de Formación de los Docentes de Bachillerato”, se realizó la investigación en el Colegio Técnico Humanístico Experimental “Quito”, para ello se consideró una población de 40 docentes de bachillerato utilizando el muestreo aleatorio simple de un total de 145 docentes.

Para la obtención de los datos en la investigación se aplicaron instrumentos como la encuesta, la entrevista y la observación. La información obtenida fue organizada y tabulada en las tablas estadísticas para su respectivo análisis e interpretación apoyándose en la investigación bibliográfica y demás fuentes de consulta.

Finalmente, a través de esta tesis se plantea la realización de un curso de capacitación en el área de Nuevas Tecnologías Aplicadas a la Educación, que permitirá mejorar la actividad docente con la incorporación de las herramientas tecnológicas didácticas al proceso de enseñanza-aprendizaje con sus alumnos.

PALABRAS CLAVES: Formación, Educación, Capacitación, Reformas Educativas, TIC's, Necesidades, Docente, Liderazgo.

ABSTRACT

It is not possible to talk about improving education without attending the professional development of teachers, therefore, in order to comply with this work proposed by the Technical University of Loja, with the topic "Training Needs of teachers of High School", the research was conducted in the Technical College Humanities Experimental "Quito", for this was considered a population of 40 teachers of high school using the simple random sampling from a total of 145 teachers.

To obtain the data in the research instruments were applied as the survey, interview and observation. The information obtained was organized and tabulated in the statistical tables for their respective analysis and interpretation based on the bibliographic research and other sources of consultation.

Finally, through this thesis I suggest to carry out a training program in the area of New Technologies Applied to Education, it will help to improve the teaching activity with the incorporation of the technological tools to didactic teaching-learning process with their students.

KEY WORDS: Training, Education, Educational Reforms, TIC's, Needs, Teacher, Leadership.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo investigativo tiene como finalidad determinar las “*Necesidades de Formación de los Docentes de Bachillerato de Instituciones Educativas del Ecuador*”. Según Delors (1996) en el informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI indica que “para mejorar la calidad de la educación hay que mejorar la contratación, la formación de la situación social y de las condiciones de trabajo del docente; pues, no se podrá responder a lo que de él se espera sino posee los conocimientos, las competencias, las cualidades personales, las posibilidades y la motivación que se requiere”.

La Universidad Técnica Particular de Loja, a través del Departamento de Ciencias de la Educación, propone un proyecto ambicioso para que sus maestrantes de postgrado de la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo realicen una investigación de campo para conocer las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.

La investigación se realizó en el Colegio Técnico Humanístico Experimental “Quito” en la ciudad de Quito, de la Provincia de Pichincha, dicha institución cuenta con más de 40 años de existencia y a lo largo de la historia, la Institución ha logrado posesionarse como una institución líder en el país, generando proyectos innovadores, como propuestas alternativas en la búsqueda del mejoramiento de la calidad educativa; y durante este trayecto ha logrado formar bachilleres con excelencia académica, con capacidad emprendedora, gestora de su proyecto y profunda práctica de valores; a pesar de ello, nos encontramos que no existen antecedentes de haberse realizado investigaciones sobre la necesidad de formación docente, entonces fue necesario realizar esta investigación con el fin de conocer las necesidades de formación de los docentes del bachillerato de esta institución educativa.

Este trabajo está integrado por:

Capítulo I: Marco Teórico.- Aborda tres grandes categorías conceptuales: Necesidades de formación, Análisis de las necesidades de formación y los Cursos de formación, para el desarrollo de estos temas se apoyó en las diferentes fuentes bibliográficas, etc.

Capítulo II: La Metodología.- Contiene los siguientes temas, el contexto, participantes, recursos, diseño y métodos de investigación, técnicas e instrumentos de investigación y el procedimiento.

Los métodos e instrumentos de investigación nos sirvieron para la recolección de datos y la realización del informe final.

CAPITULO III: Contiene los diagnósticos, análisis y discusión de los resultados obtenidos mediante la aplicación de la encuesta, entrevistas y observaciones directas realizados a los 40 docentes tomados aleatoriamente, la información obtenida fue tabulado y presentado en tablas estadísticas y gráficas.

CAPITULO IV: En este capítulo se presenta la propuesta del curso de formación/capacitación docente, elaborado debidamente para llevar a ejecución el plan de capacitación a los docentes de la institución investigado.

El propósito de este estudio no es solo determinar las necesidades de formación del profesorado del bachillerato sino también proponer un curso de capacitación formativa que fortalezcan y retroalimenten sus conocimientos para el mejor desempeño profesional.

Por lo tanto, en esta investigación se contó con la total y completa colaboración de los 40 docentes de bachillerato del Colegio Técnico Humanístico Experimental “Quito”, quienes estuvieron dispuestos a contribuir con la información certera ante los cuestionarios y entrevistas para este trabajo, por supuesto no hubiera sido posible sin la colaboración valiosa de los docentes encargados de la UTPL para el desarrollo del presente trabajo investigativo.

Con la realización de esta investigación se dio cumplimiento al objetivo general, de analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Humanístico Experimental “Quito”, además se desarrolló un diagnóstico evaluativo de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, detectándose problemas, fallas y debilidades que se pueden cambiar mediante un compromiso de mejora para avanzar y trabajar eficientemente ya que es derecho de los estudiantes recibir una educación de calidad.

Finalmente, este estudio de campo permitió diseñar un curso de formación y capacitación docente para la Institución, con el fin de mejorar el desempeño profesional. Para Díaz-Barriga (1998) la formación docente en el nivel bachillerato requiere del proceso de profesionalizar a los docentes que visto en un sentido más amplio, va más allá de actividades de entrenamiento o capacitación, para el ejercicio de la docencia como una labor profesional.

CAPITULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación

1.1.1 Concepto

A la hora de conceptualizar la formación de los/las profesionales de la educación varios autores expresan de la siguiente manera:

Según González & González (2007) las necesidades de formación docente “constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado” (p. 4).

Respecto de esta afirmación, un punto de vista que se le puede añadir a la idea de la carencia es la inclusión del deseo o impulso que se tiene respecto de hacer algo; de esta manera, se puede complementar el concepto de necesidad, que implicaría tanto aquello con lo que no se cuenta, como el deseo de llevar a cabo alguna tarea o actividad. Asimismo, desde otra perspectiva orientada más al aspecto metodológico, el estudio de detección o diagnóstico de necesidades puede entenderse como el proceso sistemático mediante el cual se identifican las necesidades que los docentes presentan en el proceso de formación de profesores.

Para Montero, 1987 (citado en Alonso et al, 2001) las necesidades de formación: suponen aquellos deseos, problemas, carencias y deficiencias percibidas por el profesorado en el desarrollo de la enseñanza. Pero estas percepciones pueden surgir de la dimensión personal del sujeto con relación a lo que se espera de sí mismo como profesional individual o como miembro de un equipo con un proyecto común o pueden emanar de solicitudes y requerimientos exteriores. (pp. 39-40).

De las definiciones anteriores, puede interpretarse que las necesidades de formación de profesores constituyen las demandas o peticiones que formulan los y las docentes del Colegio Técnico Humanístico Experimental “Quito”, donde sedetectó la necesidad de formación permanente en las Nuevas tecnologías aplicadas a la educación, según la investigación realizada a través de la encuesta y la entrevista a los docentes del bachillerato.

Algunos problemas fundamentales que explican la insuficiente formación del profesorado en el ámbito de los medios son:

- La falta de modelos de formación del profesorado específicos en el área de medios y tecnologías de la comunicación.
- La ausencia de modelos comprensivos sobre el funcionamiento psicodidáctico de los medios en contextos instruccionales.
- La escasez de recursos y equipos técnicos en el Colegio.
- La formación costosa para su generalización.
- Las escasas investigaciones hasta la época en formación del profesorado en este campo.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas

La categorización o clasificación constituye un ejercicio habitual al hablar de necesidades, sea en el ámbito de la formación o en campos más genéricos. Basta recordar la teoría de la motivación de Maslow, enunciada a mediados del siglo XX, que contemplaba cinco categorías jerárquicas de necesidades: fisiológicas, de seguridad, de vinculación y afecto, de consideración y estima y de autorrealización (Maslow, 1954). Quizás sea éste el modelo más empleado de tipificación de las necesidades humanas, a pesar de las críticas recibidas por la teoría.

Otras teorías, relacionadas también con la motivación, parten de la consideración inicial de distintos tipos de necesidades. Alderfer (1969) contempla la existencia de tres tipos (de existencia, de relación y de desarrollo). Herzberg, Mausner y Snyderman (1967) reconocen dos clases, denominadas respectivamente higiénicas y motivadoras. McClelland (1951) también desarrolló una teoría motivacional basada en trabajos previos de otros autores y en la distinción de diferentes tipos de necesidades relacionadas con el ámbito personal y laboral (de rendimiento, de poder y de afiliación y pertenencia).

Tipología de Colén y López (en Alonso et al, 2001), se puede hablar de dos tipos de necesidades de formación permanente del profesorado según de donde surjan:

1. *Necesidades del profesorado*. El docente está interesado en actualizar o profundizar conocimientos de su propia área disciplinar de los cambios curriculares producidos en el sistema, o para manejar situaciones problemáticas que puedan surgir en el aula. Estas demandas que generan sus propios intereses pueden ser individuales o de equipos docentes o de todo el claustro de la institución.
2. *Necesidades del sistema*, es decir, que se derivan del propio sistema educativo (por ejemplo, la implantación de una reforma). Aquí se engloban aquellas necesidades que se observan o se requieren desde fuera de los centros aunque no necesariamente son compartidas por los profesores.
3. Carencias o necesidades que se plantean en un centro educativo, como el introducir una metodología o nuevas tecnologías, formular criterios y estrategias para atender la diversidad, etc.

En el cuadro en que se muestra se resumen los tipos de necesidades formativas según diversos autores.

AUTORES	TIPOS DE NECESIDADES
D'Hainaut (1979)	De las personas, del sistema; particulares, colectivas; conscientes, inconscientes; actuales, potenciales; según el ámbito de vida.
Hewton (1988)	Del alumnado, del currículum, del profesorado, del centro docente como organización.
Bradshaw (1972)	Normativa, sentida, expresada o demandada, comparativa, prospectiva.
Moroney (1977)	Normativa, percibida, expresada, relativa.
Colen (1995)	Del sistema, del profesorado

Fuente: Manuel Reyes Santana, Universidad de Huelva.

Según los autores, independientemente del origen, estos tipos de necesidades son indisociables, pues en la práctica se interrelacionan mutuamente, porque cuando hablamos de necesidades formativas del profesorado debemos conocer los tipos de necesidades formativas y de donde surgen cada uno de ellos, así podemos concluir las necesidades de las instituciones educativas:

- Tipo técnico: cuando surge algún nuevo elemento tecnológico para cuya utilización el profesorado requiere una formación técnica, hablamos por ejemplo de la pizarra digital, software científico para el aula, plataformas formativas, etc.
- Tipo práctico: entendida esta formación como aquella que el profesorado adquiera habilidades para utilizar didácticamente un determinado objeto para llevar su clase adelante utilizando nuevas prácticas y técnicas de enseñanza-aprendizaje.
- Tipo crítico: es una formación surgida de la reflexión y valoración crítica de su trabajo profesional y del centro educativo en general.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas

La evaluación de necesidades compara la situación actual y los valores del sistema educativo con los resultados deseados, la evaluación identifica el contexto, proporciona línea-base de datos sobre los logros en un lugar determinado e identifica las necesidades insatisfechas. La Evaluación además de servir para la rendición de cuentas, debe impulsar la mejora educativa de cada centro concreto y la mejora cualitativa de la enseñanza en general. Todo ello exige que las administradores educativas dispongan mecanismos adecuados de obtención y análisis de datos, para apoyar de un modo fundamentado su toma de decisiones, y a la vez, rendir cuentas de su actuación.

Por lo expuesto, con el fin de dar cumplimiento a la política sexta del Plan Decenal de Educación, el Ministerio de Educación implanta, con Acuerdo Ministerial 025 del 26 de enero de 2009, el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas que evalúa cuatro componentes: la gestión del Ministerio y sus dependencias, el desempeño de los docentes, el desempeño de los estudiantes y el currículo nacional.

Sus objetivos fundamentales son el monitoreo de la calidad de la educación que brinda el sistema educativo ecuatoriano y la definición de políticas que permitan mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje.

El sistema de evaluación se complementa con la rendición social de cuentas que consiste en la entrega de información transparente a la ciudadanía sobre los resultados de los procesos de evaluación efectuados.

Acuerdo Ministerial N° 320-10, Ministerio de Educación, Art. 4.- Evaluaciones “SER Ecuador”, son herramientas diseñadas específicamente para evaluar a los estudiantes, docentes y autoridades de establecimientos educativos, estos últimos como parte de la evaluación de la gestión institucional. Para cada actor del sistema educativo, la composición de las evaluaciones es diferente, en nuestro caso es lo siguiente:

La evaluación del desempeño docente permitirá promover acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional.

La evaluación del docente no debe verse como un acto fiscalizador, sino como una forma de fomentar y favorecer su perfeccionamiento. Además, está amparada en una normativa legal que oficializa su implementación.

Evaluación de docentes: La evaluación “SER Ecuador” de docentes tiene el propósito de medir la calidad de desempeño profesional. La evaluación docente se calificará sobre 100 puntos y tendrá dos componentes: la evaluación interna, correspondiente al 50%, y la evaluación externa correspondiente de 50% restante. Participarán docente que laboran desde el primer año General Básica hasta tercero de Bachillerato.

Evaluación interna: La evaluación interna representa el 50% de la calificación total y se realizará mediante la aplicación de los siguientes instrumentos de evaluación en el establecimiento educativo donde labora el docente: Auto-evaluación (5%), co-evaluación (5%), evaluación de la autoridad del centro educativo (5%), observación de una hora de clase calificada por la máxima autoridad del establecimiento o su delegado (15%). Los docentes a partir de quinto año de Educación General Básica se someterán también a una evaluación por parte de los estudiantes (12%), y a una evaluación por parte de los padres de familia o representantes (8%). En caso de que un docente no pueda ser evaluado con todos estos instrumentos, su nota de evaluación interna se obtendrá de la ponderación del resto de las notas obtenidas en este componente.

Evaluación externa: La evaluación externa representa el 50% restante de la calificación total y se realizará mediante la aplicación de tres pruebas escritas de opción múltiple: una prueba de comprensión lectora, una prueba de conocimientos de pedagogía, y una prueba de conocimientos específicos.

La prueba de comprensión lectora evaluará la capacidad de los docentes de decodificar e interpretar los textos auténticos de diversos géneros, tales como narrativo, expositivo y argumentativo.

La prueba de conocimientos de pedagogía evaluará el nivel de comprensión de los docentes sobre temas necesarios para su buen desempeño profesional, tales como teorías pedagógicas, aprendizaje humano, diseño y planificación microcurricular, evaluación del aprendizaje, inclusión educativa y legislación educativa.

La prueba de conocimientos específicos para docentes de primer año de Educación General Básica evaluará sus conocimientos en temas tales como psicología evolutiva, puericultura, psicomotricidad, expresión corporal y cultura estética. La prueba de conocimientos para docentes de segundo a séptimo de EGB, evaluará sus conocimientos en matemática, lenguaje y comunicación, ciencias naturales y ciencias sociales. Los docentes a partir de octavo año de EGB, esta prueba evaluará sus conocimientos en asignatura que ellos enseñen. En caso de que enseñen más de una asignatura, se evaluará en aquella que tenga mayor carga horaria.

Para los docentes de Educación de Intercultural Bilingüe, el esquema de evaluación será similar al de todos los demás docentes del sistema educativo, pero se agregará una prueba de sobre conocimientos de lengua y cultura de la nacionalidad al que pertenece el establecimiento educativo. Esta prueba será únicamente informativa, y no afectará la calificación total de la evaluación. Sin embargo las personas que no obtengan una calificación de por lo menos 60% en esta prueba estarán obligadas a aprender la lengua ancestral correspondiente en un plazo no mayor de dos años, para cuando deberán volverse a evaluar.

(Ministerio de Educación: http://web.educacion.gob.ec/upload/ACUERDO_320-10.pdf)

La evaluación formativa a los docentes sirve para realizar análisis valorativo de un proceso, en este caso el educativo, con el fin de generar retroalimentación para el crecimiento personal y profesional. La intención es formar y no controlar o certificar.

1.1.4 Necesidades formativas del docente

La formación y el perfeccionamiento del profesorado constituyen una preocupación primordial, característica de todos los sistemas educativos, con el fin de perseguir el objetivo máximo de la calidad de la educación.

La formación del profesorado se configura como un subsistema nuclear dentro del sistema educativo, con tal relevancia e incidencia sobre éste, que la eficiencia y transformación cualitativa del sistema está estrechamente relacionada con la visión, interpretación, capacitación y compromiso de innovación de los profesores.

Constituye uno de los puntos claves con los que se enfrentan las reformas de los sistemas educativos, pues la formación exige a los implicados en el sistema un conjunto de cualidades y posibilidades que les permitan lograr lo mejor de sí mismos en la colaboración con los restantes miembros del centro.

En una visión retrospectiva del problema se puede apreciar cómo a lo largo del siglo xx se va produciendo una lenta y constante progresión hacia una mejor formación y perfeccionamiento cultural y técnico del profesor. (La Formación de Formadores, Convenio Andrés Bello, 2000 p.28)

Una de las prioridades de toda gestión educativa es la capacitación del cuerpo docente, encaminada a mejorar la calidad educativa, siempre y cuando no se quede únicamente en la parte teórica, sino que busca solucionar de la manera concreta posible, los diversos desafíos que la realidad socio-económica, ciencia-tecnológica y humano espiritual, exige el contexto globalizado en la actualidad. (Villota, C. (2013) Estrategias para Mejorar el Desempeño Docente (Tesis de Grado, sin publicar) PUCE, Quito.

Bazdresch (1998): "El/la docente es el actor principal en el proceso de mejoramiento de la calidad educativa, pues es el nexo en los proceso de aprendizaje de los alumnos y las

modificaciones en la organización institucional. Las reformas educativas se traducen en las escuelas y llegan al aula por medio del docente” (p.13)

1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosertt, de kaufman, de D’Hainaut, de Cox y deductivo).

El análisis de necesidades es una dimensión de la evaluación dirigida a emitir juicios de valor sobre los déficits que se dan en una determinada situación. Las notas características de este análisis, según Gairín et al. (1995) son: (a) Es un estudio sistemático antes de intervenir, (b) es un esfuerzo sistemático para identificar y comprender el problema, (c) es una análisis de discrepancias entre “donde estamos actualmente “ y “dónde deberíamos estar”, (d) utiliza datos representativos de la realidad y de las personas implicadas, (e) es provisional, nunca es definitivo y completo, (f) las discrepancias se utilizan en términos de resultados, no de procesos y, (g) proporciona datos importantes para la generación de soluciones y toma de decisiones.

Son diversos los modelos de análisis de necesidades:

Modelo de Rossett: Para Allison Rossett, lo fundamental de un Análisis de necesidades es obtener la información necesaria sobre los problemas que se generan en las organizaciones; ya que, la búsqueda de esa información, nos permitirá reconocer dos posibles escenarios: el estado actual y el deseado, y el análisis de necesidades servirá para detectar el tamaño de la brecha y proponer actividades para desaparecer la brecha.

Rossett menciona varias técnicas de análisis y sus herramientas; así como son el “análisis del tena, el análisis de tareas, el análisis de datos y la detección de necesidades” (Rossett, 1987, p.25). El modelo del análisis de necesidades se diferencia de otros, ya que busca las opiniones mediante diversas fuentes en lugar de hacer inferencias (Rossett, 1987).

El modelo de Rossett señala que el rol más importante del análisis de necesidades, “es brindarnos información desde un inicio, sobre lo que se necesita para mejorar el funcionamiento” (Anglin, 1991 p. 157).

Dentro de este modelo de análisis de necesidades tiene 5 grandes propósitos:

1. El estado óptimo
2. El estado actual
3. Sentimientos
4. Causas del problema
5. Soluciones

Modelo de Kaufman: En cuanto a Roger Kaufman, él afirma que la identificación de necesidades en una empresa se manifiesta en la ausencia de conocimientos y actitudes por parte de los trabajadores: la labor es detectar la causa de esos problemas. La detección de necesidades de capacitación es funcional, si llega a impactar a los individuos de la organización, a la organización misma y a los clientes de ésta.

Para Kaufman la determinación de necesidades es una herramienta que asegura la correcta selección de metas y objetivos: y la define como “una recopilación de diferencias entre “lo que es “ y “lo que debería ser” de acuerdo con un orden prioritario (Kaufman, 1997, p. 26).

El modelo de Kaufman cuenta con 3 elementos fundamentales:

1. Participación en la planificación: ejecutores, receptores, sociedad.
2. Discrepancia entre lo que es que lo que debería ser, en torno a: Entradas, Procesos, Salidas y Resultados finales.
3. Priorización de necesidades (Paz – Pérez, 1994)

Los tres grupos de participantes son esenciales en la detección ya que de ellos procederá el consenso de cuáles con las necesidades y cuáles no. Estos tres grupos de participantes son:

1. Los receptores: Los que reciben las salidas
2. Los ejecutores: Los que hacen y entregan el producto o realizan un servicio
3. La sociedad: Las personas que directa o indirectamente reciben no son afectadas por las salidas (Paz – Pérez, 1994, p.92)

Para poder emplear el proceso de determinación de necesidades correctamente, es necesario no solamente contar con un grupo de participantes adecuados sino, diferenciar, en primer lugar, los medios (recursos y procesos), y en segundo lugar, los fines (resultados).

Lo lógico de según Kaufman es decidir sobre los resultados que deseamos, así como justificarlos antes de elegir los medios para alcanzar los fines seleccionados. (Paz – Pérez, 1994). Sin embargo, en la práctica muchos seleccionan primero los medios y esperan que estos medios los lleven a los resultados útiles.

Además de los 3 elementos fundamentales mostrados en el modelo Kaufman, existen 9 etapas para poder realizar la evaluación de necesidades, mostradas a continuación: (R.A. Kaufman, 1988, pp. 58-59).

1. Tomar la decisión de planificar.
2. Identificar los síntomas de problemas.
3. Determinar el campo de acción.
4. Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación.
5. Determinar las condiciones existentes, en términos ejecuciones medibles.
6. Determinar las condiciones que se requieren, en términos de ejecución medible.
7. Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación.
8. Asignar prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas a las que se vaya a aplicar determinada acción.
9. Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante.

Modelo de Cox.- F.M. Cox (1987): Uniendo el Análisis de Necesidades a la problemática comunitaria, elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios, que resumidamente abarca los siguientes aspectos:

1. La institución.
2. El profesional contratado para resolver el problema.

3. Los problemas, cómo se presentan para el profesional y los implicados.
4. Contexto social del problema.
5. Características de las personas implicadas en el problema.
6. Formulación y priorización de metas.
7. Estrategias a utilizar.
8. Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias.
9. Evaluación.
10. Modificación, finalización o transferencia de la acción.

Modelo Deductivo de kauffman (1991).- parte de las metas y declaraciones de resultados existentes y de allí deduce el programa educativo. El punto de partida es la identificación de las metas existentes para la educación, de allí se definen criterios e indicadores representativos para medir ciertas conductas que reflejen si las metas se han alcanzado satisfactoriamente o no.

La mayoría de los modelos mencionados anteriormente se encaminan en evaluar necesidades educativas y de formación, por tanto, cualquiera de ellos podría ser usado para los fines de esta investigación; pero al tratarse de una investigación donde se intenta detectar necesidades de desarrollo personal de los docentes de bachillerato, tomar el modelo de A. Rossett, sería lo adecuado ya que este modelo “gira en torno al análisis de necesidades de formación, y toma como eje central el conjunto de elementos del segundo punto, para llegar al rendimiento satisfactorio y deseado” (Paz-Pérez, 1994, p. 27). Otra ventaja que tiene este modelo de A. Rossett, es que es de tipo inductivo, es decir parte de las necesidades sentidas o expresadas por las personas, por tanto es importante que para detectar las necesidades de desarrollo personal de los docentes se vaya de lo específico a lo general y se tenga la certeza que son necesidades sentidas por ellos; además este modelo se preocupa por los sentimientos de las personas y es muy importante en este tema indagar no solamente como están en cuanto a su desarrollo y qué se podrían mejorar, sino principalmente descubrir cómo se sienten en cuanto a esta situación.

1.2 Análisis de las necesidades de formación

1.2.1 Análisis organizacional

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección

Ecuador ha recorrido una historia en educación que ha fluctuado entre movimientos de centralización y descentralización. En el siglo XX, con la creación de los Institutos Normales o Pedagógicos se abrió para los sectores medios, sobre todo para las mujeres, una puerta de acceso a la función pública, es así que a inicios de la segunda mitad del siglo XX los gobiernos optaron por estrategias que priorizaron a la educación privada, reduciendo dramáticamente la inversión en educación, sobre todo en la década de los 80. Entre 1995 y 2000, Ecuador vivió una profunda crisis económica y social que afectó dramáticamente los índices de acceso y permanencia escolar.

Bajo el Gobierno del Presidente Rafael Correa, la Educación ha recibido una atención prioritaria, con inversión que asciende al 3,6% del PIB, y algunos cambios trascendentales como la recuperación de la rectoría del sistema educativo por parte del Estado y la conducción estratégica del sector bajo un Plan Decenal de Educación a partir del año 2006 con proyección a 2015 para mejorar el sistema de educación en el Ecuador. Se podría decir que la “La educación ha salido de la larga noche neoliberal que abandonó a la educación pública”.

Actualmente, ha avanzado el proceso de aprobación de las nuevas leyes del sector (Ley General de Educación y Ley de Educación Superior), el Estado y los actores del sector educativo han entrado en confrontaciones y demandas respecto a puntos estratégicos como la obligatoriedad de la evaluación docente, la rendición de cuentas de todos los actores educativos (incluida la empresa privada de la educación), la alternabilidad de autoridades de las instituciones educativas, la gratuidad de la educación hasta el tercer nivel, la autonomía universitaria con responsabilidad y el alineamiento de la oferta educativa universitaria con el nuevo Plan Nacional de Desarrollo, entre otros. Entre tanto, el Ministerio de Educación reorganiza su estructura organizativa, ha puesto en marcha un Sistema Nacional de Rendición de Cuentas y valida un nuevo modelo de gestión educativa que combina la rectoría central con la desconcentración territorial.

El sistema educativo ecuatoriano cuenta con 218,945 docentes en los niveles inicial, Educación Básica y bachillerato. Solo en Educación Básica existen 82.672, de los cuales 69,272 son fiscales. El 61,1% de los docentes del país son fiscales y más del 65% son mujeres. Casi el 70% de los docentes fiscales del país trabajan en zonas urbanas, y solo el 32% en zonas rurales, a pesar de que el 51.7% de las escuelas fiscales son rurales. Casi el 86% de los maestros del país posee título docente, predominando la preparación académica de tercer nivel (licenciatura), con escaso porcentaje de formación en el nivel de postgrado y con 11% que solo han terminado el nivel de bachillerato. (Fuente: Archivo Maestro de Instituciones Educativas – AMIE) Páginas web oficiales del gobierno: <http://www.educacion.gob.ec>)

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo

En los últimos años el Ecuador ha desarrollado varias propuestas de políticas, estrategias y metas de mediano y largo plazo en Educación, que convergen en torno a prioridades relativas a la universalización de la educación inicial, básica y bachillerato, con atención al problema del acceso y al mejoramiento de la calidad y equidad.

