



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado
en el Colegio “Augusto Mendoza Moreira”, provincia de Guayas, periodo
2012 – 2013**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Masson Fiallos, Victor Hugo

DIRECTOR: Unda Costa, Mónica Rosalba, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO GUAYAQUIL

2015

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Mónica Rosalba Unda Costa.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo, denominado: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el Colegio “Augusto Mendoza Moreira”, provincia de Guayas, periodo lectivo 2012 – 2013” realizado por el Oceanógrafo Físico Victor Masson Fiallos, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, marzo 2015.

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Victor Hugo Masson Fiallos declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el Colegio “Augusto Mendoza Moreira”, provincia de Guayas, periodo lectivo 2012 – 2013”, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo la Magister Mónica Rosalba Unda Costa 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 Artículo 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 trabajo de fin de maestría que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

Victor Hugo Masson Fiallos

C.C. N° 160021622-8

DEDICATORIA

A Dios en el Nombre de Jesús, esencia de vida y sabiduría; A mi Esposa Shirley, amor incondicional; A María Victoria y Víctor José, hace poco tiempo los tenía en brazos y ahora con su pequeña sonrisa son prueba material de la inmensa bendición del Altísimo en mi existencia.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad de Loja y sus Docentes, que a través del tiempo y espacio han sido puntales del conocimiento, desarrollo personal y profesional de miles de ecuatorianos; que con otras profesiones, tiempo limitado entre la Familia y demás actividades, nos motiva la superación constante a la vista de Dios y en su infinita sabiduría.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	3
1.1 Necesidades de formación.....	7
1.2 Tipos de necesidades formativas	9
1.3 Evaluación de necesidades formativas	12
1.3.1 Necesidades formativas del docente	13
1.3.2 Modelos de análisis de necesidades	16
1.4 Análisis de las necesidades de formación.....	17
1.4.1 Análisis tarea educativa	18
1.4.2 Análisis de la persona	19
1.4.3 Análisis organizacional.....	20
1.5 Formación	22
1.5.1 Formación Inicial	22
1.5.2 Formación profesional docente.....	23
1.5.1 Formación técnica	24
1.6 Tipos de Liderazgo educativo	25
1.7 Características y demandas del Bachillerato Ecuatoriano (BGU)	27
1.8 Reformas Educativas	29
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	33
2.1 Contexto.....	35
2.1 Participantes	35
2.2 Talento Humano.....	39
2.3 Materiales.....	39
2.4 Institucionales	39

2.5 Económicos.....	39
2.6 Diseño y métodos de investigación	39
2.7 Técnicas e instrumentos de investigación.....	40
2.8 Procedimiento	41
CAPÍTULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	42
3.1 Necesidades formativas	43
3.2 Análisis de la formación.	49
3.2.1 La persona en el contexto formativo.	49
3.2.2 La organización y la formación.	50
3.2.3 La tarea educativa.....	51
CAPÍTULO IV: CURSO DE FORMACIÓN	53
4.1 Los cursos de formación	54
4.2 Diseño de un curso de formación/capacitación docente.	56
I INTRODUCCIÓN	58
II DESARROLLO	59
III DESCRIPCIÓN DEL CURSO	61
IV BIBLIOGRAFÍA.....	69
CONCLUSIONES.	70
RECOMENDACIONES.	71
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	72
ANEXOS.....	75
Anexo A Fotografías del Colegio Investigado	75
Anexo B Determinación de Fortalezas y Debilidades para el diseño del Curso de Capacitación	76
ANÁLISIS ORGANIZACIONAL.....	76
ANÁLISIS DE LA PERSONA.....	85
ANÁLISIS DE LA TAREA EDUCATIVA.....	91
FORTALEZAS Y DEBILIDADES ANÁLISIS ORGANIZACIONAL	96
FORTALEZAS Y DEBILIDADES ANÁLISIS DE LA TAREA EDUCATIVA.....	96
FORTALEZAS Y DEBILIDADES ANÁLISIS DE LA PERSONAS	96
Anexo C Clasificación de Preguntas para el análisis por ejes.....	98

