



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE IBARRA

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE MAGÍSTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

Necesidades de Formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santa María Eufrasia, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, período 2012 - 2013.

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Sandoval Reyes, Paola Aracely.

DIRECTOR: Jara Reinoso, Ácida Diamela. Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2015

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Álida Diamela Jara Reinoso.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de Formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santa María Eufrasia, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, período 2012 – 2013 realizado por Sandoval Reyes Paola Aracely, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, enero de 2015

f.....

DECLARACIÓN DE LA AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Sandoval Reyes Paola Aracely declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de Formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santa María Eufrasia, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, período 2012 - 2013”, de la Titulación de Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Álda Diamela Jara Reinoso 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. 88 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado o trabajos de titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

f.....

Autor Sandoval Reyes Paola Aracely

Cédula 1714382098

DEDICATORIA

Dedico esta tesis con mucho amor a Dios quien me ha permitido culminar con éxito este nuevo gran paso en mi vida profesional dándome la fortaleza y sabiduría necesaria a cada instante y a mi familia amada, mi esposo Fabricio, mis hijos Paolita Carolina, Gabrielito y Martín porque son los pilares fundamentales para la consecución del mismo ya que sin su apoyo, ayuda y comprensión no hubiera alcanzado la meta trazada, ustedes han sido el motor que me ha impulsado a seguir y culminar este sueño y por ustedes haré todo el sacrificio que sea necesario. ¡Les amo! Y por supuesto a mis padres quienes me han apoyado en todo momento.

Paola Aracely Sandoval Reyes

AGRADECIMIENTO

Le agradezco a Dios por haberme guiado y acompañado en todo momento, siendo mi fortaleza en los momentos de debilidad y mi guía en el camino, a mi amado esposo Fabricio mi cómplice y mi apoyo incondicional para todos mis proyectos, gracias por tu amor, comprensión y apoyo, sin tu ayuda no hubiera sido posible culminar este nuevo reto. A mis hijos: Paolita Carolina, Gabrielito y Martincito quienes estuvieron a mi lado a lo largo de mis estudios y me apoyaron al entender que en algunas ocasiones mamá tenía que estudiar y no podía dedicarles tiempo para el juego y las travesuras ustedes son para mí la razón de este esfuerzo y les agradezco por toda su ayuda y comprensión. Agradezco también a mis padres Vicente y Marita por alentarme y darme sus bendiciones cada día y ser mi ejemplo de lucha y progreso, a mis hermanos Gisse y Javi, a mi sobrina Michelle por estar pendientes y alegrándose por cada etapa concluida, a mis dos ángeles hermosos Ariannita y Gabita que desde el cielo me acompañan y me dan sus bendiciones y aliento; a la Unidad Educativa Santa María Eufrasia por brindarme las facilidades para la realización de la tesis y a todas aquellas personas que de alguna forma han contribuido en el logro de este reto.

¡Gracias a todos y que Dios les bendiga!!

Paola Aracely

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO	5
1.1 Necesidades de formación	6
1.1.1 Concepto	6
1.1.2 Tipos de necesidades formativas	7
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas	8
1.1.4 Necesidades formativas del docente	9
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, D'Hainaut, de Cox y deductivo)	10
1.2 Análisis de las necesidades de formación	12
1.2.1 Análisis organizacional	12
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección	12
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	13
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa	14
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos)	14
1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación)	16
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal)	17
1.2.2 Análisis de la persona	23
1.2.2.1 Formación profesional	23
1.2.2.1.1 Formación inicial	24
1.2.2.1.2 Formación profesional docente	25
1.2.2.1.3 Formación técnica	26

1.2.2.2	Formación continua	26
1.2.2.3	La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje	28
1.2.2.4	Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación	28
1.2.2.5	Características de un buen docente	29
1.2.2.6	Profesionalización de la enseñanza	30
1.2.2.7	La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo	31
1.2.3	Análisis de la tarea educativa	32
1.2.3.1	La función del gestor educativo	32
1.2.3.2	La función del docente	32
1.2.3.3	La función del entorno familiar	33
1.2.3.4	La función del estudiante	34
1.2.3.5	Cómo enseñar y cómo aprender	34
1.3	Cursos de formación	35
1.3.1	Definición e importancia en la capacitación docente	35
1.3.2	Ventajas e inconvenientes	36
1.3.3	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos	37
1.3.4	Importancia en la formación del profesional de la docencia	38
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA		39
2.1	Contexto	40
2.2	Participantes	41
2.3	Diseño y métodos de investigación	45
2.3.1	Diseño de la investigación	45
2.3.2	Métodos de investigación	46
2.4	Técnicas e instrumentos de investigación	47
2.4.1	Técnicas de investigación	47
2.4.2	Instrumentos de investigación	48
2.5	Recursos	48
2.5.1	Talento Humano	48
2.5.2	Materiales	48
2.5.3	Económicos	49
2.6	Procedimiento	49

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	51
3.1 Necesidades formativas	52
3.2 Análisis de la formación	61
3.2.1 La persona en el contexto formativo	61
3.2.2 La organización y la formación	63
3.2.3 La tarea educativa	67
3.3 Los cursos de formación	71
CONCLUSIONES	75
RECOMENDACIONES	76
CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN	77
4.1 Tema del curso	78
4.2 Modalidad de estudios	78
4.3 Objetivos	78
4.4 Dirigido a:	79
4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios	79
4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios	79
4.5 Breve descripción del curso	79
4.5.1 Contenidos del curso	79
4.5.2 Metodología	84
4.5.3 Evaluación	84
4.6 Duración del curso	84
4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse	84
4.8 Costos del curso	85
4.9 Certificación	85
4.10 Bibliografía	86
 BIBLIOGRAFÍA	 87
 ANEXOS	 90

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo desarrollar un diagnóstico de las necesidades formativas de los docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa Santa María Eufrosia y formular un curso de capacitación que aporte a sus requerimientos y necesidades actuales, con el propósito es fomentar el liderazgo pedagógico que permita alcanzar aprendizajes significativos.

Se contó con la participación de 34 docentes de bachillerato, los métodos aplicados para la investigación son el método cuantitativo, analítico, sintético, hermenéutico, inductivo y deductivo; en cuanto a las técnicas utilizadas está la observación, la encuesta y la lectura crítica, siendo el principal instrumento para la obtención de información el cuestionario “Necesidades de Formación” Docentes de Bachillerato (formato proporcionado por la UTPL)

Los resultados obtenidos indicaron que la institución requiere que se realice un curso de capacitación que abarque temas relacionados con la psicología y pedagogía que son herramientas fundamentales para alcanzar los conocimientos deseados, por ello se diseña el curso de formación denominado “Proyecto de capacitación psicopedagógico para docentes de la Unidad Santa María Eufrosia” el mismo que tendrá una duración de 60 horas presenciales.

PALABRAS CLAVES: diagnóstico, necesidades formativas, curso de capacitación, liderazgo pedagógico, método cuantitativo,

ABSTRACT

The scope of the present research is to get a diagnostic of the formative needs of High School teachers of Santa María Eufrasia Educational Unit, and to formulate a training course that contributes to their requirements, with the final purpose to increase pedagogic leadership in order to reach significant learning procedures.

In this task, we counted with the participation of 34 high school teachers, and the research methods applied were: quantitative, analytic, synthetic, hermeneutic, inductive and deductive; the techniques used were: observing, polling, and critical reading. The principal mean to get information was the questionnaire "Formation needs" High School Teachers (format provided by UTPL).

The results obtained revealed that this institution requires a training course involving psychological and pedagogic themes, which are relevant tools to reach the desired knowledge. Regarding this objective, a formation course was designed: "Psycho-pedagogic training Project for teachers at Santa María Eufrasia Unit", which will have a duration of 60 classroom hours.

KEY WORDS: diagnostic, formation needs, training course, pedagogic leadership, quantitative method.

INTRODUCCIÓN

La globalización y el vertiginoso avance en los diversos aspectos de la vida como son: la ciencia, la tecnología entre otras, exige estar alerta y preparados para los grandes cambios que día a día se experimenta en todos los campos de la vida humana, ante esta nueva realidad, la educación quien tuvo un protagonismo irrelevante y muchas veces hasta olvidado está tomado forma y se ha implantado en uno de los pilares de las reformas políticas, sociales y económicas en las que se preparan nuestras sociedades para encarar los retos del siglo XXI. Es así, que las autoridades a través del Ministerio de Educación como agente rector han emprendido políticas y procedimientos encaminados al fortalecimiento del crecimiento profesional y actualización docente con el fin de que el desempeño pueda estar a la vanguardia de los requerimientos actuales de la juventud ecuatoriana y fortalezca la competitividad de los mismos, formando profesionales altamente competitivos, que logren incorporarse con éxito a la sociedad.

Con este referente y necesidad de la comunidad, la Universidad Técnica Particular de Loja a través de los maestrantes de la carrera de Gerencia y Liderazgo Educativo hace un importante aporte a la sociedad al realizar investigaciones en este ámbito con el fin de aportar con soluciones efectivas a la deficiencia detectada en diferentes instituciones educativas del nivel de bachillerato para así contribuir al desarrollo y actualización de los docentes de este nivel y por ende de la educación media, en este contexto, se ha implementado un programa que abarque una investigación enfocada en el Bachillerato a través de realizar el diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes de instituciones educativas del Ecuador con el fin de diseñar un modelo de estándares de formación que contribuya al plan nacional y así formar personas creativas, competentes y comprometidas en la solución de problemas, donde el rol del docente en el aula sea mucho más práctico y dinámico

Con la realización de este trabajo se contribuye significativamente con el progreso de las instituciones investigadas, al potencializar su rendimiento y efectividad puesto que al conocer sus falencias y requerimientos reales se les podrá brindar a las autoridades las herramientas necesarias para que sus docentes puedan realizar de mejor manera sus actividades lo cual repercutirá en un mejor desempeño laboral. Para nosotros como investigadores también ha existido una contribución importante ya que nos ha permitido conocer la realidad de la educación media y generar un valioso aporte de cambio y transformación lo cual se evidenciará en el curso de formación que se ha propuesto, el cual incidirá en el desarrollo de la sociedad que son nuestros principales beneficiarios.

Cabe indicar que para la realización de esta investigación se contó con el apoyo de algunos recursos tales como son, el humano como factor preponderante entre los que se podría destacar a las autoridades del establecimiento quienes dieron la apertura para poder realizar la investigación, los docentes que fueron la base del estudio a quienes se les aplicó el cuestionario para poder determinar con exactitud sus necesidades y falencias, los investigadores quienes han realizado un trabajo técnico y profesional apoyados por los directores de tesis quienes han guiado todo el proceso, así como los recursos materiales empleados como son el cuestionario técnicamente elaborado y aplicado, recursos económicos en cuanto a los gastos que se ha incurrido para la realización del presente trabajo investigativo.

Alcanzar el objetivo general fue el punto de partida determinante el cual como se expuso anteriormente se trata del análisis de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, en el período académico 2012 – 2013 y los subsecuentes objetivos específicos los cuales sí se los alcanzó y se podrá evidenciar en el desarrollo de los capítulos y temas que contiene la presente tesis. El primer objetivo específico se refiere a la fundamentación teórica de las necesidades de formación del docente de bachillerato, para lo cual se investigó diferentes fuentes bibliográficas con el fin de conceptualizar y entender de mejor manera el tema.; mientras que el segundo objetivo específico era, el diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, con lo cual también se cumplió a través de la aplicación del cuestionario técnicamente elaborado el cual nos dio valiosa información que fue procesada y analizada para poder realizar un diagnóstico y evaluación de la situación real de cada una de las instituciones y por ende cumplir con el tercer objetivo el cual era diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada, el cual se lo podrá visualizar en el presente trabajo investigativo.

En el caso de la Unidad Educativa Santa María Eufrasia, se realizó una propuesta del curso a dictarse para sus docentes el cual está enfocado al desarrollo de un Programa de capacitación psicopedagógico, el mismo que abarca diferentes tópicos y temáticas acordes a las necesidades y requerimientos de los docentes investigados, tratando de dotar de herramientas de apoyo a la tarea educativa y alcanzar aprendizajes significativos, considerando temas como la educación en valores como estrategia educativa, la gerencia estratégica para la organización educativa, taller de neurolingüística y desarrollo del aprendizaje, técnicas pedagógicas y andragógicas entre los temas principales los mismos que están desarrollados y explicados en páginas posteriores.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de Formación

1.1.1 Concepto.

La formación docente no puede ser concebida únicamente como un proceso formal e informal que empieza en las aulas de un centro educativo con el fin de obtener un título universitario que posibilite poner ese conocimiento en práctica en un centro educativo y que luego deba ser complementado con cursos de actualización y hasta de posgrado ya que es una visión muy tradicional de la educación, es necesario mirar desde otra perspectiva actual y real entendiendo que es un proceso dinámico y permanente que requiere una práctica constante y con un alto sentido de pertinencia social. “El desarrollo científico y técnico, la rápida mutabilidad del conocimiento, las nuevas actitudes sociales, los nuevos retos profesionales y el uso masivo de las tecnologías de información demandan nuevas formas de gestionar el conocimiento y nuevas estrategias para la enseñanza universitaria” (Imbernón, 2008: 80).

El concepto de formación es mucho más complejo y debe ser así entendido y aplicado ya que no puede ser comparado con los conceptos de capacitación o entrenamiento que muchas veces se utilizan como sinónimos de formación. La formación pedagógica del profesorado se sostiene en la noción misma de cambio: cambio de perspectiva y tiempo, cambio de los alumnos, cambio del profesorado y de las instituciones, sobre todo en el hecho de que la formación no sólo sirve para estar actualizado; sino que es un elemento intrínseco en las profesiones para poder interpretar, comprender ese cambio constante (Imbernón, 2000).

Las actividades relacionadas a la formación no deben ser consideradas de forma fragmentaria o aisladas del contexto institucional por el contrario éstas tienen que estar alineadas a la visión institucional para que la formación que se propicia en la institución para los docentes contribuya a los objetivos que se persiguen, caso contrario estas serán solo un conjunto de conocimientos didácticos o pedagógicos sin sentido alguno que no van a aportar significativamente a la institución. Las necesidades de formación tienen que ser consideradas como una actividad permanente y constante que atañe al quehacer educativo, no como simple complemento mediático o una moda que aparece por un contado momento.

1.1.2 Tipos de Necesidades formativas.

Las necesidades formativas no necesariamente son carencias, como frecuentemente se relaciona el término ya que podría tratarse únicamente de un requerimiento de ampliación de conocimientos y aplicabilidad de conceptos, es decir tratar de hacer prácticos y viables todos aquellos saberes que pueden ser utilizados con fines educativos. Lo que es real es que toda persona y toda institución tiene necesidades de formación por el simple hecho de pertenecer a una sociedad cambiante y a una estructura no estática que requiere un continuo avance y progreso (Pérez, 1999), lo importante es considerar que para poder satisfacer esta necesidad de formación es necesario considerar algunos elementos como es la infraestructura con la que se cuenta, las políticas internas y la apertura que haya para implementar dichas prácticas.

Se puede tipificar de múltiples y diversas maneras las necesidades formativas de los docentes, las cuales nunca alcanzarán los niveles de generalidad debido a que se enmarcan en un escenario muy diverso y cambiante en todos los aspectos, considerando que cada docente es un mundo y tiene sus particularidades pero dentro de los principales tipos de necesidades podríamos mencionar los medios audiovisuales, informáticos y nuevas tecnologías las cuales estarían dirigidas al aspecto técnico profesional (Antunez, 1996), pero también hay otro tipo de necesidades o requerimientos que deberían ser considerados al momento de pretender crear un plan de formación el cual está relacionado con los aspectos conductuales y pedagógicos que acompañen al proceso de enseñanza.

Se determina como una necesidad del profesorado la exigencia de un plan de mejoras para el ejercicio profesional docente las mismas que tienen que ser de tipo personal o de carácter grupal o compartido, estas expresiones de necesidades alcanzan y toman relevancia, si las contrastamos con las referencias hechas a Colen y López (en Alonso et al, 2001), que indican que se puede hablar de tipos de necesidades de formación permanente del profesorado según donde estas surjan la que podrían determinarse como:

1. Necesidades del profesorado. El docente está interesado en actualizar y profundizar el conocimientos en su propia área disciplinar con relación a los cambios curriculares producidos en el sistema, o para mejor manejo de situaciones problemáticas que puedan surgir en el aula. Estas demandas que responden a sus propios intereses pueden ser individuales o de equipos docentes e incluso de toda la institución.

2. Necesidades del sistema, estas surgen del propio sistema educativo (por ejemplo, la implantación de una reforma). Son requerimientos macro que salen de las políticas gubernamentales y que los centros educativos tienen que cumplirlas

3. Carencias o necesidades que se plantean en un centro educativo, se refiere a los estándares o requerimientos que el establecimiento ha reconocido y se constituyen en eje de desarrollo formativo por ejemplo la introducción de una metodología o nuevas tecnologías, etc. (Colen, 1995)

1.1.3 Evaluación de las necesidades formativas.

Evaluar o medir las necesidades de formación de los docentes es indispensable para poder implementar planes que contribuyan a elevar los estándares actuales de educación, si exigimos cambios o nuevas prácticas, también debemos estar conscientes que esto requiere fundamentalmente de un cambio sistemático que contribuya al logro de este fin.

La valoración de este aspecto se lo puede hacer a través de un proceso de evaluación estructurado, técnicamente llevado, el cual necesariamente debe apoyarse con la utilización de instrumentos de medición fiables que arrojen datos reales de la medida en la que están afectando las necesidades de formación en el objetivo de mejorar o elevar los niveles de la educación, el paso subsiguiente será considerar esta información y plantear un programa de formación acorde a las necesidades detectadas en el personal. (Tejedor ,1990)

Las necesidades de formación continua de profesores de enseñanzas básicas (infantil, primaria, secundaria y bachillerato) son objeto de preocupación para las administraciones públicas encargadas de dicha formación. En consecuencia, el resultado de su evaluación supone un punto de partida para tomar decisiones sobre la cantidad y tipo de oferta realizada (Gonzales, Castro & Lizasoain, 2012), además la evaluación de necesidades se integra en un proceso mayor que debe ser de carácter continuo, que incluye la planificación, la implementación y la evaluación de programas.

La evaluación es concebida como una tarea de asignación de valor o mérito, pero debería ser entendida como una actividad orientada a facilitar la toma de decisiones posterior. Por lo tanto un concepto de evaluación de necesidades debe considerar los siguientes aspectos:

- el hecho de constituir un proceso y no una tarea aislada,

- su carácter sistemático y planificado,
- la obtención de información específica como tarea nuclear,
- la valoración de las demandas formativas detectadas, y
- la orientación a la toma de decisiones acerca de acciones, preventivas o de desarrollo que supongan una mejora de la situación general. (Tejedor ,1990)

1.1.4 Necesidades formativas del docente.

Existen diversos conceptos de necesidad pero es importante centrarse en el enfoque más aceptado en el ámbito de la formación de profesores; partiendo de la identificación de las necesidades como intereses, deseos, carencias o deficiencias vinculadas tanto a un estado referencial (interno o externo) como a un estado de conciencia o percepción de algo (Tejedor, 1990). Se debe indagar y orientar sobre las necesidades percibidas del profesorado para afrontar la discrepancia entre su situación actual y el nuevo contexto formado luego se conocer cuáles son sus intereses de formación el cual está apoyado en la idea de evitar que la asunción de la necesidad como déficit resulte perjudicial no sólo para la autoimagen del docente, sino que se pudiera confundir con cualquier tipo de sospecha de percepción de ausencia de profesionalidad para hacer frente a las exigencias derivadas del proceso de mejoramiento y evolución de la educación.

El hecho de preguntar por los intereses de formación permitirá estar en mejores condiciones de determinar la oferta de formación no sólo necesaria sino, la más aceptada y quizás “exitosa” para los docentes quienes deben aceptar, comprometerse y asumir el reto que nos plantea el actual proceso de reforma de la Educación, por otra parte el consultar sobre las necesidades formativas del profesorado constituye una importante línea de investigación para poner en práctica el diseño de un plan o programa de formación.