En septiembre de 2007, el Gobierno del Presidente Rafael Correa Delgado presentó al país su Plan Nacional de Desarrollo 2007-2010, elaborado por la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES), que pone atención en la inversión social y la reactivación productiva. Por su parte, ha dado continuidad a la implementación del Plan Decenal para la Educación, integrándolo a una Agenda de Acción Social. El Plan Decenal de Educación contempla ocho políticas, que se encuentran en implementación y requerirán de profundos cambios en la gestión del sistema educativo y sostenidos esfuerzos para su concreción en los próximos años.

Política 7: Contempla la **“Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida”**, un factor que contribuye significativamente en los procesos de mejoramiento de la calidad de la educación es el docente, por ello la importancia de contribuir a su desarrollo profesional, mejorar las condiciones de trabajo y su calidad de vida, ya que en la actualidad la formación inicial docente es débil y desactualizada; no existe un sistema integral y sostenido de desarrollo

profesional lo que ha provocado desvalorización del rol docente y poco reconocimiento social y económico a la profesión docente.

Objetivo.-Estimular el ingreso a la carrera de formación docente mejorando su formación inicial, la oferta de sus condiciones de trabajo, calidad de vida y la percepción de la comunidad frente a su rol.

Principales líneas de acción:

1. Revisión, actualización e interculturalización del currículo de formación inicial.
2. Desarrollo e implementación de un sistema de capacitación y desarrollo profesional permanente.
3. Establecimiento de una política de remuneración salarial acorde a los mercados laborales y realidad geográfica.
4. Formación y capacitación del personal intercultural bilingüe.

(Ministerio de Educación: <http://educacion.gob.ec/documentos-legales-y-normativos/>)

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa

Ministerio de Educación del Ecuador, a través del Gobierno Nacional, establecen requisitos esenciales, orientados a determinar las particularidades que los espacios y ambientes escolares deben poseer para contribuir al alcance de resultados óptimos en la formación de los estudiantes y en la efectividad de la labor docente.

Estándares de la infraestructura:

- Arquitectónico
- Urbanístico: Tipo A, Tipo B, Tipo C, Tipo D.

A. Estándares arquitectónicos de infraestructura educativa.- Se relacionan directamente con la seguridad, confort, habitabilidad y dimensionamiento de la “edificación escolar”, que permite la planificación o el programa arquitectónico de la unidad educativa de forma integral, conjugando las relaciones funcionales de los espacios educativos con los espacios recreativos.

Nace de la idea del “aula modular” la misma que al ubicarse de manera continua con varios módulos, se convierte en un bloque de aulas conceptualmente conocido como “espacio educativo” de integración estudiantil. Del “aula modular” se crean los demás bloques de apoyo como son: administración, biblioteca, comedores, sala de uso múltiple, etc. (Ministerio de Educación)

Capacidad de 35 a 40 niños/as.

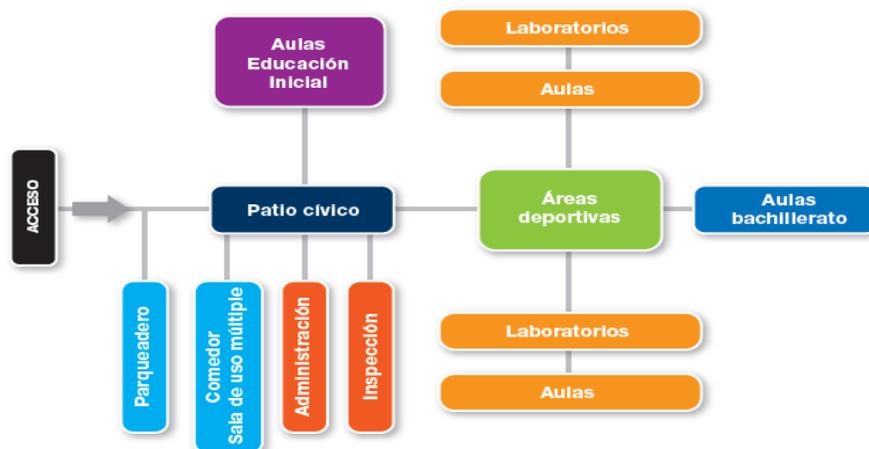
- Iluminación adecuada por medio de ventanas modulares.
- Accesibilidad de acuerdo a normatividad.
- Puertas antipánico que no impiden la libre circulación en pasillo.
- Pasillo calculado bajo norma.
- Ventilación cruzada.
- Espacio óptimo y adecuado para desarrollar del proceso enseñanza – aprendizaje.
- Casilleros para estudiantes (horario matutino y vespertino).
- Repisas interiores para material didáctico.
- Anaqueles interiores para uso de estudiantes y docentes.

B. Estándares urbanísticos para la infraestructura educativa.-Comprende la integración de la unidad educativa en el entorno urbano inmediato, localización en el territorio, accesibilidad, áreas de influencia, riesgo natural, imagen y paisaje urbano.

La estructura del Nuevo Modelo de Gestión Educativa permite que mediante la reorganización de la oferta educativa, se generen establecimientos ejes que integran nodos estructurantes dentro de la planificación territorial establecida por la SENPLADES.

Dentro de las políticas de inclusión se establece la integración de otros servicios públicos, que distribuidos adecuadamente conforman equipamientos dentro de la ciudad planificando proyectos integrales, mejorando su infraestructura vial, sanitaria y el acceso a los servicios básicos. Esto permite fortalecer la imagen educativa e integrar sus espacios al medio urbano.

Alternativas de intervención para la nueva infraestructura educativa.-Esquema de implantación básico para el establecimiento con oferta educativa integral (desde educación inicial hasta bachillerato) con servicios administrativos y comunitarios mínimos.



C. Institución educativa para atender a 500 estudiantes por jornada

Área mínima terreno= 5.600 m²

ESTÁNDAR	CANTIDAD
Bloque de 12 aulas en 2 pisos + 4 baterías sanitarias (incluye 1 laboratorio tecnología y 1 de ciencias)	1
Inspección	1
Sala de profesores	1
Bar + bodega	1
Comedor – Sala de Uso Múltiple (capacidad 144 personas)	1
Bloque de 2 aulas de Educación inicial + batería sanitaria	1
Cancha de uso múltiple – patio cívico	1
Cuarto de máquinas	1
Áreas exteriores	1

D. Institución educativa pluridocente (excepcional) para atender entre 80 y 240 estudiantes

Área mínima terreno= 1.000 m². Aulas móviles-desmontables.

ESTÁNDAR	CANTIDAD
Aulas	1
Aula de uso Múltiple	1
Batería Sanitaria	1
Áreas exteriores	1

Fuente: (Ministerio de Educación: <http://educacion.gob.ec/estandares-de-calidad-educativa/>)

1.2.1.4 Liderazgo educativo

El liderazgo educativo es un tema que ha cobrado importancia creciente en los últimos años, tanto en la agenda de investigación educativa a nivel internacional como en las políticas públicas. Se encuentra extendida la creencia entre los actores políticos y el público general de que los líderes educativos pueden hacer una gran diferencia en la calidad de las escuelas y de la educación que reciben niños y jóvenes. Es así como en los países que integran la OECD (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) se ha producido un cambio en el sistema escolar tendiente a entregar una mayor autonomía a las escuelas en su toma de decisiones, de manera que puedan adaptarse con mayor facilidad a entornos cambiantes y responder a las necesidades de la sociedad actual (Pont, Nusche y Moorman, 2008). De este modo, las responsabilidades que atañen a los directores se han incrementado, así como también las expectativas acerca de su rol. Estos cambios se enfrentan con el desafío de mejorar la calidad de los directores, lo que ha obligado a estos países a considerar el liderazgo como un punto de interés central.

La clasificación de los tipos de liderazgo tiene una gran cantidad de interpretaciones ya que existen muchos autores que evidencian diferentes cualidades o características de los líderes que se pueden identificar en varios tipos de organización.

Manuel Guillen Parra (2010, p. 171). El liderazgo constituye una capacidad humana que permite influir en los demás, en sus motivaciones y competencias. Pero la clave no está exclusivamente en qué se influye, sino como se influye, pues también el jefe o el gestor de una organización puede influir con su mandato y su gestión y no tener la cualidad o capacidad de liderazgo.

Perfil del líder educativo: las personas que ocupen una posición de autoridad en la comunidad educativa debe prepararse y desarrollar habilidades y competencias para ser líderes. A partir de diversos estudios se ha determinado que un líder requiere de los siguientes conocimientos, cualidades y competencias:

- Visión
- Amor a la educación

- Sinceridad, justicia y lealtad
- Sentido común
- Comunicación asertiva
- Vocación de servicio
- Creatividad
- Optimismo, humildad
- Conocimientos: Educación, Administración, Humanísticos.

Otro aspecto cuando se trata del estudio del liderazgo, es el referente a los estilos de liderazgo que tomaremos como modelo para aplicarlos al desempeño dentro de una institución educativa.

Liderazgo autocrático.- Asume totalmente las responsabilidades y considera que los subalternos solo deben obedecer, pues no saben hacer bien las cosas y puede haber desviaciones de los objetivos propuestos. Hay un control riguroso de las acciones realizadas por sus subalternos.

Esta forma de actuar ha sido la que se ha dado por parte del profesor en etapas que van siendo superadas. El profesor ha tenido la desconfianza de los alumnos, con lo cual ha tenido las posibilidades de iniciativa y creatividad de los estudiantes. Sus decisiones han sido órdenes que tenían que cumplirse a rajatabla. Se consideraba que un había un solo modelo a seguirse y se esperaba que los alumnos respondan exactamente lo que se les había enseñado.

Liderazgo Participativo.- Considera que sus dirigidos tienen capacidades, a veces insospechadas, que se les permite asumir responsabilidades y proponer nuevas ideas. Sabe que él es el que tiene que tomar las últimas decisiones, pero permite que se expresen libremente. Tiene muy los objetivos que tiene que alcanzar y corrige el rumbo cuando es necesario.

El profesor participativo viene a ser un hábil conductor de sus estudiantes. No hace sentir su gobierno como algo sino que invita a seguirlo. Su acción será más efectivo y humano adoptando otro estilo. Los estudiantes encontraran motivados a trabajar y aprender, para descubrir y para inventar.

Liderazgo de rienda suelta o liberal.- El líder, deja que sus dirigidos realicen como lo consideren mejor. Casi hoy no hay directrices para el trabajo. Todos se vuelven relativos. Todo vale. “Dejara hacer, dejar pasar”, es la consigna de este tipo de líder no es capaz de responsabilizarse por los resultados y las acciones de sus subalternos. Considera que el respeto “no meterse con nadie para que nadie me moleste”. En sociedades con líderes de este tipo se forman grupos controversiales y todos hacen entre comillas lo que les da la gana. Se deriva en situaciones cauticas y/o en gobiernos autocráticos.

En la actualidad hay una tendencia marcada en este sentido. Al querer pasar de un estilo autocrático a uno participativo, no se ha podido afrontar el nuevo esquema y el docente se ve incapaz de llevar a cabo su tarea de manera cómo se orienta ahora la educación. Su falta de manejo de participativo lo lleva a dejar que los estudiantes hagan lo que quieren sin responsabilizarse por sus acciones.

En su defensa alude a la idea que cada persona tiene “derecho” a ser como quiera ser, lo que conduce a una juventud sin compromiso con la comunidad, desaprensiva y desorientada.

Un verdadero líder debe ser un potencializador de sus estudiantes, sabe que un buen dirigente es aquél que logra hacer de cada uno de sus colaboradores lo que debe ser; no los trata como son, sino como debería ser. No educa metiendo datos en el cerebro de cada estudiante, sino sacando la mayor potencialidad de cada uno de ellos. Guía didáctica, (2012), Carlos Correa J., UTPL, Loja.

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

Marco Legal Actual

El bachillerato es el segundo nivel del sistema educativo ecuatoriano, ubicado a continuación de la educación básica, y antes de la educación superior. En la ley ecuatoriana de antes de 2001, el bachillerato era toda la enseñanza secundaria y comprendía seis cursos dirigidos a estudiantes entre los 12 y los 17 años, inclusive.

Según el Decreto Ejecutivo N° 1786, del 29 de agosto de 2001, vigente hasta el momento, el bachillerato tiene solamente tres niveles dirigidos a estudiantes entre los 15 y 17 años, inclusive, y corresponde al antiguo “ciclo diversificado”.

Según el Art. 4 del Decreto N° 1786, los propósitos generales del bachillerato independientemente del tipo que sea, son los siguientes:

- Formar jóvenes ecuatorianos con conciencia de su condición de tales y fortalecidos para el ejercicio integral de la ciudadanía y la vivencia en ambientes de paz, democracia e integración;
- Formar jóvenes capaces de conocer conceptualmente el mundo en el que viven, utilizando todas sus capacidades e instrumentos del conocimiento;
- Formar jóvenes con identidad, valores y capacidades para actuar en beneficio de su propio desarrollo humano y de los demás;
- Formar jóvenes capaces de utilizar y aplicar eficientemente sus saberes científicos y técnicos con la construcción de nuevas alternativas de solución a las necesidades colectivas;
- Formar jóvenes con valores y actitudes para el trabajo colectivo, en base del reconocimiento de sus potencialidades y la de los demás; y,
- Formar jóvenes capaces de emprender acciones individuales y colectivas para la estructuración y logro de un proyecto de vida.

El bachillerato en el sistema educativo ecuatoriano está actualmente dividido en tres tipos, identificados en el artículo 6 del mismo Decreto N° 1786, transcrito a continuación:

Bachillerato en Ciencias.- Dedicado a una educación con enfoque de conceptualizaciones y abstracciones. Enfrenta aprendizajes primordialmente de índole humanística y científica y sus estándares de calidad están dados por los niveles de competencias académicas que logre. Utiliza un currículum con enfoque de contenidos para lograr bachilleres generales en ciencias y bachilleres en ciencias con especialización.

Bachillerato Técnico.- Dedicado a una educación con un enfoque de desempeños. Enfrenta aprendizajes técnicos orientados primordialmente a la formación profesional y

sus estándares de calidad están dados por los niveles de competencias profesionales que logre. Utiliza un currículum de competencias para lograr bachilleres técnicos polivalentes y bachilleres técnicos con especialización.

Bachillerato en Artes.- Dedicado a una educación para el cultivo y desarrollo de todas las expresiones artísticas consustanciales con el ser humano. Sus estándares de calidad están dados por la calidad de las competencias para ejercer expresiones artísticas. Utiliza un currículum con enfoque de competencias para lograr bachilleres en diversas líneas de expresión artística.

Complementando lo anterior, el Art. 14 del mismo Decreto prescribe que “el título que extenderá el bachillerato será el de BACHILLER”, y agrega que “los Bachilleratos de índole científico extenderán el título de BACHILLER EN CIENCIAS”, mientras que “los Bachilleratos de índole técnico extenderán el título de BACHILLER TECNICO EN... (Nominación del Bachillerato)”, y finalmente “los bachilleratos de índole artístico extenderán el título de BACHILLER EN ARTES... (Nominación del Bachillerato)”. El Art. 15 del mismo Decreto declara que “Sólo podrán extenderse títulos de bachiller con las características descritas en el artículo precedente”. Y agrega inmediatamente: “Otras fórmulas y denominaciones no son legales en el Ecuador”. Sin embargo de lo anterior, el Art. 91, literal “c” del Reglamento General de la Ley de Educación autoriza la posibilidad de crear bachilleratos y especializaciones “de acuerdo con las necesidades del desarrollo socio-económico del país”. En efecto, además de los tres tipos de bachillerato prescritos en el Decreto N° 1786, existen dos subsistemas paralelos de bachillerato: el Bachillerato Intercultural Bilingüe y el Bachillerato Popular. El primero está dirigido a las personas que estudian en los colegios administrados por la Dirección Nacional de educación Intercultural Bilingüe (DINEIB), y el segundo es para las personas que estudian a través de los centros regidos por la Dirección Nacional de Educación Popular Permanente (DINEPP).

Según el artículo 45 de la LOEI, todos los títulos de Bachillerato emitidos por la Autoridad Educativa Nacional están homologados y habilitan para las diferentes carreras que ofrece la educación superior.

Finalidades del Bachillerato General Unificado

El Bachillerato General Unificado (BGU) tiene como finalidad la formación de jóvenes poseedores de valores humanos inspirados en el Buen Vivir, capaces de funcionar como ciudadanos críticos, cumplir sus responsabilidades y ejercer sus derechos individuales y colectivos en el entorno comunitario, académico y del trabajo; que valoren y se involucren en dinámicas sociales de tipo intercultural, pluricultural y multiétnico, inclusivas y equitativas; conscientes de su identidad nacional, latinoamericana y universal; capaces de comprender conceptualmente el mundo en el que viven y de utilizar las herramientas del conocimiento científico, tecnológico y los saberes ancestrales, para transformar la realidad, como sujetos constructores del cambio.

Objetivos del Bachillerato General Unificado

Los objetivos generales del Bachillerato General Unificado se los ha formulado en cuatro grandes dominios de aprendizaje: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser, dirigidos en última instancia a apoyar el desarrollo integral de los y las jóvenes entre 16 y 18 años.

Características del nuevo Bachillerato General Unificado

El Bachillerato General Unificado tiene las siguientes características:

- Está compuesto por un conjunto de asignaturas que componen un tronco común de estudio para todos los y las jóvenes que estudian el bachillerato ecuatoriano.
- Consta también de asignaturas optativas que permiten, por un lado, contextualizar el currículo de estudio a las necesidades regionales y locales y, por otro lado, es la manera de escoger una de las modalidades del bachillerato: Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico.
- Las dos modalidades de bachillerato brindan a todos los estudiantes del país la posibilidad de acceder a diferentes estadios posteriores a la obtención de su bachillerato, es decir, les permite acceder a estudios superiores, a carreras cortas o

incluso acceder al sistema laboral del país, por contar con las bases mínimas necesarias que demanda el sistema laboral.

Tronco común: El “tronco común” está compuesto por el conjunto de asignaturas obligatorias que deben ser aprobadas por todos los estudiantes interesados en cualquiera de las dos modalidades del bachillerato. Estas asignaturas deben ser estudiadas, sobre todo, durante los dos primeros años de Bachillerato. En el tercer año decrece significativamente la carga horaria y las asignaturas del “tronco común”, lo que abre al estudiante la posibilidad de optar por asignaturas relacionadas con la modalidad del bachillerato escogido (en Ciencias o el Técnico) y por otras asignaturas optativas.

Asignaturas optativas: Asignaturas propias de la modalidad de bachillerato. En el tercer año, cada modalidad de bachillerato ofrece al estudiantado un conjunto de asignaturas entre las que puede escoger, de acuerdo a su interés y orientación vocacional, para continuar hacia la universidad y/o hacia el mundo del trabajo a través del Bachillerato en Ciencias o a través del Bachillerato Técnico.

Asignaturas para la contextualización: Las asignaturas optativas se desarrollan desde el primer año de bachillerato con la carga horaria descrita en la malla curricular para cada modalidad de bachillerato (en Ciencias y Técnico) con la finalidad de abrir un medio concreto de contextualizar regional y localmente la formación de los y las jóvenes ecuatorianos.

El Ministerio de Educación presenta una amplia gama de asignaturas optativas para cada modalidad de bachillerato, de entre las cuales cada establecimiento educativo escogerá las que ofertará como su propuesta educativa, permitiendo también poder escoger cuatro de entre varias opciones.

Otras características

- Dura tres años lectivos, de acuerdo con el calendario que rige para cada régimen escolar;
- El año lectivo puede ser organizado por semestres o anualmente;

- El plan de estudios debe aplicarse en cuarenta períodos de clase semanales al año, como mínimo, pudiendo los colegios incluir horarios complementarios de acuerdo con las necesidades de la comunidad;
- Los períodos de clase son de 45 minutos o más;
- El plan de estudios se organiza por asignaturas que responden a los estándares educativos;

El Ministerio de Educación aplicará anualmente a los estudiantes del tercer año de bachillerato pruebas nacionales de logros académicos para certificar los aprendizajes sin fines de promoción, como forma de rendir cuentas a la sociedad. Las pruebas de tercero de bachillerato serán sobre las asignaturas vinculadas al Bachillerato General Unificado, lectura y Matemáticas. De no obtener los estudiantes de un establecimiento educativo un promedio de 12 sobre 20, el establecimiento deberá tomar medidas técnicas de tipo pedagógico para superar las deficiencias académicas de los bachilleres.

Las nuevas demandas sociales señaladas son fácilmente visibles en la vida cotidiana actual de nuestro país y plantean la necesidad de reorientar los objetivos y los métodos de enseñanza – aprendizaje para adecuarlos a las realidades del presente. Hoy por hoy, es necesario pensar en una educación basada en la lógica de la investigación y el descubrimiento, en la valoración igualitaria tanto de los procesos cognitivos como de los psicológicos sociales y emocionales, que dé como resultado jóvenes con autonomía personal para el aprendizaje, con capacidad de trabajo en equipos, con disposición de asumir creativa y responsablemente su rol social y político y el ejercicio de sus derechos individuales y colectivos.

Esto requiere que los y las jóvenes aprendan a formular problemas, a identificar fuentes adecuadas al problema planteado (de tipo científico, cultural, artístico, etc.) y a diseñar técnicas de apropiación de la información disponible; a saber cómo organizar, integrar, procesar e interpretar esas informaciones; a formular respuestas claras, coherentes y pertinentes a los problemas planteados. Los nuevos objetivos educacionales también deben facilitar que ellos y ellas reflexionen y evalúen sus propios procesos de aprendizaje, los valoren y rectifiquen si fuera el caso.

	Bachillerato anterior	Bachillerato Unificado
Aprendizaje	Absorber y recordar información y después demostrar en un examen qué es lo que recuerda. Énfasis en cobertura de contenidos.	Formarse en conocimientos, habilidades y actitudes. Contar con aprendizaje duradero, útil, formador de la personalidad y aplicable a la vida. Énfasis en desarrollo del pensamiento.
Rol del profesor	Transmitir conocimientos.	Guiar, orientar y estructurar el aprendizaje de los estudiantes.
Rol del estudiante	Recibir conocimientos.	Ser un protagonista activo del aprendizaje.

Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador

Con esto, el papel del docente viene a ser el de un guía que orienta al estudiante en su aprendizaje. Su rol es definir objetivos de aprendizaje, ofrecer a los estudiantes experiencias de aprendizaje que les permitan alcanzar los objetivos (lo que incluye recursos y materiales), y realizar un proceso de evaluación (que incluye la autoevaluación) para mejorar la enseñanza-aprendizaje. El estudiantado pasa a ser protagonista de su aprendizaje: debe construir, investigar, hacer, actuar, experimentar y satisfacer su curiosidad para aprender.

Bachillerato Internacional (BI)

Finalmente, la decisión del Ministerio de Educación de implementar el Bachillerato Internacional (IB) ha beneficiado de manera significativa a los colegios públicos de Ecuador. Diecisiete instituciones educativas fiscales y fiscomisionales implementan el Programa de Diploma del Bachillerato Internacional. Hay, adicionalmente, nueve instituciones que están en fase de autorización y se espera que el próximo año puedan sumarse a los ya autorizados.

Hasta la fecha, treinta y nueve estudiantes han obtenido el Diploma Internacional; es decir, han alcanzado los estándares internacionales que aplica el Bachillerato Internacional en todo el mundo.

Fuente: Ministerio de Educación. <http://educacion.gob.ec/bachillerato-general-unificado/>

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

Reglamento de la Ley Orgánica de la Educación Intercultural

EL 19 de julio del 2012, el Presidente de la República suscribió el Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), que norma a todas las instituciones educativas públicas, fiscomisionales y privadas a nivel nacional.

El Reglamento concreta, norma y hace operativos los preceptos estatuidos por la LOEI. Muestra un enfoque de respeto de derechos pero también rescata la importancia del cumplimiento de deberes, rompe con los viejos paradigmas para asegurar mejores aprendizajes, establece al estudiante como el centro de la gestión del sistema educativo y contribuye a revalorizar la profesión docente. Entre las novedades que trae la normativa vigente se encuentra la exigencia de cumplimiento de normas internacionales de honestidad académica por parte de todos los miembros de la comunidad educativa, ya que el presentar como propios productos académicos o intelectuales que no son el resultado del esfuerzo personal no es ético y ciertamente no promueve el aprendizaje. De esta manera, se busca una futura ciudadanía más honesta, más exigente y más responsable.

Son 20 rupturas radicales que se realizan en el país, que tienen que ver como referencia el nuevo sistema educativo que está en marcha. Estos cambios tienen relación, según versión del Ministerio, con la recuperación de la escuela y sus actores directos; la evaluación estudiantil; la honestidad académica; el nuevo bachillerato unificado; la creación del Instituto Nacional de Evaluación; el nuevo modelo de gestión educativa con sus niveles central, zonal, distrital y circuital; la selección de profesores por concurso, que consolida un modelo de meritocracia; el incremento de salario del magisterio; la entrega de textos escolares gratuitos; la atención a estudiantes en situación de vulnerabilidad; el enfoque interculturalidad y la inclusión; el fortalecimiento de la educación intercultural bilingüe; creación del gobierno escolar, el código de convivencia y el proyecto educativo institucional; normas básicas para los planteles particulares y fisco-misionales; reglas contra las infracciones de índole sexual en el ámbito escolar; nuevas disposiciones para la educación nocturna, así como los modelos semi-presenciales y a distancia; y la facultad que tendrían los planteles para optar por proyectos de innovación educativa.

20 rupturas al statu quo que representa el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI)

Garantiza el respeto de los derechos de todos los estudiantes:

1. Asegura que todos los estudiantes accedan al sistema educativo.
2. Promueve la escolarización de estudiantes en situaciones de vulnerabilidad.
3. Busca superar el racismo, la discriminación y la exclusión con la transversalización de la interculturalidad en todo el sistema educativo.
4. Fortalece la educación intercultural bilingüe para asegurar un servicio educativo con pertinencia cultural y lingüística para las nacionalidades y pueblos indígenas.
5. Permite y promueve una mayor participación de las familias en la educación de sus hijos.
6. Vela por los derechos de los estudiantes de establecimientos particulares y fiscomisionales.
7. Crea condiciones para erradicar los delitos de connotación sexual.
8. Redefine la jornada nocturna así como las modalidades semipresenciales y a distancia para asegurar la excelencia.
9. Permite la autonomía a los establecimientos educativos para complementar el currículo nacional.