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Bachillerato Anterior y Unificado	30
Tabla 2 Tipo de Bachillerato	35
Tabla 3 Tipo de Bachillerato	35
Tabla 4 Género.....	36
Tabla 5 Estado Civil.....	36
Tabla 6 Edad de los Docentes	37
Tabla 7 Cargo que Desempeña	37
Tabla 8 Relación Laboral.....	38
Tabla 9 Tiempo de Dedicación	38
Tabla 10 Señale el nivel más alto de formación académica que posee	38
Tabla 11 Su titulación tiene relación con: Ámbito Educativo	43
Tabla 12 Su titulación tiene relación con: Otras profesiones.....	44
Tabla 13 Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con:	44
Tabla 14 Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener un titulación de cuarto nivel	44
Tabla 15 En qué le gustaría capacitarse.....	45
Tabla 16 Para, usted es importante seguir capacitándose en temas educativos.....	45
Tabla 17 Como le gustaría recibir la capacitación.....	46
Tabla 18 Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en que horarios le gustaría capacitarse	46
Tabla 19 En que temáticas le gustaría capacitarse	47
Tabla 20 Cuales son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite	47
Tabla 21 Cuales son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones	48
Tabla 22 Cuales considera Ud. Son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones.....	48
Tabla 23 Que aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación	49
Tabla 24 La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años	50
Tabla 25 Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios	50
Tabla 26 Los cursos se realizan en función de: Áreas de conocimiento	51
Tabla 27 Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente.....	51
Tabla 28 Las materias que imparte tiene relación con su formación.....	52
Tabla 29 Años de bachillerato en los que imparte asignaturas	52

Tabla 30 Técnica Didáctica Resumen.....	52
Tabla 31 Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años.....	54
Tabla 32 Totalización en horas.....	54
Tabla 33 Hace que tiempo lo realizó.....	55
Tabla 34 A este curso lo hizo con el auspicio de:.....	55
Tabla 35 Impulso de los directivos a la capacitación.....	81
Tabla 36 Títulos Tercer Nivel en el Ámbito Educativo.....	85
Tabla 37 Titulación con relación con otras profesiones.....	87
Tabla 38 Predisposición de los Docentes para Capacitarse.....	89
Tabla 39 Niveles del Bachillerato que el docente dicta clases en un mismo periodo.....	90
Tabla 40 Modalidad de Estudio.....	91
Tabla 41 Cuadro Resumen de la Tabulación conforme a los Ejes Investigados en la Práctica Pedagógica.....	94
Tabla 42 Evaluación de Debilidades y Fortalezas.....	95
Tabla 43 Preguntas de la Técnica Pedagógica orientada al Análisis Organizacional.....	98
Tabla 44 Preguntas de la Técnica Pedagógica orientada al análisis de la Tarea Educativa.....	100
Tabla 45 Preguntas de la Técnica Pedagógica orientada al análisis de la persona.....	102
Tabla 46 Tabla considerando valores máximos y valores mínimos.....	104

ÍNDICE DE FOTOGRAFÍAS

Fotografía 1 Barrio Mapasingue en la ciudad de Guayaquil.....	75
Fotografía 2 Docente contestando encuesta.....	75
Fotografía 3 Recuperación de las Aulas del Plantel.....	82
Fotografía 4 Elección de Autoridades Estudiantiles (Fotografía del año pasado).....	83

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Proceso de la Capacitación.....	62
Ilustración 2 Enfoques del Liderazgo educativo.....	84

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Resultados a las preguntas de Práctica Pedagógica.....	77
Gráfico 2 Resultados de las preguntas referentes a la organización.....	78
Gráfico 3 Resultado de la agrupación de las 44 preguntas.....	78
Gráfico 4 Resumen de Resultados a preguntas relacionadas a la tarea educativa.....	93