El profesor no debe ser solo un “conocedor de la ciencia, un experto en técnicas y un investigador, sino que su rol ha de ser guía y supervisor de la formación científica del estudiante” (Lázaro, 2002). Es en este sentido en el que se contempla su función, ya que entre las tareas docentes tiene como funciones programar las asignaturas, preparar los temas, dar clase, atender a los alumnos en horas consulta, evaluarlos, coordinarse con otros profesores, y ejercer como tutor (Mateo, 1990) resume las funciones del profesor universitario en cuatro ejes de responsabilidad como los siguientes: el proceso de enseñanza-aprendizaje, la acción tutorial, actividades de desarrollo profesional y

servicios a la comunidad, todo esto nos lleva a pensar en la función docente del profesor con unas condiciones específicas de formación (Mayor y González, 2000).

Otras de las dimensiones en el desarrollo de la función del profesor que le capacitan para vincular las tareas propias de esta función con las de otra y formar un cuerpo propio que caracterice a este nivel educativo. Estas dimensiones son las siguientes: dimensión pedagógica (incluye actividades enseñanza, orientaciones y valores asociados a una enseñanza de calidad), dimensión profesional (publicaciones e investigaciones), dimensión intelectual (habilidades profesionales y orientaciones, actividades intelectuales) y la dimensión artística y creativa (Sundre, 1990).

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

Modelo de A. Rossett: Para Rosset (1996) Tiene en cuenta 4 elementos principales:

- ✓ Situaciones desencadenantes (de donde partimos y hacia dónde vamos)
- ✓ Tipo de información que buscamos (óptimos, reales, sentimientos, causas y soluciones)
- ✓ Fuentes de información
- ✓ Herramientas para la obtención de datos

Su modelo gira en torno al análisis de Necesidades de formación y toma el punto dos como eje central.

Modelo de R.A Kaufman (1979): Elabora un modelo en el que considera los siguientes aspectos:

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

Las etapas que señala para realizar una evaluación de necesidades son:

- Tomar la decisión de planificar
- Identificar los síntomas del problema
- Determinar el campo de la planificación
- Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades y seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación
- Determinar las condiciones existentes, en términos de ejecuciones medibles

- Determinar las condiciones que se requieren, en términos de ejecución medibles
- Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación
- Asignar prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas a las que se vaya a aplicar determinada acción
- Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante

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

- ✓ La institución
- ✓ El profesional contratado para resolver el problema
- ✓ Los problemas, cómo se presentan para el profesional y los implicados
- ✓ Contexto social del problema
- ✓ Características de las personas implicadas en el problema
- ✓ Formulación y priorización de metas
- ✓ Estrategias a utilizar
- ✓ Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias
- ✓ Evaluación
- ✓ Modificación, finalización o transferencia de la acción

Modelo de D'Hainaut (1980) en el que establece cinco dimensiones para la clasificación de las necesidades formativas:

1. Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas. Las primeras son personales mientras que las segundas afectan al funcionamiento de un sistema, debido a que generalmente existen diferencias entre las necesidades personales y las necesidades de los sistemas se pueden establecer diversas formas de poder como son la imposición, el consenso, etc.
2. Necesidades particulares frente a necesidades colectivas. Las primeras se refieren a los individuos mientras que las colectivas se refieren a grupos.
3. Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes. Puede haber conocimiento del individuo sobre sus carencias o puede ésta no estar consciente de su falencia.
4. Necesidades actuales, frente a necesidades potenciales. Una determinada necesidad podría no ser tan indispensable en la actualidad pero si estar sujeta en función de un cambio futuro más o menos predecible.

5. Necesidades según el sector en que se manifiestan. Existen seis contextos vitales en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio y en cualquiera de ellos puede surgir una necesidad (D'Hainault,1979)

Modelo Deductivo: Podemos hacer una definición del método deductivo como aquel método que partiendo de unas premisas teóricas dadas llega a unas conclusiones determinadas a través de un procedimiento de inferencia o cálculo formal, pero el modelo deductivo refiere que no es lo mismo formar en la práctica, que estar en la práctica y plantear las necesidades reales. Según el modelo deductivo se pueden formular criterios particulares basados en hechos de carácter general, basados en los siguientes pasos:

1. Determinación de las metas educativas actuales.
2. Selección de indicadores para medir eficacia de las metas educativas actuales.
3. Especificación de criterios para el cambio de metas educativas actuales
4. Reunión de datos y conciliación de discrepancias.
5. Establecimiento de objetivos educativos específicos.
6. Elaboración del programa educativo.
7. Implantación del programa educativo.
8. Evaluación de resultados educativos.
9. Evaluación del modelo en general.
10. Revisión de procedimientos.

1.2 Análisis de las necesidades de formación

1.2.1 Análisis organizacional.

1.2.1.1 *La educación como realidad y su proyección.*

Actualmente los jóvenes están viviendo en un medio social en el cual son constantemente bombardeados por ilustraciones y/o expresiones visuales que buscan sorprender, con la incursión del internet y las últimas tendencias en comunicación el aula queda opaca o deslucida ante el espectáculo visual que encuentran ellos, lo que obliga a cumplir un rol de docente que inspire y genere la estimulación de nuestros estudiantes frente al contenido que queremos compartir, una forma de lograrlo es a través de la integración adecuada de tecnologías en el aula que faciliten y motiven de una forma significativa a los estudiantes ya que va en relación con los intereses de los propios estudiantes (Glazer,1998), esto nos lleva a reflexionar sobre la proyección que la sociedad del conocimiento tiene sobre la educación y el modelo de enseñanza en

general ya que nos enfrentamos a desafíos que la escuela y la sociedad deben asumir para enfrentarse a este cambio y estar a la altura de los tiempos.

Cuando hablamos de sociedad del conocimiento hablamos de sociedad global, siendo la tecnología y los medios de comunicación la espina dorsal de dicha sociedad. Otro factor importante a considerar es el cambio de paradigma de fines teóricos a fines prácticos y la fragmentación de los saberes acordes al cambio del paradigma educativo que tiene que preparar a nuestros niños para la sociedad del conocimiento por lo que es necesario desarrollar nuevas competencias; educación del sentido crítico: La formación del sentido crítico supone no sólo un cambio de los contenidos de la educación, sino también un cambio metodológico. Se trata de un aprendizaje de y para la vida. Es un conocimiento que parte de la realidad y que constantemente se remite a ella (Medina, 1995).

Fomentar la participación y educar en el sentido crítico supone asumir un modelo comunicativo en el que el diálogo sea un elemento clave, que ayude a superar la pasividad a la que se acaba habituando el individuo cuando se convierte en receptor acrítico, (Rumbo, 2000). Un cambio de paradigma: de fines teóricos a fines prácticos ya que el conocimiento ha dejado de ser lento, escaso y estable, ahora la escuela tiene que hacer frente a un currículum que corre paralelo al de la institución. La apuesta es a favor del “aprender a aprender”, ofreciendo criterios para seleccionar, filtrar y discriminar la buena de la mala información y ahí la figura del profesor cumple un rol muy importante. Es necesario desarrollar nuevas competencias por nuestros alumnos: creatividad; innovación; autoconfianza; independencia ya que debemos formar a personas con dotes comunicativas, con visión de futuro y con capacidad de hacer críticas y de cuestionar todo, sin certezas ni reglas pre establecidas, en este proceso el profesor debe actuar como guía, pero siempre propiciando que sean los alumnos los protagonistas de la construcción de su propio aprendizaje, para que sea significativo, (Imbernon, 2004).

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

Los planes por su importancia pueden clasificarse en estratégicos y operacionales y por su marco temporal en corto, mediano y largo plazo, (Robbins, 1998). Los planes estratégicos son los que se aplican a toda la organización, que establecen los objetivos de toda ella y que buscan posicionar a la organización en términos de su ambiente. Los planes operacionales son aquellos que especifican los detalles de cómo deberán alcanzarse los objetivos. Los planes estratégicos tienden a incluir un periodo largo, un área más amplia y tienen que ver menos con detalles. Los planes operacionales tienen un alcance más estrecho y limitado. Planes a corto, mediano y largo plazo.

Las organizaciones han adoptado la terminología de los analistas financieros quienes describen los rendimientos de las inversiones como de corto, mediano y largo plazo. El corto plazo cubre menos de un año, el mediano plazo cubre de uno a cinco años, y cualquier periodo mayor que cinco años se clasifica como largo plazo, menciona (Robbins, 1998).

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

La actividad educativa, como cualquier otra actividad requiere y necesita tener a disposición un sinnúmero de recursos que son vitales para que pueda operar de manera óptima y cumplir con el objetivo planteado, estos constituyen un pilar fundamental para la consecución de objetivos y metas. Entre los principales tenemos:

- a. Recursos materiales: Estos se refieren a la planta física, equipos, laboratorios, etc.
- b. Recursos humanos: Entre los principales tenemos: docentes, personal administrativo, Servicios generales
- c. Recurso Tecnológico: Se considera el soporte digital y las telecomunicaciones.
- d. Recurso técnico y pedagógico:
- e. Recursos bibliográficos
- f. Recursos económicos

1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).

El liderazgo educativo tiene múltiples concepciones y definiciones, pero una de las más aceptadas y asentadas afirma que es el acto de influir en los demás para que actúen en favor del cumplimiento de una meta (Hellriegel, 1998). El liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos. El comportamiento de liderazgo (que involucra funciones como planear, dar información, evaluar, arbitrar, controlar, recompensar, estimular, penalizar, etc.) debe ayudar al grupo a alcanzar sus objetivos (Chiavenato, 1992). Un liderazgo educativo se caracteriza principalmente por una estimulación y no por una estipulación, es decir, el liderazgo educativo debe enseñar y estimular a aprender y no presentar qué y cómo hacerlo o dicho de otra manera, el liderazgo educativo no te da un pez sino que te enseña a pescar. De ahí el nombre de liderazgo educativo y pedagógico.

Centrándose en el aspecto educativo, se puede decir que la investigación y la experiencia han evidenciado que el comportamiento y la actitud de la persona que

asume las funciones de dirección en la escuela son un elemento fundamental que determina la existencia, la calidad y el éxito de procesos de cambio en la escuela (p.e. Coronel, 1995; Fullan, 1996; Gunter, 2001; Murillo, 2004; Northouse, 2004). De esta forma, es posible afirmar que si queremos cambiar las escuelas y, con ello, mejorar la educación, necesitamos contar con personas que ejerzan un liderazgo desde el interior de la escuela que inicie, impulse, facilite, gestione y coordine el proceso de transformación. Personas con una preparación técnica adecuada pero, sobre todo, con una actitud y un compromiso con la escuela, la educación y la sociedad capaces de ponerse al frente del proceso de cambio.

Tipos de liderazgo:

Entre los estudios que identifican diferentes estilos directivos destaca con luz propia, por su influencia en el ámbito de la educación, la propuesta de Kurt Lewin. Este autor establece tres estilos de ejercicio de liderazgo (p.e. Lewin, Lippit y White, 1939):

- El liderazgo autoritario. El líder concentra todo el poder y la toma de decisiones. Es un ejercicio del liderazgo unidireccional, donde los seguidores obedecen las directrices que marca el líder.
- El liderazgo democrático. Se basa en la colaboración y participación de todos los miembros del grupo.
- El liderazgo "laissez faire". El líder no ejerce su función, no se responsabiliza del grupo y deja a éste a su propia iniciativa.

De entre los estudios clásicos que buscan identificar las características de los líderes eficaces, sobresale el trabajo de Likert (1961). Este autor encuentra que son cinco los comportamientos que definen la conducta efectiva de un líder:

- Fomento de relaciones positivas que aumenten el sentido de valía personal de sus integrantes.
- Mantener un sentimiento de lealtad al grupo.
- Conseguir altos estándares de rendimiento y transmitir entusiasmo para conseguir los objetivos grupales.
- Tener conocimientos técnicos.
- Coordinar y planificar.

Esta nueva perspectiva tuvo muchas dificultades en encontrar el estilo de liderazgo más adecuado, llegándose a la conclusión de que el comportamiento ideal de un líder

siempre depende del contexto en el que se desarrolla. De ahí surge el planteamiento que se concretó en la teoría de la contingencia, que aspira a prescribir un estilo de liderazgo adecuado contingente a factores como las relaciones líder-miembros, los miembros o seguidores de sí mismos, el clima o cultura organizativa y otros factores ambientales como señala (Watkins, 1989).

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

Según el artículo 43 de la LOEI, el Bachillerato General Unificado comprende tres años de educación obligatoria, a continuación de la Educación General Básica. El BGU es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica (EGB).

El Nuevo Bachillerato Ecuatoriano tiene las siguientes características:

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

Si se analiza las demandas y requerimientos actuales de la educación se entiende las razones por las cuales el país necesitaba un nuevo programa de estudios a nivel de Bachillerato, las mismas que se explican a continuación:

1. En el modelo anterior de Bachillerato, la excesiva especialización y dispersión de la oferta curricular ocasionaba que los estudiantes se graduaran con conocimientos

- muy distintos y sin una base común de aprendizajes, lo cual impedía que tuvieran acceso a las mismas oportunidades.
2. El Bachillerato anterior exigía una diversificación prematura (la mayoría de estudiantes debían elegir una especialidad desde los 14 años de edad), la cual a menudo tenía como consecuencia que los estudiantes cometieran errores de elección que les afectaban por el resto de sus vidas.
 3. Con el anterior modelo de Bachillerato, los estudiantes podían acceder a diversas opciones que los formaban en determinada área pero no les permitían adquirir conocimientos básicos en otras áreas. (Por ejemplo, los estudiantes de la especialidad de Ciencias Sociales típicamente no llegaban a tener suficientes bases en matemáticas).
 4. El anterior Bachillerato en Ciencias, cuyos planes y programas de estudio databan de fines de los años setenta, se encontraba desactualizado y era poco pertinente para las necesidades del siglo XXI.
 5. La anterior oferta de Bachillerato Técnico ofrecía escasas opciones de educación superior para sus graduados, pues estas estaban limitadas al área de su especialización.
 6. Los anteriores currículos de Bachillerato carecían de articulación con los niveles de EGB y Educación Superior.

La normativa que regula lo relacionado al BGU es:

- Constitución Política de la República del Ecuador
- Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI)
- Acuerdo Ministerial N° 242-11 del 5 de julio de 2011
- Acuerdo Ministerial N° 307-11 del 23 de agosto de 2011

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

Buenas noticias para el país, y en particular para el Sistema Educativo Nacional. Hoy, 19 de julio, el Presidente de la República ha suscrito 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 desde hoy 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.

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. Antes, los estudiantes cuyas familias no podían cubrir el costo de uniformes escolares, libros de texto o alimentación durante la jornada escolar quedaban de facto excluidos del sistema educativo. Nuestro Gobierno inició la entrega de gratuita de estos recursos para eliminar barreras de acceso a la educación. La LOEI y su Reglamento lo establecen como una obligación del Estado ecuatoriano.

2. Promueve la escolarización de estudiantes en situaciones de vulnerabilidad. El Reglamento de la LOEI define, por primera vez, mecanismos claros y universales para que los estudiantes que estén en situación de vulnerabilidad reciban un trato preferencial en todo el país para su acceso y permanencia en el sistema educativo. Por ejemplo, el hecho que una persona en situación de vulnerabilidad no tenga un documento de identidad no es un impedimento para acceder a la escuela porque se aceptan varios otros documentos según el caso. Además, una vez estén inscritos en un establecimiento educativo, los estudiantes en situación de vulnerabilidad tienen derecho a un servicio educativo que dé respuesta a sus necesidades educativas especiales.

3. Busca superar el racismo, la discriminación y la exclusión con la transversalización de la interculturalidad en todo el sistema educativo. Anteriormente existían programas educativos aislados y poco efectivos que buscaban superar la discriminación en el país. Con el Reglamento de la LOEI, se propone por primera vez una estrategia integral a

través del enfoque de la interculturalidad. En este contexto, la interculturalidad propone un enfoque educativo inclusivo que, partiendo de la valoración de la diversidad cultural y del respeto a todas las culturas, busca incrementar la equidad educativa, superar el racismo, la discriminación y la exclusión, y favorecer la comunicación entre los miembros de las diferentes culturas. Al igual que la LOEI, su Reglamento prescribe que la interculturalidad se incluya como eje transversal en el currículo nacional obligatorio y en los textos escolares oficiales, en los estándares e indicadores de calidad educativa y en el marco de los procesos de evaluación.

4. Fortalece la educación intercultural bilingüe para asegurar un servicio educativo con pertinencia cultural y lingüística para las nacionalidades y pueblos indígenas. Antes, el Sistema de Educación Intercultural Bilingüe estaba aislado del sistema educativo general, con lo cual era difícil garantizar los mismos beneficios a sus estudiantes. A fin de asegurar el derecho a la educación de calidad y con pertinencia cultural y lingüística de todos los estudiantes, la LOEI y su Reglamento establecen que el Sistema de Educación Intercultural Bilingüe es parte del Sistema Nacional de Educación y está sujeto a la rectoría de la Autoridad Educativa Nacional, en todos los niveles de gestión.

5. Permite y promueve una mayor participación de las familias en la educación de sus hijos. Antes, la participación de las familias en el sistema educativo público era casi nula y no existían mecanismos apropiados que permitieran exigir un servicio educativo de calidad. El Reglamento de la LOEI establece instancias de participación y veeduría de los representantes legales de los estudiantes, tales como el Gobierno escolar y reuniones para la construcción del Código de Convivencia y del Proyecto Educativo Institucional.

6. Vela por los derechos de los estudiantes de establecimientos particulares y fiscomisionales. Antes, existía poca regulación por parte del Estado en establecimientos particulares y fiscomisionales. Con el Reglamento de la LOEI, se establecen normas básicas para velar por los derechos de los estudiantes de dichos establecimientos. Por ejemplo, de acuerdo al principio de inclusión educativa, se regula que las instituciones educativas no podrán cobrar valores adicionales por ningún estudiante en atención a sus necesidades educativas especiales.

7. Crea condiciones para erradicar los delitos de connotación sexual. Por primera vez, en la normativa educativa se establecen reglas muy claras para prevenir que se cometan infracciones de índole sexual en el ámbito escolar y, en caso de que ocurrieren, que se proteja a las víctimas y se sancione debidamente a los infractores.

8. Redefine la jornada nocturna así como las modalidades semi presenciales y a distancia para asegurar la excelencia. Antes, no existía una regulación clara de la educación que se realizaba en la jornada nocturna ni en las modalidades semi presenciales y a distancia para asegurar que el servicio que se prestaba a los estudiantes era de calidad. Con el Reglamento, se establecen las condiciones para asegurar la calidad de dichos programas. Por ejemplo, los estudiantes de estos programas tomarán exámenes estandarizados que certifiquen su cumplimiento de los requisitos de graduación.

9. Permite la autonomía a los establecimientos educativos para complementar el currículo nacional. Antes, todos los establecimientos educativos debían cumplir con el currículo nacional o iniciar un largo proceso para obtener una categoría de excepcionalidad que les permitiera cambiar sus programas de estudio. El Reglamento de la LOEI determina que las instituciones educativas pueden realizar propuestas innovadoras y presentar proyectos para mejorar de la calidad de su servicio, según las especificidades culturales y necesidades particulares de sus estudiantes y en función de las características del territorio en el que operan, siempre que garanticen que sus estudiantes consigan los aprendizajes básicos comunes establecidos en el currículo nacional.