Rompe con los viejos paradigmas de calidad educativa para asegurar mejores aprendizajes:

10. Invierte la dinámica tradicional del mejoramiento de la calidad educativa, para lograr que las propias escuelas y los propios actores del sistema se conviertan en los principales agentes del cambio.
11. Determina nuevas normas para la evaluación estudiantil orientadas a mejorar el aprendizaje.
12. Establece la honestidad académica como requisito fundamental del trabajo escolar.
13. Plantea un nuevo enfoque de disciplina estudiantil.
14. Permite a todos los estudiantes acceder a las mismas oportunidades educativas mediante el nuevo Bachillerato General Unificado.
15. Crea el Instituto Nacional de Evaluación Educativa que realizará evaluaciones a fin de mejorar el sistema educativo.

16. Establece un nuevo Modelo de Gestión Educativa para acercar la atención a los ciudadanos y lograr servicios educativos completos y pertinentes en cada Circuito educativo.

Contribuye a revalorizar la profesión docente:

17. Garantiza la selección de los mejores profesionales con concursos de méritos y oposición rigurosos y transparentes.

18. Busca la excelencia en los docentes con un escalafón auténticamente meritocrático.

19. Asegura una remuneración justa para los docentes.

20. Establece las condiciones para que el docente pueda ser un verdadero profesional de la educación.

El Reglamento concreta, norma y hace operativos los preceptos estatuidos por la LOEI. Muestra un enfoque de respeto de derechos pero también rescata la importancia del cumplimiento de deberes, rompe con los viejos paradigmas para asegurar mejores aprendizajes, establece al estudiante como el centro de la gestión del sistema educativo y contribuye a revalorizar la profesión docente.

Fuente: Ministerio de Educación, (LOEI) <http://educacion.gob.ec/documentos-legales-y-normativos/>

Plan Decenal de Educación 2006-2015

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

La inversión del Gobierno Nacional en la juventud ecuatoriana promoverá la innovación y el crecimiento de la clase media. Resultados preliminares demuestran que estos esfuerzos no solo han tenido éxito, sino que proporcionaron acceso equitativo a la educación y han servido como base para un cambio substancial en el futuro.

Durante los últimos quince años el Ecuador ha concertado nacional e internacionalmente acuerdos básicos con relación al sector educativo.

El Plan Decenal rescata los esfuerzos realizados y propone una gestión estatal de largo aliento que establezca y organice las diferentes prioridades con un sentido inclusivo, pluricultural y multiétnico.

Sus líneas generales fueron acordadas por el Consejo Nacional de Educación, el 16 de junio de 2006

Objetivo General: Garantizar la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana.

Objetivos Estratégicos:

- Marco Curricular: Consolidar una reforma curricular que articule todos los niveles y modalidades del sistema educativo. Acorde a la realidad socio cultural, lingüístico, tecnológico contemporánea.
- Marco de Talento Humano: Renovar la formación inicial del personal docente, capacitar al personal administrativo y contribuir a mejorar su calidad de vida.
- Marco Financiero y de Gestión: Garantizar y mejorar su financiamiento que contribuya a asegurar la gobernabilidad.
- Marco de Rendición de Cuentas: Promover una activa participación ciudadana que propicie la rendición de cuentas del sistema educativo.
- Marco Legal: Regular las funciones y los procesos educativos del sistema nacional.

Objetivos Específicos:

Marco Financiero y de Gestión:

- Nuevo modelo de gestión en el MEC funcionando.
- Sistemas de planificación, investigación y evaluación funcionando.
- Estrategias de descentralización y desconcentración funcionando.
- Sistema de financiamiento, calidad de gasto y ejecución presupuestaria operando.
- Sistema de construcciones escolares fortalecido.

Marco de Rendición de Cuentas:

- Sistema de evaluación de la calidad funcionando.
- Consejos provinciales de educación funcionando.
- Consejos cantonales de educación funcionando.
- Consejos de gestión educativa funcionando.
- Manuales institucionales de convivencia aplicándose.

Marco Legal:

- Nueva ley de educación.
- Nuevo reglamento de educación.

Visión del sistema educativo ecuatoriano: Sistema educativo nacional integral e integrado, coordinado, descentralizado y flexible, que satisface las necesidades de aprendizaje individual y social, que contribuye a fortalecer la identidad cultural, a fomentar la unidad en la diversidad, a consolidar una sociedad con conciencia intercultural, que fortalezca el país pluricultural y multiétnico, con una visión universal, reflexiva, crítica, participativa, solidaria y democrática; con conocimientos, habilidades y valores que aseguren condiciones de competitividad, productividad y desarrollo técnico y científico para mejorar la calidad de vida de los ecuatorianos y alcanzar un desarrollo sustentable en el país.

Misión del sistema educativo ecuatoriano: Ofertar a través de sus instituciones educativas, una educación de calidad que permita cumplir con la visión, basada en los principios de calidad, equidad, inclusión, pertinencia, participación, rendición de cuentas, diversidad, flexibilidad y eficiencia, que articule los diferentes componentes del sistema nacional de educación a través del compromiso y participación de la sociedad en la construcción e implementación de una propuesta educativa que procure el desarrollo humano y satisfaga los requerimientos socioeducativos de la comunidad.

Propósito general del sistema educativo ecuatoriano: Una educación, inspirada en principios éticos, pluralistas, democráticos, humanistas y científicos, que promueva el respeto a los derechos humanos, derechos colectivos, desarrolle un pensamiento crítico, fomente el civismo; proporcione destrezas para la eficiencia en el trabajo y la producción.

Finalidad del sistema educativo ecuatoriano: Formar ciudadanos, hombres y mujeres creativos, críticos, solidarios y profundamente comprometidos con el cambio social; que se sienta orgullosa de su identidad nacional, que contribuya en la construcción del Estado pluricultural, multiétnico, que preserve su soberanía territorial y sus recursos naturales; que garantice el desarrollo de todas las lenguas ancestrales; que desarrollen sus valores cívicos y morales.

Funciones del sistema educativo ecuatoriano:

- Social: Generar igualdad de oportunidades para mejorar la calidad de vida de la población ecuatoriana, contribuir a la reducción y eliminación de la pobreza y a mejorar la equidad en la distribución de los recursos.
- Económica: Fortalecer el talento humano para fomentar la ciencia y la tecnología, y la innovación para generar mayor productividad y competitividad que contribuyan al desarrollo sustentable del país.
- Política: Desarrollar aprendizajes ciudadanos que posibiliten a los niños, niñas, jóvenes y adultos el ejercicio pleno de sus derechos y responsabilidades para ejercer una adecuada participación ciudadana en los espacios públicos y privados.
- Cultural: Incorporar contenidos culturales en la educación que promuevan en el sistema educativo el reconocimiento del carácter pluricultural y multiétnico del país, la interculturalidad el rescate del patrimonio cultural tangible e intangible, para consolidar la identidad nacional.

Sistema educativo ecuatoriano		
Principios	Valores	Orientación
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Equidad ▪ Calidad ▪ Pertinencia ▪ Inclusión ▪ Eficiencia ▪ Rendición de Cuentas ▪ Unidad ▪ Continuidad ▪ Flexibilidad ▪ Alternabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Honestidad ▪ Justicia ▪ Respeto ▪ Paz ▪ Solidaridad ▪ Responsabilidad ▪ Pluralismo 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ética ▪ Pluralista ▪ Democrática ▪ Humanística ▪ Investigativa ▪ Científica ▪ Técnica ▪ Intercultural

El Plan Decenal con 8 aspectos y políticas relevantes, entre los que se encuentran:

- Universalidad de la Educación Inicial
- Universalización de la Educación General Básica (1º – 10º).
- Incremento de la población estudiantil del Bachillerato.
- Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
- Mejoramiento de la infraestructura y equipamiento de las Instituciones Educativas.
- Mejoramiento de la Calidad y Equidad de la Educación.
- Revalorización de la profesión docente.
- Aumento del 0,5% anual de la participación del PIB.

Fuente: Ministerio de Educación: Plan Decenal de Educación: <http://educacion.gob.ec/documentos-legales-y-normativos/>

1.2.2 Análisis de la persona

1.2.2.1 Formación profesional

La formación profesional comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Incluye las enseñanzas propias de la formación profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores, así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales. ([LEY ORGÁNICA 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional](#)).

La formación del profesorado se ha configurado como un campo propio de estudio e investigación en el presente siglo y de forma especial, en los últimos años. Ello viene motivado, en gran medida, por la necesidad de alcanzar una educación de calidad, además de la consideración de la figura del profesor como un elemento clave e imprescindible para llevar adelante el proceso educativo normal, aún más importante en una época caracterizada por los cambios y las reformas de los sistemas educativos en todos sus niveles. Todo ello ha contribuido a situar en un primer plano de estudio al profesorado y la problemática emanada de su propio trabajo.

Así pues, parece clara la vinculación entre el profesor y la puesta en marcha de las reformas educativas, en aras a lograr esa calidad demandada por la sociedad; por ello el éxito de una tarea tan compleja exige la presencia de colectivos con una gran preparación científica y técnica, así como la suficiente motivación intrínseca y extrínseca para participar con ilusión en estos retos. De forma que las grandes ideas y objetivos se puedan traducir en actuaciones concretas a nivel del aula o centro docente. (Convenio Andrés Bello, 2000, p. 203)

La formación profesional del profesorado, ha sido siempre un tema importante, señala De Vicente (1991), a causa de la relación existente entre la calidad del profesor y la de la enseñanza. Alonso y Gallego (1996) nos dicen que los docentes de la enseñanza han recibido una formación pedagógica y didáctica pero a pesar de ello son conscientes de

que les queda aún mucho por saber y son ellos los que llenan las aulas de cualquier curso de formación de profesores que se organice.

Siendo así, en el marco de las políticas educativas Ministerio de Educación, a través de Senescyt, preocupadas por elevar la calidad de sus docentes, aumentaron las exigencias hacia el subsistema de formación profesional estableciendo nuevos parámetros para su funcionamiento y para el ingreso al magisterio. Se incentiva a los profesores formadores para que eleven sus categorías profesionales, realicen especializaciones universitarias, carreras de posgrado a través de diversas estrategias de apoyo, financiamiento, programas, concursos del otorgamiento de becas o pasantías de estudio y actualización. A pesar de estas medidas todavía en Ecuador los profesores a cargo de la formación de educación se hallan escasamente profesionalizados.

1.2.2.1.1 Formación inicial

En la formación inicial es necesario que los futuros profesores/ras estén preparados para entender las transformaciones que vayan surgiendo en los diferentes campos y para ser receptivos y abiertos a concepciones pluralistas, capaces de adecuar sus actuaciones a las necesidades de los alumnos, época y contexto. Para ello es necesario aplicar una nueva metodología y al mismo tiempo, un proceso constante que les proporcione algo más que un conjunto de conocimientos y formas culturales preestablecidas e inamovibles, un proceso que tenga en cuenta toda la perspectiva teórica como la práctica, la observación y el aprendizaje vicario mediante estudios de casos y simulaciones, "...los alumnos enseñados con determinados recursos se encuentran más fácilmente inclinados a hacer uso de ellos en su futuro desempeño profesional, resulta patente la necesidad de tecnificar la práctica docente de los formadores" (Camacho, 1995, 431). O como señala Fernández (1996, 71): "...los profesores no aplican los métodos que le han predicado, sino los métodos que le han aplicado, durante su período de formación".

La progresiva ampliación de la educación obligatoria y el aumento y la complejidad creciente de los conocimientos a impartir es lo que ha dado lugar a la figura del profesional de la enseñanza y, por consiguiente, a la necesidad de su formación profesional inicial.

Los estudios de formación inicial son el primer contacto con la realidad educativa desde el punto de vista profesorado; por tanto, debe dotar al futuro docente de un bagaje sólido en el ámbito cultural, psicopedagógico y personal y deben tener como objetivo prioritario capacitarlo para asumir la tarea educativa en toda su complejidad, actuando con la flexibilidad y la rigurosidad necesarias, esto es, apoyando sus acciones en una fundamentación teórica válida.

Se necesita una preparación que proporcione un conocimiento y que genere una actitud que conduzca a valorar la necesidad de una actualización permanente en función de los cambios producidos, a crear estrategias y métodos de intervención, cooperación, análisis y reflexión, y a construir un estilo riguroso que potencie la investigación.

En todo ello tienen mucha importancia las instituciones de formación inicial, que deberían desempeñar un papel clave en la promoción de la profesión docente.(Enciclopedia General de Educación, Océano, p. 72)

1.2.2.1.2 Formación profesional docente

En el ámbito de la formación de profesionales de la educación se utilizan diferentes expresiones: formación continua o permanente, formación en ejercicio, perfeccionamiento, desarrollo profesional, etc. Entendemos por formación continua o permanente, como un proceso de aprendizaje dirigido a adquirir un todo coherente de conocimientos, actitudes y necesidades para la práctica cotidiana de la profesión. Una formación que no solo va a permitir una adecuación y actualización de las tareas y competencias a desarrollar, sino que se oriente al cambio, sin olvidar la doble dimensión que ha de tener la formación: desarrollo personal y desarrollo profesional.

La diversidad de términos con el mismo referente depende tanto de los autores que hacen uso de ellos como de las ideologías que defienden más o menos explícitamente. Es frecuente, por tanto, que diversos autores utilicen las mismas palabras para referirse a distintos procesos educativos y al contrario empleen términos diferentes para procesos idénticos. Siendo, la más habitual en el marco de la formación del profesorado.

Finalmente, es necesario considerar la formación del profesorado como un subsistema específico, dirigido al perfeccionamiento del profesorado en su tarea docente, con el objetivo de alcanzar un conocimiento y una mejora en el campo profesional que le permita adecuarse a los cambios científicos y sociales del entorno. La formación del profesorado de cualquier nivel educativo consiste, pues en la actualización cultural, pedagógica y científica de los enseñantes con el fin de perfeccionar sus actividad profesional. (Enciclopedia General de Educación, Océano, p. 66)

1.2.2.1.3 Formación técnica

El docente del bachillerato técnico conoce de forma especializada el campo de su especialidad, para impartir las cátedras a los estudiantes de las especialidades de Corte – Confección y Contabilidad, además esta formación implica materias de emprendimiento pues los alumnos de este tipo de Colegios (bachilleratotécnico) al terminar sus estudios ya forman parte de la mano de obra pagada de la sociedad.

El Ministerio de Educación, ejecutó en los últimos años varios proyectos orientados a fortalecer y consolidar la educación técnica nacional, por considerarse un sector importante que aporta al desarrollo económico y social sustentable, mediante la formación de cuadros técnicos de nivel medio. Hoy, en virtud de los cambios constitucionales, que introducen una nueva visión de desarrollo de país y del nuevo marco normativo determinado por la Ley Orgánica Intercultural y el Nuevo Bachillerato Ecuatoriano, se planteó reajustar el Bachillerato Técnico, aprovechando los logros obtenidos en procesos anteriores y realizando los ajustes necesarios, sobre los cimientos que con acierto y esfuerzo se han conseguido fraguar y que se resumen en las siguientes líneas:

- Gestión institucional, a través de un modelo de Gestión de Centros basado en Estándares de Calidad Educativa, que incorpora su propia metodología de análisis y evaluación.
- Implementación del currículo por competencias del aprendizaje profesional, con 36 bachilleratos técnicos.
- Fortalecimiento de la gestión de los servicios de orientación técnica (Seguimiento a graduados, vínculos con las empresas, formación en centros de trabajo...).

- Funcionamiento de los centros de bachillerato técnico como Unidades Educativas de Producción, a través de sus emprendimientos productivos.

El Ministerio de Educación espera a mediano plazo:

- Culminar el proceso de consolidación de la educación técnica, con un proceso de reordenamiento del bachillerato técnico, que definitivamente relacione coherentemente las vocaciones productivas, y horizontes de desarrollo local con las especialidades ofertadas por los centros de bachillerato; fortaleciendo de este modo al Bachillerato Técnico como primera fase del ciclo permanente de educación y formación para toda la vida.
- Consolidar la estrategia de los Colegios de Bachillerato Técnico como Unidades Educativas de Producción, fortaleciendo su rol como agentes de desarrollo local de los territorios.
- Articular coherentemente el bachillerato técnico con la oferta tecnológica, garantizando la continuidad de los perfiles y la articulación del pensum de la formación tecnológica con la oferta académica de las universidades y/o politécnicas.
- Apoyar a la consolidación de un Sistema Nacional de Acreditación y Certificación de Cualificaciones y Competencias Laborales, que acredite de forma objetiva las competencias adquiridas tanto por los jóvenes como por los profesionales al final de cada una de sus fases formativas.
- Apoyar a la articulación de un espacio de concertación permanente nacional en el que estén representados todos los actores del sistema de educación y formación técnico profesional (educación, trabajo, sindicatos, empleadores, cámaras de la producción, universidades...), donde se concerten tanto las cualificaciones profesionales, como los procedimientos de acreditación, certificación, reconocimiento de experiencia, y se diseñen las políticas de capacitación profesional.

Fuente: (Educación para el desarrollo: <http://www.vvob.org.ec/sitio/el-programa-educacion-y-formacion-tecnica-y-profesional-eftp>)

1.2.2.2 Formación continua

“Considerar en la capacitación continua de docentes cursos de diseño, elaboración y uso de material educativo con pertinencia cultural y particularmente de producción de libros

detexto, como respuesta a las demandas de los docentes de aula y para ir formando cuadros de docentes creativos capaces de responder eficientemente a las tareas de diversificación y adaptación de cualquier tipo de material". (González, 2007, p. 235)

Los procesos de formación docente continua se presentan así, como una estrategia fundamental para trabajar activa y constantemente en la mejora de las capacidades de los y las docentes en servicio para motivar procesos de aprendizaje en los niños y las niñas que respondan a los planteamientos pedagógicos y políticos de Ministerio de Educación de Ecuador, así como a la voluntad de las familias y las comunidades de tener docentes que respeten y promuevan los saberes y conocimientos propios, a la vez que educan a los niños y las niñas con un enfoque intercultural de conocimiento y reconocimiento del otro.

Ministerio de Educación, a través del programa SIPROFE, promueve la formación continua del docente. Según el Art. 112 de la LOEI, el desarrollo profesional de los educadores del sistema educativo fiscal conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias, lo que permitirá ascensos dentro de las categorías del escalafón o la promoción de una función a otra dentro de la carrera profesional educativa.

El Sistema de Desarrollo Profesional Educativo (SíProfe) realiza diversas acciones que buscan:

- Afianzar la calidad del sistema educativo.
- Incidir directamente en la mejora del desempeño de los diversos actores de la educación.
- Mantener la relación entre la calidad del desempeño profesional y ascenso en la carrera educativa.

El programa de formación continua para docentes tiene una duración de 120 horas, apoya el mejoramiento académico y profesional de los maestros fiscales ecuatorianos, busca un profesional de la educación de excelencia, con herramientas intelectuales que potencien su pensamiento crítico y reflexivo y con estrategias que favorezcan su buen desempeño en el aula, en el contexto de diversidad cultural y en ambientes democráticos. Este programa se dirige hacia la calidad educativa y el reconocimiento profesional del

magisterio, en cumplimiento de la política 6 de Plan Decenal de Educación “Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación”, y la política “Revalorización de la profesión docente”. Servirá para desarrollar y reforzar un sistema educativo basado en méritos, en el que la profesión de maestro volverá a tener ante la ciudadanía del alto sitio que merece. (Ministerio de Educación: <http://educacion.gob.ec/siprofe/>)

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

La creciente preocupación por la formación del profesorado no supone que todo continúe igual o peor que hace algunas décadas. Los profundos procesos de cambios sociales, económicos y culturales registrados en las últimas décadas y la enorme transformación de los sistemas educativos han planteado problemas nuevos y que hay que tenerlos muy en cuenta en la formación del profesorado. En realidad, las propuestas de cambio deben integrar los resultados de las múltiples investigaciones e innovaciones educativas que se están realizando en todos los contextos educativos y sociales.

Los profesionales de la educación estamos pasando por una situación crítica de la que no podemos ni queremos desentendernos. Es más, descansamos que se aglutinen esfuerzos, propuestas de soluciones y fuentes de apoyo para llevar a la práctica las más convenientes para los/las profesionales de cada contexto educativo.

La formación del profesorado comprende todo un conjunto de procesos, a través de los cuales los profesores aprenden a aprender y a comprender, a analizar y reflexionar en su labor diaria y, sin duda, a enseñar. Es de vital importancia para una mejora del proceso educativo, que está en un continuo cambio (evolución), que nosotros como docentes tengamos la obligación profesional y social de ir adquiriendo nuevas destrezas y conocimientos que optimicen nuestro quehacer diario en el aula.

(Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, vol. 14, núm. 1, 2011, <http://www.redalyc.org/pdf/2170/217017192001.pdf>)

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

La formación docente es un proceso mediante el cual el profesional de la docencia se pone en condiciones para ejercer su profesión, siendo estas condiciones, los conocimientos y las habilidades requeridas para el proceso de aprendizaje.

Formación metodológica: Conocer las claves y los principales métodos de la didáctica con el fin de intervenir correcta y coherentemente en las aulas.

Formación tecnológica: Conocer, diseñar, elaborar y utilizar los instrumentos de trabajo, los recursos didácticos y las técnicas concretas para realizar una acción formativa.

Formación didáctica específica: Conocer los elementos didácticos que determinan y diferencian el aprendizaje de las diversas materias, temas, profesiones o puestos de trabajo.

Formación sobre la propia profesión: Estar al día sobre lo que su propio ámbito profesional requiere. Actualmente se demanda una actualización constante y completa del profesorado.

Formación Disciplinar: Además de su formación científica, deberá tener formación en el área de carácter más global e interdisciplinar.

Formación psicopedagógica: Deberá incidir entre otros aspectos en las características de los alumnos de las diferentes etapas, así como en su relación con el proceso enseñanza – aprendizaje.

(Enciclopedia General de la Educación, Océano, p. 54, 55)

Marco Legal Educativo.- Art. 313.- Tipos de formación permanente. La oferta de formación en ejercicio para los profesionales de la educación es complementaria remedial.

La formación permanente de carácter complementario se refiere a los procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento

pedagógico y académico para que provean a los docentes de conocimientos y habilidades distintas de las aprendidas en su formación inicial.

La formación permanente de carácter remedial es obligatoria y se programa para ayudar a superar las limitaciones que tuviere el docente en aspectos específicos de su desempeño profesional”.

Art. 314.- Acceso a los procesos de formación permanente complementaria. Los docentes fiscales tienen derecho a recibir formación permanente complementaria de manera gratuita, la primera vez que la reciban.

Los docentes de establecimientos fiscomisionales sin nombramiento fiscal y los de establecimientos particulares pueden acceder a los cursos de formación permanente complementaria, de conformidad con la normativa específica emitida por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

Art. 315.- Certificación de los procesos de formación. Todos los procesos de formación deben exigir el cumplimiento de un requisito mínimo de asistencia y la obtención de una nota de aprobación que evalúe el desempeño de los participantes durante y al final del programa. Los participantes que satisficieren estos requisitos recibirán una certificación de cumplimiento.

Los cursos o programas de formación son diseñados para su aplicación inmediata en el sistema educativo; por lo tanto, sus participantes deben entregar evidencias de dicha aplicación.

Fuente: (Ministerio de Educación: <http://educacion.gob.ec/documentos-legales-y-normativos/>)

1.2.2.5 Características de un buen docente

Importantes características de un docente:

- a) Ocupación: Profesionales de la educación, muy observadores de lo que ocurre en su aula para que nada les pase desapercibido y puedan atender a los alumnos en sus necesidades educativas y sociales.
- b) Paciencia: Pacientes y comprensivos, capaces de inspirar confianza al alumno y apoyarlos en lo que necesiten en su proceso de aprendizaje.
- c) Vocación: Con vocación por esta profesión, porque sólo así se implicará realmente en la tarea de educar y no se dejará llevar fácilmente por el desánimo y las dificultades propias de la labor docente.
- d) Empatía: Con la empatía que les permita saber ponerse en el lugar de sus alumnos, adaptarse a ellos, comprenderlos, entender sus problemas y las dificultades que pueden tener en su proceso de aprendizaje.
- e) Motivación: Capaces de motivar a los alumnos, de atraerlos hacia la tarea que se realiza en el aula, de provocar en ellos ganas de aprender en general e interés por la materia en particular.
- f) Actitud y Aptitud: Con aptitudes para el diálogo, saber escuchar y transmitir, así como atender a los alumnos en sus necesidades. Esto implica ser un buen comunicador, alguien que sabe comunicar y expresarse pero que también sabe escuchar.
- g) Entereza y Autoridad: Una persona con autoridad, que sea capaz de dominar cualquier situación en el aula y de mantener un equilibrio entre la autoridad necesaria para llevar una clase, el respeto por el grupo y la accesibilidad a sus alumnos, de tal forma que el comportamiento de los alumnos no sea un obstáculo para el proceso de enseñanza aprendizaje porque el docente sepa encauzarlo.

- h) Capacidad: Capacidad de planificar, evaluar y trabajar en equipo, porque el docente debe analizar y desarrollar los procesos de enseñanza que lleva a cabo y el proceso de aprendizaje de sus alumnos, organizar el trabajo del aula, así como el proceso de evaluación, siempre con el objetivo de mejorarlos.

(Enciclopedia General de la Educación, Océano, p. 46)

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza

En el ámbito docente, los términos profesión, profesionalismo, profesionalización constituyen uno de los vocablos comodín cuando hablamos de la enseñanza, y más concretamente de las personas que se dedican a la tarea de enseñar, los profesores. Como nos recuerda Montero (1996: 63) el campo semántico es amplio (profesión, profesional, profesionalización, profesionalismo, profesionalidad, etc.),... y dependiendo de su utilización-de quien los maneje, con qué finalidad, desde que perspectiva intelectual, con qué intereses- sus significados varían enormemente.

El propio concepto de profesionalización se asocia a una no resuelta tensión entre poderes y voluntades que consideran la educación más o menos técnica y más o menos moral: "...la retórica de la profesionalización de la enseñanza está basada primariamente en el conocimiento base de la enseñanza, no en la base moral (...) y esta tensión entre autonomía profesional (propia de la "segunda ola" de reforma americana, con el "empowerment" como lema) y una sobre regulación y control del profesorado, está abocando a unir profesionalización con reestructuración y control de los centros escolares."(Bolívar, 1995:17).

Otro aspecto recogido en la literatura sobre la profesionalización es su carácter de proceso dinámico, de desarrollo y evolución de una ocupación, más allá de su aceptación como rango y estatus adquirido. En este sentido nos parece muy oportuna la reflexión de Ruiz de Gaúna, (1997) cuando dice, respecto a la profesionalización docente:

....no es un evento espontáneo o un estadio de gracia en el que se halla una ocupación. Más bien, describe puntos a lo largo de un continuo, representando el grado en el que los miembros de una ocupación comparten un cuerpo común de conocimiento y utilizan

estándares compartidos de práctica en el ejercicio de ese conocimiento... (...) permitiendo que socialmente sea aceptada más como profesión que como simple oficio. (303)

Un aspecto interesante de la profesionalización, como nos recuerdan Zeichner y Noffke, (2001) tiene que ver con su relación con la investigación de los profesores. Nos advierten que si la profesión docente, en las escuelas de primaria y secundaria, quiere abandonar la infancia y hacerse adulta como profesión, los profesores necesitan asumir la responsabilidad adulta de investigar, de forma sistemática y crítica, su propia práctica.