RESUMEN

El permanente y acelerado cambio de las tecnologías, métodos y sistemas asociados a la educación requiere una capacitación continua y especializada para los docentes quienes vitalizan la interrelación de los miembros de la comunidad educativa y de esta manera impulsan una adecuada gestión educativa. El análisis de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones del país (periodo académico 2012-2013) y particularmente el Colegio Fiscal Augusto Mendoza Moreira, ejecutando el estudio a todos sus docentes a través de una encuesta que indagó las necesidades de formación, los cursos de formación y el análisis de formación de los docentes. Con esta información se identificó las necesidades de formación del colegio, además, se realizó una clasificación de las debilidades y fortalezas que permitieron diseñar un curso de capacitación para los docentes, que contribuya la articulación de productos integradores para el desarrollo de un proyecto educativo con el fin de aplicarlo en la comunidad.

PALABRAS CLAVES: Necesidades formativas, capacitación docente, productos integradores.

ABSTRACT

The permanent and fast change of technologies, methods and associated systems requires continuous education and specialized training for teachers who vitalize the interrelationship of the members of the educational community and thus boost adequate educational management. The analysis of training needs of teachers baccalaureate country institutions (academic 2012-2013) and particularly the Attorney Augusto Moreira Mendoza High School running the study to all their teachers through a survey that explored the needs of training, capacitation and analysis of teacher training. With this information the training needs identified school also rated the strengths and weaknesses that allowed designing a training course for teachers, to help producers integrators joint development of an educational project to be conducted to apply in the community.

KEYWORDS: Training needs, educational project, training course for teachers

INTRODUCCIÓN

La transformación de modelos de enseñanza, el cambio constante de las tecnologías de la información entre otros factores que influyen en la gestión educativa, tienen como principal actor al docente, cuya participación depende de las competencias que haya alcanzado. Por tal motivo, *la determinación de las necesidades de formación de los docentes de las instituciones educativas* se ha convertido en un proceso prioritario, para generar condiciones adecuadas para una eficiente gestión educativa.

El análisis de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país en el periodo académico 2012-2013 se planificó desde tres perspectivas: organizacional, personal y de la tarea educativa. (Jaramillo F. , 2013); unificando el instrumento de investigación para varias instituciones de educativas del país. Conforme a la disponibilidad de investigadores. En la presente investigación se seleccionó el Colegio Fiscal “Augusto Mendoza Moreira” que es un bachillerato en Ciencias, ubicado en la provincia de Guayas, catón Guayaquil, parroquia Tarqui en el sector conocido como Mapasingue en la Avenida Novena entre la calle Tercera y calle Cuarta.

Durante la investigación en mencionado colegio, trabajaban 58 profesores con nombramiento y 2 profesores contratados eventualmente, aplicando una encuesta a todos los docentes; cuyo análisis de los resultados permitió diseñar un curso de capacitación. La aplicación del curso permitiría a los directivos mejorar las competencias de sus docentes y de esta manera contribuir a una adecuada gestión educativa. La investigación fue factible utilizando la encuesta¹, una cámara de fotos y un computador que facilitó la elaboración del informe y la tabulación de los datos.

¹ Diseñada por la Universidad

La consecución de los objetivos del presente trabajo mediante la fundamentación teórica, diagnóstico y evaluación de las necesidades de formación del docente permitió el diseño de un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada.

En el primer capítulo se realiza la fundamentación teórica sobre las necesidades formativas de los docentes. En el segundo capítulo se estudia la situación del colegio, los docentes y la metodología que sirvió para realizar la evaluación. En el tercer capítulo se analiza los resultados que finalmente permitieron en el cuarto capítulo presentar el curso de capacitación para los docentes, resultado de la investigación. En los anexos se detalla un estudio estadístico que permitió identificar las debilidades en las cuales se soportó la orientación del curso de capacitación diseñado basado en la aplicación de productos integradores.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

En los últimos años el Ecuador ha experimentado cambios drásticos que están revolucionando la educación. Mencionado cambio inició con la educación superior, al evaluar a las Universidades y a las diferentes carreras que se estaban ofertando. Esa transformación está a punto de iniciarse a nivel de bachillerato, lo que obliga a los integrantes del sistema educativo a prepararse para mejorar sus procesos e impulsar sistemas que garanticen la calidad en la educación.