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. Antes, la planta central del Ministerio de Educación emitía normativas que los supervisores educativos debían transmitir a los establecimientos para su cumplimiento, con dudosos resultados. En el Reglamento de la LOEI se definen mecanismos que permiten cambiar esa dinámica y lograr que las propias escuelas y los propios actores del sistema se conviertan en los principales agentes del cambio, con los siguientes mecanismos:

En primer lugar, establece estándares de calidad educativa que describen los logros esperados de los actores e instituciones del sistema educativo; o los establecimientos educativos tendrán que autoevaluarse y crear planes de mejora para alcanzar los estándares de calidad educativa; o esto lo harán con la ayuda de los nuevos asesores educativos, quienes deben orientar la gestión institucional hacia el cumplimiento de dichos estándares; o Finalmente, los auditores educativos deberán realizar una evaluación externa acerca de la calidad y los niveles de logro alcanzados –en relación con los estándares de calidad educativa– por las instituciones educativas.

11. Determina nuevas normas para la evaluación estudiantil orientadas a mejorar el aprendizaje. Antes, las normas de evaluación no favorecían el aprendizaje de los estudiantes. El Reglamento de la LOEI cambia drásticamente el modelo anterior y consigue que la evaluación estudiantil cumpla con una función educativa. Por una parte, exige más esfuerzo académico a los estudiantes (todos deben cumplir con los estándares de aprendizaje y obtener siete sobre diez como calificación mínima) y, por otra, también exige más a los establecimientos educativos, pues estos deberán dar el apoyo requerido para que los estudiantes logren las metas de aprendizaje.

12. Establece la honestidad académica como requisito fundamental del trabajo escolar. Antes no existían normas claras sobre la honestidad académica en el ámbito escolar; y como consecuencia, la copia y el plagio se volvieron prácticas comunes. Partiendo de que presentar como propios los productos académicos o intelectuales que no son el resultado del esfuerzo personal no es ético –y ciertamente no promueve el aprendizaje, el Reglamento de la LOEI exige el cumplimiento de normas internacionales de honestidad académica por parte de todos los miembros de la comunidad educativa y establece sanciones para quienes infrinjan estas normas.

13. Plantea un nuevo enfoque de disciplina estudiantil. La tradicional visión punitiva de la disciplina es reemplazada por una visión orientada a la formación del estudiante. El nuevo Reglamento manda que cuando los estudiantes cometan faltas, estos deben realizar actividades compensatorias para enmendar daños ocasionados y reflexionar sobre sus acciones y las consecuencias de estas.

14. Permite a todos los estudiantes acceder a las mismas oportunidades educativas mediante el nuevo Bachillerato General Unificado. Antes en el Bachillerato los estudiantes tenían que elegir una especialidad antes de los 14 años de edad y existían cinco tipos de bachillerato, lo cual tenía como consecuencia que cada estudiante se graduaba con conocimientos muy especializados en determinadas áreas, pero insuficiente formación en otras. Como consecuencia, se restringían sus oportunidades futuras de trabajo y de estudios universitarios. Además, algunos planes de estudio estaban desactualizados y eran poco pertinentes para las necesidades del siglo XXI.

Con la LOEI y su Reglamento, se establece un nuevo programa de Bachillerato con el cual se estudia un grupo de asignaturas centrales, que les permite a los estudiantes adquirir ciertos aprendizajes esenciales comunes, correspondientes a su formación general. Además, los estudiantes pueden escoger entre dos opciones en función de sus intereses: el Bachillerato en Ciencias o el Bachillerato Técnico. Con esta formación, se

busca preparar, de manera equitativa, a todos los estudiantes (a) para la participación en una sociedad democrática, (b) para el mundo laboral o el emprendimiento, y (c) para continuar con sus estudios universitarios.

15. Crea el Instituto Nacional de Evaluación Educativa que realizará evaluaciones a fin de mejorar el sistema educativo. Antes, no existía una instancia especializada en evaluación que pudiera proveer la información y la retroalimentación que requiere el Ministerio de Educación para mejorar continuamente el sistema educativo. La LOEI y su Reglamento crean el Instituto Nacional de Evaluación Educativa que realizará evaluaciones –referidas a los estándares de calidad educativa– a fin de proveer insumos para la toma de decisiones de políticas públicas en pro de la mejora del 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. Antes, todos los procesos estaban concentrados en la planta central del Ministerio de Educación, con lo cual no era posible dar respuestas oportunas a las necesidades locales. Mediante la LOEI y su Reglamento, se define que la Autoridad Educativa Nacional se conforma por cuatro (4) niveles de gestión, uno (1) de carácter central y tres (3) de gestión desconcentrada que corresponden a los niveles Zonal, Distrital y Circuital. Con la desconcentración se acercará la atención a los ciudadanos y se racionalizará la oferta educativa para garantizar servicios educativos completos y pertinentes en cada Circuito.

Contribuye a revalorizar la profesión docente:

17. Garantiza la selección de los mejores profesionales con concursos de méritos y oposición rigurosos y transparentes. Antes ingresaban al magisterio docentes que no cumplían con los requisitos básicos necesarios. La LOEI establece que solamente podrán ingresar a la carrera educativa pública quienes hayan sido ganadores de un concurso de méritos y oposición, y su Reglamento establece las exigencias de dicho concurso. Por ejemplo, para asegurar que los docentes de inglés dominen la lengua que enseñarán, el reglamento de la LOEI determina que los aspirantes que deseen ocupar una vacante en la especialidad de lengua extranjera deberán rendir una prueba estandarizada internacional que acredite que el candidato posee, como mínimo, el nivel B2 del Marco Común Europeo de Referencia.

18. Busca la excelencia en los docentes con un escalafón auténticamente meritocrático. El Reglamento de la LOEI cambia el sistema de escalafón que regula cómo serán los

ascensos dentro de la carrera de los profesionales de la educación. El viejo sistema privilegiaba principalmente la antigüedad, mientras que el nuevo sistema reconoce la formación académica de los docentes, su desempeño profesional (demostrado en evaluaciones y en evidencias de mejores resultados de aprendizaje de sus estudiantes) y su formación continua, y establece ascensos correlacionados a sus propios méritos.

19. Asegura una remuneración justa para los docentes. Antes, los docentes tenían los sueldos más bajos de todos los servidores públicos. Con la LOEI y su Reglamento, se asegura un incremento notable del salario de los maestros (en algunos casos supera el 100 por ciento) y una aportación justa a la seguridad social.

20. Establece las condiciones para que el docente pueda ser un verdadero profesional de la educación. Antes, a menudo la labor del docente se limitaba a dictar clases según lo establecido en un texto escolar. Con el Reglamento de la LOEI, se establece que los docentes, como profesionales de la educación, deben dar soluciones para ayudar a todos los estudiantes a lograr los aprendizajes esperados, y por lo tanto, como parte de su jornada laboral, deben cumplir con actividades tales como diseñar materiales pedagógicos, conducir investigaciones relacionadas a su labor, atender a los representantes legales de los estudiantes y realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesiten.

1.2.2 Análisis de la persona.

1.2.2.1 Formación profesional.

La formación profesional es una actividad de tipo educativo, que se orienta a proporcionar los conocimientos, habilidades y destrezas necesarios para desempeñarse en el mercado de trabajo, sea en un puesto determinado, una ocupación o un área profesional, actúa a su vez de forma complementaria a las otras formas de educación, formando a las personas no sólo como trabajadores sino también como ciudadanos. Casanova, (2003)

La UNESCO definió la formación profesional en 1989 como todas aquellas formas y niveles del proceso educativo que incluyen además del conocimiento general, el estudio de las tecnologías y de las ciencias relacionadas, la adquisición de habilidades prácticas, de competencias, actitudes y comprensiones relacionadas con las ocupaciones en los diferentes sectores de la vida social.

La formación profesional puede ser definida, como todas aquellas actividades, que ofrece la institución a sus empleados, las cuales se orientan a proporcionar conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para un mejor desempeño profesional y laboral.

Las nuevas exigencias, en términos de movilidad profesional, dentro de las organizaciones productivas y de servicios, como en el mercado de trabajo, se suman a los rápidos cambios tecnológicos. Esto hace que los trabajadores no sólo deban estar continuamente calificándose para enfrentar situaciones laborales cambiantes, sino que también se constituye en una exigencia ineludible la permanente actualización para relacionarse con entornos tecnológicos que se modifican con una alta frecuencia. (Casanova, 2003).

La formación tiene sentido en la medida en que estén enmarcadas en un sistema social, es decir la formación se da según lo planteado por este sistema social. Si el sistema social no es el que guste al sujeto, pues no hay salida ya que las prácticas formativas tienen un marco del cual va a ser complejo que pueda desprenderse.

1.2.2.1.1 *Formación inicial.*

El valor que se le asigna en la actualidad a una sociedad tiene relación entre otros factores, con el nivel de formación que poseen sus miembros y en consecuencia con su capacidad de innovación y emprendimiento.

Al respecto, la realidad nacional en Educación, nos define un panorama con resultados no tan alentadores como quisiéramos. Entonces, esto hace plantearse la siguiente pregunta: ¿Cómo mejorar la calidad de las competencias profesionales de los egresados y egresadas de la enseñanza superior en especial, de las carreras de Pedagogía, si efectivamente cuando alumnos y alumnas llegan a esta instancia, sus conductas, conocimientos y habilidades son en algunos casos insuficientes y precarios? Aquí comienza la preocupación, ya que serán ellos y ellas los futuros responsables de la Educación en nuestro País.

Uno de los puntos de partida para abordar estas dificultades, es la formación de los futuros docentes. Desde aquí se puede comenzar a trabajar. ¿Cómo? Enfatizando la Formación Inicial, hacia la entrega de competencias profesionales, fortaleciendo aspectos relacionados con la metodología del proceso de enseñanza-aprendizaje de las diferentes especialidades; la responsabilidad individual por los resultados de sus propias prácticas pedagógicas y la capacidad de innovación y emprendimiento, revirtiendo así

paulatinamente la problemática planteada. Sin duda es un proceso a mediano y largo plazo (Suarez, 1993).

Según investigaciones desarrolladas en el área, entre los factores que influyen en el desempeño de los profesores, se encuentran: Por un lado, los conocimientos y habilidades adquiridas durante el periodo de formación inicial, incluyendo aquí la labor desarrollada por los formadores, por otro los incentivos, como aspecto que influye en la motivación, estrechamente relacionada con el quehacer del profesor, y finalmente la carrera docente, es decir la posibilidad de ir creciendo y desarrollándose profesionalmente (Aguerrondo, 2004).

En síntesis, una buena docencia, requiere de buenos maestros, los que a su vez necesitan de una buena formación y una buena gestión. Con lo mencionado, la intención es mostrar, que las responsabilidades son compartidas, y la tarea de darles solución también. Si bien es cierto que uno de los puntos de partida es mejorar la formación de pre- grado de los futuros profesores y profesoras, no podemos desconocer que esto parte de la responsabilidad individual, tanto de alumnos y alumnas, como formadores en el hacerse cargo de lo que a cada uno le toca en este proceso.

1.2.2.1.2 *Formación profesional docente.*

Es difícil determinar el impacto de un docente sobre la formación completa del estudiante, es decir, preparar a los estudiantes para la vida y la participación en la sociedad democrática, para futuros estudios y para el trabajo y el emprendimiento. Adicionalmente, se sabe que los docentes no son los únicos que tienen impacto sobre el aprendizaje y la formación de los estudiantes, ya que otros factores tales como las características de los estudiantes, el contexto, el desempeño de los directivos y la gestión de la escuela también lo hacen.

Aun así, existen estudios que logran determinar la influencia que tienen los docentes sobre el aprendizaje de los estudiantes. Estos estudios han determinado que un solo docente sí puede tener impacto en el aprendizaje de sus estudiantes (determinado a través de pruebas), más allá de la influencia de otros factores (Goe & Stickler, 2008; Marzano, 2007; Wenglinsky, 2002). Además, se ha determinado que no solo tienen un impacto positivo sobre los mejores estudiantes: un excelente profesor tiene influencia sobre el aprendizaje de todos sus estudiantes, independiente del nivel de heterogeneidad de su clase (Wright et al, 1997 citado en Marzano, 2001).

En un estudio realizado por Marzano, se trató de determinar en qué medida diferentes factores impactan el aprendizaje de los estudiantes, y concluyó que el impacto de: las instituciones educativas es de aproximadamente un 7%, los docentes es de aproximadamente un 13%, y las características de los estudiantes es de aproximadamente 80%. Marzano (2001)

Aunque el impacto que los docentes pueden tener sobre el aprendizaje de sus estudiantes no parece ser tan grande, sí es significativo. Por ejemplo, si a un estudiante promedio se le asigna un excelente profesor y a otro estudiante promedio un profesor insatisfactorio, después de tres años el estudiante que tuvo excelentes profesores podrá tener un rendimiento de 50 puntos percentiles mayor que el otro estudiante

1.2.2.1.3 *Formación técnica.*

La formación técnica es aquella orientada a la apropiación por parte de los estudiantes de los conocimientos, habilidades, actitudes, valores culturales y éticos correspondientes a un perfil profesional, cuya trayectoria formativa integra los campos de la formación general, científico-tecnológica, técnica específica, así como el desarrollo de prácticas profesionalizantes y el dominio de técnicas apropiadas que permitan la inserción en un sector profesional específico.

En este marco, se puede desarrollar un saber técnico y tecnológico, con sustento teórico científico de base, que permita intervenciones técnicas específicas en procesos productivos con cierto nivel de autonomía y responsabilidad en la solución de problemas tecnológicos en diversos sectores de la producción de bienes y servicios.

Preparación para el desempeño en áreas ocupacionales determinadas que exigen un conjunto de capacidades y habilidades técnicas específicas, así como el conocimiento relativo a los ambientes institucionales laborales en los que se enmarca dicho desempeño.

1.2.2.2 *Formación continua.*

Los constantes cambios y el vertiginoso avance de la sociedad, combinado con las múltiples funciones que se le atribuyen a la educación, exigen inevitablemente que el aprendizaje se convierta en una función permanente, si el conocimiento y las capacidades no se renuevan para adaptarse al nuevo entorno quedará la persona inminentemente relegada por lo tanto la formación del profesorado es un aspecto básico

a trabajar si se quiere escuelas y aulas más inclusivas (Stainback y Stainback, 1992, Giné, 1998; Parrilla, 2001) Este último factor, la formación y transformación de los profesionales del ámbito educacional, tiene un valor añadido y se torna clave en la consecución de la profesionalización docente y en el logro de establecimientos con altos niveles de calidad.

En la actualidad, nos encontramos ante el nacimiento y la consolidación de la Sociedad de la Información y del Conocimiento, esta nueva realidad, que está penetrando de forma progresiva en las aulas, demanda nuevos desafíos en el profesorado. A este contexto debemos sumarle la gran heterogeneidad y diversidad del alumnado, reto a los que los docentes han de dar respuesta y afrontar de una forma adecuada. En este marco, el profesorado necesita de nuevos conocimientos y habilidades, de un cambio de actitud y una asunción de los valores educativos inclusivos para desempeñarse en un nuevo rol, lo cual requiere procesos de capacitación, pero también de una práctica educativa reflexiva y en equipo (Yadarola, 2007). Esta formación debe reconocer claramente el valor de los conocimientos y experiencias que poseen los docentes y las escuelas, y promover procesos de investigación-acción como mecanismos de conocimiento de la propia práctica.

Formación continua, la podemos entender como el proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conocimientos, habilidades y valores para el desarrollo y desempeño de la función docente (de Lella, 1999); como la capacidad para elaborar e instrumentar estrategias a través de un componente crítico tendiendo puentes entre la teoría y la práctica, sirviendo la teoría para corregir, comprobar y transformar la práctica, en interrelación dialéctica (Gorodokin, 2005). Por tanto, si se pretende promover el desarrollo de la profesionalización docente con el fin de mejorar el desempeño y el consecuente impacto en la calidad de los aprendizajes, uno de los caminos a seguir (no el único) es la implantación de políticas formativas que permitan compartir el aprendizaje de los/as compañeros/as., el aprendizaje entre pares o iguales o bien un experto tendría la función de servir de modelo ayudando a los otros y alentando su reflexión sobre experiencias de buenas prácticas, o bien donde un grupo de profesores comparte sus vivencias a través del intercambio de las mismas en un trabajo colectivo de resolución de problemas sobre estas prácticas. Desde esta perspectiva, se concibe al profesor como una agente dinámico que parte de su propia práctica para enriquecerla con el intercambio (Blanco, 2005).

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

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 que finalidad, desde que perspectiva intelectual, con qué intereses sus significados varían enormemente.

En la misma línea argumental, el término profesional y sus derivados en palabras de Contreras (1997: 17) no son ni mucho menos expresiones neutras, sino que esconden en su seno opciones y visiones del mundo y el papel de la educación. La enseñanza no se puede definir sólo descriptivamente por lo que nos encontramos como práctica real de los docentes en las aulas, ya que, como todo en educación, se define también por su aspiración y no sólo por su materialidad. El objetivo último de la escuela es el de integrar a los nuevos miembros en la sociedad y, en su medida, intentar mejorar esta. 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.

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

La formación del profesional de la educación requiere de un nuevo perfil profesional del docente para poder dar respuesta satisfactoria a las exigencias cuantitativas de formación del ciudadano actual, por ello, la selección y formación del profesorado requiere, en nuestros días, niveles de exigencia superiores a los de otras épocas. No se considera hoy suficiente una formación científica elevada, aunque ésta sea absolutamente imprescindible; tampoco es válida la hipótesis de que quien sabe bien algo, sabe enseñarlo bien. Se hace necesario que los docentes sean auténticos especialistas en educación, conozcan perfectamente y sepan poner en práctica el conjunto de principios y técnicas que aseguran la eficacia de cualquier acción didáctica.

Edgar Faure y sus colaboradores indican en su conocido informe «Aprender a ser»:

“Los profesores tienen cada vez menos como tarea única el inculcar conocimientos y cada vez más el papel de despertar el pensamiento. El profesor, al lado de sus tareas tradicionales, está llamado a convertirse en un consejero, un interlocutor; más bien la persona que ayuda a buscar en común los argumentos contradictorios, que la que posee las verdades prefabricadas; deberá dedicar más tiempo y energías a las actividades productivas y creadoras; interacción, animación, comprensión y estímulo.”(p119)

Se puede hablar de tres tipos de formación profesional: la formación inicial (se refiere a la que es recibida en los centros universitarios), la ocupacional (ya no se la recibe en los centros educativos, sino en la práctica laboral) y la continua (la actualización a través de cursos, seminarios, capacitaciones o cualquier estrategia que conlleve a el incremento de conocimientos).

1.2.2.5 Características de un buen docente.

La enseñanza como concepto es la acción de instruir, doctrinar, comunicar ideas, dar a conocer a alguien algo; para llevar acabo esto es importante la comunicación que es algo que todo maestro o docente debe poseer ya que por este medio se interactúa con los alumnos, hay un intercambio de ideas, pensamientos y conocimientos. Para una buena enseñanza se necesita un buen maestro, un buen maestro no solo es el que enseña, también debe ser alguien que sepa escuchar, que comprenda a los alumnos y los apoye en los diferentes problemas que presente en su vida académica, social o familiar (Puente Ferreras, 1998). Otra cualidad que debe tener todo maestro es la capacidad de hacer didáctica e interesante la clase, ya que cuando es aburrida es más difícil que los alumnos pongan atención y puedan llegar a tener un aprendizaje permanente; para ser un maestro con estas características es importante que tenga vocación; la vocación es el deseo de emprender una carrera, profesión o cualquier otra actividad cuando todavía no se han adquirido todas las aptitudes o conocimientos necesarios, la vocación es un proceso que se desarrolla a lo largo de la vida, y que se va construyendo basada en el descubrimiento de quién soy, cómo soy y hacia dónde voy (Bigge, 1977). El proceso de enseñanza-aprendizaje tiene como objeto la formación integral del individuo, en este caso del alumnado.