La profesionalización de la enseñanza es la mejor estrategia de largo plazo para mejorar los resultados de la educación y al mismo tiempo, las condiciones de trabajo de los profesores.

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

La capacitación que recibirán los profesores será en base a sus necesidades. Esto se determinará después de que el Instituto Nacional de Evaluación (Ineval) les tome una prueba.

Según los resultados, Ministerio de Educación a través del programa SIPROFE, se le asignará un programa de capacitación. Los módulos que reciban los maestros serán secuenciales, es decir, si no completan uno, no pueden continuar al siguiente. Pero, en caso de que en las pruebas hayan aprobado un área de conocimiento, podrán acreditar el nivel sin tener que recibirlo.

La Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo del Ministerio de Educación, con su programa Sistema Integral de Desarrollo Profesional para Educadores –SÍPROFE–, busca mejorar y potencializar la educación del país, por medio de acciones estratégicas para la coordinación y articulación de diversos actores, así como para el cumplimiento de objetivos comunes.

De acuerdo con esto, SÍPROFE trabaja por la formación continua de docentes y directivos de las instituciones educativas del país. Desde 2008, el SíProfe organiza, en convenio con

universidades y desde 2011 también con institutos pedagógicos, cursos de formación continua sobre temas que las pruebas SER han señalado como debilidad.

Los cursos tienen estas características:

A nivel de los instructores que proponen las universidades e institutos pedagógicos:

- Se preseleccionan los candidatos a instructores por medio de pruebas.
- Se los forma en cursos con igual número de horas al que impartirán a docentes y directivos.
- Se certifica sólo a los instructores que aprueben el curso.
- A nivel de los docentes que toman los cursos:
- Requerimos que apliquen en su aula lo aprendido en los cursos.
- Los cursos se aprueban promediando una evaluación objetiva final y las calificaciones de trabajos hechos durante el mismo.

Estamos seguros de que esta concepción de la competencia docente y de su desarrollo contribuirá no solo a mejorar la calidad de la formación, sino también a que los profesores identifiquen mejor sus necesidades y planifiquen su desarrollo profesional a lo largo de su carrera docente. Desde un punto de vista metodológico, asumimos el carácter cognitivo, experiencial y co-constructivista del proceso de adquisición y aprendizaje de la competencia profesional del profesor de lenguas y somos conscientes de que, para que este proceso formativo sea eficaz y exitoso, es de vital importancia que las acciones de formación partan de la observación y reflexión sobre la propia práctica docente y la de otros colegas, den cabida al potencial formativo que encierra la interacción con los compañeros y formadores, estén basadas en la acción y ofrezcan oportunidades para experimentar e incorporar nuevas prácticas.

Fuente: (Ministerio de Educación: <http://sime.educacion.gob.ec>)

1.2.3 Análisis de la tarea educativa

1.2.3.1 La función de gestor educativo

Según Mark Moore (2002), de la Escuela Kennedy de Gobierno de la Universidad de Harvard, el directivo es *“un creador de valor público”*, es decir, tiene la capacidad de ofrecer un servicio de calidad a los ciudadanos para mejorar sus condiciones de vida e incidir en el desarrollo local, regional o nacional. En el caso del sector educativo, la creación de valor público se evidencia en la prestación de un servicio educativo de calidad, que contribuye a la formación política, democrática y participativa de los ciudadanos para la construcción del proyecto de Nación y que responde además, a las necesidades e intereses de la comunidad educativa y del entorno.

Esta creación de valor público en el ámbito educativo implica para el gestor educativo su actuación en tres esferas de gestión interrelacionadas:

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

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

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

Según Longo (2002), la gestión política es también la capacidad del gestor para relacionar las propias responsabilidades con el marco institucional y político. Esto significa una

comprensión de las normas y de las políticas educativas y su incidencia en el diseño y liderazgo de estrategias, planes y servicios institucionales; además, implica entablar relaciones con actores institucionales y políticos para convertirlos en aliados estratégicos que coadyuvan al desarrollo de la institución u organización.

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

- Dirige la institución hacia el logro de su horizonte institucional (misión, visión, objetivos, políticas y principios).
- Realiza alianzas estratégicas que contribuyen al desarrollo institucional
- Establece sistemas de comunicación que potencian la institución en sus relaciones e interacciones.
- Organiza los recursos y el talento humano de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional.
- Propicia ambientes adecuados de trabajo que favorecen el clima organizacional para la toma de decisiones y la resolución de conflictos.
- Promueve el trabajo en equipo.
- Motiva y estimula los resultados individuales y colectivos.
- Verifica el desarrollo de los procesos y realiza retroalimentación para los ajustes o cambios requeridos.

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

1.2.3.2 La función del docente

A diferencia de lo que ocurría hace 100 años, en la sociedad actual resulta bastante fácil para las personas acceder en cada momento a la información que requieren (siempre que dispongan de las infraestructuras necesarias y tengan las adecuadas competencias digitales; en este caso: estrategias para la búsqueda, valoración y selección de información). No obstante, y también a diferencia de lo que ocurría antes, ahora la sociedad está sometida a vertiginosos cambios que plantean continuamente nuevas problemáticas, exigiendo a las personas múltiples competencias procedimentales (iniciativa, creatividad, uso de herramientas TIC, estrategias de resolución de problemas, trabajo en equipo...) para crear el conocimiento preciso que les permita afrontarlas con éxito.

Por ello, hoy en día el papel de los formadores(docentes) no es tanto "enseñar" (explicar-examinar) unos conocimientos que tendrán una vigencia limitada y estarán siempre accesibles, como ayudar a los estudiantes a "aprender a aprender" de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas que, aprovechando la inmensa información disponible y las potentes herramientas TIC, tengan en cuenta sus características (formación centrada en el alumno) y les exijan un procesamiento activo e interdisciplinario de la información para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a realizar una simple recepción pasiva-memorización de la información.

(ver:<http://www.peremarques.net/actodid.htm>).

Por otra parte, la diversidad de los estudiantes y de las situaciones educativas que pueden darse, aconseja que los formadores aprovechen los múltiples recursos disponibles(que son muchos, especialmente si se utiliza el ciberespacio) para personalizar la acción docente, y trabajen en colaboración con otros colegas (superando el tradicional aislamiento, propiciado por la misma organización de las escuelas y la distribución del tiempo y del espacio) manteniendo una actitud investigadora en las aulas, compartiendo recursos (por ejemplo a través de las webs docentes), observando y reflexionando sobre la propia acción didáctica y buscando progresivamente mejoras en las actuaciones acordes con las circunstancias (investigación-acción).

Cada vez se abre más paso su consideración como un mediador de los aprendizajes de los estudiantes, cuyos rasgos fundamentales son (Tebar, 2003):

- Es un experto que domina los contenidos, planifica (pero es flexible).
- Establece metas: perseverancia, hábitos de estudio, autoestima, metacognición; siendo su principal objetivo que el mediado construya habilidades para lograr su plena autonomía.
- Regula los aprendizajes, favorece y evalúa los progresos; su tarea principal es organizar el contexto en el que se ha de desarrollar el sujeto, facilitando su interacción con los materiales y el trabajo colaborativo.
- Fomenta el logro de aprendizajes significativos, transferibles...
- Fomenta la búsqueda de la novedad: curiosidad intelectual, originalidad. pensamiento convergente.
- Potencia el sentimiento de capacidad: autoimagen, interés por alcanzar nuevas metas.
- Enseña qué hacer, cómo, cuándo y por qué, ayuda a controlar la impulsividad.
- Comparte las experiencias de aprendizaje con los alumnos: discusión reflexiva, fomento de la empatía del grupo.
- Atiende las diferencias individuales.
- Desarrolla en los alumnos actitudes positivas: valores...

La función docente, además de la asignación académica, comprende también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional; y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo. (La Función Docente, García, pag. 10)

1.2.3.3 La función del entorno familiar

Cataldo (1991) afirma que actualmente existe un alto grado de consenso sobre tres tipos de responsabilidades principales de la familia en función socializadora:

1. La función de proporcionar protección a los niños, que impida atender a sus necesidades básicas y hace posible que los niños accedan a hábitos y valores importantes para su supervivencia y adecuación a la propia cultura.
2. La función de apoyar el desarrollo emocional de los niños, que tiene que ver con la construcción de una autoestima positiva relacionada con la motivación, valores de solidaridad, de respeto por los otros, la capacidad de inserción social, de relacionarse con los otros y de equilibrio personal.
3. La función de preparar para la escolarización, donde el énfasis está puesto en que los niños adquieran conocimientos y habilidades, especialmente en los primeros años de vida, que marcan la continuidad educativa entre el contexto familiar y el escolar.

Marco Legal Educativo. Art. 76.- Funciones. Son funciones de los Padres de Familia o Representantes legales o de los estudiantes, las siguientes:

1. Ejercer por elección de entre sus pares, la representación ante el Gobierno Escolar de cada uno de los establecimientos Públicos del Sistema Educativo Nacional;
2. Ejercer la veeduría del respeto de los derechos de los estudiantes del establecimiento
3. Ejercer la veeduría del cumplimiento de las políticas educativas públicas;
4. Fomentar la participación de la comunidad educativa en las actividades del establecimiento;
5. Colaborar con las autoridades y personal docente del establecimiento en el desarrollo de las actividades educativas;
6. Participar en las comisiones designadas por los directivos del establecimiento; y,
7. Las demás funciones establecidas en el Código de Convivencia del establecimiento.

1.2.3.4 La función del estudiante

La función del estudiante asume entre las siguientes funciones y deberes:

- a) Participar puntualmente en el proceso de formación.
- b) Asistir puntualmente a las clases y a los diversos actos cívicos, culturales, deportivos y sociales organizados por el curso o el establecimiento.
- c) Guardar la debida consideración y respeto a los superiores, profesores y compañeros, dentro y fuera del establecimiento.
- d) Participar, bajo la dirección de los profesores designados para el efecto, en actividades estudiantiles de carácter cultural, social, deportivo, defensa del medio ambiente y educación para la salud, utilizando sus aptitudes y capacidades especiales.
- e) Rendir las pruebas de evaluación con honestidad y con sujeción al horario determinado por las autoridades.
- f) Observar en todos sus actos, dentro del plantel y fuera de él un comportamiento correcto.
- g) Cuidar su buena presencia con el vestido e higiene personal.
- h) Velar por el prestigio y el buen nombre del establecimiento.
- i) Contribuir con la buena conservación del edificio, anexos, muebles, material didáctico y más pertenencia del establecimiento.
- j) Permanecer en el establecimiento durante toda la jornada de trabajo.
- k) Cumplir las disposiciones determinadas en la ley y los reglamentos y las impartidas por las autoridades del establecimiento.

Todo estudiante tiene una fuerte responsabilidad social, una obligación con la sociedad, recibe de ella una educación que después utilizará para ayudar a mejorarla y ofrecerle mejores servicios.

1.2.3.5 Como enseñar y como aprender

Es necesario pensar en las necesidades sociales e individuales y tener en claro el sujeto o persona que recibimos en nuestras instituciones. Hablando en sentido estricto y refiriéndonos específicamente al nivel de bachillerato decimos que: visualizamos al adolescente como "una persona en crecimiento y en una etapa de formación, lo que implica ser sujeto con la ayuda de otras personas"; se involucra en un proceso de perfeccionamiento y educación permanente.

“...Enseñar a estudiar y enseñar a aprender siguen siendo reclamos cruciales en el mundo de la información. La labor profesional está llamada a ser cada vez más tutorial, en el mejor sentido de la expresión; es el profesor como mentor de los caminos del saber y muy especialmente del corazón, del mejoramiento humano de la contribución a ser mejores personas. Ninguna tecnología podrá sustituir nunca esa función que demanda saber orientarse en el complejo universo del ser humano” (Pendás, 2002).

En estas condiciones la labor de los docentes debe centrarse en la utilización de adecuadas estrategias para enseñar a los estudiantes a aprender y lograr de esta manera que la educación se convierta en verdadera promotora del desarrollo, que conduzca al educando más allá de los niveles alcanzados en un momento determinado de su vida, propicie la realización de aprendizajes que superen las metas ya logradas y forme las competencias integradas que requieren los profesionales en la sociedad actual.

Un profesional de la educación debe manejar el soporte de conocimientos que son básicos para el desempeño de la función de enseñar y aprender. Al mismo tiempo debe ser capaz de tomar decisiones autónomas, con independencia, libertad y responsabilidad; tolerar opiniones y modos de actuar diferentes, valorar las inquietudes y los esfuerzos de cambio, generar experiencias de aprendizajes significativos y creadores, respetar la sensibilidad e individualidad evitando imponer ideas o formas de pensamiento.

"...comprender los procesos comunicacionales, sociales, tecnológicos y ecológicos; pensar estratégicamente, planificar y responder creativamente a demandas cambiantes; identificar, definir, y resolver problemas al mismo tiempo que formular alternativas, soluciones y evaluar resultados; comprender la información; dominar las habilidades requeridas para la conducción, el trabajo en equipo y la acción colectiva; organizar y planificar la propia formación permanente y sostener una predisposición para adaptarse a los cambios continuos..." (Conferencia Mundial de Educación para todos Organizada por la Unesco y Unicef -Jomtien, Tailandia marzo de 1990-)

1.3 Cursos de formación

1.3.1 Definición e importancia en la capacitación del docente

La capacitación es un proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de los objetivos definidos.

La formación, capacitación, actualización y perfeccionamiento de los educadores en servicio debe contribuir de manera sustancial al mejoramiento de la calidad de la educación y a su desarrollo y crecimiento profesional, y estará dirigida especialmente a su profesionalización y especialización para lograr un mejor desempeño, mediante la actualización de conocimientos relacionados con su formación profesional, así como la adquisición de nuevas técnicas y medios que signifiquen un mejor cumplimiento de sus funciones. (LOEI en su artículo 10, literal “a”).

Importancia: Las demandas actuales de capacitación docente son vastas y trascendentes y deben ser atendidas con oportunidad y solvencia, si queremos realmente mejorar la educación. No es suficiente que un docente haya concluido satisfactoriamente su formación en una universidad o instituto tecnológico, es necesario que se actualice permanentemente y participe en programas de capacitación que le permita mantenerse al día en los enfoques educativos, metodologías y didácticas, como también en los avances de la ciencia y tecnología en diferentes campos relacionados con la educación.

En la Legislación Educativa ecuatoriano, la capacitación y el desarrollo profesional promueve la formación continua del docente a través del Sistema de Desarrollo Profesional Educativo (SíProfe). Según el Art. 112 de la LOEI, el desarrollo profesional de los educadores del sistema educativo fiscal conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias, lo que permitirá ascensos dentro de las categorías del escalafón o la promoción de una función a otra dentro de la carrera profesional educativa.

1.3.2 Ventajas e inconvenientes

Para todo hay que estudiar, por lo que elegir y concretar la realización de un curso de formación profesional puede ser una decisión importante para alcanzar objetivos de superación personal y profesional, señalan los docentes de la institución investigada.

Acceder a un curso de formación profesional moviliza la energía para aportar creatividad a la resolución de dificultades presentes y desafía a construir un futuro digno. Hay que elegir cuidadosamente el centro de capacitación si se quiere una salida laboral o perfeccionar los conocimientos, sea para acudir a clases presenciales, semi-presencial, modalidad a distancia o virtual/por internet.

En la investigación realizada, el 42,5% de los docentes encuestados señalaron que necesitan recibir el curso de formación en la modalidad de semi-presencial, en el cuadro podemos ver las siguientes ventajas e inconvenientes que se puede presentar:

Modalidad Semi-presencial

	VENTAJAS	INCONVENIENTES
PARTICIPANTE	<ul style="list-style-type: none">▪ Apertura▪ Flexibilidad de horario▪ Eficacia▪ Formación y atención permanente▪ Economía	<ul style="list-style-type: none">▪ Aprensión a las herramientas informáticas, reticencia a utilizar las nuevas tecnologías.▪ Tiempo insuficiente para realizar consultas.▪ No siempre establece contacto directo con el formador.▪ Usar plataforma online el resto del curso.
INSTITUCION	<ul style="list-style-type: none">▪ Formación masiva▪ Flexibilidad de horario▪ Ahorro de los costes relacionados con cursos presenciales▪ Ajustar los cursos en función de las competencias▪ Materiales de formación actualizados	<ul style="list-style-type: none">▪ No tiene control sobre la motivación de los participantes.▪ Inversión en material informático y software

FORMADOR	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Requisitos previos para evaluar a los alumnos ▪ Formación sobre herramientas interactivas para el participante 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Limitaciones para alcanzar el objetivo de socialización ▪ No se establece contacto directo con el participante.
----------	---	--

1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos

Diseño: El diseño formativo es el proceso de concepción y de estructuración de los elementos que integrarán y harán posible un programa formativo. Este programa puede tener finalidades y magnitudes muy distintas: un curso, una asignatura, un material didáctico, una actividad de aprendizaje, etc.

Cualquier secuencia formativa requiere una conceptualización y un diseño.

Las líneas generales que se deben seguir para diseñar cualquiera de estas secuencias son similares: reconocer las necesidades, definir los objetivos, seleccionar y organizar los contenidos, elaborar las actividades, planificar la evaluación.

Planificación: La planificación de los procesos formativos tiene que ser una condición previa a la oferta de programas formativos y un derecho de los usuarios de estos servicios.

El usuario, el estudiante, cuando se incorpora a un programa de formación para una finalidad específica, tiene que poder saber qué le aportara la inversión del tiempo y de esfuerzos en el seguimiento de un programa formativo.

Tradicionalmente, la formación se ha basado en el reconocimiento del saber y de la calidad de las personas que ejercen de formador y el supuesto que saber se transmite a los discípulos. Esta creencia considera que el formador es una fuente de conocimientos y que el estudiante es el receptor del saber que emite esta fuente.

Actualmente, según la concepción moderna del aprendizaje y de la formación y en un mundo en que las fuentes del conocimiento pueden ser múltiples, se tienen que garantizar algo más, como por ejemplo:

- Que los usuarios consigan lo que se ha previsto al finalizar el programa formativo.
- Que los objetivos de formación son útiles e interesantes para los receptores (no sólo desde el punto de vista de la utilidad, sino también desde el punto de vista de pasarlo bien y de enriquecimiento personal).
- Que el usuario pueda prever el tiempo y el trabajo que le representará seguir el programa de formación.
- Que la metodología y los recursos que se utilizaran son los adecuados.
- El usuario debe estar informado de qué, cómo, y cuándo se pretende que aprenda a través de un determinado curso o un material de aprendizaje.

Recursos: Los recursos para el desarrollo de actividades son tanto personales como materiales y financieros.

Serán necesarios recursos personales, por ejemplo, si la actividad implica trabajar sobre un caso que se tiene que desarrollar, si hay que realizar una ilustración específica para la actividad, si la actividad comporta elementos interactivos. En definitiva, la mayor parte de las actividades más desarrolladas requiere la dedicación e intervención de un número de personas importante.

Los recursos materiales pueden ser necesarios si tenemos que utilizar textos o gráficos para el desarrollo de las actividades. En el caso de los materiales multimedia todas las actividades que impliquen la inclusión de elementos de vídeo y audio pueden tener un costo importante.

Evaluación: La evaluación de los aprendizajes es el proceso mediante el cual valoramos los resultados conseguidos durante un proceso de formación. Esta valoración se lleva a cabo, fundamentalmente, comparando los aprendizajes con los objetivos de formación.

La evaluación se justifica porque el usuario tiene que mantener un cierto grado de control y autonomía sobre el proceso de formación, mediante la valoración de los avances que hace y de las dificultades que hace.

1.3.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia.

“El/a docente es el actor principal en el proceso de mejoramiento de la calidad educativa, pues es el nexo en los procesos de aprendizaje de los alumnos y las modificaciones en la organización institucional. Las reformas educativas se traducen en las escuelas y llegan al aula por medio del docente” (Bazdresch, Miguel, Las competencias en la Formación de Docentes, México, p. 13)

La formación del docente en el siglo XXI es un reto producto de la volatilidad de los nuevos desafíos y desarrollos que se experimentan en el mundo científico tecnológico. Es por eso que la capacitación de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una forma estratégica que el docente de estos tiempos debe asumir como herramienta fundamental para absorber los cambios y transformaciones que se experimenta en el área educativa.

La tarea del profesor es tan compleja que exige el dominio de unas estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica. Por eso, el proceso de aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar de ella.

Es importante que los docentes que trabajan en las instituciones educativas en el siglo XXI, realicen una juiciosa reflexión acerca de si sus capacidades pueden o no responder a las expectativas de las demandas de un sector heterogéneo y crítico, que requiere de respuestas para describir y explicar la complejidad de esta nueva sociedad donde lo constante es el cambio.

Ante esta nueva realidad se hace necesaria una nueva reconfiguración del rol del docente, su nueva contextualización debe emerger de una nueva visión filosófica y a su vez debe estar articulado al progreso de los estudiantes.

Siendo así, la educación es la herramienta más importante para el individuo para que este pueda desenvolverse dentro de la sociedad y pueda realizarse como persona ya que esta es la que regirá su vida y lo que haga a lo largo de la misma, por lo tanto los profesores tienen el deber de brindarles a sus alumnos una educación de calidad y que día con día esta sirva en el desenvolvimiento diario de los educandos.

CAPITULO II: METODOLOGÍA

2.1 Contexto

La fábrica textil "La Internacional" transformara sus instalaciones que constituían galpones, patios, sótanos, en un establecimiento educativo cuyo nombre ostenta con dignidad y gallardía de Colegio Femenino Quito, situado en el corazón de los barrios del sur de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha.

Se avivan los recuerdos y en el trajinar del tiempo surgen en camino hombres de cultura y de civismo e inicia el año lectivo en octubre de 1969, con doce paralelos del primer curso de ciclo básico, quienes además reciben opciones prácticas de artesanía y manualidades femeninas, constituyéndose en adosamiento de experimentación. En el segundo año lectivo la institución cuenta con su primera Vicerrectora, Dra. Gladys Maldonado Coello, quien con su capacidad y entrega se constituye en un apoyo fundamental para el crecimiento de la institución.

El fervor creciente de la comunidad educativa es tan grande que durante los seis primeros meses la gran mayoría del personal docente no recibe remuneraciones. Hasta que por fin, de acuerdo a las disposiciones legales de la época y mediante la resolución ministerial empiezan a percibir su remuneración.

Con N° 1151 del 21 de marzo de 1979, según acuerdo ministerial es cuando toma el nombre del Colegio Técnico Humanístico Experimental "Quito", hasta la actualidad, sin embargo el Ministerio de Educación tiene planteado cambiar el razón social del establecimiento. (Archivo institucional)

El COLEGIO TÉCNICO HUMANÍSTICO EXPERIMENTAL "QUITO", está ubicado en la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, cantón Quito, parroquia Eloy Alfaro, sector Chimbacalle. La institución educativa ofrece, la Educación General Básica (EGB), Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico (BGU), próximamente Bachillerato Internacional (IB en proyecto a corto plazo); la modalidad de estudio que ofrece; es presencial, en las siguientes secciones: horario matutino y vespertino.

"Declaración de la Dirección: La Dra. Sonia Vacas Armas, en calidad de Rectora del Colegio Técnico Humanístico Experimental "Quito", se compromete a desarrollar y

consolidar en el mencionado colegio, una consiste cultura de calidad, mediante la planificación e implementación del Sistema de Gestión de Calidad bajo la Norma ISO 9001:2008, encaminando a alcanzar la mejora continua del servicio educativo que ofrece la Institución a la sociedad.” (Archivo documentos legales del CTHEQ.)

Actualmente, según la planificación general de la implementación de los niveles desconcentrados 2013, en el Nuevo Modelo de Gestión Educativa el Colegio Técnico Humanístico Experimental “Quito”, creado con Acuerdo Ministerial 055-12, pertenece a Zona 9, Distrito Quito, Circuito N° 6. Información actualizada el 29 de marzo 2013.

Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador

Misión: Formar bachilleres líderes, gestoras de su proyecto de vida y la transformación personal, familiar y social, mediante una educación humanística, científica y moderna, basada en el desarrollo del ser humano, la práctica de valores, la capacidad emprendedora y los principios de la educación competencial.

Visión: Es una institución educativa líder en el país, con certificación de calidad, que logra la excelencia educativa, mediante la aplicación de Modelos Pedagógicos de impacto, acordes con las exigencias del contexto social y natural, sobre la base del empoderamiento de los actores institucionales.

Tipo de Institución

Tabla N° 1

ITEMS	f	%
Fiscal	40	100
Particular		
Fisco-misional		
Municipal		
TOTAL	40	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio T. Experimental Humanístico "Quito"



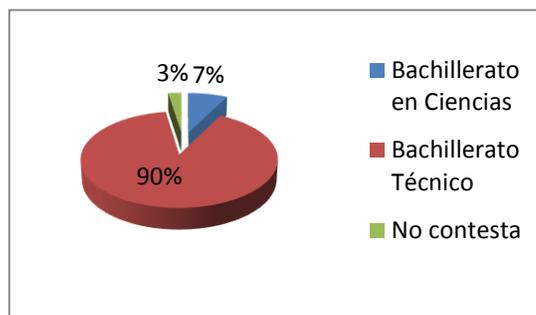
En la tabla N°1 podemos observar que el 100% de los docentes encuestados, manifestaron que la institución educativa donde laboran es una institución fiscal, debido a que el Gobierno Nacional, es quien proporciona la planta física, al personal docente y los materiales didácticos a través del Ministerio de Educación. Cabe señalar que es uno de las instituciones calificadas para el Bachillerato Internacional (BI)

Tipo de bachillerato que ofrece

Tabla N° 2

ITEMS	f	%
Bachillerato en Ciencias	3	7,5
Bachillerato Técnico	36	90
No contesta	1	2,5
TOTAL	40	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio T. Experimental Humanístico "Quito"



Los datos que se observan en la tabla N° 2, nos indican que actualmente la institución ofrece tanto el Bachillerato en Ciencias como el Bachillerato Técnico, según la encuesta aplicada a los docentes, el 7,5% de los docentes manifestaron que imparten las clases al Bachillerato en Ciencias y el 36% de los docentes indicaron que pertenecen al Bachillerato Técnico, como se puede observar en el gráfico.

El objetivo del Bachillerato Técnico, es preparar profesionales de nivel medio de acuerdo con los requerimientos del desarrollo del país; ofreciendo una formación humanística, científica y tecnológica que habilita al estudiante para que continúe los estudios superiores o para que pueda desenvolverse eficientemente en los campos individual, social y profesional, que al terminar sus estudios ya podrá formar parte de la mano de obra pagada de la sociedad.

Bachillerato Técnico

Tabla N° 3

ITEMS	f	%
Aplicación de proyectos de construcción		
Instalación, equipos y maquinas eléctricas		
Electrónica de consumo		
Industria de la confección	40	100
Mecanizado y construcciones metálicas		
Chapistería y pintura		
Electromecánica		
Fabricación y montaje de muebles		
Meca trónica		
Mecánica de Aviación		
Calzado y marroquinería		
TOTAL	40	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio T. Experimental Humanístico "Quito"

En la tabla N° 3, según la encuesta realizada sobre la temática del Bachillerato Técnico, de las doce alternativas a escoger el 100% de los docentes encuestados, eligieron la Industria de la Confección, proporcionando una respuesta categórica indicando que los bachilleres de esta especialidad egresan con un conocimiento sólido, quienes pueden optar por los estudios superiores o formar parte de la mano obra si así lo requieren, concluyeron los docentes.