En el Ecuador la ley de Orgánica de Educación Intercultural establece los derechos tanto para alumnos como para docentes, entre los cuales consta el derecho de la formación académica continua y permanente que nace desde la misma Constitución de la República, lo cual puede ser aplicable si se conoce inicialmente cuáles son los conocimientos, habilidades, destrezas y experticias que se debe proporcionar o transmitir, por lo que realizar un diagnóstico de las necesidades de formación, de cuál es la situación actual en la cual se encuentran los docentes de una institución, proporcionará las pautas y directrices a seguir para cumplir con este derecho. (Asamblea Nacional, 2011)

El Bachillerato General Unificado (BGU), es un programa de estudios desarrollados por el Ministerio de Educación del Ecuador, con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica (Ministerio de Educación del Ecuador, 2013). El programa de estudios del BGU contempla un conjunto de asignaturas comunes denominadas “tronco común” y desde ahí los estudiantes pueden escoger entre dos opciones en función de sus intereses: el Bachillerato en Ciencias o el Bachillerato Técnico.

El cambio del bachillerato común al BGU, radica en el cambio de rol del docente, estudiante y el aprendizaje. El docente pasa de una persona que entrega conocimientos a constituirse en un guía y orientador del aprendizaje mientras que los estudiantes se convierten en protagonistas de un aprendizaje activo con la finalidad de formarse en conocimientos,

habilidades y actitudes. El rol del docente se basa en la definición de los objetivos de aprendizaje que les permitan alcanzar los objetivos, incluyendo recursos y materiales, y realizar un proceso de evaluación considerando la autoevaluación para mejorar la enseñanza-aprendizaje. El estudiantado pasa a ser protagonista de su aprendizaje: debe construir, investigar, hacer, actuar, experimentar y satisfacer su curiosidad para aprender. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2013)

Los cambios en la educación exige la actualización del docente y la participación activa en la transformación de una nueva visión de la educación, orientado al desarrollo de competencias, más allá de la entrega de conocimiento. Por este motivo se requiere identificar las necesidades de conocimiento de los docentes en el bachillerato para, incentivar la capacitación de los docentes y de esta manera insertarlos en el cambio que está ocurriendo actualmente.

En México se realizó una investigación sobre las “Necesidades Formativas” para ser presentada en el XII Congreso de Investigación Educativa que se realizó en noviembre del 2014 (Consejo Mexicano de Investigación Educativa, 2013), donde se determinó que no existen solamente las necesidades sentidas de los profesores, sino también, otras como las normativas, las expresadas y las comparativas. Al investigar sobre las necesidades originadas por los profesores, sobre las necesidades normativas propias del sistema, sobre las necesidades comparativas y sobre las necesidades expresadas, se puede observar la aparición de puntos en común y divergentes.

Entre las coincidencias identificadas por ejemplo la utilización eficaz en su clase una técnica didáctica, además de la necesidad normativa y en otras situaciones disímiles como la necesidad de realizar investigación educativa y la ausencia de esta necesidad en el parecer de los colectivos investigados. No obstante, estas consonancias y disonancias dan cuenta de la complejidad en la que se desarrolla el trabajo educativo. (Valdés, 2013).

La sociedad es una estructura que aprende y enseña y se fundamenta en la comunidad de aprendizaje cuyos elementos son docentes y educandos dentro de espacios de diálogo social e intercultural e intercambio de aprendizajes y saberes (Asamblea Nacional, 2011). La Constitución de la República del Ecuador, en el Artículo 26 determina que la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado, que es el responsable de garantizar la participación activa de estudiantes, familias y docentes en los procesos educativos (Asamblea Nacional, 2008). Esta disposición constitucional sumada a los cambios dentro de la estructura de Gobierno, iniciados hace algunos años, plantea nuevos retos y responsabilidades a la autoridad nacional de educación.

El diagnóstico de necesidades formativas del profesorado ha de constituir el punto de partida para el diseño de estrategias de formación docente (González & González, 2007). En el Ecuador, la educación formal está controlada por el Ministerio de Educación (ME), y la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT), dos organismos públicos que actúan en dos niveles: educación inicial, básica y bachillerato, y la educación superior respectivamente.