El anhelo de un buen maestro debería centrarse en tener comunicación con sus alumnos, que las clases sean agradables, interesantes, didácticas y divertidas ya que esto les facilitará el aprendizaje y lo convertirá en un aprendizaje permanente, con estas consideraciones se podría presentar las siguientes sugerencias que contribuyen al buen desempeño del docente:

Primera: sin excepción, los profesores extraordinarios conocen su materia extremadamente bien pero no son meros eruditos. Utilizan su conocimiento para ir al fondo de los asuntos, a los principios fundamentales y a los conceptos básicos; son capaces de simplificar lo complejo de manera que motivan el aprendizaje. Tienen además una comprensión intuitiva del aprendizaje humano.

Segunda: dan gran importancia a su tarea docente, tanta como a su investigación. Al programar sus lecciones (seminarios, prácticas, tutorías), se plantean los objetivos del aprendizaje.

Tercera: son exigentes con sus alumnos, esperan mucho de ellos. Pero plantean objetivos ligados a las salidas profesionales de sus estudiantes y a la formación que estos necesitarán a lo largo de su vida, es decir, no se trata de proyectar dificultades arbitrarias.

Cuarta: en sus lecciones intentan crear un entorno para el aprendizaje crítico natural, en el que los estudiantes se enfrentan con su propia educación, trabajan en colaboración con otros, confían en la valoración de sus tareas.

Quinta: confían en sus alumnos, son francos y abiertos con ellos, y siempre son amables.

Sexta: evalúan el resultado de su tarea y saben rectificar cuando es necesario. Califican a los estudiantes según objetivos de aprendizaje básicos.

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.

Varios trabajos, como los de Abbott (1991), Altet (1994, 1998), Bru (1994), Perrenoud (1994), Tardif y Lessard (1999), subrayan la necesidad de una profesionalización del cuerpo docente, profesionalización que requiere de una responsabilización de su práctica actual en el aula y de la instalación de cambios radicales en el desarrollo de sus acciones educativas. Fullan y Stiegelbauer (1991) insisten en que “el cambio educativo depende de lo que los docentes hacen y piensan – es así de simple y de complejo” (p. 117).

La toma de conciencia sobre las prácticas de enseñanza que se están adoptando y su importancia se debe principalmente al hecho de que hoy en día se comprende que es imposible mejorar y adaptar la escuela a la sociedad del mañana, ni mucho menos promover la perseverancia y el éxito escolar si previamente no se cuenta con la experticia y el compromiso profesional de los docentes, para Gauthier, Desbiens, Malo,

Martineau y Simard (1997) el reto consiste en evitar dos obstáculos que, a juicio de estos autores, han caracterizado el fracaso de la pedagogía: “primero, el de una carrera que se ejerce en el terreno sin actualizar los saberes implicados en ella y, segundo, el de las Ciencias de la educación que produce saberes sin tener en cuenta las condiciones y las experiencias concretas del ejercicio docente”.

Las transformaciones principales que caracterizan a nuestras sociedades y que acompañan los requerimientos de nuevas prácticas de enseñanza se fundamentan en una nueva visión del aprendizaje basada esencialmente en los siguientes postulados: el desarrollo de una experticia se expresa en la utilización estratégica y flexible de los conocimientos; el rol del profesor es un rol de mediación de aprendizajes y no de transmisión de informaciones; el alumno construye redes cognitivas significativas que utiliza en situación de resolución-problema, lo exige del alumno la transformación de sus conocimientos para llegar a una solución posible; el error hace parte intrínseca del aprendizaje y la autorregulación es más valorada que la regulación de origen externo; los pares son considerados como recursos para el aprendizaje (Anderson, 1989).

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

La capacitación es un pilar fundamental del desarrollo profesional de un docente, concibiéndose ésta como una actividad inherente y obligatoria a sus funciones dentro de una institución educativa. El Sistema Educativo Nacional se divide en tres modalidades de formación: la educación formal, la educación no formal y la informal:

La Educación Formal es la que se imparte en establecimientos educativos autorizados, en una secuencia regular de años o ciclos lectivos, con sujeción a pautas, curriculares progresivas y conducentes a grados y títulos, corresponde a los niveles inicial, parvulario, básico, medio y superior.

La educación no formal es la que se ofrece con el objeto de completar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados de la educación formal y generalmente responde a necesidades de corto plazo de las personas y la sociedad. Dentro de esta modalidad podrían estar los cursos, seminarios y talleres.

Además existe la Educación Informal, que se adquiere libre y espontáneamente, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, tradiciones,

costumbres y otras instancias no estructuradas como por ejemplo los conocimientos adquiridos a través de lecturas, libros, revistas, etc.

1.2.3 Análisis de la tarea educativa.

1.2.3.1 La función del gestor educativo.

Ser un buen gestor educativo es sin duda una característica indispensable para una persona que labora en un centro educativo y más aún si es un directivo, sin embargo ser un buen gestor no es necesariamente un buen líder en el centro educativo, ese es el caso de muchos directores/as que se quedan en eso, en ser buenos gestores y brillantes ejecutivos pero no verdaderos líderes.

Por muy amplia y compleja que llegue a ser la gestión actualmente, el buen gestor es aquel que sabe sacarle todo el partido posible a lo que ya tiene la organización, a sus recursos humanos, materiales o funcionales. El líder además de eso, dinamiza, ilusiona, arrastra en la construcción y reconstrucción permanente de un proyecto educativo. Este es el sentido de definiciones del liderazgo como la siguiente: *“Es la función de dinamización de un grupo o de una organización para generar su propio crecimiento en función de una misión o proyecto compartido”* (Lorenzo Delgado, 2005: 371)

1.2.3.2 La función del docente.

El profesor tiene un papel determinante en el proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que es un mediador entre el currículo y sus destinatarios; entendiendo que estos destinatarios son también mediadores de su propio aprendizaje. El docente como un responsable del polo de la enseñanza incide en ella desde lo pre interactivo, lo interactivo y lo pos interactivo, es decir, su influencia afecta a los procesos de planificación, de desarrollo práctico de su acción y de la evaluación de la misma en el aula, esto se ve afectado por otros factores más amplios y envolventes de la función docente, como son el contexto específico de la institución educativa y el contexto general (variables endógenas y exógenas en la terminología de (Fernández, 1996), al referirse al acto didáctico).

Por tanto, el docente es un elemento constitutivo e imprescindible clave de la calidad de la enseñanza y de la educación en general. No hay duda sobre la influencia de su actuación en los resultados educativos (rendimiento académico, actitudes, motivación, etc.); sin embargo, no hay una relación unívoca y directa entre resultados logrados por

los alumnos y la actuación docente, es decir no se puede atribuir al profesor toda la causación de tales resultados educativos, sino que él mismo es un solo factor más en el sistema de factores explicativos de los mismos. De ahí que no podamos tampoco atribuir toda la responsabilidad al docente a la hora de mejorar la enseñanza. Sin embargo, sí que asumimos que ningún cambio para la mejora de la enseñanza puede realizarse sin su participación ni sin su intencionalidad transformadora.

La función docente es un conjunto de acciones- actividades- tareas en las que participa el profesor en un contexto de intervención institucional (ya sea en el interior de las aulas o en su interacción con otros colegas o directivos), así como en la interacción con los padres y la comunidad en general (Tejada, 1997:9).

1.2.3.3 *La función del entorno familiar.*

El ser humano es complejo y misterioso, para desarrollarse y madurar necesita protección y un ambiente adecuado que le proporcione seguridad para crecer física, afectiva y espiritualmente, además de ello debe sentirse aceptado, querido y respetado y la única institución capaz de ofrecerle ese ambiente es la familia. Posiblemente lo más grande que puede saber una persona es que ha nacido porque su padre y su madre se aman y que ha venido a este mundo para ser amado y amar. Desgraciadamente, existen familias que no cumplen su función, por ello es fundamental no sólo tener una familia sino que ésta procure y cree el ambiente necesario para que el ser humano se sienta a gusto y pueda desarrollarse de manera óptima, y una de las condiciones imprescindibles es que permanezca unida, (Brazelton y Greenspan, 2005).

La unidad familiar, el ambiente de respeto y comunicación indiscutiblemente, genera una gran seguridad y tranquilidad en la persona y proporciona a sus miembros el ambiente adecuado para encontrar la alegría de vivir. El ambiente familiar actúa constantemente, como el oxígeno y condiciona la vida familiar. Se trata de un marco de aprendizaje en el que los hijos van adquiriendo los conocimientos y los hábitos importantes de la vida; así como la afirmación de su personalidad y de su formación moral y religiosa y la adquisición de unos hábitos de convivencia diaria y actitud ante la vida. La familia es para el niño su primer núcleo de convivencia y de actuación, donde irá modelando su construcción como persona a partir de las relaciones que allí establezca y, de forma particular, según sean atendidas sus necesidades básicas (Brazelton y Greenspan, 2005).

Parte fundamental y que aporta a la tarea de la educación es una sociedad constituida por familias organizadas y que propicien un ambiente de armonía y seguridad para que

los individuos que ahí están desarrollándose también sean personas seguras, maduras y capaces de enfrentar todos los retos que la vida conlleva.

1.2.3.4 La función del estudiante.

Un punto fundamental a tratar en el análisis de la tarea educativa lo integra el estudiante pues es uno de los pilares para que el proceso educativo se dé y ahí podemos notar un gran cambio, puesto que el rol del alumno ha cambiado mucho en las nuevas concepciones pedagógicas ya que de un alumno pasivo, que tenía que únicamente que receptor o incorporar los conocimientos que el maestro le impartía, con un rol secundario y sin cuestionar; pasó a ser el protagonista de su propio proceso de aprendizaje, (Salinas, 1997).

Obviamente su papel nunca fue totalmente pasivo, pues se necesitaba que estuviera motivado, que prestara atención, que estudiara; pues nadie puede aprender si no quiere o no se esfuerza en ello; pero actualmente el alumno investiga, descubre, cuestiona, argumenta, teniendo al docente como guía, y no como instructor.

Cada alumno actuará en el grupo con sus características individuales propias, que hay que respetar, pues hay diferentes clases de alumnos, debiendo el docente identificarlo con sus fortalezas y debilidades, para desarrollar las primeras y ayudar en la superación de las segundas, tratando de extraer todo lo mejor que de cada uno pueda lograrse, “parte del éxito de los modelos formativos está en el interés, la motivación y la constancia del estudiante” (Duart y Sangrá, 2000)

1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender.

La capacidad del ser humano de transmitir sus conocimientos y experiencias le ha dado una gran ventaja, la de enseñar y aprender, más sin embargo, el binomio que se forma entre enseñar y aprender no es nada simple, razón por la cual en las comunidades de profesionales y de educadores tienen lugar importantes debates e intercambios sobre la instrucción. Como consecuencia de esta polémica se establecen dos puntos de vista, el más aceptado o compartido, sostiene que la enseñanza y el aprendizaje se constituyen en una unidad didáctica y dialéctica, enfocándolos como dos procesos no antagónicos, sino complementarios (Klingberg, 1980; Berrier et al., 1987; Klingler y Vadillo, 1997; Gallego, 1999; Zilberstein. et al., 1999; Perales et al., 2000; Mota, 2004).

Desde otra perspectiva, se plantea que enseñar y aprender son dos procesos diferentes ya que enseñar hace referencia a las condiciones y acciones docentes externas al sujeto, dirigidas a provocar algún tipo de modificación en su sistema cognoscitivo o afectivo, mientras que aprender hace referencia las modificaciones internas del individuo (Delval, 1997). De esta manera, una adecuada organización de la enseñanza no garantiza un buen aprendizaje, ya que este depende, en última instancia, de los factores internos del sujeto que aprende, como su nivel cognitivo, motivación, que condicionan el efecto favorable o no de la enseñanza.

Se entiende el proceso de enseñanza-aprendizaje como un fenómeno universal requerido para la continuidad cultural, a través del cual una generación prepara a otra que le sucede, fundamentalmente, su objetivo es producir un cambio que puede ser de la ignorancia al saber, de reconstruir nuevos conocimientos a partir de lo previamente conocido. Se puede resumir diciendo que es un proceso socio-cultural, a través del cual se comparten significados entre individuos, en particular, en el proceso docente-educativo, la relación entre enseñanza y aprendizaje, entendida como proceso lineal o causal, deja de tener sentido, para concebirse como un proceso que nos “representamos” en espiral, en el que el sujeto va tomando conciencia de la lógica de sus propias acciones y operaciones como aprendiz, en la medida que el enseñante vaya proporcionándole experiencias de aprendizaje en las diferentes áreas del conocimiento a partir de las aportaciones de la didáctica, la psicología, etc., y de su propia experiencia docente.

1.3 Cursos de formación

1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente.

Cuando el docente tome conciencia de la importancia de contar con una buena formación, en cualquier disciplina o campo en el que actúe, el camino que se recorra habrá sido más fructífero y sencillo, la capacitación es contar con una serie de conocimientos, técnicas, instrumentos y metodologías que permitan reflexionar sobre una mirada integrada entre estudiantes y profesores. Día a día observamos profesores que pueden tener un excelente dominio en lo que respecta al ámbito profesional pero que están verdaderamente alejados del mundo académico; de las tendencias en el campo de la enseñanza y el aprendizaje, del conocimiento de lo que significa evaluar con criterio a un estudiante.

El papel del docente es vital, pues le corresponde ser uno de los más importantes actores sociales para enfrentar estos retos, por lo tanto, de su formación y permanente

actualización dependerá el que el país pueda enfrentar el tercer milenio que ha traído consigo una revolución científico-tecnológica, la globalización del planeta, la conciencia del deterioro del ambiente y la urgencia de hacer sostenible el desarrollo socioeconómico. También ha traído “el descalabro de las teorías que hasta hace muy poco constituyeron la base explícita de las propuestas educativas por la presencia de nuevas alternativas que abren el camino a un nuevo quehacer educativo” (Manterola, 1995).

“Sin el buen maestro nada es posible, con él todo. El maestro, el profesor de la escuela del futuro, deberá superar en mucho al de hoy. Su dominio de la tecnología, su familiaridad con ella, sus conocimientos, su actitud flexible, su disposición para someterse al proceso de una educación continua, resultan algunas de sus características más importantes. Deberá saber mucho del rumbo de las cosas del mundo. Pero además, carecerá de complejos de inferioridad, poseerá personalidad, seguridad en sí mismo. No solo sabrá disfrutar de lo que hace, sino que enseñará a sus alumnos a disfrutar también de lo que les toca hacer a ellos. Será cumplidor fiel de sus deberes y actuará como un verdadero profesional.” (Pacheco, 1996, p.132)

La responsabilidad que recae sobre los hombros de un maestro es realmente importante y requiere de su entrega total y de la actualización permanente y constante en todas las áreas del que hacer educativo, por lo tanto debe formársele para la innovación y el cambio, para la transición de una tecnología de operación y mantenimiento a otra de comprensión e innovación, para la asimilación y comprensión de los conocimientos científicos y desarrollos tecnológicos, para la autonomía y la independencia, para integrar la teoría y la práctica, para de construir saberes aprendidos, comprender el qué, el cómo de lo que se hace y el porqué de las soluciones, entre otras. (SENA, 1996, p. 4-5).

1.3.2 Ventajas e inconvenientes.

Frente a la caída de la calidad de la educación, desde muchos sectores se plantea la necesidad de introducir mecanismos de rendición de cuentas en los sistemas educativos. Y esto no sólo en función de la mayor eficiencia en la gestión, sino también en función de la necesidad de mayor transparencia que hoy requiere el manejo de los asuntos públicos.

La discusión sobre la carrera docente es difícil porque significa en realidad discutir implícitamente todas las variables centrales que organizan la educación, esto es: el modelo de institución escolar a que se apunta, las definiciones centrales del papel del docente, la formación y la capacitación para el desarrollo profesional, los modelos de

gestión de la educación en general y, también en particular, lo relativo al reclutamiento, el ingreso, el ascenso y el retiro del personal.

Hay múltiples ventajas pero se podría mencionar a las siguientes dentro de las más observables:

1. Permite la actualización de nuevos conocimientos.
2. Mejora el desempeño en el aula
3. Permite un mejor manejo de los estudiantes
4. Permite aprender nuevas metodologías
5. Cuenta con nuevos recursos

Y los Inconvenientes a los que se enfrenta son:

1. Que no se practique
2. Que no sea importante y constituya una pérdida de tiempo por parte del docente
3. Que los capacitadores no son capacitados y por lo tanto estén desactualizados.

1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

Para garantizar el éxito de los objetivos planteados toda actividad tiene que ser diseñada y planificada, en una planificación de cursos formativos no puede faltar el análisis y la reformulación sistemática de los objetivos y contenidos de la educación en el respectivo nivel o modalidad, así como la determinación de las técnicas de enseñanza y los métodos de aprendizaje, los métodos de supervisión y evaluación del trabajo didáctico, los instrumentos didácticos, el contenido y los métodos de la preparación de los educadores entre otros tantos factores que forman parte de la planificación (Tejada y Navío, 2006). Los cursos de formación alcanzarán sus metas, si se delinea paso a paso su accionar y su efectividad y eso se logra con un proceso de planificación. (Gairin, 1997).

Parte de la planificación corresponde la determinación de los recursos necesarios que se requiere, dentro de los principales recursos a verificar están los recursos físicos (aulas, sillas, escritorios, etc.); tecnológicos (computadoras, tecnología, programas informáticos, etc.); financieros (rubros económicos necesarios y formas de financiamiento); humanos (capacitadores, participantes, personal); bibliográficos (material escrito, libros); entre otros.

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

La formación del profesional en el ámbito de la docencia tiene que ser considerada desde el punto de vista de la entrega del conocimiento, ya que no todos los profesionales en las diversas áreas tienen la capacidad de poder llegar al estudiante y ser el facilitador para la adquisición del conocimiento, por lo tanto la formación del docente es una pieza clave que determina la calidad de la educación, “el progreso de la educación depende en gran medida de la formación y competencia del profesorado, como también de las cualidades humanas, pedagógicas y profesionales de cada educador” (Imbernón, 1994).

La evolución histórica de la formación docente muestra un movimiento constante hacia la profesionalización del cuerpo docente. En este proceso la formación inicial fue elevada a los niveles superiores del sistema educativo, exigiendo a los que ingresaban en la formación inicial de docentes estudios secundarios previos posteriormente ha ido avanzando y desarrollándose hasta considerar que la formación en el ámbito de la docencia es fundamental para el logro de los objetivos planteados ya que la carencia de conocimientos de tipo pedagógico hace que el docente se sienta inseguro ya que no cuenta con estrategias metodológicas y pedagógicas que limitan su accionar.

CAPÍTULO 2: METODOLOGIA

2.1 Contexto

La investigación se realizó en la Unidad Educativa Santa María Eufrasia, ubicada en la Avenida Gaspar de Villarroel y Shirys, zona centro norte, parroquia Chaupicruz de la ciudad de Quito. Este es un establecimiento particular mixto regido por la Hermana Lola Campoverde como rectora de la institución quien pertenece a la Congregación de la Caridad del Buen Pastor, este establecimiento está dirigido a un segmento de estudiantes de clase media y está basado en principios católicos. El Colegio Santa María Eufrasia tiene como misión “la formación integral de sus alumnos cultivando valores que dignifiquen la condición humana, desarrollando su identidad personal, nacional e institucional”.

Fue creado un 12 de septiembre de 1947 mediante aprobación del Ministerio de Educación, siendo un establecimiento pequeño con apenas 40 estudiantes en la secundaria y 15 en la primaria, posteriormente fueron aprobadas otras especialidades entre esas Secretariado y es así como sigue un vertiginoso crecimiento institucional dando cabida a un gran número de estudiantes y una planta docente que pueda responder a las crecientes demandas que se exigía, actualmente es un sólida institución que cuenta con las secciones de educación inicial, primaria y secundaria quienes laboran en la jornada matutina, en sus propias instalaciones y con un gran reconocimiento a nivel nacional.

Tabla 1: TIPO DE INSTITUCIÓN

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	0	0
Particular	34	100
Fiscomisional	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	34	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santa María Eufrasia

Elaborado por: Ing. Paola Sandoval Reyes.