Bachillerato Técnico de Comercio, Administración y Servicio

Tabla N° 4

ITEMS	f	%
Comercialización y ventas		
Comercio exterior		
Contabilidad	40	100
Administración de sistemas		
Restaurant y Bar		
Agencia de Viajes		
Informática y comercialización turística		
Aplicaciones Informáticas		
Organización y gestión de la secretaria		
TOTAL	40	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio T. Experimental Humanístico "Quito"

En esta tabla N° 4, podemos observar en cuanto al Bachillerato Técnico de Comercio, Administración y Servicios, la institución educativa ofrece la especialización de Contabilidad afirmaron el 100% de los docentes encuestados. Los bachilleres de esta especialidad también egresan con los conocimientos sólidos en su campo, preparados para continuar con los estudios superiores o para el trabajo.

Finalmente, cabe indicar que el Colegio Técnico Humanístico Experimental “Quito”, ofrece los bachilleratos en Ciencias con especialidad en Químico Biólogo, Físico Matemático.

2.2 Participantes

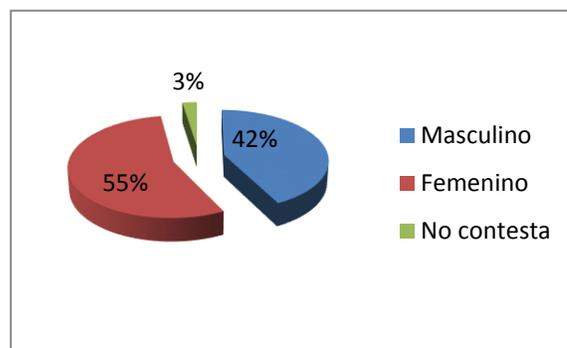
La población de los docentes de Bachillerato con la que cuenta el Colegio Técnico Humanístico Experimental “Quito”, es bastante estructurada y organizada de acuerdo a las necesidades de cada sección; Autoridades, Directivos, Personal administrativo, Personal docente (EBU, BGU, Bachillerato en Ciencias y Técnico/ horario matutino y vespertino) y el personal de servicio (Dpto. Médico/Odontológico, Dpto. Psicológico, Bibliotecario y Personal de limpieza). Pero, nuestro interés fue investigar a los docentes de bachillerato Técnico; es así, que se solicitó mediante una carta de solicitud al Señor Rector del Centro Educativo, a los 40 docentes entre Bachillerato Técnico y Ciencias para aplicar la encuesta de manera aleatoria para conocer sus necesidades de formación, a continuación conoceremos la información general de los docentes investigados.

Género

Tabla N° 5

ITEMS	f	%
Masculino	17	42,5
Femenino	22	55
No contesta	1	2,5
TOTAL	40	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio T. Experimental Humanístico "Quito"



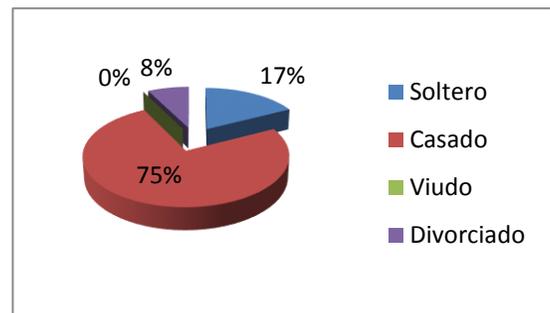
En la tabla N° 5, podemos observar la información sobre género de los docentes encuestados quienes manifestaron que el 55% pertenecen al género femenino, esto nos

demuestra que no solamente son profesionales, sino también cumplen con varios roles en la sociedad, como ser madre, empresaria, líder, guía espiritual, etc.; y el 17% pertenece al género masculino, una menor población, esta encuesta fue realizado aleatoriamente.

Estado Civil

Tabla N° 6

ITEMS	f	%
Soltero	7	17,5
Casado	30	75
Viudo	0	0
Divorciado	3	7,5
TOTAL	40	100



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio T. Experimental Humanístico "Quito"

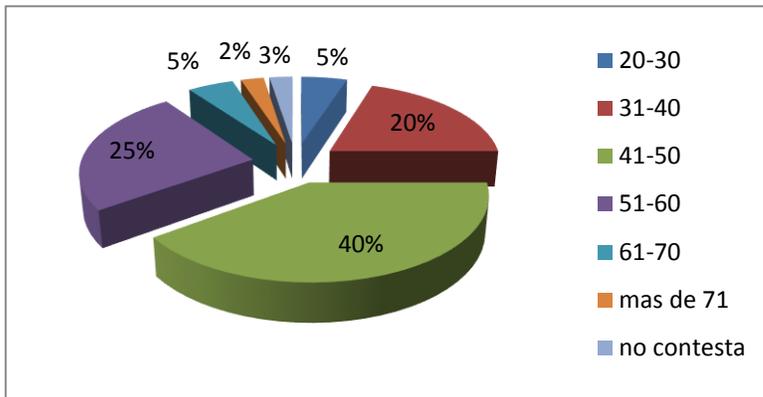
El estado civil es la situación en la que se encuentra una persona según sus circunstancias y la legislación y a la que el ordenamiento concede ciertos efectos jurídicos. Existen distintos criterios para clasificar los estados civiles: por el matrimonio, el estado de soltero, casado, viudo o divorciado. Es así que, en la tabla N° 6, podemos apreciar los siguientes datos del estado civil de los docentes encuestados el 75% manifestaron estar casados, el otro 17% indicaron que son solteros y finalmente el 8% afirmaron estar divorciados.

Edad

Tabla N° 7

ITEMS	f	%
20-30	2	5
31-40	8	20
41-50	16	40
51-60	10	25
61-70	2	5
más de 71	1	2,5
no contesta	1	2,5
TOTAL	40	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio T. Experimental Humanístico "Quito"

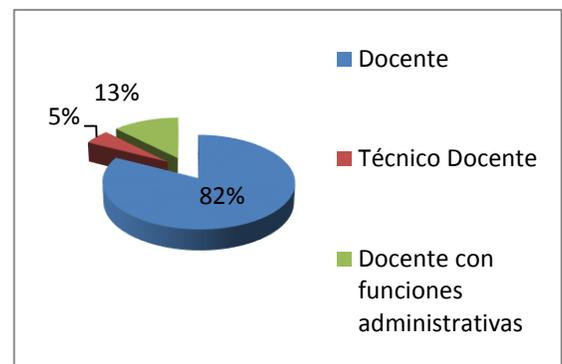


La Edad, con origen en el latín *aetas*, es un vocablo que permite hacer mención al tiempo que ha transcurrido desde el nacimiento de un ser vivo. Es así, que en la tabla N° 7, podemos observar diferentes escalas de la edad de los docentes; el 40% afirma tener entre 41 a 50 años de edad; el otro 25% manifiesta tener entre 51 a 60 años; el otro 20% entre 31 a 40; el otro 5% aseguran tener 61 a 70 y por último el 5% indica tener entre 20 a 30 años de edad. Estos datos nos dieron una idea que la experiencia que poseen algunos docentes de este Colegio es empírica, quienes han entregado su vida a la enseñanza durante todo este tiempo, pero con los avances científicos y tecnológicos, los docentes en general buscan adquirir nuevos conocimientos para estar a la vanguardia y nuevos retos de la educación.

Cargo que desempeña

Tabla N° 8

ITEMS	f	%
Docente	33	82,5
Técnico Docente	2	5
Docente con funciones administrativas	5	12,5
TOTAL	40	100



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio T. Experimental Humanístico "Quito"

La tabla N° 8, nos indica los datos del cargo que desempeña el personal docente, siendo así el 82,5% de los docentes encuestados manifestaron que el cargo que desempeña es

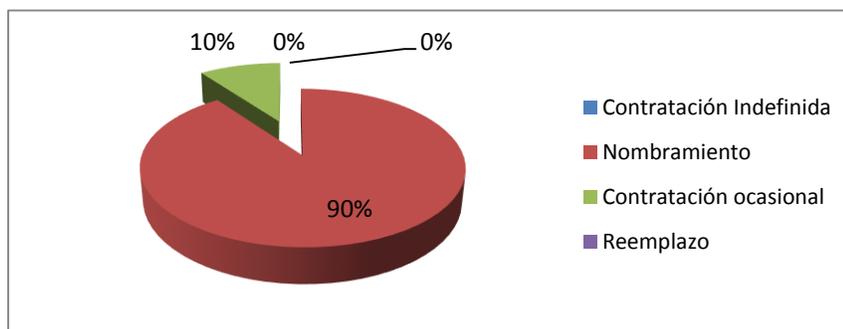
como Docente, el otro 13% afirmaron que realizan funciones tanto de docentes como las funciones administrativas, y por último el 5% dice ser Técnico docente, en conclusión cual fuere el cargo que desempeñen sus funciones, tareas y actividades es: impartir conocimientos teóricos-prácticos, planificando, ejecutando y evaluando el proceso de enseñanza-aprendizaje en el alumno, tomando en consideración el diseño curricular nacional y las necesidades e intereses de los alumnos, a fin de lograr el desarrollo de sus conocimientos y destrezas.

Tipo de relación laboral

Tabla N° 9

ITEMS	f	%
Contratación Indefinida	0	0
Nombramiento	36	90
Contratación ocasional	4	10
Reemplazo	0	0
TOTAL	40	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio T. Experimental Humanístico "Quito"



El Art. 225 de la Constitución establece o determinan qué instituciones forman parte del Estado Ecuatoriano, esta delimitación de cuáles son las instituciones del Estado, también nos permiten establecer, que las personas que laboran en dicha entidades, dependiendo del trabajo que realizan, estarán sujeta a marco legal, que va amparar sus relaciones laborales con la institución pública.

Hay que tener presente, que las relaciones que surjan entre – llámense -funcionario, trabajadores o servidores públicos, y la institución pública representado la máxima autoridad nominadora, va a depender, de tipo de relación contractual, que haya surgido a

través de un contrato de trabajo, nombramiento o contrato de servicio ocasional según Ley Orgánica de Servidores Públicos (LOSEP).

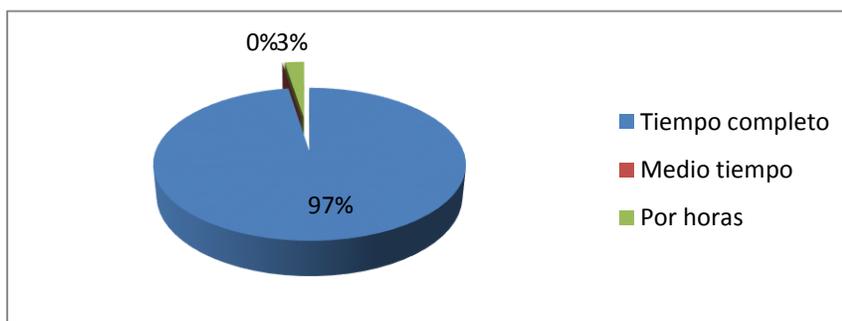
Es así que podemos observar en la tabla N° 9, el tipo de relación laboral que mantienen los docentes en esta institución de la siguiente manera: el 90% cuentan con el nombramiento y el 4% se encuentran laborando con contratación ocasional, si este grupo quisieran obtener el nombramiento, tiene que basarse al marco legal propuesta en 2007 por el Ministerio de Educación que instauró por primera vez una normativa de ingreso al magisterio, la cual establece que los aspirantes a un nombramiento deben aprobar pruebas nacionales estandarizadas. Antes de ser considerados candidatos elegibles para ingresar al magisterio, los docentes deben haber aprobado tres pruebas de oposición. Dos de ellas son generales: Habilidades Lingüísticas y Conocimientos en Pedagogía. La tercera, Conocimientos Específicos, está relacionada con la especialidad del concurso en el que se quiera participar.

Tiempo de dedicación

Tabla N° 10

ITEMS	f	%
Tiempo completo	39	97,5
Medio tiempo	0	0
Por horas	1	2,5
TOTAL	40	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio T. Experimental Humanístico "Quito"



Todos los docentes deberán cumplir con una jornada semanal de cuarenta (40) horas, estas incluyen (30) horas pedagógicas y el resto para cumplir con las 40 horas, está dedicado a la labor educativa fuera de clase, tal como lo indica el Art. 117 del Reglamento General de LOEI.

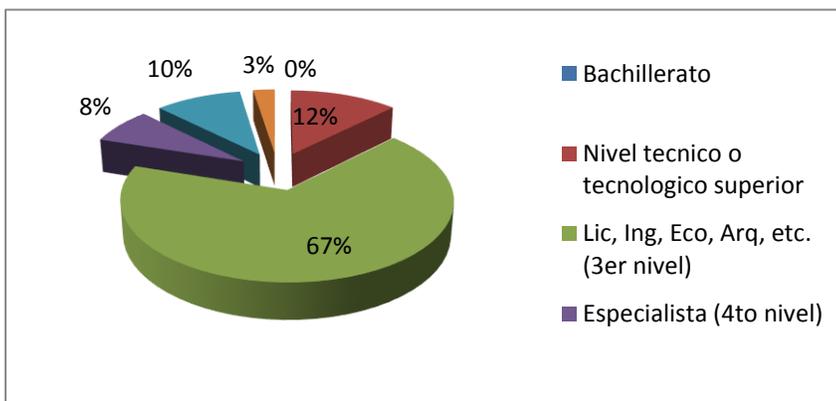
En la tabla N° 10, podemos observar los siguientes datos obtenidos el 97,5% de los docentes encuestados manifestaron que laboran el tiempo completo, las 8 horas laborables de lunes a viernes, según el cronograma y actividades planificadas por la institución a través del Ministerio de Educación. Tan solo el 2,5%, trabaja por horas en calidad de reemplazo.

Señale el nivel más alto de formación académica que posee

Tabla N° 11

ITEMS	f	%
Bachillerato	0	0
Nivel tecnico o tecnologico superior	5	12,5
Lic, Ing, Eco, Arq, etc. (3er nivel)	27	67,5
Especialista (4to nivel)	3	7,5
Maestría (4to nivel)	4	10
PHD (5TO NIVEL)	1	2,5
TOTAL	40	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio T. Experimental Humanístico "Quito"



A continuación en la tabla N° 11, podemos observar que el 65% de los docentes encuestados manifestaron que su formación académica es Tercer Nivel en educación, el otro 12%, indicaron poseer Tecnológico Superior en otras especialidades que no es referente a la educación. El 10%, afirmaron poseer Maestría en Educación, el 8% posee una especialización y finalmente el 3% manifestaron poseer Doctorado en Educación (PHD) de 4to nivel, quienes con su línea de investigación han propuesto algunos proyectos en pedagogía educativa y psicopedagogía dentro de la institución. Esto nos deduce que existe un nivel medio-alto en formación docente, no cabe duda, la preparación constante de los docentes que laboran en esta institución.

La Ley Orgánica de Educación Superior -LOES- que está vigente en el país desde el 12 de octubre del 2010, establece los niveles de formación de la educación superior que a continuación se detalla:

Nivel técnico o tecnológico superior, orientado al desarrollo de las habilidades y destrezas que permitan al estudiante potenciar el saber hacer. Corresponden a éste los títulos profesionales de técnico o tecnólogo superior, que otorguen los institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y los conservatorios superiores.

Tercer nivel, de grado, orientado a la formación básica en una disciplina o a la capacitación para el ejercicio de una profesión. Corresponden a este nivel los grados académicos de licenciado y los títulos profesionales universitarios o politécnicos, y sus equivalentes.

Cuarto nivel, de postgrado, está orientado al entrenamiento profesional avanzado o a la especialización científica y de investigación. Corresponden al cuarto nivel el título profesional de especialista; y los grados académicos de maestría, PhD o su equivalente.

2.3 Diseño y métodos de investigación

2.3.1 Diseño de la investigación

Para el desarrollo de este trabajo se aplicaron los métodos exploratorio- descriptivo y analítico con los cuales se detalló y profundizó en los objetivos de la investigación dentro de la institución educativa.

Es **exploratorio**, porque para indagar las necesidades formativas de los docentes, fue necesario presentar una carta de solicitud al señor Rector de la institución para que nos autorice la aplicación de las encuestas a los docentes del bachillerato para nuestro objeto de estudio, se realizó la encuesta a través de los cuestionarios elaborados por la UTPL, también se realizó la entrevista para conocer más de cerca las opiniones de los docentes, con el fin de obtener datos relevantes de esta investigación y proponer el curso de formación.

Es **descriptivo**, puesto que se realizó una descripción detallada de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario a los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Experimental Humanístico de Quito.

Es **Analítico**, mediante las tablas estadísticas se analizó los resultados de todos los datos recolectados en la investigación, esto nos llevó a determinar la importancia de cada una de las necesidades de los docentes para su formación continua.

El método que se utilizó para la elaboración de esta investigación, fue el método analítico, la cual nos ayudó a realizar un estudio de opiniones y sucesos en forma histórica dentro del proceso de elaboración y desarrollo de los diferentes tipos. Es importante recalcar que las fuentes históricas de la investigación se recolectaron de los repositorios de la institución analizada.

2.3.2 Métodos de investigación

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

Analítico-Sintético.- Se tomó en cuenta el método analítico-sintético para descomponer el todo de la parte teórica y de la parte investigativa y luego reconstruirlo mediante el análisis - síntesis de los temas apegados a nuestro tema de investigación “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Humanístico Experimental Quito”.

Inductivo – Deductivo.- Este método fue aplicado al momento de procesar los resultados y la información de las encuestas a través de datos estadísticos. La hipótesis fue determinar las necesidades de formación en los que el docente presenta

insuficiente/carencia o considera importante realizar cursos formativos, los resultados nos deduce que necesitan perfeccionarse en las nuevas tecnologías aplicadas a la educación.

Hermenéutico.- Este método se utilizó en la elaboración del marco teórico de esta investigación, además para procesar las fuentes bibliográficas consultadas. También se dio aplicación en los análisis y discusión de los resultados en las encuestas luego de la elaboración de las tablas estadísticas que más adelante se podrá observar.

Estadístico.- Para este presente trabajo investigativo, se utilizó el manejo de los datos cuantitativos y cualitativos con el propósito de comprobar la realidad, de una o varias consecuencias verificables deducidas de la hipótesis general de la investigación. Para ello se realizó, la recolección de datos mediante las encuestas aplicadas aleatoriamente a los docentes del Colegio Técnico Humanístico Experimental “Quito”., gracias a su colaboración de estos datos, luego se procedió con el cómputo de la información, lo cual fue sometido a revisión, clasificación y cómputo numérico en la base de datos en Excel, posteriormente se elaboraron las tablas para determinar los porcentajes (cuantitativos) y finalmente se realizó el análisis (cualitativos) mediante el uso de las tablas y gráficas para comparar, analizar y resumir los resultados obtenidos durante esta investigación.

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1 Técnicas de investigación

Las técnicas que se utilizaron para este trabajo de investigación, fueron las siguientes: las encuestas, la entrevista y la observación directa, las mismas que me permitió recopilar la información más concreta para definir la propuesta de las necesidades de formación de los docentes.

Encuestas: Dentro de este proceso de investigación, las encuestas se realizaron de manera estructurada a través de la Universidad Técnica Particular de Loja, con fines específicos a cada uno de los docentes involucrados en esta recopilación de datos.

En primera instancia se estableció un cronograma en el cual de manera organizada y minimizando en lo posible la interrupción de actividades normales de la institución se

procedió a encuestar aleatoriamente a los docentes de bachillerato. El objetivo principal de esta investigación fue determinar las necesidades de formación para conocer más de cerca sus fortalezas y debilidades, y con el resultado obtenido proponer un curso de formación. Las encuestas fueron realizadas de manera independiente, cada docente de manera cordial y mostrando la mayor actitud de colaboración estuvo dispuesto sin vacilación a contestar todo el cuestionario de preguntas, aunque objetaron que son demasiadas preguntas pero a la final colaboraron.

Entrevista: En este tipo de recopilación de información, las entrevistas tienen como objetivo interactuar de manera más cercana con cada uno de los entrevistados y conocer de primera mano sus perspectivas - opiniones sobre las necesidades de formación en diferentes temáticas, pero la mayoría de los docentes entrevistados coincidieron que hace falta perfeccionarse en los TICs. Por razones como falta de tiempo, cupos limitados en SíProfe de la plataforma de Ministerio de Educación, la falta de presupuesto para acceder a cursos en los institutos particulares, motivos por los cuales no han podido actualizarse y perfeccionarse en muchas áreas que son importantes para su profesión, explicaron los entrevistados. Además, se alcanzó a apreciar que cada uno de ellos se ha tomado muy en serio su papel trascendental dentro de la institución como docente. De esta manera se logró recopilar la información valiosa sobre la personalidad del entrevistado y su real nivel de compromiso con el tema tratado.

Observación: Se utilizó esta técnica de investigación, para determinar el real comportamiento de los docentes, ya que en las encuestas y en las entrevistas realizadas me quedó la duda de que las respuestas sean tan perfectas. No cabe duda que la observación es una técnica que se utiliza para recoger la información de una manera expresa, leyendo comportamientos y viviendo de una forma más cercana las experiencias del día a día dentro de una institución. Esto complementó la información necesaria para recopilar sobre las necesidades de formación de los docentes pues permitió medir su puesta en práctica. A diferencia de las encuestas, en donde las personas se ven comprometidas a responder al papel y tergiversar la respuesta por temor a represalias, la observación no deja espacio para malentendidos, pues los hechos hablan por sí solos. Además se observó la apatía de algunos docentes frente a diversas problemáticas de la institución.

2.4.2 Instrumentos de investigación

En cuanto a los instrumentos de recolección de datos, en el presente estudio se utilizó el cuestionario, elaborado por la UTPL, a través del Departamento de Ciencias de la Educación, con el tema las “Necesidades de Formación de los Docentes de Bachillerato de Instituciones Educativas del Ecuador”, lo cual fue aplicado a los 40 docentes del bachillerato en el Colegio Técnico Humanístico Experimental “Quito”, con el fin de conocer las necesidades de formación.

Cuestionario.- Es un instrumento de obtención de información primaria cuantitativa y cualitativa dependiendo del tipo de información que vayamos a investigar de acuerdo a nuestros ámbitos de investigación, permite a través de preguntas planteadas a nuestros encuestados recoger datos e información que deseamos, es así que obtuvimos las siguientes informaciones:

1. La tarea en el contexto de la metodología.- El análisis de este reactivo fue básico siendo las preguntas dicotómica y utilizada como parte del filtro para iniciar el cuestionario, únicamente para conocer el tipo de institución donde laboran, el tipo de bachillerato que ofrece, conocer la información general del investigado (género, estado civil, edad, cargo que desempeña y el tiempo de dedicación), datos que podrá conocer en los resultados mediante las tablas estadísticas.
2. Necesidades Formativas.- Fue importante conocer el nivel de formación que poseen, y sus necesidades de seguir en la mejora de su profesión como seguir un programa de formación para obtener la titulación en Maestría o PHD. Los cursos o capacitaciones que realizan por su propia cuenta cuando no tienen el apoyo de la institución o del gobierno. Además la necesidad de abordar temas relevantes para la capacitación fueron múltiples, sin embargo se optó por la mayoría de las respuestas que fue sobre las Nuevas Tecnologías aplicadas a la educación, lo cual se dictó un curso formativo en la modalidad semi-presencial.
3. Finalmente, se obtuvo información detallada y concreta sobre la formación de la persona, organización y la formación, y la tarea educativa, con estos datos se realizó el informe final de este trabajo de investigación.

2.5 Recursos

2.5.1 Talento Humano

Para este trabajo investigativo, se contó con la colaboración del siguiente personal del Colegio Técnico Humanístico Experimental “Quito”: Autoridades, Directivos del Plantel, estudiantes, pero principalmente se trabajó con 40 docentes de Bachillerato Técnico y Bachillerato en Ciencias a quienes se les aplicó una encuesta aleatoriamente para tomar una muestra y determinar las necesidades de formación profesional, los resultados podremos observar en el capítulo IV.

2.5.2 Materiales

Los materiales de investigación como la encuesta, la sala de profesorado, una cámara fotográfica, nos permitieron obtener la información necesaria para lograr los objetivos propuestos en esta investigación. Además, el sistema de recolección de datos se realizó tomando en cuenta el alcance de la información que se encuentra dentro de la institución educativa para que los resultados sean totalmente confiables.

2.5.3 Económicos

La inversión en este proyecto se generó de la siguiente manera:

Materiales	Descripción	Valor U.	V. Total
Papel Bond	1 resma	7,00	7,00
Impresiones	4 fojas	0,20	0,80
Copias	160 fojas	0,05	8,00
Internet		12,00	12,00
Gastos varios		20,00	20,00
TOTAL		39.25	47.80

2.6 Procedimientos

El proyecto cumplió con el siguiente procedimiento:

1. Acercamiento formal al Colegio Técnico Humanístico Experimental “Quito” por medio de una carta de introducción en donde se solicitaba la colaboración e información requerida para desarrollar la investigación.
2. Se elaboró un cronograma de trabajo con fechas y horas para la realización de las encuestas.
3. Se realizaron las encuestas y la entrevista a docentes del bachillerato.
4. Finalmente, en la institución se llevaron a cabo las observaciones de campo.
5. Se desarrolló el análisis y tabulación de la información recolectada.
6. Posteriormente se realizó el informe final.

CAPITULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Este capítulo, tiene como objetivo analizar e interpretar los resultados de los datos recolectados de las encuestas realizadas a los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Humanístico Experimental "Quito", durante el año lectivo 2012-2013.

Una vez terminado la aplicación de las encuestas y las tabulaciones se pudo resumir los resultados a través de cuadros y gráficos estadísticos para el análisis de la información que a continuación le demostramos, en este proceso se trató de vivenciar y conocer de cerca las necesidades formativas de los docentes, a través de la encuesta, cuya información nos sirvió para proponer un curso formativo de capacitación a los docentes del bachillerato.

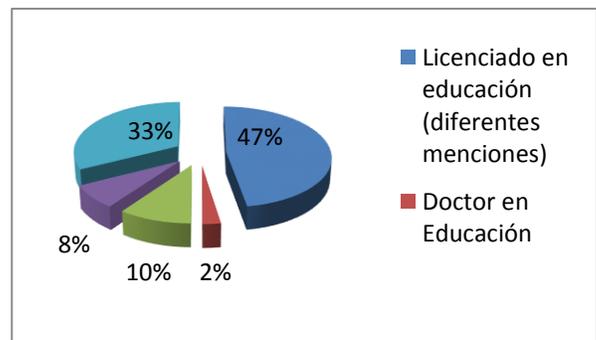
3.1 Necesidades formativas

La valoración de las necesidades formativas del profesorado para integrar las TIC en el diseño y desarrollo curricular se realizó teniendo en cuenta una serie de ítems, en los cuales el docente debía de seleccionar si la necesidad formativa la requería a nivel inicial, medio o avanzado. Se valoró también el interés que tenían los docentes en dicha formación, así como el modelo preferido para su formación.