En el Artículo 346 de la Constitución se dispone la existencia de una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación. En la Actualidad el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES), antiguo Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación (CONEA), es el encargado de garantizar la calidad de la educación superior (Consejo Nacional de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Evaluación Superior, 2011).

El ME es la Autoridad Nacional que en su nivel de competencia, está estructurada de acuerdo a la Ley de Educación expedida en 1983; actualmente y con el advenimiento de la Ley Orgánica Intercultural (LOEI), además de las políticas nacionales definidas en el Plan

Nacional del Buen Vivir, el Ministerio se encuentra en transformación, en especial en las áreas que manejan las políticas de calidad y en ese sentido el Ministerio se encuentra trabajando para impulsar los sistemas que logran la calidad en la educación.

“Para establecer qué es una educación de calidad, necesitamos primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta. Por ejemplo, para ser conducente a una sociedad democrática, el sistema educativo será de calidad si desarrolla en los estudiantes las competencias necesarias para ejercer una ciudadanía responsable.” (Ministerio de Educación, 2011)

1.1 Necesidades de formación.

Las necesidades formativas constituyen las diferencias entre las destrezas, conocimientos y actitudes existentes en la forma de desempeñar un puesto de trabajo y las destrezas, conocimientos y actitudes que se deberían tener para mejorar la calidad del servicio, cumplir los objetivos de una organización (FACTAM SL, 2002). También se debe entender que la formación es un proceso continuo, que comprende la formación inicial y la continuada, orientada al profesorado de todas las disciplinas adoptando una perspectiva integral (López, 1997).

Por lo tanto se establece que necesidades de formación son los desfases o diferencias que existen entre lo que los docentes son en la actualidad y lo que deberían saber, saber ser y saber hacer, para mejorar el proceso educativo, diferencia que se supera mediante un proceso continuo de capacitación, cambio e innovación desde su formación inicial y se mantiene a lo largo de su vida profesional en las diferentes disciplinas en forma integral para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

En la transformación del Estado, y dentro de las estrategias planteadas desde el Plan del Buen Vivir se busca incrementar la capacidad de los docentes, a través de intercambios, programas de movilidad estudiantil para posgrados, entre otras estrategias definidas para el efecto. A partir de lo mencionado se encuentra vigente la política 2.2 que establece: *Política 2.2. Mejorar progresivamente la calidad de la educación, con un enfoque de derechos, de género, intercultural e inclusiva, para fortalecer la unidad en la diversidad e impulsar la permanencia en el sistema educativo y la culminación de los estudios.* (SENPLADES, 2009). En el Numeral C de la anterior Política determina que el fomento a la evaluación y capacitación constante de los docentes, en la que se incluya la participación de la familia y las organizaciones sociales pertinentes para propender al desarrollo integral de la calidad educativa. Es evidente que el Estado observa la necesidad de reorientar el sistema educativo, iniciando por las Universidades y por el mandato de la ley, tendrá que hacerlo próximamente a nivel bachillerato y educación inicial.

Se distinguen tres tipos de necesidades en el campo profesional, según el sector del que se trate como necesidades de los usuarios: es decir las de los alumnos o clientes en relación a los servicios recibidos, necesidades de los responsables de planificar, de la gestión, desarrollo de planes y programas: las cuales afectan al profesorado, trabajadores, profesionales de la educación y necesidades referidas a los recursos y equipamiento: afectan los materiales, a las instituciones educativas, recursos económicos, entre otros (Witkin, 1996). Hay otras necesidades dentro del ámbito educativo como el currículo para docentes ya sea por su satisfacción laboral, su carrera docente, su campo profesional, entre otros.

Además, la clasificación también puede considerar las necesidades normativas o legales, necesidades percibidas que se relacionan con las demandas o situaciones deseadas, necesidades conscientes o inconscientes y se refiere a su condición actual y el estado en el que debería estar el docente, necesidades actuales frente a necesidades potenciales esto es que las necesidades actuales podrían no ser las que verdaderamente se necesiten o

servan en el futuro y las necesidades según el sector, esto es, privado, familiar, social, político, cultural, profesional, y de ocio.