Tabla 2: TIPO DE BACHILLERATO QUE OFRECE

OPCION	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en ciencias	34	100
Bachillerato técnico	0	0
TOTAL	34	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santa María Eufrasia

Elaborado por: Ing. Paola Sandoval Reyes.

El único bachillerato que actualmente ofrecen es el Bachillerato en Ciencias, ya que es el que está acorde a las necesidades y requerimientos de la sociedad y del segmento de estudiantes al que se dirigen cumpliendo así las actuales regulaciones nacionales.

2.2 Participantes

Entre los participantes que formaron parte de la investigación, están los directivos del plantel, la Hermana Lola Campoverde rectora de la Unidad Educativa Santa María Eufrasia, a quien fue dirigida la solicitud para realizar el estudio y luego de un análisis interno ya que por políticas de la institución no permiten ningún tipo de investigación, la petición fue aceptada. Una persona clave, quien tuvo más apertura y le pareció muy importante colaborar en el tema fue el señor vicerrector del plantel, Dr. Alfonso Vargas, él estuvo presto en contribuir en la realización de la investigación en todo momento, y fue quien planteó a los demás directivos la necesidad de abrir las puertas de la Institución para que una ex alumna pudiera realizar el estudio pertinente.

Se acordó y coordinó un día para realizar la recolección de datos que coincidía con las vacaciones de los estudiantes y la asistencia de los docentes, se aplicó los cuestionarios, a pesar de tener ciertas trabas por parte de los inspectores, ya que no estaban de acuerdo con la aplicación de las encuestas y refutaron la aceptación a pesar que había una orden superior que habilitaba el realizar el estudio, luego de cerciorarse de la aceptación de las autoridades se pudo aplicar los cuestionarios a los docentes del bachillerato, quien por el contrario a los inspectores se mostraron muy dispuestos a colaborar y llenar las encuestas.

Los docentes de bachillerato que aportaron con la información base de este estudio son los 34 docentes que laboran en este centro educativo y por tratarse de un número menor

a 40 docentes, no se aplicó ninguna fórmula para determinar la muestra sino que se consideró a la totalidad de la población.

Tabla 3: GÉNERO

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	18	52,94%
Femenino	16	47,06%
Total	34	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santa María Eufrasia

Elaborado por: Ing. Paola Sandoval Reyes.

Con referencia al género de los docentes que laboran en la sección del bachillerato, se puede observar que hay un número equitativo de docentes hombres y mujeres, lo cual es importante destacar ya que en muchas instituciones a veces se privilegia a un solo género lo que conlleva a una discriminación, en este caso se está haciendo caso al artículo 33 de la Carta Magna la cual establece que el Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo

Tabla 4: ESTADO CIVIL

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	7	20,59%
Casado	22	64,71%
Viudo	0	0,00%
Divorciado	5	14,71%
No Contesta	0	0,00%
Total	34	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santa María Eufrasia

Elaborado por: Ing. Paola Sandoval Reyes.

La mayoría de los docentes que laboran en la Institución, que representan el 64.71% son de estado civil casados y le sigue en porcentaje los solteros con un 20.59%, habiendo también un número de personas divorciadas que corresponde al 14.71% por lo que se puede considerar que tampoco hay discriminación por el estado civil de la persona.

Tabla 5: EDAD

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
DE 20 – 30 AÑOS	2	5,88%
DE 31 – 40 AÑOS	13	38,24%
DE 41 – 50 AÑOS	15	44,12%
DE 51 – 60 AÑOS	4	11,76%
Total	34	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santa María Eufrasia

Elaborado por: Ing. Paola Sandoval Reyes.

El porcentaje más representativo que corresponde al 44.12% refiere un grupo humano cuyas edades oscilan entre los 41 – 50 años, seguido por el segmento que indica el 38.24% que son docentes entre 31 y 40 años, por lo que podemos determinar que la planta de maestros es una planta relativamente joven conformada por profesionales en edad activamente productiva.

Tabla 6: CARGO QUE DESEMPEÑA

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Docente	33	97,06%
Docente con Funciones Administrativas	1	2,94%
No contesta	0	0.00
Total	34	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santa María Eufrasia

Elaborado por: Ing. Paola Sandoval Reyes.

El 97% de las personas investigadas, es decir casi la totalidad de los docentes, cumplen su función únicamente como profesores, solo existe el caso de una persona que es docente y también cumple con funciones administrativas, esto es debido a que el establecimiento tiene muy bien diferenciadas las responsabilidades para la parte académica como para la administrativa y no tienen la modalidad de que una persona cumpla con las dos actividades, se considera que la carga horaria asignada no les permite realizar ninguna otra labor más que la de preparar sus clases, cumplir con sus horarios en el aula y tener el tiempo para atención a alumnos y padres de familia de ser necesario. Por eso cuentan con un personal administrativo que se encargan de controlar, dirigir, organizar todo el proceso administrativo que se lleva a cabo en la Institución.

Tabla 7: TIPO DE RELACIÓN LABORAL

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Indefinida	33	97,06%
Ocasional	1	2,94%
Total	34	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santa María Eufrasia

Elaborado por: Ing. Paola Sandoval Reyes.

El 97.06% de los docentes trabajan bajo relación de dependencia con un tipo de contratación de forma indefinida, salvo un solo caso el tipo de contratación es ocasional, este resultado muestra que los docentes de esta Institución gozan de cierta estabilidad y seguridad en su cargo lo que facilita la realización de actividades debido a la permanencia en el establecimiento.

Tabla 8: TIEMPO DE DEDICACIÓN

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo Completo	26	76,47%
Medio Tiempo	1	2,94%
Por Horas	7	20,59%
Total	34	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santa María Eufrasia

Elaborado por: Ing. Paola Sandoval Reyes.

De la información que proporcionaron los docentes, se tiene que un 76.47% son docentes a tiempo completo, el 2.94% es a medio tiempo y el 20.59% es por horas, observándose que el porcentaje más representativo corresponde a la contratación y dedicación a tiempo completo lo cual significa que permanecen en la Institución por lo menos las 8 horas de trabajo al día, tiempo que es utilizado para desarrollar su práctica docente como para atender asuntos referentes a su capacitación, así como atención a estudiantes, este cambio de la jornada responde al mandato estipulado en el artículo 117 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural la cual establece que “la jornada semanal de trabajo será de cuarenta horas reloj, de la siguiente manera: seis horas pedagógicas diarias, cumplidas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta cumplir las ocho horas diarias estará distribuido en actualización, capacitación pedagógica, coordinación con los padres, actividades de recuperación pedagógica, trabajo en la comunidad, planificación, revisión de tareas, coordinación de área y otras actividades contempladas en el respectivo Reglamento”.

Tabla 9: NIVEL DE FORMACIÓN ACADÉMICA

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Pregrado	25	73,53%
Especialista	1	2,94%
Maestría	8	23,53%
Total	34	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santa María Eufrasia

Elaborado por: Ing. Paola Sandoval Reyes.

Como se puede observar el 73.53% de los docentes tienen su título de pregrado y un porcentaje considerable, el 23.53% tienen ya su título de maestría, cabe indicar que muchos de los docentes encuestados, comentó que estaba cursando sus estudios de maestría o por lo menos lo tenían como un objetivo inmediato.

2.3 Diseño y métodos de investigación

2.3.1 Diseño de la investigación.

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

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

El proceso a desarrollar en la presente investigación, como parte del diseño metodológico, está basado en un enfoque cuantitativo (datos numéricos) que luego de tabularlo y presentarlo en tablas estadísticas, amerita la utilización de métodos de orden cualitativo, puesto que se busca determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los actores investigados, los docentes de bachillerato, para en función de su experiencia

y vivencia, establecer puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las reales necesidades de formación.

2.3.2 Métodos de investigación.

Se ha utilizado los siguientes métodos de investigación:

- Método cuantitativo (datos numéricos): Es un método que permite cuantificar o medir en términos numéricos los resultados obtenidos, lo cual nos permite tener una información verás que puede ser tabulada y presentada en tablas estadísticas para mejor comprensión del lector.
- Método Analítico: este método nos permite analizar causas y efectos a través de la desmembración del todo en partes y llegar a conclusiones críticas de lo visualizado, por lo tanto se adapta perfectamente a la investigación realizada ya que se analizará cada uno de los datos encontrados para poder construir un argumento real de la situación.
- Sintético: Sintetizar significa hacer un procedimiento mental con el fin de lograr una comprensión cabal de lo que ya conocemos en sus partes y particularidades; y es precisamente lo que se hará a lo largo de la investigación, cada hallazgo encontrado será sintetizado para fundamentar la misma.
- Inductivo: Este método se caracteriza porque va de lo particular a lo general, es decir a partir de ciertas variables podemos determinar un todo, lo cual es aplicable al trabajo investigativo realizado ya que en base a los datos obtenidos se construirá una teoría o una aplicación.
- Deductivo: Este método al contrario del inductivo va del todo a las partes es decir de una teoría general se desprende una supuesta verdad, también nos apoyaremos en este método especialmente para determinar estrategias y mecanismos ya aplicados y que se adapten a la realidad encontrada.
- Hermenéutico: Este método pretende establecer un proceso por medio del cual se realice en primer lugar una interpretación sobre cualquier fenómeno para luego se realice una comprensión del mismo, lo cual es esencial aplicar en este estudio ya que lo que se pretende es dar una solución real a un problema

detectado, por consiguiente es fundamental que se interpreten adecuadamente los resultados obtenidos para comprenderlos y dar verdaderas soluciones.

- Estadístico: Este método tiene tres propósitos básicamente:
 - obtener información necesaria
 - organizar, resumir e interpretar en forma adecuada el material numérico
 - analizar e interpretar los resultados obtenidos

Esto es lo que se hará fundamentalmente con la aplicación de los cuestionarios se obtiene la información, con las tablas estadísticas se organiza, resume e interpreta y en las conclusiones y recomendaciones se analiza e interpreta los resultados.

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1 Técnicas de investigación.

Observación directa: Esta técnica permite conocer la realidad a través del uso de los sentidos permitiendo tener una percepción directa de los hechos y fenómenos, en la realización del trabajo investigativo esta técnica se utilizó para observar y tener una visión de los diferentes aspectos del establecimiento: los docentes, la institución, al clima de trabajo, etc.

Encuesta: Este es un instrumento de aplicación el cual permite la recolección de datos para poder posteriormente interpretar la información obtenida. En este caso constituye el principal instrumento utilizado en la realización del trabajo investigativo ya que en base a los resultados obtenidos en él se está construyendo las alternativas de solución a los problemas o falencias detectadas

Lectura: La búsqueda bibliográfica, la lectura permanente de toda la información recabada ha sido una de las técnicas más utilizadas en la construcción del marco teórico, así como en todo el desarrollo de la tesis.

Organizadores gráficos: Están constituidos por las tablas estadísticas las cuales indican el significado de los resultados obtenidos en la encuesta realizada y permite visualizar de forma organizada y gráfica.

2.4.2 Instrumentos de investigación.

Entre los instrumentos que se utilizaron para la recolección de datos están:

El cuestionario: Se refiere a un conjunto de preguntas direccionadas con un fin específico; para el trabajo investigativo efectuado, el cuestionario constituye el principal instrumento de investigación ya que a través de su aplicación y los resultados obtenidos se pudo obtener información de las necesidades de formación docente, el cuestionario fue previamente validado y contextualizado al entorno nacional por parte del equipo de planificación de la UTPL considerando la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su respectivo reglamento.

Cámara fotográfica: Con ella se pudo captar los momentos importantes que sirven como evidencia del trabajo realizado, se consiguió registrar en fotografía el momento en el que se aplica el cuestionario, así como visualizar las instalaciones del Colegio.

2.5 Recursos

Los recursos empleados en la recolección de datos y consecución del trabajo de investigación son múltiples entre ellos puedo mencionar:

2.5.1 Talento Humano.

- Investigador (Maestrante)
- Profesores de bachillerato en ciencias
- Directivos

2.5.2 Materiales.

Dentro de los recursos materiales utilizados están:

- los cuestionarios que se aplicaron
- los documentos de petición de la investigación
- la matriz de datos
- la guía didáctica
- la información a través del EVA
- computadora
- internet
- material bibliográfico

2.5.3 Económicos.

Todos los gastos realizados hasta el momento se los ha financiado con fondos propios y se ha incurrido en un gasto aproximado de:

CONCEPTO	MONTO
COPIAS DE LA ENCUESTA	\$ 3,50
MOVILIZACIÓN	\$ 10,00
INSUMOS DE PAPELERÍA	\$ 40,00
EMPASTADOS	\$ 90,00
IMPRESIONES	\$ 75,00
TOTAL	\$218,50

2.6 Procedimiento

La investigación realizada se la efectuó en dos partes esencialmente, la primera fase correspondía a la búsqueda de instituciones educativas que permitieran la realización de la investigación y la segunda fase a la aplicación de encuestas e interpretación de resultados, referente a la primera fase se puede indicar que fue un poco complicado obtener la aprobación ya que los establecimientos no prestan las facilidades para la realización de investigaciones y hay cierta resistencia para apoyar este tipo de iniciativas pues lo consideran que será una pérdida de tiempo para el personal y que los hallazgos van a afectar su imagen.

Cuando se encontró la apertura de la institución para realizar la investigación se procedió a pedir la respectiva autorización a la Universidad Técnica Particular de Loja para seguir con el estudio, una vez autorizado se envió los documentos habilitantes al establecimiento, como son la carta de petición y se tuvo una entrevista con las autoridades para indicar los lineamientos que se seguirán y el alcance de la misma, lo cual fue discutido y aprobado para la consecución de la aplicación de las encuestas.

Se definió un día y una hora para acudir al establecimiento y aplicar el instrumento previamente diseñado y aprobado por la UTPL, el día acordado se tuvo la oportunidad de que estuvieran todos los docentes reunidos en un aula de la institución, y se realizó una presentación ante los docentes por medio de la inspectora general, en este momento se indicó los objetivos que se pretendían alcanzar y se solicitó la colaboración

de los participantes que eran la base fundamental del estudio. Sin poner trabas, ni complicaciones comenzaron a contestar las preguntas planteadas, en el transcurso se presentaron muy pocas interrogantes sobre el cuestionario y toda duda fue inmediatamente despejada y explicada.

Se receptaron los cuestionarios llenos por los docentes y se agradeció por la ayuda prestada y por la información proporcionada, para posteriormente hacer la tabulación de cada una de las preguntas y agruparlas en tablas estadísticas que faciliten el análisis de los resultados obtenidos y así poder plantear una propuesta a través del curso de formación docente.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 Necesidades formativas

Para analizar el tema de necesidades formativas de los docentes de la Unidad Educativa “Santa María Eufrasia”, es necesario visualizar los resultados obtenidos en los cuestionarios aplicados en las preguntas referentes a este tema, posteriormente se hará un análisis exhaustivo de los hallazgos encontrados en cada una de las preguntas que nos llevará a una conclusión y determinación final.

Tabla 10: SU TITULACIÓN TIENE RELACIÓN CON: EL ÁMBITO EDUCATIVO

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en Educación	16	47,06%
Psicólogo Educativo	1	2,94%
Otros	1	2,94%
No Contesta	16	47,06%
Total	34	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santa María Eufrasia

Elaborado por: Ing. Paola Sandoval Reyes.

El 47.06% de los docentes que laboran en la Institución tienen un título que guarda relación al ámbito educativo, esto es muy positivo ya que cuentan con herramientas como pedagogía, psicología y otros conocimientos necesarios para poder llegar con el conocimiento al estudiante de manera eficiente y efectiva. La identidad profesional es más difícil de forjar en instituciones donde la formación es compartida por materias interdisciplinarias donde se requiere especialistas que a la vez sean docentes (Téllez, 2005), sin embargo, parece ser que un vez que ingresan al ejercicio docente esta percepción de especialistas se modifica y gradualmente, se asume la identidad docente (Beijaard, 2004).

Como se puede ver los dos aspectos son fundamentales para el logro de los objetivos educacionales planteados, en primer lugar el conocimiento y experticia en la materia que se está dictando y en segundo lugar la importancia de contar con las herramientas metodológicas necesarias que permitan alcanzar la transmisión adecuada del conocimiento, es decir un profesional que quiera ejercer su cargo como docente tendrá que capacitarse en esta área para poder cumplir con su objetivo.

Tabla 11: SU TITULACIÓN TIENE RELACIÓN CON: OTRAS PROFESIONES

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniería	10	29,41%
Arquitectura	1	2,94%
Contador	2	5,88%
Derecho	1	2,94%
Otras	3	8,82%
No Contesta	17	50,00%
Total	34	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santa María Eufrasia

Elaborado por: Ing. Paola Sandoval Reyes.

Los resultados obtenidos indican que un porcentaje importante de docentes correspondiente al 29.41%, tienen el título de ingeniería en diferentes áreas técnicas y se dedican a la enseñanza, lo cual no se contrapone ya que la parte académica permite acoger a otros profesionales para ejercer la docencia en determinadas materias, especialmente en el área técnica, claro está considerando el aspecto pedagógico que es imprescindible considerar para poder llegar al estudiante, esto guarda relación con la LOEI que procura que el nivel de los docentes sea capaz de cumplir los requerimientos para elevar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje y optimizar el recurso humano para alcanzar la meta propuesta por el gobierno en el Plan Nacional de Desarrollo.

Tabla 12: SI POSEE TITULACIÓN DE POSTGRADO, ESTE TIENE RELACION CON

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito Educativo	8	23,53%
Otros ámbitos	2	5,88%
No Contesta	24	70,59%
Total	34	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santa María Eufrasia

Elaborado por: Ing. Paola Sandoval Reyes.

Es fundamental que el docente para ejercer su rol como tal, tenga que seguir capacitándose y obteniendo títulos mayores que le permitan alcanzar en los estudiantes los objetivos propuestos y esto solo se lo logrará con la profesionalización de la planta docente, el inconveniente mayor que se presenta es, que en su mayoría los títulos de postgrado van en relación al área técnica de sus estudios de pregrado y no el ámbito educativo. En el caso particular de la Institución investigada se puede apreciar que el

23.53% de los docentes que tienen una maestría, está relacionada con el ámbito educativo.

Entre las funciones de la educación de posgrado se pueden destacar: la actualización (posibilita la renovación sistemática de los conocimientos y habilidades profesionales a nivel con los avances y el desarrollo científico), la complementación (posibilita la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades profesionales no recibidos en sus estudios precedentes o adquiridos sin la profundización requerida) y la profundización (posibilita la obtención de un nivel superior en los conocimientos científico-técnicos y habilidades profesionales en el campo específico de una profesión o de un área concreta de la ciencia y la técnica). (Landivar, 2005).

Tabla 13: LES RESULTA ATRACTIVO SEGUIR UN PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA OBTENER UN TITULACIÓN DE CUARTO NIVEL

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Si	22	64,71%
No	8	23,53%
No Contesta	4	11,76%
Total	34	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santa María Eufrasia

Elaborado por: Ing. Paola Sandoval Reyes.

Es destacable ver que un alto porcentaje de los docentes encuestados que corresponde al 64.71% está interesado en seguir un programa de formación que le permita obtener un título de cuarto nivel ya que las exigencias actuales y el nivel de profesionalización que las nuevas generaciones están alcanzando replantea la situación de los docentes, lo que hace obligatorio que todos tengan o pretendan alcanzar un título de este nivel que esté acorde al medio en el que nos estamos desarrollando y actuando; es una realidad que quien no esté al nivel mínimo requerido, saldrá inminentemente del campo laboral, ya que un docente no puede exigir a un estudiante lo que él no tiene. El único camino que queda es la búsqueda incesante del conocimiento y la capacitación permanente de quienes están inmersos en la tarea educativa. El hombre es un ser llamado a ser más, abierto a lo infinito, necesitado de nuevos y constantes estímulos que llenen la vacuidad del tener y que exalten la potencialidad de superarse en cada instante (Freire, 1976).

Tabla 14: EN QUE LE GUSTARIA CAPACITARSE

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	16	47,06%
Doctorado	4	11,76%
No Contesta	14	41,18%
Total	34	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santa María Eufrasia

Elaborado por: Ing. Paola Sandoval Reyes.