Su titulación en pregrado, tiene relación con: **Ámbito Educativo**

Tabla N° 12

ITEMS	f	%
Licenciado en educación (diferentes menciones)	19	47,5
Doctor en Educación	1	2,5
Psicología Educativa	4	10
Psicopedagogo	3	7,5
No contesta	13	32,5
TOTAL	40	100



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio T. Experimental Humanístico "Quito"

Frente a diversas carreras a la docencia en la Tabla N° 12, podemos observar que el 47.5% de los docentes encuestados afirmaron que obtuvieron la Licenciatura en Educación en diferentes menciones, el otro 10% de los docentes manifestaron que obtuvieron el título en Psicología Educativa, el otro 8% afirmaron que título que lograron obtener es de Psicopedagogo, es así como pueden manejar diferentes conflictos y

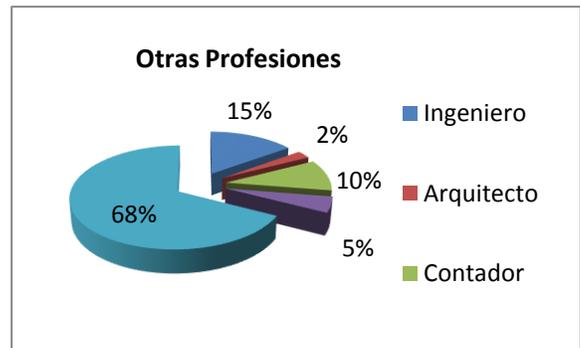
emociones de los alumnos en cada grupo de las aulas donde imparte las clases. El otro 2% manifestaron que ha alcanzado a obtener el título de Doctor en Educación, y finalmente el 33% de los encuestados no contestan, pero estamos seguros que también poseen títulos de tercer nivel en diferentes carreras.

Su titulación en pregrado, tiene relación con: Otras Profesiones

Tabla N° 13

ITEMS	f	%
Ingeniero	6	15
Arquitecto	1	2,5
Contador	4	10
Otra Profesión	2	5
No contesta	27	67,5
TOTAL	40	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio T. Experimental Humanístico "Quito"



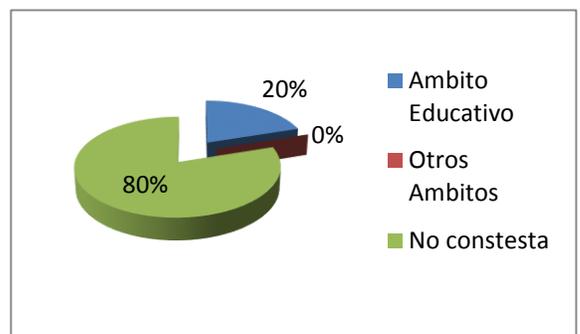
Analizando los datos de la Tabla N° 13 se pudo conocer el número de docentes con título de pregrado en otras áreas pero aplican para la docencia, es así que, el 15% de los docentes afirman que su título es en Ingeniería, el otro 10% son Contadores, el 2% es Arquitecto y el 5% tienen otras profesiones pero ejercen el rol de profesor. En conclusión, como en todo lado no es necesario estudiar estrictamente la educación en sí, sino tener la vocación para realizarlo con eficiencia y eficacia en las tareas encomendadas.

Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con

Tabla N° 14

ITEMS	f	%
Ambito Educativo	8	20
Otros Ámbitos	0	0
No contesta	32	80
TOTAL	40	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio T. Experimental Humanístico "Quito"

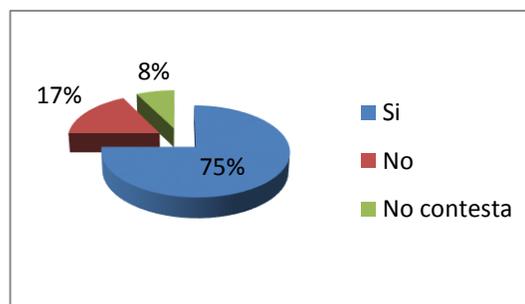


En la Tabla N° 14, podemos observar que tan solo el 8% de los docentes encuestados poseen la titulación de postgrado relacionado al ámbito educativo, ya que el 80% de los docentes no contestan, asumimos que solamente cuentan con el título de pregrado, es por eso que le resulta atractivo para algunos docentes seguir un programa de postgrado para adquirir nuevos conocimientos y destrezas como profesional. Además, es necesario para la carrera de docencia poseer un título de postgrado, según la Ley Orgánica de Servidores Públicos, LOSEP.

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

Tabla N° 15

ITEMS	f	%
Si	30	75
No	7	17,5
No contesta	3	7,5
TOTAL	40	100



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio T. Experimental Humanístico "Quito"

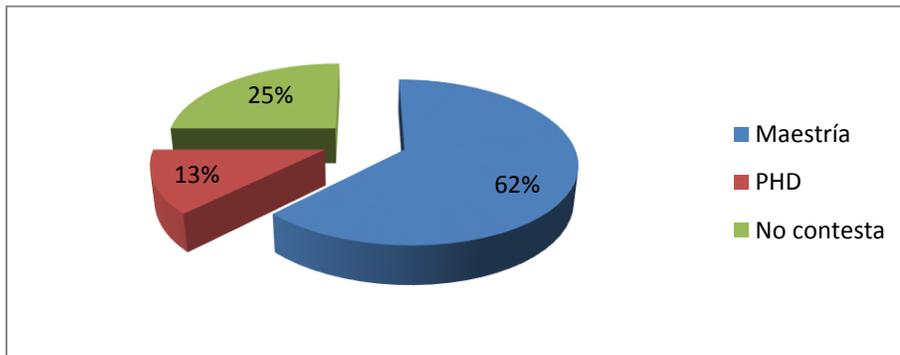
En la tabla N° 15, podemos observar que el 30% de los docentes encuestados les resulta atractivo seguir un programa de formación de postgrado para obtener la titulación de cuarto nivel para mejorar su nivel profesional y personal. El otro 17% de los encuestados manifiesta no tener interés para la titulación de 4to nivel, hay que tomar en cuenta que algunos docentes ya cuentan con el título cuartonivel. Para finalizar el otro 8% no responde a la pregunta planteada, es necesario e interesante impulsar que continúen en permanente formación para brindar al alumnado una calidad de educación.

En qué le gustaría formarse

Tabla N° 16

ITEMS	f	%
Maestría	25	62,5
PHD	5	12,5
No contesta	10	25
TOTAL	40	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio T. Experimental Humanístico "Quito"



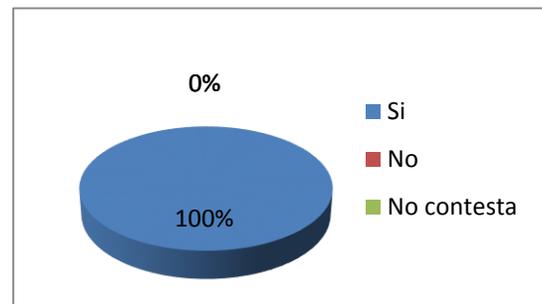
Para determinar la necesidad de formación de los docentes en la Tabla N° 16, se puede apreciar que el 62% de los docentes encuestados manifestaron que le gustaría formarse en Maestría, a este grupo de docentes le llama la atención de seguir un programa de postgrado porque impulsa tomar acciones y realizar diferentes proyectos en mejora de la educación y formar parte de un selecto grupo de una educación de calidad. El otro 13% de los encuestados indicaron que le gustaría formarse en PhD, como profesionales con alto nivel de conocimiento en el área educativa. Ya que en la actualidad estos programas tienen mucha demanda ya sea por convicción propia o por necesidad para ejercer la profesión en el ámbito educativo, y por último el otro 10% de los encuestados no responde al cuestionamiento.

Para, usted es importante seguir capacitándose en temas educativos

Tabla N° 17

ITEMS	f	%
SI	40	100
NO	0	0
NO CONTESTA	0	0
TOTAL	40	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio T. Experimental Humanístico "Quito"



La finalidad de la formación del profesorado es sin duda la actualización permanente – continua y el perfeccionamiento en cuestiones tanto técnicas como didácticas, permitiendo un desarrollo profesional vinculado a la problemática social y educativa, capaz de dar respuesta a ambas desde la práctica cotidiana. Siendo así en la Tabla N° 17, demuestra que el 100% de los docentes encuestados consideraron que es muy

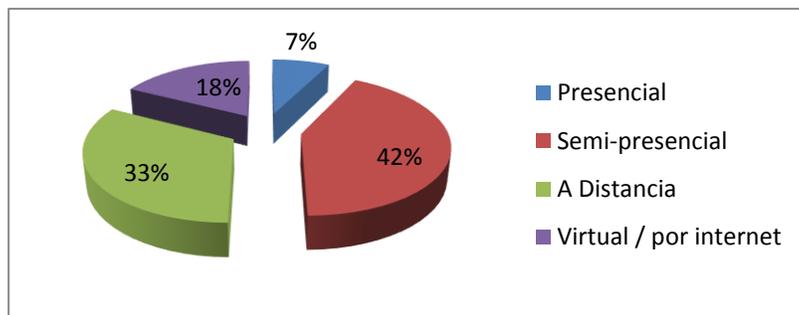
importante seguir capacitándose en diferentes temáticas de la educación, ya que el impacto que conlleva el nuevo marco globalizado del mundo actual, con las poderosas herramientas TIC, está induciendo una profunda revolución en todos los ámbitos sociales que afecta también muy especialmente al mundo educativo, por tanto se exige no solo de los docentes sino también de todos los ciudadanos nuevas competencias personales, sociales y profesionales para poder afrontar los continuos cambios que imponen en todos los ámbitos los rápidos avances de la ciencia y tecnología.

Como le gustaría recibir la capacitación

Tabla N° 18

ITEMS	f	%
Presencial	3	7,5
Semi-presencial	17	42,5
A Distancia	13	32,5
Virtual / por internet	7	17,5
TOTAL	40	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio T. Experimental Humanístico "Quito"



Como se puede observar en la Tabla N° 18, los docentes encuestados manifestaron que les gusta capacitarse no solo por adquirir nuevos conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollo personal y profesional, sino porque también es un requisito para ascender dentro del escalafón y tener una mejor remuneración, sirve para la recategorización docente, a través del Ministerio de Educación. Es así que el 42% de los docentes encuestados manifestaron que le gustaría recibir la capacitación en la modalidad de semi-presencial. Esta modalidad de enseñanza se llevó a cabo mediante la combinación de períodos o cursos de carácter presencial y otras actividades de seguimiento de los participantes que tuvieron para éste carácter no presencial. Las actividades de seguimiento de los participantes de carácter no presencial se llevaron a cabo, mediante el

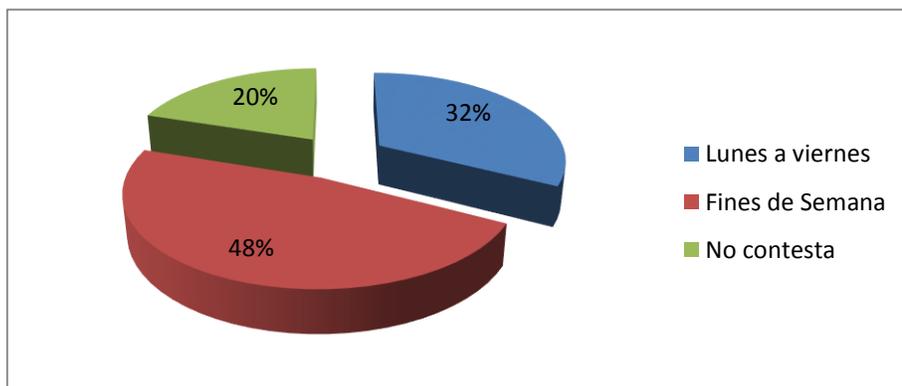
uso de las tecnologías de la información y la comunicación, a través de una plataforma educativa virtual de aprendizaje creada a tal efecto para la modalidad semi-presencial. El otro 33% de los encuestados indican que le gustaría recibir el curso de capacitación en la modalidad A Distancia, el otro 18% manifestaron que le gustaría recibir en forma virtual/por internet, y finalmente el 7% señalaron que le gustaría recibir la capacitación en la modalidad presencial.

Si prefiere cursos presenciales o semi-presenciales en que horarios le gustaría recibir la capacitación

Tabla N° 19

ITEMS	f	%
Lunes a viernes	13	32,5
Fines de Semana	19	47,5
No contesta	8	20
TOTAL	40	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio T. Experimental Humanístico "Quito"



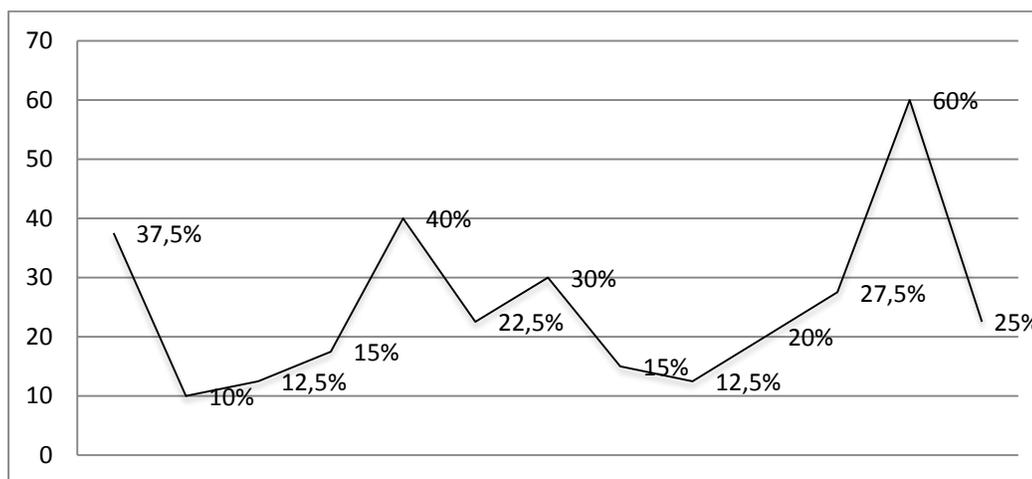
En la tabla N° 19, podemos observar la preferencia para recibir la capacitación de la siguiente manera: el 48% de los docentes encuestados manifestaron recibir la capacitación los fines de semana para no tener interrupciones de tiempo con el trabajo, así poder asistir al curso-taller que se propuso posteriormente. El otro 32% de los docentes encuestados manifestaron su preferencia de tomar la capacitación propuesta de lunes a viernes pero esta no fue posible debido a falta de tiempo y organización, finalmente el 20% de los encuestados no contestaron.

En qué temáticas le gustaría capacitarse

Tabla N° 20

ITEMS	f	%
Pedagogía Educativa	15	37,5
Teorías del Aprendizaje	4	10
Valores y Educación	5	12,5
Gerencia / Gestión Educativa	7	17,5
Psicopedagogía	16	40
Métodos y recursos didácticos	9	22,5
Diseño y planificación curricular	12	30
Evaluación del aprendizaje	6	15
Políticas educativas para la administración	5	12,5
Temas relacionados con las materias a su cargo	8	20
Formación en temas de mi especialidad	11	27,5
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	24	60
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	9	22,5

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio T. Experimental Humanístico "Quito"



En la tabla N° 20, se obtuvo varios temas sugeridos por los docentes mediante la encuesta aplicada, solamente vamos a señalar los porcentajes más altos: cómo podemos observar el 27% de los 40 docentes encuestados, sugirieron tomar curso de capacitación en formación en temas de su especialidad. El otro 30% de los docentes indicaron su interés de recibir la capacitación en diseño y planificación curricular. El otro 37.5% de los docentes señalaron que le gustaría capacitarse en Pedagogía Educativa. El 40% de los docentes manifestaron su interés de capacitarse en Psicopedagogía. Y finalmente la mayoría con un porcentaje de 60% de los docentes manifestaron su preferencia para capacitarse en Nuevas tecnologías aplicadas a la educación; ya que es un temática

donde necesitamos una reflexión científica seria que nos sirva de orientación y pauta para relacionar informática y educación, con un amplio abanico de sugerencias concretas y prácticas para los educadores, indicaron los docentes.

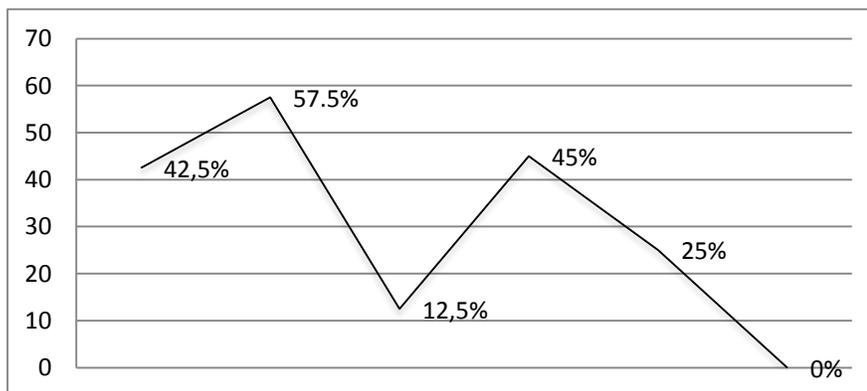
El interés del docente en la formación para la integración de las TIC es elevado, sobre todo para aquellas actividades que se refieren a utilizar las tecnologías para realizar actividades de formación relativas a su especialidad en el aula, seleccionar y evaluar recursos tecnológicos y diseñar situaciones de aprendizaje utilizando las nuevas tecnologías. Resulta curioso que el docente tenga un mayor grado de interés en la formación para aquellas tareas que más han manifestado poner alguna vez en práctica, lo que nos indica que son conscientes de que sus conocimientos al respecto no son lo suficientemente profundos y desean ampliarlos y afianzarlos.

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

Tabla N° 21

ITEMS	f	%
Falta de tiempo	17	42,5
Altos costos de los cursos o capacitaciones	23	57,5
Falta de Información	5	12,5
Falta de apoyo por parte de las autoridades	18	45
Falta de temas acordes con su preferencia	10	25
No es de su interés la capacitación	0	0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio T. Experimental Humanístico "Quito"



En la Tabla N° 21, podemos observar que el 57% de los docentes encuestados manifestaron que el obstáculo más importante que se presenta para capacitarse son los altos costos de los cursos, pero aun así los docentes realizan su mayor esfuerzo para

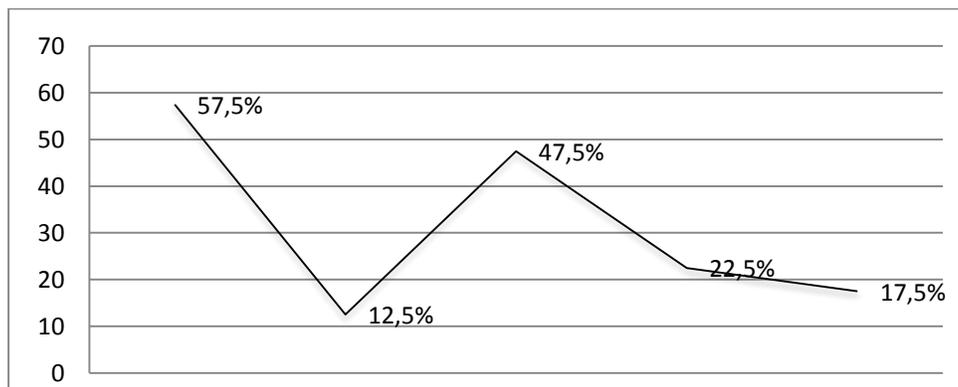
mantenerse actualizado en temas que ellos creen pertinente en su carrera profesional, el otro 42,5% señalaron que el obstáculo para capacitarse es la falta de tiempo, a pesar de ello un buen número de docentes siempre buscan un espacio en su agenda de trabajo para capacitarse, el otro 45% afirmaron que es por falta de apoyo de la autoridades, debido a que las autoridades muchas veces no autorizan los permisos para asistir a un curso y eso provoca malestar e inconformidad. El otro 25% afirmaron que es por falta de temas acordes con su preferencia y por último el 12.5% de los encuestados, manifestaron que no proveen una información adecuada y anticipadamente, por ejemplo, las capacitaciones programadas a través de SI profe del Ministerio de Educación, los docentes manifestaron que existe problemas como la falta de publicidad masiva, ya que mientras esperan inscribirse el cupo está lleno debido a las limitaciones regidas por el Ministerio, lo cual dificulta seguir capacitándose pero buscan la manera de instruirse a pesar de los obstáculos.

Cuáles son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones

Tabla N° 22

ITEMS	f	%
Aparición de nuevas tecnologías	23	57,5
Falta de cualificación profesional	5	12,5
Necesidades de capacitación continua y permanente	19	47,5
Actualización de leyes y reglamentos	9	22,5
Requerimientos personales	7	17,5

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio T. Experimental Humanístico "Quito"



En esta Tabla N° 22, podemos apreciar que el 57.5% de los docentes encuestados manifestaron que su interés por capacitarse es por la aparición de las nuevas tecnologías, las Nuevas Tecnologías y su incorporación al ámbito educativo promueven la creación de

nuevos entornos didácticos que afectan de manera directa tanto a los actores del proceso de enseñanza-aprendizaje como al escenario donde se lleva a cabo el mismo. Este nuevo entorno, creado a partir de las Nuevas Tecnologías requiere, según Cabero Almenara (1996), un nuevo tipo de alumno; más preocupado por el proceso que por el producto, preparado para la toma de decisiones y elección de su ruta de aprendizaje.

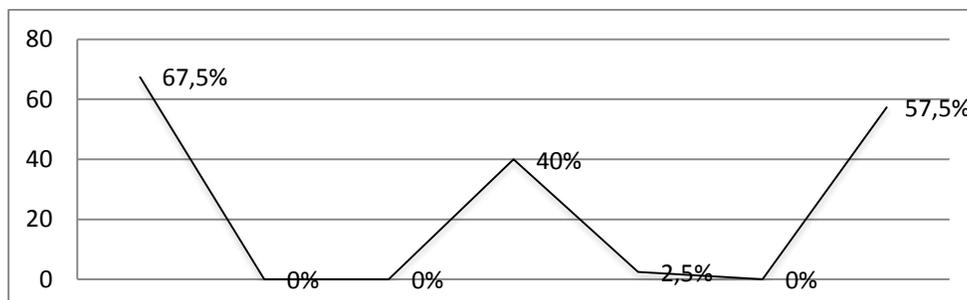
El otro 47,5% de los encuestados opinaron que es por la misma necesidad de capacitarse continua y permanentemente para su propio desarrollo personal y profesional. El otro 22,5% indicaron que es por motivos de la actualización de leyes y reglamentos en la educación, que hay ir pegado a derecho con el marco legal vigente. El otro 17,5%, de los encuestados manifestaron que es por requerimientos personales y finalmente el 12% afirmaron la razón por las que imparten los cursos es por falta de cualificación profesional.

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

Tabla N° 23

ITEMS	f	%
La relación del curso con mi actividad docente	27	67,5
El prestigio del ponente	0	0
Obligatoriedad de asistencia	0	0
Favorecen mi ascenso profesional	16	40
La facilidad de horarios	1	2,5
Lugar donde se realizó del evento	0	0
Me gusta capacitarme	23	57,5

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio T. Experimental Humanístico "Quito"



Los datos que se demuestra en la Tabla N° 23, son los motivos de los docentes para asistir a un curso de capacitación con los siguientes resultados, el 67% de los docentes manifestaron que es por la relación del curso con su actividad docente, ya que esto

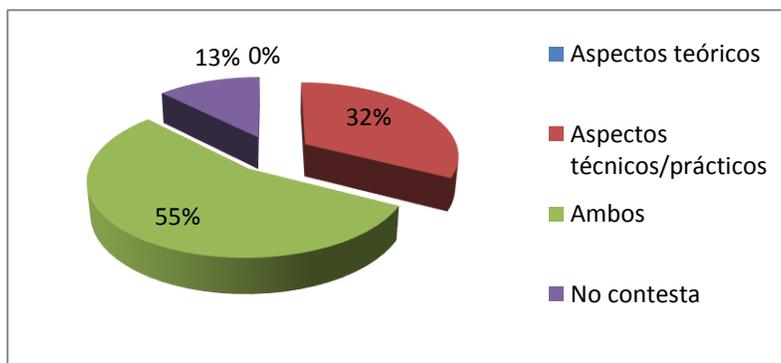
permite seguir ampliando conocimientos y ejecutando eficientemente en su desempeño laboral. El otro 57.5% de los docentes encuestados expresaron su gusto por capacitarse en cualquier tema educativo y seguir generando conocimientos en diferentes campos de la educación. El otro 40% de los encuestados señalaron que lo realizan porque favorecen al ascenso profesional, mientras más cursos de capacitación obtenga tiene más oportunidad de ascender a diferentes categorías en el magisterio y por ende mejorar la economía, y por último el 2,5% comentaron que es por la facilidad del horario.

Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación

Tabla N° 24

ITEMS	f	%
Aspectos teóricos	0	0
Aspectos técnicos/prácticos	13	32,5
Ambos	22	55
No contesta	5	12,5
TOTAL	40	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio T. Experimental Humanístico "Quito"



En la Tabla N° 24, podemos observar que el 55% de los docentes encuestados consideraron que el aspecto de mayor importancia en el desarrollo de un curso, es “ambos” es decir hay que tomar en cuenta los aspectos teóricos y los aspectos técnicos/prácticos para el mejor contenido, organización y comprensión de un curso de capacitación, de esta forma no solo se va escuchar lo que se dice, sino también los participantes podrán interactuar para poner en práctica lo que han aprendido en ese momento. El otro 13% de los encuestados opinaron que solamente es necesario los aspectos técnicos/prácticos, pero personalmente considero que también es importante la parte teórica porque es la base para el proceso de la capacitación.

3.2 Análisis de la formación

3.2.1 La persona en el contexto formativo

Tenemos que ser realistas, no todo se puede trabajar con voluntarismo. Hay que ver si los recursos humanos se pueden redistribuir de modo más eficaz, para permitir esos espacios y tiempos de los que ahora, en general, carecemos.

Si señalamos que uno de los problemas que nos impiden innovar más es la inercia histórica, en este proceso de cambio hay que detenerse para poder planificar una tarea común. La Formación del profesorado, por ejemplo, tendría que estar vinculada a los objetivos comunes que se decidan acometer y poder cumplir con la misión de la institución. A continuación los resultados recogidos en la encuesta para su respectiva análisis.