Tomando en cuenta la información vertida, podemos darnos cuenta que en esta institución educativa el 47.06% de los docentes encuestados tiene la expectativa de llegar a obtener el título de Maestría, el 11.76% alcanzar el doctorado y el 41.18% no define sus objetivos, lo cual es una falencia ya que las exigencias actuales obligan a todo profesional a alcanzar nuevos títulos cada vez con grados más altos, “ganar calidad en el sistema educativo requiere mejorar la formación del profesorado” (Gimeno Sacristan, 1982)

Tabla 15: PARA, USTED ES IMPORTANTE SEGUIR CAPACITANDOSE EN TEMAS EDUCATIVOS

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Si	32	94,12%
No	2	5,88%
No Contesta	0	0,00%
Total	34	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santa María Eufrasia

Elaborado por: Ing. Paola Sandoval Reyes.

Siendo la educación sinónimo de progreso, constituye la capacitación constante una exigencia de la sociedad, más aún para quienes estamos desarrollando nuestro trabajo diario en el área de la docencia, ya que éste es un encargo social muy importante y delicado que tiene que ser llevado a cabo con responsabilidad. De allí que podemos observar que el 94.12% de los docentes encuestados afirman la necesidad de seguir capacitándose en temas educativos ya que estos constituyen una herramienta para alcanzar los conocimientos planteados en cualquier otra área, ya que por más expertos que seamos en las diferentes áreas, sino sabemos transmitir ese conocimiento y llegar

al estudiante no serviría de mucho, dicho conocimiento ya que no puede ser transferido y aplicado como es el objetivo del aprendizaje. La capacitación en el área educativa tiene que ser una constante de progreso, ya que formar es ayudar al sujeto a tomar conciencia de las propias actuaciones y de cómo mejorarlas; es prepararlo para el cambio en las cuatro dimensiones básicas del ser humano: conocimientos; sentimientos; voluntad y habilidades. (Fernández, 2005).

Tabla 16: COMO LE GUSTARIA RECIBIR LA CAPACITACIÓN

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	9	26.47%
Semipresencial	12	35.29%
Distancia	8	23.53%
Virtual	3	8.82%
No contesta	2	5.58%
Total	34	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santa María Eufrasia

Elaborado por: Ing. Paola Sandoval Reyes.

El factor tiempo constituye generalmente uno de los mayores limitantes para poder seguir alcanzando metas, en respuesta a los requerimientos de la sociedad y la necesidad de capacitarse de manera continua y permanente, se han creado nuevas formas de estudio siendo la más aceptada y reconocida la presencial indiscutiblemente, pero existiendo también otras alternativas, que si están bien canalizadas y se cuenta con todos los recursos que ello conlleva, constituyen una buena alternativa de consecución de objetivos (Gonzales, 2005) es así que los docentes, conocedores de todas las opciones actuales, presentan una dispersión en los resultados obtenidos, lo mismos que están en relación a su actividad actual, siendo las más aceptadas la semipresencial con un 35.29%, seguida de la presencial con un 26.47%, y la que puede ser realizada a distancia con un 23.53%, habiendo personas dispuestas a realizar sus estudios de manera virtual en un 8.82%. Lo importante a destacar es que hay un interés y una necesidad generalizada de capacitación, sea esta por iniciativa propia o por cumplimiento de los requerimientos que cada día son más exigentes.

Tabla 17: SI PREFIERE CURSOS PRESENCIALES O SEMIPRESENCIALES EN QUE HORARIOS LE GUSTARIA CAPACITARSE

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Lunes a Viernes	14	41,18%
Fin de Semana	7	20,59%
No Contesta	13	38,24%
Total	34	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santa María Eufrasia

Elaborado por: Ing. Paola Sandoval Reyes.

Las actividades actuales y la carga laboral en el que estamos inmersos hoy en día hace que las personas tengamos un limitante con el tiempo y la imposibilidad de realizar actividades en horarios normales, pero aún con este antecedente se puede visualizar que el 41.18% de los docentes prefiere recibir cursos de capacitación en horarios de lunes a viernes aunque esto implique mayor tiempo de permanencia en la Institución, con la finalidad de tener tiempo libre para sus actividades familiares en el fin de semana, y un 38.24% estarían en la disponibilidad de sacrificar sus fines de semana para la capacitación, este resultado guardaría relación con el hecho de que muchos de los docentes son solteros, por lo que su fin de semana no afecta a su vida familiar.

Hay que reconocer que el conocimiento se construye por fuera de la escuela, pero es reconstruido de manera activa e interestructurada a partir del diálogo pedagógico entre el estudiante, el saber y el docente y que, para que ello se presente, es condición indispensable contar con la mediación adecuada de un docente que favorezca de manera intencionada, mediada y trascendente el desarrollo integral del estudiante. Un modelo que concluya que la finalidad de la educación no puede estar centrada en el aprendizaje, como desde hace siglos han creído los centros de formación, sino en el desarrollo. Zubiría (2006).

Tabla 18: EN QUÉ TEMÁTICAS LE GUSTARÍA CAPACITARSE

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía educativa	6	17,65%
Teorías del aprendizaje	0	0,00%
Valores y educación	2	5,88%
Gerencia/Gestión educativa	0	0,00%
Psicopedagogía	10	29,41%
Métodos y recursos didácticos	5	14,71%
Diseño y planificación curricular	0	0,00%
Evaluación del aprendizaje	3	8,82%
Políticas educativas para la administración	0	0,00%
Temas relacionados con las materias a su cargo	6	17,65%
Formación en temas de mi especialidad	0	0,00%
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	2	5,88%
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	0	0,00%
TOTAL	34	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santa María Eufrasia

Elaborado por: Ing. Paola Sandoval Reyes.

Considerando que la actividad educativa es primordial para el éxito de los objetivos institucionales y contemplando las necesidades que los docentes actualmente están teniendo, las respuestas vertidas en el cuestionario aplicado, han indicado que los temas de interés en los cuales quisieran capacitarse son: en psicopedagogía el 29.41% que corresponde al porcentaje más alto, seguido por temas de pedagogía educativa y los relacionados a las materias a su cargo con un 17,65% cada una, otro tema de interés lo constituye los métodos y recursos didácticos y un bajo porcentaje indica que le interesaría el tema referente a nuevas tecnologías aplicadas a la educación, lo que nos lleva a la conclusión que en esta Institución hay un gran interés por capacitarse en áreas de la educación y todos sus componentes.

En la calidad de la educación existen múltiples factores; sin embargo, el cumplimiento eficiente de la tarea que la sociedad ha asignado al docente, es un rasgo de elevada relevancia para el desarrollo bio – psico - social del estudiante a su cargo. Las demandas sobre el trabajo docente se acompañan de procesos sistémicos e integrales que le permitan construir nuevas formas de accionar, participar en los cambios y corresponsabilizarse de los resultados de su trabajo.

Tabla 19: CUALES SON LOS OBSTACULOS QUE SE PRESENTAN PARA QUE USTED NO SE CAPACITE

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	12	35,29%
Altos costos	13	38,24%
Falta de información	5	14,71%
Falta de apoyo institucional	3	8,82%
Falta de temas	1	2,94%
TOTAL	34	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santa María Eufrasia

Elaborado por: Ing. Paola Sandoval Reyes.

Aunque los docentes reconocen la importancia de la capacitación constante y permanente, determinan los dos factores preponderantes que impiden que se capaciten, el uno tiene relación al tiempo, ya que como tienen que cumplir con la jornada de tiempo completo ya no les queda tiempo para asistir a otro tipo de cursos y el otro punto es referente a la situación económica, ya que los cursos que se ofertan están a precios altos que no les permite acceder a ellos, así como un porcentaje del 14,71% indica no hacerlo por desconocimiento.

Tabla 20: CUALES SON LOS MOTIVOS POR LOS QUE USTED ASISTE A CURSOS/CAPACITACIONES

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Relación curso - actividad docente	11	32,35%
El prestigio del ponente	2	5,88%
Obligatoriedad de asistencia	0	0,00%
Ascenso profesional	9	26,47%
La facilidad de horarios	1	2,94%
Lugar donde del evento	0	0,00%
Gusto de Capacitarse	11	32,35%
TOTAL	34	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santa María Eufrasia

Elaborado por: Ing. Paola Sandoval Reyes.

La motivación es el motor que incita a las personas hacia un fin, por ello es fundamental que los docentes encuentren este aliciente para alcanzar un objetivo personal, que

posteriormente será institucional, es así que la opinión de los docentes encuestados indica que para ellos es necesario que haya una relación del curso con su actividad docente con un 32,35%, así como también en igual porcentaje lo hacen por el gusto de capacitarse, un factor que los motivaría mucho es que la capacitación les permita alcanzar un ascenso profesional y reconocimiento.

La organización escolar debe contemplar tiempo para el aprendizaje de sus profesionales (Smylie et al, 2001) así como un estímulo perceptible para que los docentes acudan a las capacitaciones.

Tabla 21: CUALES CONSIDERA UD. SON LOS MOTIVOS POR LOS QUE SE IMPARTEN LOS CURSOS/CAPACITACIONES

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	4	11,77%
Falta de cualificación profesional	4	11,77%
Necesidades de capacitación continua y permanente	18	52,94%
Actualización de leyes y reglamentos	5	14,70%
Requerimientos personales	3	8,82%
TOTAL	34	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santa María Eufrasia

Elaborado por: Ing. Paola Sandoval Reyes.

Considerando que la capacitación es el motor de la educación y de cualquier área de desarrollo, y que toda persona y toda institución tiene necesidades de formación por el simple hecho de pertenecer a una sociedad cambiante y a una estructura no estática que requiere un continuo avance y progreso (Pérez, 1999) se determina la necesidad de seguir capacitándose en las diferentes áreas del quehacer profesional. Referente a los motivos por los cuales se imparten cursos y capacitaciones, los docentes de la Unidad Educativa Santa María Eufrasia consideran con un porcentaje mayoritario equivalente al 52,94% que éstos responden a la necesidad de una capacitación continua y permanente que respalde su función y el 14.70% considera que se lo realiza con el fin de cumplir con las leyes y reglamentos actuales vigentes, con un porcentaje similar correspondiente al 11.77% indican que otra razón es por la aparición de nuevas tecnologías y por falta cualificación profesional, existiendo un pequeño porcentaje correspondiente al 8.82% que creen se lo realiza por requerimientos personales. Lo que es real, es que sea por cualquier motivo lo fundamental y que no está en tela de discusión es que los docentes tienen que capacitarse permanentemente.

Tabla 22: QUE ASPECTOS CONSIDERA DE MAYOR IMPORTANCIA EN EL DESARROLLO DE UN CURSO/CAPACITACIÓN

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Teóricos	3	8,82%
Prácticos	18	52,94%
Teóricos – Prácticos	13	38,24%
Total	34	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santa María Eufrasia

Elaborado por: Ing. Paola Sandoval Reyes.

El profesor no debe ser solo un “conocedor de la ciencia, un experto en técnicas y un investigador, sino que su rol ha de ser guía y supervisor de la formación científica del estudiante” (Lázaro, 2002). Se había hablado antes de los aspectos motivacionales que son fundamentales para que un curso de capacitación tenga acogida, pero también hay aspectos de orden metodológico que cuentan en el momento de elegir una opción de curso, es así y considerando la importancia de esto, se tiene como resultado que el 52,94% de los posibles asistentes prefieren los cursos prácticos y aplicables, seguido por el 38,24% que les gusta los cursos teóricos – prácticos.

3.2 Análisis de la formación

Este análisis se lo hará desglosando el contenido en 3 variables importantes: La persona en el contexto formativo, la organización y la formación y la tarea educativa.

3.2.1 La persona en el contexto formativo.

Es difícil determinar parámetros idóneos que permitan alcanzar un perfil de excelencia docente; sin embargo los aspectos humanos y el carácter intelectual, incide en el desarrollo profesional del docente en la educación. El estándar de un maestro está determinado por las características de su personalidad, la preparación académica que posea, la interrelación personal, el sentido de liderazgo, el manejo de grupo, entre otros factores que inciden en su actuar.

Tabla 23: ANALISIS DE LA PERSONA EN EL CONTEXTO FORMATIVO:

ESCALA PREGUNTA	1		2		3		4		5		TOTAL %
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	0,00	0	0,00	10	29,41	18	52,94	6	17,65	100%
Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0,00	1	2,94	5	14,71	24	70,59	4	11,76	100%
Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0	0,00	1	2,94	7	20,59	17	50,00	9	26,47	100%
Mi formación académica es adecuada para trabajar con estudiantes, de diferentes características étnicas	0	0,00	1	2,94	8	23,53	19	55,88	6	17,65	100%
Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	0,00	0	0,00	6	17,65	16	47,06	12	35,29	100%
Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarlos	0	0,00	0	0,00	1	2,94	21	61,76	12	35,29	100%
La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0,00	1	2,94	3	8,82	19	55,88	11	32,35	100%
Evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	0	0,00	1	2,94	5	14,71	13	38,24	15	44,12	100%
Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales	0	0,00	3	8,82	4	11,76	18	52,94	9	26,47	100%
Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0,00	2	5,88	8	23,53	13	38,24	11	32,35	100%
Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico	0	0,00	2	5,88	3	8,82	16	47,06	13	38,24	100%
Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista,cuestionario)	1	2,94	3	8,82	8	25,53	10	29,41	12	35,29	100%
Analiza la estructura organizativa institucional	0	0,00	3	8,82	9	26,47	13	38,24	9	26,47	100%
Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0,00	0	0,00	4	11,76	16	47,06	14	41,18	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santa María Eufrasia

Elaborado por: Ing. Paola Sandoval Reyes.

Este punto referente a la persona en el contexto formativo guarda relación con los aspectos comunicacionales del docente con el estudiante, la formación del mismo y la contribución directa de sus estudios con la actividad educativa que desempeña, el desarrollo de las actividades en el aula, su desenvolvimiento con los estudiantes y demás aspectos que forman parte del quehacer del docente, al respecto se ha obtenido los siguientes resultados en base a la información proporcionada por los maestros de la Unidad Educativa Santa María Eufrasia que se pueden visualizar en la tabla 23:

El 52,94% de los encuestados informan que en su práctica docente analizan los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato, lo cual es necesario considerando que su trabajo se basa fundamentalmente en este segmento y que tienen que estar alertas y pendientes de las exigencias y de los requerimientos actuales, si bien es cierto el porcentaje es considerable, siendo este un punto preponderante que incluye la capacitación y formación permanente el porcentaje debería ser más alto, es decir que exista mayor compromiso y entrega por parte del docente al preocuparse más por este aspecto.

En cuanto al conocimiento y manejo de aspectos relacionados con la psicología del estudiante se puede ver que el 70,59% de los participantes consideran que lo hacen apropiadamente, inclusive un 50% afirman que perciben con facilidad los problemas de los estudiantes lo cual está dado, como anteriormente se vio porque la mayoría de los docentes tienen una preparación académica en el área de educación, lo cual les facilita la comprensión y trato con los estudiantes así como en la comprensión y solución de los problemas que se presenten.

Como se puede apreciar, los porcentajes mayoritarios están en el punto 4 de la escala, seguidos por los porcentajes obtenidos en el punto 5, lo cual es meritorio ya que indican que tienen una buena formación profesional que facilita que se lleve a cabo el proceso de enseñanza aprendizaje de mejor manera, considerando que la capacitación y formación es una práctica permanente y necesaria.

3.2.2 La organización y la formación.

En este apartado se conocerá la incidencia de la institución en programas de formación y capacitación de sus docentes, si lo han hecho las áreas, que han abarcado y la frecuencia de la realización de los mismos. Se analizará también el clima laboral, el liderazgo ejercido por las autoridades y todo lo referente a la institución investigada.

Tabla 24: LA INSTITUCIÓN BRINDA CAPACITACIÓN

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Si	16	47,06%
No	18	52,94%
Total	34	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santa María Eufrasia

Elaborado por: Ing. Paola Sandoval Reyes.

Considerando a la capacitación como un eje fundamental del desarrollo de una institución se creería que esta actividad es básica, e incluso obligatoria de proporcionar ya que con esto se conseguiría un mejor desempeño del personal docente, pero aun así lastimosamente los resultados obtenidos nos indican que el 52,94% de los docentes encuestados afirman que NO hay capacitación institucional y el 47,06% informan que sí la han recibido pero no ha sido brindada directamente por la Institución para la que laboran sino en otras circunstancias.

Tabla 25: CONOCE SI LA INSTITUCIÓN ESTA PROPICIANDO CURSOS/SEMINARIOS

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Si	5	14,71%
No	29	85,29%
Total	34	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santa María Eufrasia

Elaborado por: Ing. Paola Sandoval Reyes.

Casi la totalidad de los encuestados que corresponde al 85,29% no conoce si la Institución realizará algún curso o seminario por lo que se sugeriría mayor comunicación interna, así como propiciar este tipo de eventos que son indispensables para el desarrollo personal e institucional, sobretodo en el hecho de que la formación no solo sirve para estar actualizado; sino que es un elemento intrínseco en las profesiones para poder interpretar, comprender el cambio constante (Imbernón, 2000).

Tabla 26: LOS CURSOS SE REALIZAN EN FUNCION DE:

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Áreas del conocimiento	6	17,65%
Actualización curricular	6	17,65%
Leyes y Reglamentos	0	0,00%
Asignaturas Dictadas	2	5,88%
Reforma curricular	1	2,94%
Planeación y Programación curricular	6	17,65%
Otros	0	0,00%
No Contesta	13	38,24%
TOTAL	34	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santa María Eufrasia

Elaborado por: Ing. Paola Sandoval Reyes.

En cuanto a la determinación de, en función de que se realizan los cursos de capacitación que han sido organizados, se puede observar que en un porcentaje que corresponde al 38,24% no contesta, ya que no saben en función de qué se realizan los cursos y los que creen conocer, piensan que se los realiza en función a factores como áreas del conocimiento, actualización curricular y planeación y programación curricular en iguales porcentajes.

Tabla 27: LOS DIRECTIVOS DE SU INSTITUCIÓN FOMENTAN LA PARTICIPACIÓN DEL PROFESORADO EN CURSOS QUE PROMUEVEN SU FORMACIÓN PERMANENTE

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	2,94%
Casi Siempre	4	11,76%
A veces	12	35,29%
Rara vez	14	41,18%
Nunca	3	8,82%
No Contesta	0	0,00%
Total	34	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santa María Eufrasia

Elaborado por: Ing. Paola Sandoval Reyes.

El manejo del recurso humano no es una tarea fácil y está inherente al desenvolvimiento de las actividades educativas, por ello el llevar procedimientos adecuados que faciliten la comunicación y el mejoramiento de los estándares es uno de los objetivos principales de los directivos de una institución, este factor se podría considerar una desventaja en

este tópico consultado ya que el 41,18% afirma que rara vez los directivos fomentan la participación del profesorado en cursos que promuevan su formación.

Tabla 28: LA ORGANIZACIÓN Y FORMACIÓN

ESCALA PREGUNTA	1		2		3		4		5		TOTAL %
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Conoce de la carrera docente del profesor propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes)	2	5,88	2	5,88	10	29,41	15	44,12	5	14,71	100%
Analiza el clima organizacional de la institución	0	0,00	0	0,00	6	17,65	18	52,94	10	29,41	100%
Conoce del tipo de liderazgo ejercido por los directivos de la institución educativa	1	2,94	0	0,00	9	26,47	16	47,06	8	23,53	100%
Conoce las herramientas utilizadas por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	1	2,94	2	5,88	4	11,76	18	52,94	9	26,47	100%
Describe las funciones y cualidades del tutor	0	0,00	3	8,82	7	20,59	18	52,94	6	17,65	100%
Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	0	0,00	2	5,88	10	29,41	18	52,94	4	11,76	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santa María Eufrasia

Elaborado por: Ing. Paola Sandoval Reyes.