Tabla N° 25 Práctica Pedagógica – Análisis de la persona

ITEMS	1		2		3		4		5		No contesta		TOTAL
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar....)	0	0	0	0	0	0	32	80	8	20			40
Describe las funciones y cualidades del tutor	1	2,5	0	0	1	2,5	24	60	14	35			40
Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	0	0	0	3	7,5	28	70	9	22,5			40
Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0	0	0	2	5	30	75	8	20			40
Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	0	0	1	2,5	7	17,5	21	52,5	11	27,5			40
Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0	0	0	1	2,5	19	47,5	20	50			40
Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0	0	0	8	20	22	55	10	25			40
Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo....)	0	0	3	7,5	1	2,5	23	57,5	13	32,5			40
Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	2	5	14	35	11	27,5	8	20	5	12,5			40
Percibe con facilidad los problemas de los estudiantes	0	0	0	0	15	37,5	20	50	5	12,5			40
La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	0	0	1	2,5	2	5	22	55	15	37,5			40
Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	0	0	0	3	7,5	10	25	27	67,5			40
Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución	0	0	0	0	6	15	19	47,5	15	37,5			40
La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0	0	0	4	10	13	32,5	23	57,5			40
Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0	2	5	2	5	28	70	8	20			40
Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	0	0	0	3	7,5	17	42,5	18	45			40
Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	1	2,5	0	0	1	2,5	28	70	10	25			40
Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0	1	2,5	5	12,5	22	55	12	30			40
Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0	0	0	1	2,5	21	52,5	18	45			40
PROMEDIO		0,5		2,9		10,0		53,6		32,1			100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio T. Experimental Humanístico "Quit

Para conocer lo relacionado a su práctica pedagógica de los docentes del Colegio Técnico Humanístico Experimental “Quito”, se aplicó 44 preguntas en diferentes ítems para que lo señalen de 1 al 5, en donde 1 es la menor calificación y el 5 la máxima. Estas preguntas son divididas en 3 bloques para realizar la respectiva análisis de la formación y sacar un promedio de cada uno de los bloques.

Analizando la tabla N° 25, relacionado al análisis de la persona, se ha obtenido un total de 99,10 en promedio. Siendo los siguientes resultados correspondientes de esta tabla estadística, el 35% de la calificación de 2 que pertenece a un puntaje menor con el ítems de “Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a la información oportuna para orientar a mis estudiantes”. Este porcentaje nos reforzó proponer un curso de capacitación en las TIC's. En los demás ítems demuestran tener un dominio sobre los temas, y el puntaje más alto con 5 de calificación máxima le dominan los ítems de “Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida”.

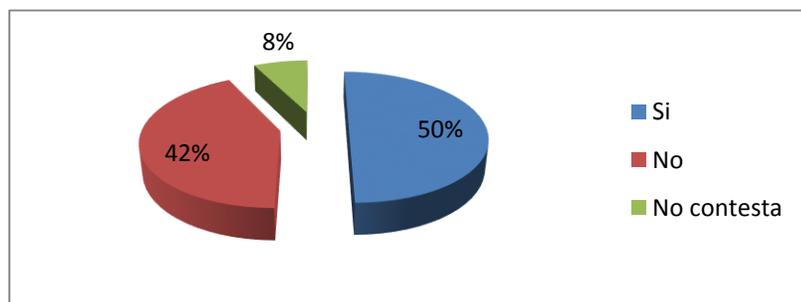
3.2.2 La organización y la formación

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

Tabla N° 26

ITEMS	f	%
Si	20	50
No	17	42,5
No contesta	3	7,5
TOTAL	40	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio T. Experimental Humanístico "Quito"



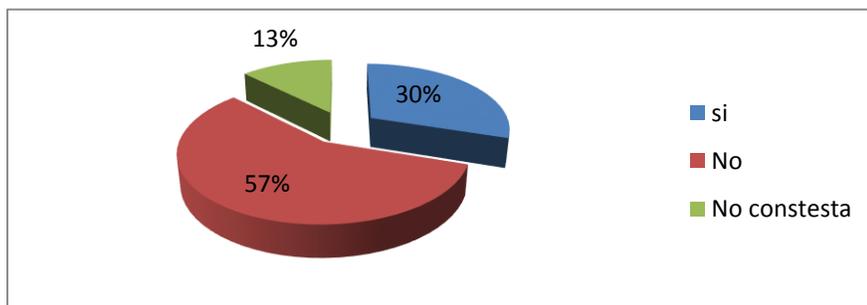
Considero que es muy importante propiciar un curso de formación internamente en cada una de las instituciones, ya que permitirá retener los mejores talentos para formar un equipo de trabajo en la institución y por ende los mejores resultados en la enseñanza-aprendizaje que se vea reflejado en los alumnos, pero muchas veces se ve interrumpido esta actividad por lo que genera la rotación del personal y eso afecta para el buen funcionamiento educativo. Analizando la Tabla N° 26, el 50% de los docentes encuestados indicaron que la institución donde laboran ha propiciado cursos en estos 2 últimos años, pero el 42% de los docentes encuestados señalaron que no ha propiciado. Ante este porcentaje simplemente suponemos que los docentes no están realmente comprometidos con su trabajo o existe una falta de comunicación para que puedan participar en diferentes actividades que realiza la institución.

Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios

Tabla N° 27

ITEMS	f	%
si	12	30
No	23	57,5
No contesta	5	12,5
TOTAL	40	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio T. Experimental Humanístico "Quito"



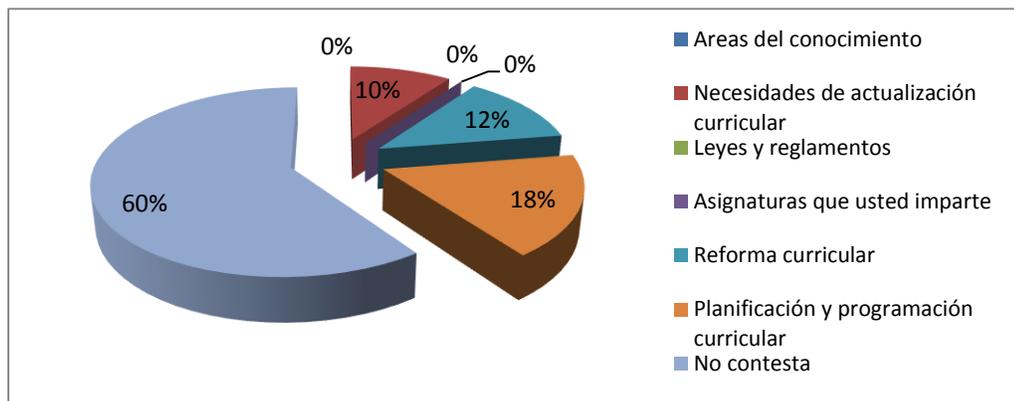
En la Tabla N° 27, podemos observar que el 30% de los docentes encuestados sí conocen la elaboración de proyectos, cursos y seminarios de capacitación que está gestionando las autoridades de la institución. Sin embargo el otro 57% de los docentes encuestados desconocen que se estén desarrollando los cursos para la capacitación docente y finalmente el 13% de ellos no opinaron al respecto.

Los cursos se realizan en función de:

Tabla N° 28

ITEMS	f	%
Áreas del conocimiento	0	0
Necesidades de actualización curricular	4	10
Leyes y reglamentos	0	0
Asignaturas que usted imparte	0	0
Reforma curricular	5	12,5
Planificación y programación curricular	7	17,5
No contesta	24	60
TOTAL	40	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio T. Experimental Humanístico "Quito"



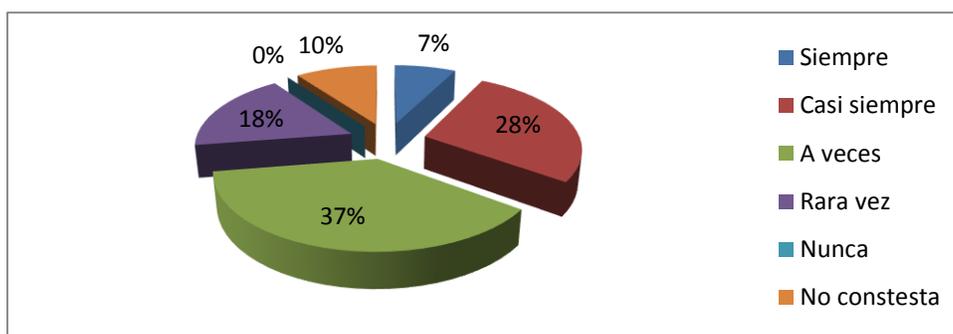
Como podemos apreciar en la Tabla N° 28, los datos arrojan de la siguiente manera, el 18% de los encuestados opinaron que los cursos en proyección es la planificación y programación curricular, siguiendo con el otro 12 % con la reforma curricular, el otro 10% manifestaron que son las necesidades de actualización curricular, pero el 60% de los encuestados un porcentaje muy significativo no contestó. Mediante la encuesta se obtuvo como respuestas que son los tres ejes en los cuales la institución se encuentra trabajando para ofrecer la capacitación a los docentes en diferentes áreas del bachillerato.

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

Tabla N° 29

ITEMS	f	%
Siempre	3	7,5
Casi siempre	11	27,5
A veces	15	37,5
Rara vez	7	17,5
Nunca	0	0
No contesta	4	10
TOTAL	40	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio T. Experimental Humanístico "Quito"



El factor docente ha sido reconocido como clave para que los cambios en los sistemas educativos se concreten, ganando espacio en la gestión escolar y en la transformación de la comunidad. El docente innovador, protagonista de cambios, posee competencias profesionales, éticas y sociales y un liderazgo renovado, provisto de un capital social y cultural que los convierte en un sujeto social deliberante y capaz de participar en la toma de decisiones reflexionadas y dialogadas (Robalino, 2005). Ante esta afirmación, los directivos tienen el deber de fomentar y hacer partícipe del profesorado en los cursos que promuevan su formación permanente en la institución. Analizando la Tabla N° 29, podemos observar que el 37% de los docentes encuestados afirmaron que a veces le fomentan la participación para los cursos, el otro 28% manifestaron que casi siempre lo impulsan para la participación en la formación permanente, el otro 18% señalaron que rara vez lo toman en cuenta para la participación, el 7% de los encuestados afirmaron que siempre lo hacen partícipe en los cursos que promueven en la formación permanente, y finalmente el 10% de los encuestados no contestaron.

Tabla N° 30 Práctica Pedagógica – Análisis Organizacional

ITEMS	1		2		3		4		5		No contesta		TOTAL
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0	0	0	0	1	2,5	12	30	27	67,5			40
Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes)	0	0	2	5	9	22,5	16	40	13	32,5			40
Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	0	0	0	8	20	19	47,5	13	32,5			40
Analiza el clima organizacional de la estructural institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	0	0	0	0	4	10	22	55	14	35			40
Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	0	0	3	7,5	10	25	19	47,5	8	20			40
Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	0	0	5	12,5	9	22,5	20	50	6	15			40
Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	0	0	0	0	4	10	22	55	11	27,5			40
Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa....)		0	3	7,5	15	37,5	14	35	8	20			40
Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	0	0	0	7	17,5	18	45	15	37,5			40
Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	0	0	1	2,5	9	22,5	20	50	10	25			40
PROMEDIO		0,0		3,5		19,0		45,0		31,3			100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio T. Experimental Humanístico "Quito"

Al analizar la Tabla N° 30, relacionado al análisis organizacional, se ha obtenido un total de 98,80 en promedio. En cuanto a este cuadro con el ítems “Analiza la estructura organizativa institucional (departamentos, áreas, gestión administrativa...)”, se ha obtenido el 37,5% de puntaje siendo una calificación intermedia el número 3. Con el resto del ítems hacen conocer su dominio sobre los temas, el mayor porcentaje con el 67.5% con el ítems “Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato” llegan a dominar a la perfección con la máxima calificación de 5, según los datos de la encuesta.

3.2.3 Tarea educativa

La educación es sin duda uno de los pilares del progreso de los países y una poderosa herramienta para desterrar muchos problemas que nos preocupan actualmente, como son: la pobreza extrema y las desigualdades económicas, la violencia, la contaminación ambiental, el consumo irracional de los recursos naturales, drogadicción, entre otros.

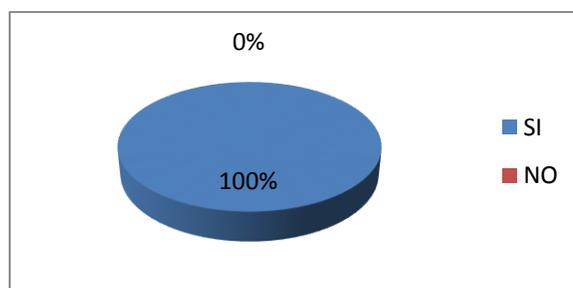
Uno de los esfuerzos internacionales para asegurar que la educación básica sea para todos, lo constituye la “Declaración Mundial de Educación para Todos”, celebrada en Jomtien, Tailandia, en marzo de 1990. En este documento se establece: “Que el incremento de las posibilidades de educación se traduzca en un desarrollo genuino del individuo y de la sociedad depende de que en definitiva los individuos aprendan verdaderamente como resultado de esas posibilidades, esto es, que verdaderamente adquieran conocimientos útiles, capacidad de raciocinio, aptitudes y valores” (UNESCO, 1990)

Las materias que imparte tienen relación con su formación profesional

Tabla N° 31

ITEMS	f	%
SI	40	100
NO	0	0
TOTAL	40	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio T. Experimental Humanístico "Quito"



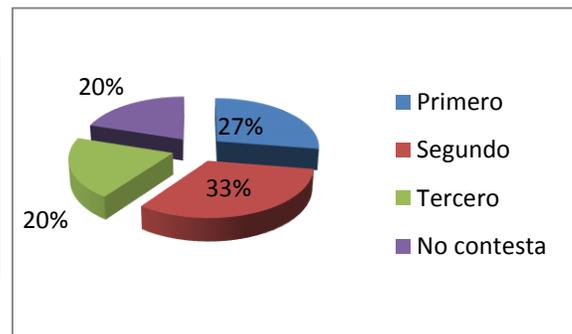
La respuesta ante esta pregunta fue contundente los docentes afirmaron que ellos están conscientes que cada uno tiene la responsabilidad de transmitir los conocimientos de cada asignatura, además que actualmente se hace continua referencia a las necesidades de que los alumnos no sólo aprendan teorías, leyes, conceptos, etc., sino que además desarrollen habilidades, competencias o destrezas que les permitan apropiarse una actitud responsable en la búsqueda de la buena educación. En tal sentido en la Tabla N° 31, el 100% de los docentes encuestados coincidieron que las materias que imparten tienen relación con su formación profesional, demostrando así que los alumnos del bachillerato se egresan con los conocimientos sólidos.

Año de bachillerato en los que imparte asignaturas

Tabla N° 32

ITEMS	f	%
Primero	11	27,5
Segundo	13	32,5
Tercero	8	20
No contesta	8	20
TOTAL	40	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio T. Experimental Humanístico "Quito"



En la Tabla N° 32, la encuesta aplicada aleatoriamente a los docentes del bachillerato arrojó los siguientes datos con el 33% de los docentes imparten sus asignaturas en el segundo año de bachillerato, el otro 27% de los docentes imparten sus clases en el primer año de bachillerato, el otro 20% manifestaron que imparten sus materias para el tercer año de bachillerato y por último el 20% no señalaron en qué año de bachillerato imparten sus clases.

Tabla N° 33 Práctica Pedagógica – Tarea Educativa

ITEMS	1		2		3				5		No contesta		TOTAL
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	0	0	3	7,5	5	12,5	22	55	10	25			40
Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0	0	0	6	15	16	40	18	45			40
El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	0	0	0	1	2,5	21	52,5	18	45			40
Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	0	0	0	0	3	7,5	15	37,5	22	55			40
Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo)	1	2,5	1	2,5	3	7,5	19	47,5	16	40			40
Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial inclusiva	0	0	1	2,5	5	12,5	20	50	14	40			40
Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula	0	0	2	5	3	7,5	17	42,5	18	45			40
Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	0	0	0	2	5	23	57,5	25	62,5			40
Utiliza adecuadamente medios viduales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	1	2,5	13	32,5	7	17,5	10	25	8	20			40
Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unid. didácticas	0	0	1	2,5	1	2,5	25	62,5	13	32,5			40
Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario)	1	2,5	2	5	9	22,5	20	50	6	15			40
Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0	1	2,5	13	32,5	14	35	12	30			40
El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	0	2	5	3	7,5	16	40	19	47,5			40
Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	0	1	2,5	5	12,5	20	50	14	35			40
Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0	0	0	4	10	24	60	12	30			40
PROMEDIO		0,5		4,5		11,7		47,0		37,8			100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio T. Experimental Humanístico "Quito"

En la Tabla N° 33 se muestra los aspectos relacionados al análisis de la tarea educativa, se ha obtenido un total de 101,50 en promedio. El puntaje menor con la calificación 2 que corresponde el 32,5%, pertenece al ítem “Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos), se pretende tomar en cuenta para proponer como temática para el curso de capacitación. Adicionalmente los demás ítems lo manejan de manera eficiente, y finalmente, con la calificación máxima de 5, obtienen el 62.5% en el ítem “Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos.

En esta matriz podemos observar el resumen de los datos obtenidos en el análisis de la formación de los docentes de bachillerato de la institución investigado, a continuación el resultado:

ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN	Media Obtenida					No contesta	Total
	1	2	3	4	5		
Análisis de la persona	0,5	2,9	10,0	53,6	32,1		99,10
Análisis de la organizacional	0,0	3,5	19,0	45,0	31,3		98,80
Tarea Educativa	0,5	4,5	11,7	47,0	37,8		101,50

3.3 Los cursos de formación

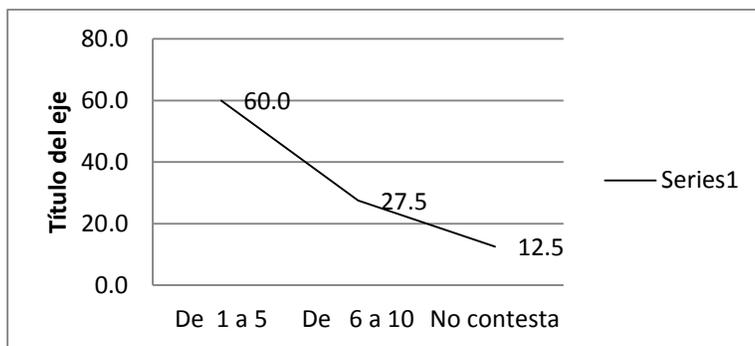
Conoceremos los resultados de los cursos y capacitaciones realizadas por los docentes de bachilleratos del Colegio Técnico Experimental “Quito” y analizaremos a cada uno de las respuestas obtenidas.

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

Tabla N° 34

ITEMS	f	%
De 1 a 5	24	60,0
De 6 a 10	11	27,5
No contesta	5	12,5
Total	40	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio T. Experimental Humanístico "Quito"



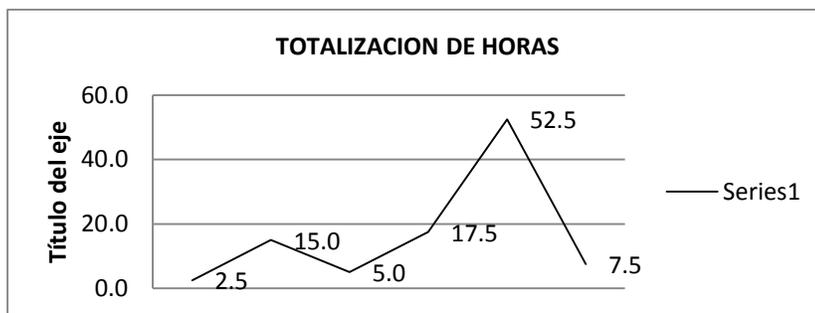
Al analizar la Tabla N° 34, en la que se muestra el número de cursos a los que han asistido en los dos últimos años de parte de los docentes de la institución investigada, nos encontramos con los siguientes datos significativos el 60% de los docentes indicaron que sus asistencias fueron de 1 a 5 veces en los 2 últimos años, siguiendo con los resultados el 27,5% manifestaron que asistieron de 6 a 10 veces para optar cursos en diferentes temáticas para su formación. Finalmente el 12,5%, no revelaron los datos sobre esta pregunta. Por lo expuesto, entendemos que la mayoría de los docentes muestran el ímpetu de formación en cada tema inherentes a la educación y así cumplir con los estándares de la calidad educativa.

Totalización en horas

Tabla n° 35

ITEMS	f	%
0-25 horas	1	2,5
26-50 horas	6	15,0
51-75 horas	2	5,0
76- 100 horas	7	17,5
Mas de 101 horas	21	52,5
No contesta	3	7,5
Total	40	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio T. Experimental Humanístico "Quito"



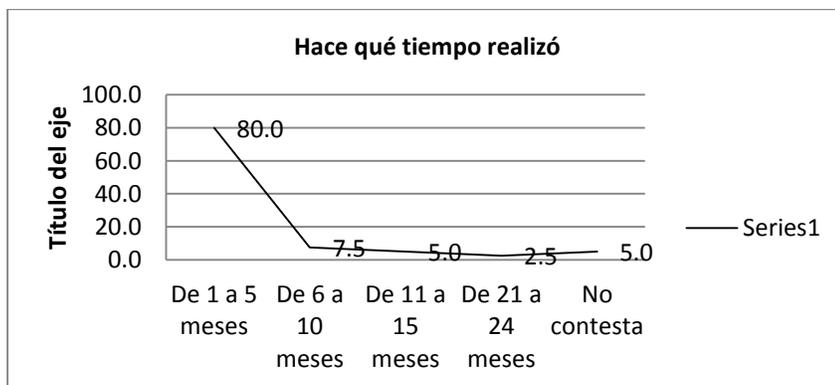
En la Tabla N° 35, dentro de los diferentes programas de los cursos de capacitación realizadas, los docentes manifestaron que el 52,5% obtuvo más de 101 horas de capacitación. El otro 17,5% de los docentes realizaron entre 76 a 100 horas aproximadamente para capacitarse. Concluimos con el 15% de los docentes que indicaron que el total de las horas de capacitación llevó entre 26 a 50 horas.

Hace que tiempo lo realizo

Tabla N° 36

ITEMS	f	%
De 1 a 5 meses	32	80,0
De 6 a 10 meses	3	7,5
De 11 a 15 meses	2	5,0
De 21 a 24 meses	1	2,5
No contesta	2	5,0
Total	40	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio T. Experimental Humanístico "Quito"



Siguiendo con el análisis de los cursos de capacitaciones a los docentes investigados, en la Tabla N° 36, podemos observar que el 80% realizaron hace 1 a 5 meses, esto nos

deduce que sus conocimientos son recientes, además opinaron que les gusta mantenerse actualizados en la formación en temas de su especialidad. El otro 7,5% de los docentes indicaron que sus capacitaciones fueron realizadas entre 6 a 10 meses. Un dato importante pero la minoría de ellos con el 5% señalaron que realizó más de un año, y finalmente el 2,5% de los docentes encuestados dijeron que no había tomado ninguna clase de capacitaciones más de 2 años.

A este curso lo hizo con el auspicio de:

Tabla N° 37

ITEMS	f	%
Gobierno	16	40,0
De la institución donde labora	1	2,5
Beca	0	,0
Por cuenta propia	20	50,0
Otro auspicio	1	2,5
No contesta	2	5,0
Total	40	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio T. Experimental Humanístico "Quito"



Los docentes tomaron diferentes metodologías de auspicio para tomar cursos de capacitación en su tarea de formación, como se muestra en la Tabla N° 37 de la siguiente manera, el 40% realizaron con el auspicio del Gobierno propiciado a través de SiProfe. La mayoría con el 50% de los docentes señalaron que realizaron sus cursos por cuenta propia para capacitarse en temas inherentes a su profesión para dar respuesta a todos los requerimientos que ahora se exige de parte de la comunidad educativa.

CAPITULO IV: CURSO DE FORMACIÓN

Propuesta del Curso de Formación/Capacitación Docente

4.1 Tema

MEJORAMIENTO DE LAS METODOLOGÍAS DIDÁCTICAS DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS APLICADAS A LA EDUCACIÓN, EN EL COLEGIO TÉCNICO HUMANÍSTICO EXPERIMENTAL “QUITO”

4.2 Justificación

Con el presente trabajo investigativo a través de la propuesta del curso de formación/capacitación docente se busca potenciar y desarrollar habilidades de los docentes para centrar el mejoramiento de las metodologías didácticas de las nuevas tecnologías aplicadas a la educación, generando una visión académica compartida y colectiva a través de una planificación estratégica que forme una cultura y comunidad de aprendizaje y promoviendo la mejora permanente de las varias dimensiones del trabajo institucional, usando como meta los diversos estándares educativos.

Es importante señalar que los resultados obtenidos arrojaron temas importantes a tratarse en un futuro, como Pedagogía Educativa con 38%, Psicopedagogía con 40%, Diseño y planificación curricular con 30%, Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos con 23%, Métodos y recursos didácticos con 23% y finalmente el resultado con el mayor porcentaje fue el 60% de las Nuevas Tecnologías aplicadas a la educación.

Por lo expuesto y una vez que se obtuvo los resultados se procedió a elaborar un curso de capacitación a los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Humanístico Experimental “Quito”. Seguros de la viabilidad de este proyecto nos proponemos plasmar en la realidad y que no quede solo en los repositorios, para llevar a cabo este curso de capacitación será vital la total colaboración de las autoridades y los docentes de esta institución.

4.3 Modalidad de estudios

Se ha tomado en cuenta las necesidades de los docentes del Colegio Técnico Humanístico Experimental “Quito” y su carga horaria, por lo que el curso formativo se realizará en la modalidad “Semi-presencial”.

4.4 Objetivos

Objetivos generales

Mejorar las metodologías didácticas de las nuevas tecnologías aplicadas a la educación, en el Colegio Técnico Humanístico Experimental “Quito”, a través de la incorporación de las Tic’s como medios y herramientas de apoyo para la mejora de su actividad docente.

Objetivos específicos

- Capacitar a los docentes mediante cursos y talleres para mejorar la calidad de la enseñanza en las Tic’s.
- Fortalecer en el profesorado la capacidad para navegar en Internet con criterios precisos en la búsqueda de recursos educativos adecuados para su práctica docente.
- Motivar al profesorado en la elaboración de materiales didácticos propios y originales con medios y recursos informáticos.
- Elaborar el plan de capacitación formativa para los docentes.

4.5 Dirigido a:

4.5.1 Nivel formativo de los destinatarios

Este curso de capacitación está dirigido a los docentes que ya poseen una experiencia profesional y de nivel superior, enfocados a desarrollar aspectos especializados como el diseño de material didáctico, programación de cursos de aprendizaje para los estudiantes, este grupo de docentes tienen un conocimiento previo con las nuevas tecnologías esto nos permitirá alcanzar con éxito los objetivos planteados.

4.5.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios

Los participantes para el curso tendrán que poseer de los siguientes de recursos para la capacitación.

- Computadora (laptop) con acceso a Internet
- Permitir que el Navegador acepte cookies
- Una cuenta habilitada de correo electrónico
- Permitir que el Antivirus de la computadora acepte "pop up" o mensajes emergentes
- Programas que debe tener instalados:
 - Internet Explorer (Versión 8.0) y resto de navegadores.
 - Word (cualquier versión)
 - Adobe Reader o cualquier otro programa lector de archivos PDF.
 - Adobe Digital Editions para la descarga de Ebooks.

4.6 Breve descripción del curso

4.6.1 Contenidos del curso

Una vez obtenido los resultados de las encuestas, se procedió a diseñar este curso de capacitación sobre las Nuevas tecnologías Aplicadas a la Educación, que obtuvo un mayor porcentaje, con el fin de ayudar a fortalecer los conocimientos, habilidades y destrezas a los/las docentes del Colegio Técnico Humanístico Experimental "Quito", así responder de manera específica para su mejor rendimiento en el ejercicio de su profesión ante las nuevas tecnologías educativas.

A continuación se detalla el plan de estudios para el presente curso:

TEMA GENERAL: LAS TIC'S Y LA EDUCACIÓN	
Beneficios	<ul style="list-style-type: none">▪ Fomentar el proceso de aprendizaje con las TIC's▪ Oportunidad para el desarrollo de las actividades individuales y colaborativas.

Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Adquirir conocimientos en el uso de recursos tecnológicos que permitan utilizar y desarrollar páginas web, <i>blogs</i>, foros, presentaciones de diapositivas, chat, <i>wikis</i>, etc., para su adecuada aplicación dentro del aula. ▪ Conocer sobre los motores de búsqueda existentes para realizar investigaciones o dirigir a sus estudiantes en investigaciones en Internet. ▪ Reconocer las herramientas necesarias para buscar en Internet y evaluar los recursos didácticos más adecuados para el trabajo del docente.
CONTENIDO	
MÓDULO 1 (30 HORAS)	
TEMA 1: La sociedad de la Información <ul style="list-style-type: none"> ▪ Introducción ▪ Contenido ▪ Características de la sociedad de la Información 	
TEMA 2: Comunicación y la enseñanza <ul style="list-style-type: none"> ▪ En torno a los procesos de comunicación ▪ Comunicación y la enseñanza ▪ Problemas de comunicación en la enseñanza 	
TEMA 3: Las Nuevas Tecnologías en las Educación <ul style="list-style-type: none"> ▪ La integración didáctica de las nuevas tecnologías. ▪ Funciones <ul style="list-style-type: none"> ○ Administración ○ Investigación ○ Docencia ○ Variables generales a considerar ante la incorporación de la NNTT ▪ El modelo didáctico como referente ▪ Definiciones e influencias de las TICs. ▪ Impacto de las TIC en educación 	
TEMA 4: Herramientas Informáticas <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tecnología y Educación ▪ Comunicación y redes ▪ El ordenador como herramienta para la colaboración ▪ Modalidades de colaboración en red ▪ Weblogs y bloggers 	
TEMA 5: El diseño de contenidos en la red para la enseñanza <ul style="list-style-type: none"> ▪ Criterio de diseño ▪ Características de los materiales en red ▪ Montando las piezas de un puzzle ▪ Los repositorios 	

MÓDULO 2 (15 HORAS)

TEMA 1: WEB 2.0 Internet

- ¿Para qué me sirve el internet?
- Precauciones y usos
- Como herramienta de trabajo y medio de comunicación.
- Correo electrónico
- Herramientas para compartir recursos
- Desarrollo de web, foros, diapositivas, chats, wikis, etc.

TEMA 2: Los navegadores

- Mozilla Firefox
- Elementos de la pantalla inicial
- La barra de herramientas
- Gestionar favoritos
- Búsquedas
- Cómo configurar el bloqueador
- El contenido activo y los controles ActiveX
- Navegar sin dejar rastro

TEMA 3: Los buscadores

- Tipos de buscadores
- Cómo buscar eficientemente
- Metabuscadore

MÓDULO 3 (15 HORAS)

TEMA 1: Manejo de Redes sociales Educativas

- Twitter
 - ¿Por qué lo usamos?
 - Interfaz web de twitter
 - ¿A quién seguimos?
 - Vocabulario básico
 - Usos Educativos de twitter
 - Actividades Twitter
- Facebook
 - Primeros pasos en FB
 - Ampliando al experiencia
 - Facebook en Educación
- Skype, Flickers, Youtube, Myspace
- Red alumnos
 - Usos educativos
 - Tutorial de redAlumnos
 - Actividades redAlumnos

TEMA 2: Uso de la pizarra digital

- Importancia del uso
- Ventajas y desventajas del uso de la pizarra
- El papel del profesor y el estudiante en los entornos tecnológicos de formación.

4.6.2 Descripción del currículum vitae del tutor que dictará el curso

El instructor que dictará el curso de capacitación a los docentes del Colegio Técnico Humanístico Experimental “Quito, deberá tener la siguiente formación académica y poseer los conocimientos sólidos requeridos para el curso y el perfil será:

- Formación universitaria en las siguientes carreras: Ingeniería en Sistemas e informática, Tecnólogo en Telemática, Licenciatura en Ciencias de la Educación, mención Informática.
- Tener experiencia de 1 a 2 años mínimo.

Además el instructor deberá estar atento en la conducción y monitoreo de la ejecución de las tareas y guiarlos hacia su exitosa realización, y deberá cumplir con el siguiente rol:

- Revisar el contenido del texto y calcular el tiempo necesario para desarrollar cada actividad se presencial o en plataforma.
- Verificar que los equipos y materiales que va a utilizar, estén listos y disponibles y que al finalizar cada sesión estén apagados.
- Estar atento en la ejecución de las tareas individuales y/o grupales para prestar ayuda y apoyar su cumplimiento.
- Demostrar, con actitudes positivas, su capacidad en el manejo de grupos, en el dominio del conocimiento y de las emociones.

4.6.3 Metodología

Se ha tomado en cuenta las necesidades de los docentes del Colegio Técnico Humanístico Experimental “Quito” y su carga horaria laboral, por lo que el curso de

capacitación se realizará en la modalidad “Semi-presencial”, a través de una plataforma online y clases presenciales los fines de semana en horarios flexibles.

Los módulos están diseñados con la modalidad de seminario/taller; por lo tanto, habrá conferencias y exposiciones magistrales del instructor. Cada módulo plantea un conjunto de actividades en las que se desarrollará metodológicamente los temas propuestos y se irán generando los conocimientos y las destrezas necesarias para conocer las Nuevas Tecnologías Aplicadas a la Educación.

El abordaje de estos temas no pretende dar todas las respuestas a las inquietudes que giran en torno a las nuevas tecnologías y la innovación tecnológica educativa. Procura que cada participante se haga todas las preguntas y busque las respuestas que impulsen los cambios requeridos para conocer herramientas necesarias de tecnología y estar comprometido con la educación de calidad que nuestros niños y jóvenes necesitan.

Proceso.- Se iniciará cada proceso con la activación de hechos, datos, y experiencias vividas por los participantes o creadas por el instructor, que servirán de nexo para introducirlos en la nueva información y organizarlas constructivamente. El uso de la observación reflexiva, como proceso para pensar, comparar, compartir, inferir ideas y conceptos (niveles de alto pensamiento) permitirá al participante contrastar lo conocido con lo desconocido y fundamentar estos conocimientos empíricos con procedimientos de base científica /o tecnológica y aplicarlos, luego de su aprehensión, en su práctica profesional docente.

Material.- Se hará uso de una computadora con acceso a internet, un CD interactivo que contiene videos para enlazar la información previa al aprendizaje de las Tics. Además se hará el uso de lecturas extraídas del internet, que sirven como complemento y apoyo de lo aprendido, estos recursos permitirán que los participantes puedan retroalimentarse en la búsqueda de la información como fuente de consultas. También se hará uso de un proyector, flash memory, una pizarra digital interactiva y una tablet.

Actividades.- Se han programado actividades individuales que permiten el aprendizaje intrapersonal y actividades grupales y plenarias que apoyen el aprendizaje interpersonal y

social, sustentando en opiniones, reflexiones, discusiones, verificaciones, etc., de aspectos relacionados con las situaciones de aprendizaje.

Cada módulo de aprendizaje, considera aplicaciones prácticas inmediatas y otras a corto plazo, como las tareas que los participantes deberán realizar en forma automática, entre un tema y la otra.

MÓDULO 1

Objetivo: Conocer y ser capaz de aplicar las técnicas de trabajo colaborativo mediante el empleo de redes de comunicación.

Población: Docentes

ACTIVIDAD 1.1

Contenido: La sociedad de la Información

Desarrollo: En esta actividad se realizara una breve introducción sobre los contenidos del curso. Los participantes revisaran y analizaran, mediante ejercicios prácticos para efectuar un estudio comparativo entre el nivel de desarrollo económico, cultural, social, etc., de una comunidad y la incidencia de las actuales tecnologías en ella. Identificar cuantas brechas sea posible y establecer relaciones entre ellas.

Materiales: Folletos, computadora, aula.

Responsable: Instructor del Área.

Fecha: Revisar el cronograma adjunto.

ACTIVIDAD 1.2

Contenido: Comunicación y la enseñanza

Desarrollo: Tomando en cuenta los siguientes conceptos: Globalización, mundialización, cultura, NNTT, comunicación, distancia, tiempo, velocidad, capacidad, acceso, espacio cultural, accesibilidad, brecha, digital, conocimiento, tecnología, utilice la herramienta “Cmap Tools”, que encontrará en la dirección <http://cmap.ihmc.us/> y construya un mapa conceptual en el que establezca las relaciones existentes entre los aspectos antes mencionados.

Materiales: Computadora, conexión a internet.

Responsable: Instructor del Área.

Fecha: Revisar el cronograma adjunto.

ACTIVIDAD 1.3

Contenido: Las Nuevas Tecnologías en las Educación

Desarrollo: Es necesario reflexionar acerca de elementos y relaciones consideradas en las nuevas modalidades de enseñanza-aprendizaje. Diseñe un mapa conceptual, con la herramienta que podrá encontrar en <http://cmap.ihmc.us/>, de las implicaciones didácticas de un medio correspondiente a la NNTT.

Dado un medio escolar, establecer posibilidades de uso de las TICS dentro de diferentes diseños didácticos.

Realizar un ensayo con el tema: Incidencia de los elementos culturales y socioeconómicos en la utilización de las TICS.

Materiales: Computadora, conexión a internet.

Responsable: Instructor del Área.

Fecha: Revisar el cronograma adjunto.

ACTIVIDAD 1.4

Contenido: Herramientas Informáticas

Desarrollo: Resulta obvio pues que el desarrollo tecnológico avanza a gran velocidad y está provocando un significativo impacto en nuestra sociedad. Sería interesante debatir y matizar el impacto social; de qué modo, en qué dirección, a qué ritmo, hacia donde va...¿Cuál es la importancia de las comunicaciones y las redes en entornos colaborativos?

Materiales: Computadora, conexión a internet.

Responsable: Instructor del Área.

Fecha: Revisar el cronograma adjunto.

ACTIVIDAD 1.5

Contenido: El diseño de contenidos en la red para la enseñanza

Desarrollo: En relación al diseño didáctico y el diseño del contenido a través de los materiales de multimedia se tomará en cuenta los (1) aspectos previos (el contenido, el alumno, metodología), (2) aspectos específicos de presentación de contenidos (despertar el interés y mantener la atención, personalizar el uso del material, definir los niveles y tipos de interactividad, hacer el diseño simple en línea con los planteamientos de

usabilidad). (3) Diseño de la interfaz (herramientas que ayuden al alumno a orientarse en la navegación).

Materiales: Computadora, conexión a internet.

Responsable: Instructor del Área.

Fecha: Revisar el cronograma adjunto.

MÓDULO 2

ACTIVIDAD 2.1

Contenido: WEB 2.0 Internet

Desarrollo: Cree sus propias cuentas en las cinco herramientas (slidershare, youtube, flickr, blogs). Cree un blog personal, suba fotografías a flickr, suba presentación en slidershare.

Materiales: Computadora, conexión a internet.

Responsable: Instructor del Área.

Fecha: Revisar el cronograma adjunto.

ACTIVIDAD 2.2

Contenido: Los navegadores

Desarrollo: Búsqueda efectiva de la información, identificar navegadores y determinen ventajas y desventajas de cada aplicación, planteen fuentes alternativas de información a las que pueden acceder a través de internet.

Materiales: Computadora, conexión a internet.

Responsable: Instructor del Área.

Fecha: Revisar el cronograma adjunto.

ACTIVIDAD 2.3

Contenido: Los buscadores

Desarrollo: Investigar sobre estrategias de búsqueda de información válida en Internet. Revisar algunos motores de búsqueda antes de llegar a Google. Utilicen motores y estrategias de búsqueda en Internet, para obtener información relevante acerca del tema «Perfiles del estudiante y del docente del siglo XXI».

Materiales: Computadora, conexión a internet.

Responsable: Instructor del Área.

Fecha: Revisar el cronograma adjunto.

MÓDULO 3

ACTIVIDAD 3.1

Contenido: Manejo de Redes sociales Educativas

Desarrollo: Publicación de las actividades desarrolladas durante la implementación de la capacitación del curso de las nuevas tecnologías aplicadas a la educación, en las diferentes redes sociales, esta interacción tecnológica proporcionará mayor conocimiento dentro y fuera del establecimiento, con apoyo que hará crecer en confianza su desarrollo profesional a través de la tecnología.

Materiales: Computadora, conexión a internet.

Responsable: Instructor del Área.

Fecha: Revisar el cronograma adjunto.

ACTIVIDAD 3.2

Contenido: Uso de la pizarra digital

Desarrollo: Conocer algunos modelos metodológicos y propuestas didácticas para el uso de esta herramienta. Apoyo a las explicaciones del profesorado, exposiciones públicas de estudiantes, videoconferencias y comunicaciones colectivas on-line en clase, la pizarra "recuperable".

Materiales: Computadora, pizarra digital, conexión a internet.

Responsable: Instructor del Área.

Fecha: Revisar el cronograma adjunto.

Administración del tiempo.- Cada módulo está programada en dos horas y media, es deber del instructor controlar el tiempo, tanto en las actividades individuales como grupales e insistir en su cumplimiento.

4.6.4 Evaluación

Los participantes de este curso de capacitación deben cumplir con los parámetros que se definen a continuación:

Participación (10%)

Durante la ejecución del curso, los participantes tienen actividades individuales, en grupo y en plenaria, aquellos docentes que participen de manera activa realizando preguntas o

inquietudes vinculadas a las actividades o aporten ideas nuevas obtendrán máxima porcentaje de participación.

Cumplimiento de tarea en el aula (30%)

El instructor observará y monitoreará el cumplimiento de las tareas asignadas en el aula, pues cada uno de ellas contribuye a la construcción de habilidades en el manejo del computador y el desarrollo del curso de las TICS.

Se aplicará una evaluación a través de una prueba de conocimiento, cuya puntuación será de 60%.

El puntaje total para aprobarse el curso será de 100% para aprobar mínimo deberá obtener el 70%.

4.7 Duración del curso

Este curso de 60 horas busca que los docentes aprendan: (1) a usar recursos tecnológicos que les permita utilizar y desarrollar blogs, foros, presentaciones de diapositivas, chat, wikis, etc., para la impartición de sus clases; (2) las aplicaciones educativas que permiten generar aprendizajes de forma colaborativa y otras que se encuentre gratuitamente en la web, así como su uso en el aula; (3) los motores de búsqueda existentes para realizar investigaciones o dirigir a sus estudiantes en investigaciones en Internet; (4) a buscar en Internet y evaluar los recursos didácticos más adecuados para su trabajo como profesor; (5) a preparar actividades centradas en el contenido, que permitan al alumno: introducir, practicar, profundizar la investigación, crear/construir, desarrollar/producir, usar referencias y repasar; (6) a realizar proyectos de clase que integren el uso de los recursos tecnológicos aprendidos.

4.8 Cronograma de actividades a desarrollarse

El desarrollo de las actividades deberá cumplirse de manera sistemática y dentro de período establecido, y llevar a cabo de acuerdo a las fechas indicadas en el cronograma.

A continuación el detalle de actividades: CRONOGRAMA

ACTIVIDADES	Fecha de inicio	Fecha de fin	2013				2014								
			diciembre				Enero		febrero		marzo				
Elaboración de actividades del programa a desarrollarse	02/12/2013	15/12/2013	■												
Seleccionar instructores con experiencia	16/12/2013	22/12/2013		■											
Comunicación a los docentes	23/12/2013	29/12/2013			■	■									
MODULO 1 (30HORAS)															
La sociedad de la Información	04/01/2014	04/01/2014					■								
Comunicación y la enseñanza	11/01/2014	11/01/2014						■							
Las Nuevas Tecnologías en las Educación	18/01/2014	18/01/2014							■						
Herramientas Informáticas	25/01/2014	25/01/2014								■					
El diseño de contenidos en la red para la enseñanza	01/02/2014	01/02/2014									■				
MODULO 2 (15 HORAS)															
WEB 2.0	08/02/2013	08/02/2013										■			
Los navegadores	15/02/2014	15/02/2014											■		
Los buscadores	22/02/2014	22/02/2014												■	
MODULO 3 (15 HORAS)															
Manejo de Redes sociales Educativas	01/03/2014	01/03/2014													■
Uso de la pizarra digital	08/03/2014	08/03/2014													■
Finalización del curso															

4.9 Costos del Curso

El presupuesto de este curso tendrá un costo aproximado de 380 usd, c/u, la cancelación tendrá varias opciones de pago.

PRESUPUESTO	
Capacitación Módulo 1	120,00
Capacitación Módulo 2	100,00
Capacitación Módulo 3	90,00
Impresión materiales	70,00
TOTAL	380,00

4.10 Certificación

Al concluir el curso de capacitación se les otorgará un certificado a todos los participantes que se aprobaron con el 70/100 de calificación.

CONCLUSIONES

- Luego de haber realizado el análisis e interpretaciones de cada una de las preguntas con sus resultados, tanto cuantitativa como cualitativa se ha constatado que existe espacio de formación en diferentes ejes temáticos.
- Para responder a las exigencias de la actual malla curricular propuesta por el gobierno nacional, el docente está siendo capacitado continuamente en diferentes áreas requeridas a la educación a través del SIME o por su propia cuenta.
- Se ha constatado que las técnicas y estrategias de la labor educativa en esta institución son las adecuadas para que el estudiante aprenda, casi la mayoría de las respuestas obtenidas fueron de 4 a 5 como calificación máxima, como podemos observar en la tabla N° 31, 32, finalmente la tabla N° 33.
- La formación del docente del Colegio Técnico Humanístico Experimental “Quito”, responden a una preparación adecuada en cada uno de sus cátedras a dictarse, sin embargo un porcentaje de ellos claman diferentes cursos de formación para su perfeccionamiento profesional.
- La demanda que ha surgido entre las necesidades de formación actual de los docentes del bachillerato, según datos recogidos de la encuesta, es en las Nuevas Tecnologías aplicadas a la educación, desde allí surgió el planteamiento sobre tema para realizar la propuesta de un curso de formación para los docentes de esta institución.
- Los docentes a pesar de poseer un título de pregrado que ha sido un requisito para incursionar en el ámbito de la profesión docente, tienen ansias de seguir preparándose en niveles como postgrado y PhD.

RECOMENDACIONES

- Promover la presentación de la propuesta del curso de formación y capacitación de los docentes de bachillerato, con el fin de fortalecer sus conocimientos y necesidades formativas en las TIC's, a través de este proyecto.
- Buscar un espacio (tiempo) para acceder a los cursos gratuitos ofrecidos por el Ministerio de Educación a través del SIME y la propuesta presentada por el maestrante de la UTPL, para lograr y cumplir con el objetivo deseado.
- Impulsar a todos los docentes a tomar cursos de actualización en diferentes temáticas, esto, no necesariamente por cambio en la política educativa sino por la misma necesidad de formación docente para generar profesionales eficientes y eficaces.
- Formar docentes líderes, prácticos, capaces de tomar decisiones de forma consciente que ayuden a cumplir con la misión y la visión de la institución, además que sean capaces de adaptarse y dar respuesta inmediata a las diferentes necesidades educativas.
- Apoyar a los docentes que deseen seguir profesionalizándose en los niveles superiores como Maestría o PhD, para mejorar en su ámbito profesional y personal.
- Creación de una plataforma digital de intercambio de experiencias metodológicas, de materiales curriculares, etc.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, M., López, J. (1999). La Evaluación del Profesorado y de los Equipos (Primera Edición). España: Editorial Síntesis S.A.
- Alarcón, J., Montenegro, I. (2000). Competencias Pedagógicas (Primera Edición). Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Audirac, C. (2011). Sistematización de Práctica Docente (Primera Edición). México: Editorial Trillas S.A. de C.V.
- Aja, J., Alabaladejo, C., Antúnez, S., (2005). Enciclopedia General de la Educación (Primera Edición). España: Océano Grupo Editorial S.A.
- Cela, C.J. (2002). Enciclopedia de Pedagogía (Segunda Edición). España: Espasa Calpe S.A.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos (Octava Edición). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Cajio, F. (2004). La formación de Maestros y su Impacto Social. (Primera Edición). Colombia: COLCIENCIAS
- Coll, C. (2010). Formación del Profesorado. Desarrollo, Aprendizaje y Enseñanza en la Educación Secundaria (Primera Edición). España: Editorial GRAO, de IRIF, S.L.
- Cabero, J. (2007). Tecnología Educativa (Primera Edición). México. McGraw-Hill.
- Day, C. (2005). Formar Docentes. Cómo, cuándo y en qué Condiciones Aprende el Profesorado (Primera Edición). México: Narcea S.A.
- Díaz, F. (2010). Modelo para autoevaluar la práctica docente (Segunda Edición). España: WoltersKluwer España S.A.
- Fernández, L. (1994). Instituciones Educativas (Primera Edición). México. Paidós Mexicana S.A.
- Huerta, A. (2009). Formación de Formadores (Segunda Edición). México: Editorial Trillas S.A. de C.V.

- Haro, J. (2011). Redes Sociales para la Educación (Primera Edición). España: Grupo Anaya S.A.
- Jaramillo., F. (2012). Proyectos de Investigación I (Segunda Edición). Loja: Guía UTPL.
- Marcelo, C., Estebaranz, A., Imbernón, F. (2001). La Función Docente. (Primera Edición). España: Editorial Síntesis S.A.
- Mcmillan, J. (2005). Investigación Educativa (Quinta Edición). España: Pearson - Addison Wesley.
- Palomo I. (2002). Liderazgo (Primera Edición). México: Pax México S.A.
- Poole, B. (2003). Docente del Siglo XXI, Cómo desarrollar una práctica competitiva (Primera Edición). México: McGraw-Hill
- Porras, M., Mena, J. (1996). Didácticas y Nuevas Tecnologías en Educación (Primera Edición). España: Editorial Escuela Española.
- Pascual, L. (2010). Educación, Familia y Escuela (Primera Edición). Argentina: Homo Sapiens Ediciones.
- López, E., Barajas, Z. (2006). La Formación Docente en la América Latina. (Primera Edición). España: Editorial Ariel S.A.
- López, E., Barajas, Z. (2006). Estrategias de Formación en el Siglo XXI. (Primera Edición). España: Editorial Ariel S.A.
- Pilonieta, G. (2006). Evaluación de Competencias Profesionales básicas del Docente. (Décima Edición). Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Whithaker, P. (1998) Cómo Gestionar Cambio en Contextos Educativos (Primera Edición). España: Narcea S.A.
- Ministerio de Educación: http://web.educacion.gob.ec/upload/ACUERDO_320-10.pdf

ANEXOS

Loja, diciembre de 2012

Señor(a)
RECTOR (A) DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho.

De mi consideración:

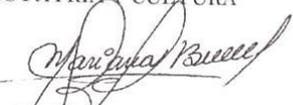
La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del rol imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación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

Dados los recientes cambios propuestos por el gobierno nacional en materia educativa, y requerimientos propios de los profesionales de la educación (bachillerato), es necesario conocer cuáles son sus necesidades de capacitación/formación profesional. Este acercamiento a la realidad observada, permitirá que los investigadores que son parte de esta propuesta nacional, investiguen ese escenario educativo y propongan cursos de formación que beneficiarán no solo a los profesionales de su institución educativa, sino que podrán ser replicados en otros contextos institucionales en donde los requerimientos sean de características 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, actividad que se constituye en la base para realizar su informe de investigación; cabe indicar que el estudiante de maestría está capacitado para efectuar este proceso con ética profesional, hecho que garantiza la validez de la investigación.

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

Atentamente,
DIOS PATRIA Y CULTURA


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



Autorizado





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

Código del Investigado: _____

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

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

Fiscal	1	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	4
--------	---	---------------	---	-----------	---	------------	---

1. DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora: _____								
1.2. Provincia: _____						Ciudad: _____		
1.3. Tipo de institución:								
Fiscal	1	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	4	
1.4. Tipo de bachillerato que ofrece:								
Bachillerato en ciencias				5	Bachillerato técnico			6
1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:								
Bachilleratos Técnicos Agropecuarios								
a. Producción agropecuaria	1	b. Transformados y elaborados lácteos	2	c. Transformados y elaborados cárnicos	3	d. Conservería	4	
e. Otra, especifique cuál: _____							5	
Bachilleratos Técnicos Industriales:								
f. Aplicación de proyectos de construcción	6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas	7	h. Electrónica de consumo	8	i. Industria de la confección	9	
j. Mecanizado y construcciones metálicas	10	k. Chapistería (latonería) y pintura	11	l. Electromecánica automotriz	12	m. Climatización	13	
n. Fabricación y montaje de muebles	14	o. Mecatrónica	15	p. Cerámica	16	q. Mecánica de aviación	17	
r. Calzado y marroquinería	18	s. Otra, especifique cuál: _____					19	
Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios								
t. Comercialización y ventas	20	u. Alojamiento	21	v. Comercio exterior	22	w. Contabilidad	23	
x. Administ. de sistemas	24	y. Restaurante y bar	25	z. Agencia de viajes	26	aa. Cocina	27	
bb. Información y comercialización turística	28	cc. Aplicaciones informáticas	29	dd. Organización y gestión de la secretaría			30	
ee. Otra, especifique cuál: _____							31	
Bachilleratos Técnicos Polivalentes								
ff. Contabilidad y administración			31	gg. Industrial	32	hh. Informática	33	
ii. Otra, especifique cuál: _____								
Bachilleratos Artísticos								
jj. Escultura y arte gráfico	34	kk. Pintura y cerámica	35	ll. Música	36	mm. Diseño gráfico	37	
nn. Otra, especifique cuál: _____							38	
1.4.2. Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente:								
SI	1	Escriba el/los literal/es (asignados anteriormente) : _____					NO	2

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

2.1. Género:		Masculino	1	Femenino	2				
2.3 Estado civil		Soltero	2	Casado	3	Viudo	4	Divorciado	5
2.2. Edad (en años cumplidos): _____									
2.3. Cargo que desempeña:		Docente	6	Técnico docente	7	Docente con funciones administrativas	8		
2.4. Tipo de relación laboral:									
Contratación indefinida	9	Nombramiento	10	Contratación ocasional	11	Reemplazo	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		
Otras, especifique:	5	Otras, especifique:			13

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

✓ _____
 ✓ _____

4.6. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite *(señale de 1 a 3 alternativas)*

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

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

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

4.8. Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capitaciones: *(señale una o más alternativas)*

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

Ítems	1	2	3	4	5
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato					
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)					
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)					
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato					
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)					
6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa					
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa					

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

DOCENTES COLEGIO TECNICO HUMANISTICO
EXPERIMENTAL "QUITO"