La actividad docente, y los procesos mismos de la formación del profesorado deben plantearse con la intención de generar un conocimiento didáctico o saber integrador, el cual trascienda el análisis clínico o teórico para llegar a propuestas concretas y realizables que permitan transformación positiva de la actividad docente (Gil Carrascosa, Furió y Martínez-Torregrosa, 1991).

Los hallazgos encontrados en el análisis organizacional realizado a través de las preguntas planteadas a los docentes de la institución nos indican que el funcionamiento organizacional en cuanto a procedimientos, tipos de liderazgo, conocimiento de tareas,

funciones asignadas a los profesores, así como las llevadas a cabo por los directivos está socializada y aceptada por los mismos puesto que tienen una puntuación de 4 en la escala del 1 al 5 con porcentajes superiores al 50%. Esto indica que la institución tiene una sólida organización y administración en el ámbito de procedimientos y funciones a pesar que también se puede observar puntuaciones en la escala de 3 que indicaría que hay cosas que se pueden y se deben mejorar en cuanto a la organización y formación.

3.2.3 La tarea educativa.

El análisis e interpretación de los datos obtenidos en este aspecto son básicos ya que nos indicarán cómo se lleva a cabo la función de la transmisión de conocimientos y todo lo que abarca la práctica docente, enfocándonos en la pertinencia de los mismos, la relación existente entre su preparación profesional y la actividad que desarrollan, la planificación que se lleva a cabo, el uso de técnicas y estrategias en el aula, el desarrollo del currículo, la evaluación y otros componentes de la tarea educativa. Considerando los siguientes aspectos para el análisis:

Tabla 29: LAS MATERIAS QUE IMPARTE TIENE RELACION CON SU FORMACIÓN

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Si	34	100,00%
No	0	0%
Total	34	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santa María Eufrasia

Elaborado por: Ing. Paola Sandoval Reyes.

La experticia o basto conocimiento es un puntal fundamental para el docente, ya que le dará la suficiente confianza para poder transmitir con veracidad y solvencia los temas que deberá tratar en las aulas, es por eso que es necesario que el docente se desenvuelva en el área que conoce y ha estudiado, este es un punto favorable para la institución investigada, ya que vemos que la totalidad de los docentes imparten materias que tienen relación con su formación académica, lo que denota también que existe una selección adecuado al momento de hacer la contratación del personal y que al momento del reparto de asignaturas se considera preponderantemente este aspecto.

Tabla 30: AÑOS DE BACHILLERATO EN LOS QUE IMPARTE ASIGNATURAS

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Primero	10	29,41%
Segundo	6	17,65%
Tercero	8	23,53%
Algunos Niveles	9	26,47%
No Contesta	1	2,94%
Total	34	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santa María Eufrasia

Elaborado por: Ing. Paola Sandoval Reyes.

Como se puede visualizar los docentes están repartidos equitativamente para los años de Bachillerato dictando sus cátedras en los diferentes años que conforman el mismo, esto se debe básicamente a que los docentes están repartidos por áreas de conocimiento. Entre otros aspectos relacionados con la tarea educativa vamos a observar los siguientes resultados obtenidos del cuestionario aplicado el cual va en puntuación de menor a mayor:

Tabla 31: LA PRACTICA DOCENTE

PREGUNTA	1		2		3		4		5		TOTAL %
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Analiza el currículo propuesto para el bachillerato	0	0,00	0	0,00	6	17,65	21	61,72	7	20,59	100%
Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar)	0	0,00	0	0,00	1	2,94	20	58,82	13	38,24	100%
Conoce técnicas básicas para la investigación	0	0,00	1	2,94	6	17,65	19	55,88	8	23,53	100%
Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0,00	1	2,94	3	8,82	21	61,76	9	26,47	100%
Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	0	0,00	1	2,94	5	14,71	21	61,76	7	20,59	100%
Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0,00	0	0,00	4	11,76	23	67,65	7	20,59	100%
Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica	0	0,00	0	0,00	10	29,41	20	58,82	4	11,76	100%

La formación en tic, permite manejar la tecnología y acceder a información para orientar a los estudiantes	0	0,00	1	2,94	9	26,47	15	44,12	9	26,47	100%
Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	0	0,00	2	5,88	9	26,47	10	29,41	13	38,24	100%
Mi planificación toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores	0	0,00	1	2,94	4	11,76	16	47,06	12	35,29	100%
El proceso evaluativo incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	0,00	2	5,88	4	11,76	15	44,12	13	38,24	100%
Con estudiantes con necesidades educativas especiales, planifico de acuerdo a los requerimientos de la educación especial e inclusiva	0	0,00	5	14,71	8	23,53	14	41,18	7	20,59	100%
Realiza la planificación macro y micro curricular	0	0,00	0	0,00	4	11,76	15	44,12	15	44,12	100%
Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	0,00	0	0,00	3	8,82	15	44,12	16	47,06	100%
Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje	0	0,00	0	0,00	4	11,76	10	29,41	20	58,82	100%
Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades	0	0,00	0	0,00	6	17,65	13	38,24	15	44,12	100%
Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	0,00	2	5,88	7	20,59	18	52,94	7	20,59	100%
Diseña y aplica técnicas didácticas para la enseñanza práctica de laboratorio y talleres	2	5,88	1	2,94	7	20,59	17	50,00	7	20,59	100%
Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente	1	2,94	1	2,94	15	44,12	10	29,41	7	20,59	100%
Valora diferentes experiencias sobre la didáctica	0	0,00	0	0,00	4	11,76	12	35,29	18	52,94	100%
Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0,00	0	0,00	4	11,76	11	32,35	19	55,88	100%
El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	0,00	0	0,00	1	2,94	14	41,18	19	55,88	100%
Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico	0	0,00	0	0,00	3	8,82	13	38,24	18	52,94	100%
Planteo objetivos específicos de aprendizaje	0	0,00	0	0,00	1	2,94	12	35,29	21	61,76	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santa María Eufrasia

Elaborado por: Ing. Paola Sandoval Reyes.

De los datos obtenidos en la investigación podemos ver que el 100% de los maestros dictan clases que guardan relación directa con su profesión o preparación académica lo cual constituye una fortaleza ya que los docentes son expertos en el área en el que se desenvuelven e indica que la institución en su proceso de selección de personal ponen énfasis en la contratación de personas idóneas para el cargo que requieren, los docentes están distribuidos de manera tal que imparten sus clases en los 3 niveles del bachillerato, no se especializan en uno solo sino que abarcan todo en su gran mayoría.

En cuanto al análisis de la tarea educativa, la cual es amplia y engloba algunos aspectos del quehacer profesional podemos determinar los siguientes hallazgos: los docentes organizan su materia en base al currículo propuesto para el bachillerato, es decir se ciñen a los lineamientos generales estipulados y no de acuerdo a su parecer, lo cual es importante ya que si hablamos de una educación general todos debemos enmarcarnos a ese requerimiento, otro factor importante el cual constituye una fortaleza es que el 50% de los maestros tienen la capacidad y se preocupan por analizar los factores que determinan el aprendizaje en el enseñanza, tales como la inteligencia, la personalidad, el clima escolar que son importantes determinarlos ya que influyen en él.

Como se había mencionado anteriormente, el hecho de que un gran número de docentes tenga su preparación profesional en el área de educación se ve reflejado en que el 54% de los encuestados tienen conocimientos de técnicas básicas para la investigación en el aula, así como de diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal así como el desarrollo de estrategias para la motivación de los alumnos que contribuyen a que se dé un proceso de aprendizaje más efectivo, un dato importante constituye que el 62% de los encuestados conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente, ahora bien lo importante es que las aplique al momento de impartir sus asignaturas y las Tics sean una herramienta que promueva de mejor manera el aprendizaje.

En términos generales se puede apreciar que los docentes que laboran en la institución investigada responden con una puntuación de 4 en la escala del 1 al 5 en todos los aspectos inherentes a su práctica profesional lo cual de alguna manera indica que se lleva apropiadamente el proceso de enseñanza aprendizaje que va desde la elaboración del currículo, la planificación, la determinación de objetivos generales y específicos, la aplicación de técnicas, el desarrollo del pensamiento crítico que son pilares fundamentales para que se lleve a efecto el proceso educativo. Si bien es cierto los resultados son alentadores, la institución debería analizarlos para incluso mejorarlos y eso solo se lo logra con un programa adecuado de capacitación docente.

Tabla 32: MEDIA OBTENIDA

análisis de la formación	Media Obtenida												Total
	1		2		3		4		5		No contesta		
	FREC	%	FREC	%	FREC	%	FREC	%	FREC	%	FREC	%	
<i>Tarea educativa</i>	3	0,37%	18	2,21%	126	15,44%	375	45,96%	290	35,54%	4	0,49%	816
<i>Aspectos de Profesionalización</i>	1	0,21%	18	3,780%	81	17,02%	233	48,95%	143	30,04%	0	0%	476
<i>La organización y la formación - planificación</i>	3	1,47%	9	4,410%	46	22,55%	103	50,49%	42	20,59%	1	0,49%	204

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santa María Eufrasia

Elaborado por: Ing. Paola Sandoval Reyes.

Este cuadro resume la incidencia de las diferentes preguntas planteadas en el cuestionario aplicado, clasificándolas en las 3 variables a las que afecta cada una de ellas como son: la tarea educativa, los aspectos de profesionalización y la organización y la formación; como podemos ver en la frecuencia 4 es donde los porcentajes de aceptación son los más altos, lo cual es meritorio ya que es una puntuación aceptable de desenvolvimiento de los docentes en todo este amplio aspecto del análisis de la formación y sus implicaciones.

3.3 Los cursos de formación

La educación está en un permanente y vertiginoso estado de evolución acorde al cambio de la sociedad y los adelantos tecnológicos en los que vivimos, es por ello que se hace imperiosa la necesidad de que el docente entre en este proceso y se entienda la necesidad de crear, promover y ejecutar cursos de formación que le permitan al participante estar actualizado y acorde a las exigencias actuales. En este punto se analizará los aspectos que guardan relación directa con los cursos de formación y capacitación que han sido impartidos en la institución o que los docentes han podido asistir, para determinar la frecuencia de los mismos, el número de horas de los cursos realizados así como determinar la fuente de financiamiento de los mismos.

Tabla 33: NUMERO DE CURSOS A LOS QUE HA ASISTIDO EN LOS DOS ULTIMOS AÑOS

OPCION	Frecuencia	Porcentaje
1 – 3	18	52,94%
4 – 6	9	26,47%
7 – 8	2	5,88%
No Contesta	5	14,71%
Total	34	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santa María Eufrasia

Elaborado por: Ing. Paola Sandoval Reyes.

A pesar que parte de las actividades cotidianas de los directivos de una institución debería constituir el preocuparse por la capacitación permanente de su planta docente con el fin de asegurar la calidad de los conocimientos que se imparten en las aulas, podemos observar que el 52,94% de las personas encuestadas solo han asistido de uno a tres cursos en los últimos dos años y un 26,47% lo ha hecho de 4 a 6 cursos lo cual es un dato referencial muy bajo, considerando la responsabilidad que la práctica docente conlleva, ahora bien es importante investigar y determinar las causas por las que el personal no asiste a cursos de capacitación, con el fin de determinar si es por falta de interés o falta de oportunidades.

Tabla 34: TOTALIZACIÓN EN HORAS

OPCION	Frecuencia	Porcentaje
1 – 25	4	11,76%
26 – 50	5	14,71%
51 – 75	2	5,88%
76 – 100	5	14,71%
Más de 100	9	26,47%
No Contesta	9	26,47%
Total	34	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santa María Eufrasia

Elaborado por: Ing. Paola Sandoval Reyes.

El número de horas de un curso asegura de alguna manera la cantidad de información que puede ser transmitida y el alcance del mismo, especialmente si hablamos de temáticas profundas que requieran a más de la información teórica la posibilidad de una práctica y la aplicación de los

conocimientos adquiridos, por eso es importante realizar cursos que realmente aporten al que hacer educativo. Como se muestra en el gráfico el 26,47% han realizado cursos con una duración mayor a las 100 horas.

Tabla 35: HACE QUE TIEMPO LO REALIZO

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
0 - 5 Meses	12	35,29%
6 - 10 Meses	12	35,29%
11 - 15 Meses	3	8,82%
No Contesta	7	20,59%
Total	34	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santa María Eufrasia

Elaborado por: Ing. Paola Sandoval Reyes.

El tiempo de finalización de un curso es el tiempo en el que se debería aplicar los conocimientos adquiridos y es un dato importante a destacar en este cuadro que muestra el tiempo del último curso realizado, ya que nos indica que los cursos fueron realizados hace algunos meses atrás, aproximadamente de 5 a 10 meses, debido a que este es el porcentaje mayor que corresponde al 35,29%.

Tabla 36: ESTE CURSO LO HIZO CON EL AUSPICIO DE:

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Gobierno	3	8,82%
Trabajo	8	23,53%
Beca	0	0,00%
Personal	15	44,12%
No Contesta	8	23,53%
Total	34	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santa María Eufrasia

Elaborado por: Ing. Paola Sandoval Reyes.

No hay mejor investigador que el que busca, lee y se capacita por sí mismo, y no hay justificativo para no hacerlo, ya que siempre hay alternativas de capacitación a todo

nivel, las que son gratuitas, las que son auspiciadas y las que estamos en capacidad de invertir nuestros propios recursos si consideramos que el mayor beneficio es para quien recibe la capacitación, es así que los docentes de la institución investigada indican que los cursos de capacitación a los que últimamente han asistido, se los financió con fondos propios esto representa el 44,12%, un porcentaje muy bajo que representa el 23,53% lo ha hecho con auspicio de la institución donde laboran pues parece ser que no se considera este tipo de ayuda económica para financiamiento en capacitación.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones:

- La formación docente es un proceso dinámico y permanente que requiere una práctica constante y evolutiva debido al desarrollo científico, técnico, tecnológico, la rápida mutabilidad del conocimiento, las nuevas actitudes y el uso masivo de las tecnologías de la información.
- El interés prioritario captado en los docentes de la Institución investigada es capacitarse en temas relacionadas a la educación y que tengan relación con las actividades que llevan a cabo en su práctica docente. Ejemplo: pedagogía, psicología, evaluación, tics, etc.
- La Unidad Educativa “Santa María Eufrasia” cuenta con un personal docente que tiene como mínimo un título universitario de 3er nivel y su deseo es optar por un título de 4to nivel, es decir una maestría.
- La principal limitación que han tenido los docentes del Establecimiento investigado para optar por cursos de capacitación es el factor económico y tiempo.
- Los cargos de docentes de la Unidad Educativa “Santa María Eufrasia” están siendo ocupados por personas con formación en el ámbito de la educación y de áreas técnicas.
- Una falencia detectada en el establecimiento investigado es la falta de preocupación por la capacitación docente y la promoción o desarrollo de cursos de capacitación para sus docentes.
- Luego de conocer la realidad de la Institución Educativa Santa María Eufrasia y analizarla es factible aportar a través de una propuesta de capacitación que contribuya al mejoramiento de la práctica docente.

Recomendaciones:

- Hacer análisis periódicos para determinar los requerimientos del personal que labora en la Unidad Educativa “Santa María Eufrasia” y buscar la forma más idónea para conseguir que los docentes puedan capacitarse.
- Organizar cursos de capacitación en diferentes áreas del conocimiento y la práctica docente a costos accesibles y con modalidad semi presencial o virtual para que puedan los docentes de Unidad Educativa “Santa María Eufrasia” acceder a ellos.
- Se recomienda al establecimiento educativo que se preocupe por capacitar a sus docentes, organizando cursos de capacitación y dando las facilidades para que puedan asistir a los mismos e incentivar y motivar para que estudien una maestría, ya que esto iría en beneficio del docente y de la Institución.
- Se recomienda a la Unidad Educativa Santa María Eufrasia crear un plan de capacitación anual que exija al docente el cumplimiento de un número determinado de cursos con el fin de Motivar y promover políticas de crecimiento laboral en función del cumplimiento de objetivos de desarrollo y capacitación.
- Hacer convenios con el Ministerio de Educación para que los docentes de la Unidad Educativa “Santa María Eufrasia” pueda asistir a cursos en las diferentes áreas del quehacer educativo para que los docentes técnicos o especializados en otras áreas tengan la oportunidad de involucrarse con los temas de educación.
- Ampliar la oferta de cursos de capacitación y considerar las diferentes opciones y modalidades para que los docentes opten por la más conveniente a sus requerimientos y posibilidades.
- Se sugiere implementar el curso de capacitación propuesto, “Proyecto de capacitación psicopedagógico para docentes de la Unidad Educativa Santa María Eufrasia” ya que ha sido diseñado en función de los requerimientos y necesidades del personal docente y su aplicación es viable y factible.

CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN

4.1 Tema del curso

“Proyecto de capacitación psicopedagógico para docentes de la Unidad Educativa Santa María Eufrasia”.

4.2 Modalidad de estudio

La modalidad de estudios que se ha determinado para este curso será presencial, considerando que la temática propuesta abarca un sinnúmero de actividades, aportaciones y debates que se desarrollarán para cada uno de los temas a tratar por lo que la presencia física de los participantes y su aportación es imprescindible para alcanzar los objetivos propuestos.

4.3 Objetivos

Objetivo General:

- Desarrollar la formación teórico – práctica de los docentes que laboran en la Unidad Educativa Santa María Eufrasia, a través de procesos didácticos innovadores que permitan articular o vincular los componentes andragógicos y de comunicación en la impartición de los conocimientos.

Objetivos Específicos:

- Capacitar a los formadores sobre conocimientos y habilidades del pensamiento, liderazgo, comunicación y técnicas de aprendizaje para la ejecución.
- Equilibrar el aprendizaje teórico y práctico para la resolución de los problemas.
- Facilitar el aprendizaje con trabajos en grupo o la elaboración de proyectos de manera colectiva, estimulando así la cooperación, la responsabilidad, solidaridad entre otros aspectos de relevancia.
- Aprender una metodología de trabajo significativa para la preparación de clases y proyectos de aula, el registro de datos de los estudiantes y el curso.
- Evaluar a los docentes e instructores participantes, así como la calidad del curso realizado a través de un formato que elabora y luego procesa la Unidad ejecutora

4.4 Dirigido a:

4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios

Los destinatarios a quien está dirigido el curso de formación se ubica en un nivel tres ya que de los 34 docentes que conforman la institución a nivel del bachillerato, 18 tienen una experiencia laboral de 11 a 20 años y 7 docentes de más de 20 años, con este referente se hace necesario preparar un curso de nivel avanzado en cuanto a nuevas técnicas que les permita reforzar la experiencia que poseen con procesos actuales e innovadores que faciliten la transmisión de saberes, considerando también que la mayoría de las peticiones y requerimientos se enfocaban a este ámbito.

4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios

Los participantes deberán contar con una computadora, memoria flash y conexión a internet.

4.5 Breve descripción del curso

4.5.1 Contenidos del Curso

Los contenidos que se desarrollarán en el taller de formadores están divididos en 6 temas principales que se abordarán a lo largo de 60 horas presenciales de duración del curso, a continuación se hará un detalle de los contenidos de cada uno de los temas a tratar:

1. La educación en valores como estrategia educativa

Objetivo: Desarrollar la capacidad de los participantes a utilizar esta estrategia educativa la cual ayuda a la capacidad analítica e imaginativa de las personas.

INTRODUCCIÓN:

La educación en valores como estrategia educativa como la conocemos, es una interpretación de los momentos que cada participante tiene que pasar para llegar a los objetivos personales que se ha propuesto, en este taller será un punto fundamental la interpretación que tiene cada participante y su aportación al mismo para construir bases

analíticas y de crecimiento. Esta estrategia permite a los participantes jugar con la imaginación pero tiene que ser correctamente estructurada y contar con los pasos y reglas para cumplir o llegar al resultado de aprendizaje propuesto. La educación en valores como estrategia educativa ayuda a la capacidad analítica e imaginativa de cualquier persona.

CONTENIDOS:

- Formación de valores en la casa y la escuela
- Formación en las creencias de la familia
- Principios y conductas
- Metodología y andrología en base de dinámica e impacto

RECURSOS:

Los recursos que se utilizarán serán: revistas, marcadores, pizarra, videos didácticos, papelotes y películas referentes al tema.

2. Gerencia Estratégica para la organización educativa

Objetivo: Alcanzar en los participantes la capacidad de desarrollar una planificación estratégica educativa alineada a los objetivos de la institución y así contribuir con el liderazgo institucional.

INTRODUCCIÓN:

En toda organización uno de los factores fundamentales para cumplir con sus objetivos es la planificación estratégica educativa, la cual incluye 5 fases: planeación, organización, integración, dirección y control. Todas estas tienen que ir enfocadas al cumplimiento de la Misión, visión y objetivos que se haya planteado la institución educativa, las mismas que deben estar planificadas por cada una de las áreas que la conforman.

CONTENIDOS:

- Introducción a la planificación educativa
- Etapas de una planeación estratégica educativa
- Resultados y cumplimientos de una planificación educativa

RECURSOS:

Los recursos que se utilizarán serán: marcadores, pizarra, videos didácticos, papelotes, películas referentes al tema, cuenta de correo electrónico, computador y proyector.

3. Estrategias pedagógicas para mejorar el desempeño académico estudiantil

Objetivo: Analizar las principales características de las estrategias pedagógicas para mejorar el desempeño académico estudiantil para el desarrollo del aprendizaje.

INTRODUCCIÓN:

Estrategias pedagógicas para mejorar el desempeño académico estudiantil, como lo conocemos es una interpretación maravillosa de todos los momentos que cada participante tiene que pasar para llegar a los objetivos personales que se ha propuesto, en este taller un punto fundamental será la interpretación que tiene cada participante. Cabe indicar que se trabajará en base a la creatividad, entendiendo que es un arte no estructurado que no cuenta con pasos y reglas que cumplir ya que para llegar al resultado de aprendizaje debemos jugar con nuestra imaginación. Este tipo de talleres ayuda a la capacidad analítica e imaginativa de cualquier persona.

CONTENIDOS:

- Iniciación de progreso
- Enfoque de metas
- Resultado final

RECURSOS

Los recursos que se utilizarán serán: revistas, marcadores, pizarra, videos didácticos, papelotes y películas referentes al tema.

4. Taller de neurolingüística y desarrollo del aprendizaje

Objetivo: Desarrollar destrezas en los docentes que faciliten el desempeño académico estudiantil al concientizar sobre las emociones, saber percibir las, identificarlas, comprenderlas y expresarlas del modo más adecuado.

INTRODUCCIÓN

Programación Neurolingüística nos proporciona todas las herramientas para elaborar una educación donde cualquier tipo de alumno pueda aprender rápida y fácilmente y donde el maestro pueda fluir. Una de las herramientas principales que nos presenta la PNL para manejar en la educación escolar, es el conocimiento de los sistemas representacionales, básicamente para saber por dónde le llega la información al alumno. Esto quiere decir cuál es su principal canal de acceso con el exterior. Hay niños que son más visuales, aprenden más a través de imágenes, otros son más auditivos y aprenden más por lo que escuchan y no tanto por las imágenes y otros son más sensoriales o kinestésicos, esto quiere decir aprenden más por el gusto, olfato y tacto. Por lo tanto, el maestro debe aprender técnicas de enseñanza que involucren a cualquier tipo de alumno para asegurarse que todos sus alumnos entienden y aprenden los conocimientos que se le están impartiendo.

CONTENIDOS:

- La comunicación y la PNL
- Los estados de ánimo y la comunicación
- La PNL y los procesos de enseñanza aprendizaje

RECURSOS:

Los recursos que se utilizarán serán: revistas, marcadores, pizarra, videos didácticos, papelotes y películas referentes al tema.

5. Técnicas pedagógicas y andragógicas

Objetivo: Analizar las principales características bio – psico – sociales y ergológicas que permitan ubicar la adultez como una fase de la vida del hombre y permita despejar las dudas de la enseñanza.

INTRODUCCIÓN

Para poder definir el concepto de método didáctico y determinar su importancia dentro del proceso institucional, debemos situarlo mediando entre el acto de enseñar (enseñanza) y el acto de aprender (aprendizaje). Para lograr un cambio de conducta en el sujeto que aprende, es fundamental que el maestro oriente su enseñanza con un determinado método. El método didáctico es el nexo que hace efectiva la relación enseñanza – aprendizaje. Sin método el proceso institucional sería un conglomerado de intentos educacionales, dispersos, desordenados y vacíos.

CONTENIDOS:

- Qué es la pedagogía y qué es la andragogía
- Esquema general de un modelo pedagógico
- Modelos y técnicas aplicadas para la educación
- Rol del facilitador y los participantes
- Métodos para aplicar la andragogía

RECURSOS:

Los recursos que se utilizarán serán: revistas, marcadores, pizarra, videos didácticos, papelotes y películas referentes al tema.

6. Formas organizativas de dar clases

Objetivo: Conocer sobre técnicas actuales que permitan el buen desenvolvimiento de las clases y permitan el dominio de reglas y pasos que se requiere en las formas organizativas.

INTRODUCCIÓN

La educación ha estado enfrentándose a grandes y prometedores cambios para el logro de mejores resultados en la formación integral, desarrollándose diversas actividades docentes con métodos activos de la enseñanza sin predominio de las técnicas tradicionalistas, sobreponiendo a estas la tendencia pedagógica de la escuela nueva.

CONTENIDOS:

- La planificación con la metodología: aprende haciendo, dejar atrás el antiguo método
- Implementar nuevas técnicas de estudio
- El control de las clases en base a diferentes métodos de enseñanza
- Organizar el plan académico de acuerdo a las normas del Estado
- Como elaborar una matriz justa de evaluación
- Realizar un esquema de problemas y desafíos para el estudiante.

RECURSOS

Los recursos que se utilizarán serán: revistas, marcadores, pizarra, videos didácticos, papelotes y películas referentes al tema

4.5.2 Metodología

La metodología a utilizar en los diferentes talleres propuestos es una mezcla aplicada a los temas a tratar de acuerdo al alcance que tenga cada uno de ellos, permitiendo así que el encuentro sea algo más interactivo e interesante para los asistentes. Entre las principales estrategias a desarrollar están, la presentación de videos, interpretaciones de lecturas, libros, revistas y demás material impreso, análisis, discusión de casos, talleres grupales, exposiciones, foros, debates, dinámicas, trabajos en equipo de alto rendimiento, juegos y demás actividades que promuevan la participación de los docentes

4.5.3 Evaluación

Cada uno de los talleres a desarrollar serán evaluados en base a la participación y trabajo de los participantes en clase como en los trabajos que se envíen para sus casas, debiendo tener la valoración mínima de 7/10.

4.6 Duración del curso

El curso tendrá una duración de 60 horas, las mismas que serán distribuidas de la siguiente manera:

- Se impartirán 6 talleres, cada uno con una duración de 10 horas clase
- La duración de cada jornada de capacitación será de 5 horas diarias, por lo que cada taller se lo abordará y concretará en 2 días.
- Todo el curso tendrá una duración de 12 días consecutivos para la obtención de la certificación.

4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse

EVENTO / TALLER	Día 1	Día 2	Día 3	Día 4	Día 5	Día 6	Día 7	Día 8	Día 9	Día 10	Día 11	Día 12
Educación en valores	X	X										
Gerencia estratégica			X	X								
Estrategias pedagógicas					X	X						
Taller de neurolingüística							X	X				
Técnicas pedagógicas									X	X		
Formas organizativas											X	X

4.8 Costos del curso

Los costos del curso serán autofinanciados y tendrán un costo aproximado de \$66 dólares por participante sobre una base de 34 asistentes, se hablará con las autoridades para que este valor sea diferido para los docentes y descontado en 3 meses por rol de pagos. En el cuadro siguiente se detalla los rubros considerados para la realización del taller de capacitación.

EVENTO	Nº HORAS	Nº DIAS	Nº PARTICIPANTES	HONORARIOS CAPACITADOS	MATERIALES	COFFE BREAK	TOTAL
Educación en valores	10	2	34	200.00	2.50	170	372.50
Gerencia estratégica	10	2	34	200.00	2.50	170	372.50
Estrategias pedagógicas	10	2	34	200.00	2.50	170	372.50
Taller de neurolingüística	10	2	34	200.00	2.50	170	372.50
Técnicas pedagógicas	10	2	34	200.00	2.50	170	372.50
Formas organizativas	10	2	34	200.00	2.50	170	372.50
TOTAL	60	12	34	1200.00	15.00	1.020	2235.00

COSTO POR PARTICIPANTE:

\$ 2235.00 / 34 asistentes= \$65.75 valor por participante

4.9 Certificación

Los participantes obtendrán su certificación si han asistido por lo menos el 70% del total de las horas presenciales y aprueban con la nota mínima de 7 (siete) sobre 10 puntos en la evaluación de conocimientos y destrezas.

4.10 Bibliografía

Altesor Ramos, Sergio. Como relacionarse mejor: manual de técnicas para desarrollar relaciones más satisfactorias, dinámicas y duraderas.

Covey, Stephen R. Los siete hábitos de las personas altamente eficaces

Hollander, Edwin. Principios y métodos de psicología social. Buenos aires

Mera, Luis. La delincuencia mental. Buenos Aires, imprent Ferrari

Munch Lourdes, Galicia Emma; editorial trillas, México 2010

Manes, Juan Manuel. Marketing para instituciones educativas, 2da edición, editorial Granica, Buenos Aires

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ESTEBAN, Francisco y BUXARRAIS, María Rosa (2004): "El aprendizaje ético y la formación universitaria. Más allá de la casualidad. En: Revista Interuniversitaria: "Teoría de la Educación", vol. 16, pp. 91-108.

FUENSANTA, Pina, MARTÍNEZ, Pilar, DA FONSECA, Pedro y RUBIO, Marta (2005): Aprendizaje, Competencias y rendimiento en Educación Superior. Madrid. Editorial La Muralla.

GONZÁLEZ MAURA, Viviana (2004): La investigación como eje transversal de la formación postgraduada del docente universitario. En: Revista Kaleidoscopio. Revista Arbitrada de Educación, Humanidades y Artes. Universidad Nacional Experimental de Guayana. Venezuela. Vol. 1, n. ° 2, Julio- Diciembre, pp. 89-96.

Viviana (2004b): "El profesorado universitario: Su concepción y formación como modelo de actuación ética y profesional. En Revista Iberoamericana de Educación. (Versión electrónica). Sección "De los lectores". Agosto.

Recuperado de: <http://www.sociotecnologiaeducativa.com/2013/01/realidad-aumentada-y-proyecciones-en.html>

Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/planeacion.html>

Recuperado de: <http://planificacionbv.blogspot.com/2012/02/caracteristicas-del-nuevo-bachillerato.html>

Recuperado de: <http://portal.educacion.gov.ar/superior/formacion-tecnica/formacion-tecnica/>

Recuperado de: <http://es.scribd.com/doc/17480940/CARACTERISTICAS-DE-UN-BUEN-DOCENTE>

Recuperado de:

http://www.google.com.ec/#hl=es&scient=psyab&q=reformas%20educativas%20loei&oq=&gs_l=&pbx=1&bav=on.2,or.r_qf.&bvm=bv.43287494,d.eWU&fp=be7b0dee1d35910f&biw=1366&bih=673&pf=p&pdl=300

Recuperado de: <http://es.shvoong.com/social-sciences/sociology/1849819-funciones-del-docente-en-el/#ixzz2NSgTmPOC>

Recuperado de: <http://www.educacion.gob.ec/noticias/boletines-prensa/1329-entra-en-vigencia-el-reglamento-a-la-loei.html>

Recuperado de:

http://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/70779/1/Condicionantes_%28actitudes%2c_conocimientos.pdf

Recuperado de: <http://www.doredin.mec.es/documentos/00720113000405.pdf>

Recuperado de:

http://books.google.com.br/books?hl=es&lr=&id=iJXW6OUidLIC&oi=fnd&pg=PA9&dq=modelo+de+análisis+de+necesidades+de+rosett&ots=v9UhOCVz_C&sig=e2YgNdm6IpoVLil9a4SSb0l34ls#v=onepage&q=modelo%20de%20análisis%20de%20necesidades%20de%20rosett&f=false

Recuperado de: <http://isabelarenalaranda.blogspot.com/2011/09/la-proyeccion-de-la-sociedad-del.html>

Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/257/7.1.htm>

Recuperado de: <http://martinezsilva.com/uam/MetodoHermeneutica.pdf>

Recuperado de:

<http://www.cobatab.edu.mx/descargasgrales/academico2011/PRODUCTOS%202011B/DESARROLLO%20DE%20PROGRAMAS%20DE%20CAPACITACION%20DE%20IV%20SEM/Desarrollo%20Comunitario/SUB%20MODULO%204%20DES%20COM/MATERIAL%20BIBLIOGRAFICO/metodo%20estadistico.pdf>

Recuperado de: <http://mitarima.jgcalleja.es/2007/02/21/caracteristicas-de-un-buen-profesora/>

Recuperado de:

http://fido.palermo.edu/servicios_dyc/publicacionesdc/vista/detalle_articulo.php?id_libro=122&id_articulo=878

Recuperado de:

<http://www.revistaeducarnos.com/art%C3%ADculos/educaci%C3%B3n/diagn%C3%B3stico-de-necesidades-de-formaci%C3%B3n-pedag%C3%B3gica-del-profesor-universitario>

Recuperado de:

http://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/70779/1/Condicionantes_%28actitudes%2c_conocimientos.pdf

Recuperado de: <http://www.doredin.mec.es/documentos/00720113000405.pdf>

Recuperado de:

http://books.google.com.br/books?hl=es&lr=&id=iJXW6OUidLIC&oi=fnd&pg=PA9&dq=modelo+de+análisis+de+necesidades+de+rosett&ots=v9UhOCVz_C&sig=e2YgNdm6IpoVLil9a4SSb0l34ls#v=onepage&q=modelo%20de%20análisis%20de%20necesidades%20de%20rosett&f=false

Recuperado de: <http://isabelarenalaranda.blogspot.com/2011/09/la-proyeccion-de-la-sociedad-del.html>

Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/257/7.1.htm>

Recuperado de: <http://martinezsilva.com/uam/MetodoHermeneutica.pdf>

Recuperado de:

<http://www.cobatab.edu.mx/descargasgrales/academico2011/PRODUCTOS%202011B/DESARROLLO%20DE%20PROGRAMAS%20DE%20CAPACITACION%20DE%20IV%20SEM/Desarrollo%20Comunitario/SUB%20MODULO%204%20DES%20COM/MATERIAL%20BIBLIOGRAFICO/metodo%20estadistico.pdf>

Recuperado de: <http://mitarima.jgcalleja.es/2007/02/21/caracteristicas-de-un-buen-profesora/>

Recuperado de:

http://fido.palermo.edu/servicios_dyc/publicacionesdc/vista/detalle_articulo.php?id_libro=122&id_articulo=878

Recuperado de: <http://educacion.laguia2000.com/general/rol-del-alumno>

Recuperado de: Rol del alumno | La Guía de Educación

<http://educacion.laguia2000.com/general/rol-del-alumno#9851#ixzz2nHdYZCc4>

Recuperado de:

http://www.pedagogica.edu.co/storage/folios/articulos/folios11_15rese.pdf

DELACÔTE, Goéry. ENSEÑAR Y APRENDER CON NUEVOS MÉTODOS. Barcelona: Editorial Gedisa, S.A., 1997, 251 p.

Recuperado de: <http://www.uhu.es/cine.educacion/didactica/0013planificacion.htm>

ANEXOS

Anexo 1: Autorizaciones para la investigación

Re: Autorización para investigación

viernes, enero 25, 2013, 3:42 pm

Marcar como no leído

Enviar

De:

"necesidadesformativas2012"

<necesidadesformativas2012@gmail.com>

A:

"Paola Sandoval" <paolaracely2001@yahoo.com>

[Encabezados completos](#) [Vista imprimible](#)

Buenas Tardes
Paola

La información ha sido receptada, por tanto puede continuar con su trabajo.

Saludos cordiales,

[Equipo de planificación](#)

Investigaciones - educación

Universidad Técnica Particular de Loja

Re: Autorización para investigación

lunes, enero 28, 2013, 8:39 am

Marcar como no leído

Enviar

De:

"necesidadesformativas2012"

<necesidadesformativas2012@gmail.com>

A:

"Paola Sandoval" <paolaracely2001@yahoo.com>

[Encabezados completos](#) [Vista imprimible](#)

Buenos días
Paola

El código asignado es

PIC119

Saludos cordiales,

[Equipo de planificación](#)

Investigaciones - educación

Universidad Técnica Particular de Loja

Borrar

Responder

Responder a todos

Reenviar

Acciones

Aplicar

[Anterior](#) [Siguiente](#)

Re: "SANDOVAL REYES PAOLA ARACELY.xls"

viernes, febrero 15, 2013, 11:51 am

Marcar como no leído

Enviar

De:

"necesidadesformativas2012"

<necesidadesformativas2012@gmail.com>

A:

"Paola Sandoval" <paolaracely2001@yahoo.com>

[Encabezados completos](#) [Vista imprimible](#)

Buenos días
Paola

La matriz ha sido receptada, no existe ningún inconveniente con la misma, por tanto puede continuar con su trabajo.

Saludos cordiales,

Equipo de planificación

Investigaciones - educación

Universidad Técnica Particular de Loja

Anexo 2: Carta de petición al Establecimiento

Quito, 14 de enero del 2013

Hermana

Lola Campoverde

Rectora de la Unidad Educativa "Santa María Eufrasia"

Presente.-

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo y mis mejores deseos de éxito en su gestión, el motivo de la presente es solicitarle de la manera más comedida se me conceda la autorización para realizar un proyecto de investigación cuyo tema es "DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LOS DOCENTES DE BACHILLERATO DE LA UNIDAD EDUCATIVA SANTA MARÍA EUFRASIA, EN EL PERIODO 2012 – 2013", previo a la obtención de mi título en la maestría de Gestión y Liderazgo Educacional, que estoy cursando en la Universidad Técnica Particular de Loja. La razón principal que me impulsa a haber seleccionado este centro educativo para realizar la investigación, es de carácter emotivo, ya que como ex alumna de mi querida Institución y luego de haber permanecido 13 años de mi vida ahí, me gustaría hacer un aporte a la misma a través de esta investigación; de la cual solo necesito la oportunidad de aplicar encuestas a los docentes de bachillerato, para luego procesarlas y continuar con el informe respectivo del estudio.

Segura de contar con su apoyo y respaldo para continuar con mi formación profesional, quedo de usted muy agradecida.

RECIBIDO 14 ENE 2013

Atentamente,



Ing. Paola Sandoval Reyes

Adj: Oficio de la UTPL

Loja, diciembre de 2012

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

De mi consideración:

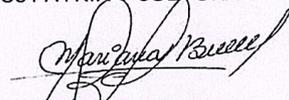
La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del rol imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación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

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

Dado el precedente, le solicito comedidamente autorizar al maestrante del postgrado en Gerencia y Liderazgo Educacional 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



RECIBIDO 14 ENE 2013

ANEXO 3: CUESTIONARIO



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: _____													
Bachilleratos Técnicos Industriales:													
BACHILLERATO	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												
TÉCNICO	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: _____												
	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: _____													
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		
Otros, especifique: _____	5	Otros, especifique: _____			13

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

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

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

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

3.4.1. Si la respuesta es 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 los cursos o capacitaciones	2	Falta de temas acordes con su preferencia	5
Falta de información	3	No es de su interés la capacitación profesional	6
Otros motivos, cuáles:			7

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

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

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		8
Otros. Especifique cuáles:			

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 propeiciado 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					

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 4: FOTOGRAFÍAS INSTITUCIÓN Y APLICACIÓN DE CUESTIONARIO





