1.2 Tipos de necesidades formativas

Las necesidades formativas van cambiando al ritmo de la tecnología, y se pueden clasificar de acuerdo a la manera que son de utilidad: podemos acceder a más información de un modo más rápido, utilizamos nuevos códigos para contener la información, acceso a la información de un modo diferente. (Bartolomé & Aiello, 2006).

Las necesidades formativas se relacionan directamente con el acceso a la información que van cambiando con el apareamiento de las nuevas tecnologías, además se relacionan con las competencias que los docentes deberían alcanzar, para lo cual se estudia las dimensiones del hombre, como: cuerpo, espíritu y alma, siendo esta última conocida en Psicología como la personalidad que a su vez está conformada por tres elementos: emociones, conocimiento y voluntad. El desarrollo de las competencias se logra de acuerdo a los procesos de aprendizaje. Anteriormente el aprendizaje estaba entendido en una relación inseparable entre las emociones (sentidos) y el conocimiento (mente) y se lo veía como un proceso que buscaba solamente la variación de la conducta. Actualmente se tiene la certeza que el aprendizaje produce un cambio en el significado de la experiencia en los pensamientos y en áreas afectivas.

Para entender la labor educativa, es necesario tener en consideración otros tres elementos del proceso educativo: los profesores y su manera de enseñar; la estructura de los conocimientos que conforman el currículo y el modo en que éste se produce y el entorno social en el que se desarrolla el proceso educativo. Para el estudio del aprendizaje mecánico y el aprendizaje comprensivo, existen dos corrientes de pensamiento que los

explican y justifican, que en los últimos tiempos se han visto confrontadas; por un lado la corriente conductista y por otra la cognoscitiva.

El conductista relacionado con el aprendizaje mecánico, se destaca por la concepción asociacionista del conocimiento y del aprendizaje (Pozo, 2008), donde sus principales exponentes afirman que el conocimiento está conformado por impresiones recibidas por los sentidos e ideas que son captadas por la mente en base a las referidas impresiones. De esto se concluye que el conocimiento nace de las sensaciones y por lo tanto ninguna idea tendría información que no haya sido recibida por los sentidos. El conocimiento se logra con la asociación de las ideas.

El aprendizaje comprensivo pone a prueba la elaboración de los conocimientos en términos de relaciones interindividuales y el desarrollo intelectual en términos de descentralizaciones progresivas de los puntos de vista. (Inhelder & Magali, 2009). La participación activa permite la construcción de conocimientos, destacando la relación de las personas. El aprendizaje mecánico se produce a través de la memoria, o sea cuando no existen adecuadas condiciones para percibir el conocimiento desde los sentidos, de tal forma que la nueva información es recolectada sin orden y sin interactuar con conocimientos anteriormente asimilados, el conocimiento no se refuerza lo suficiente.

En general el aprendizaje comprensivo permite facilitar la incorporación de significados, además de la capacidad retener información y transferirla. Este tipo de aprendizaje no solamente representa la conexión de la nueva información con la ya existente en la estructura cognoscitiva del dicente; el aprendizaje mecánico al contrario se dedica a la simple conexión arbitraria y no sustantiva. El aprendizaje comprensivo toma en cuenta modificación y evolución de la nueva información, así como de la estructura cognoscitiva envuelta en el aprendizaje. Por todo lo mencionado, las necesidades formativas tienen que estructurarse a partir de un aprendizaje comprensivo, utilizando los medios tecnológicos. En

el campo docente exclusivamente dentro del campo profesional, tenemos la formación inicial, profesional y continua.

La formación inicial del profesorado considera el mínimo número de acciones que formalmente se efectúan desde sus inicios hasta la educación superior para posteriormente poder desenvolverse como profesor con un perfil adecuado de acuerdo con la política educativa de cada país. Todos los países han declarado el número mínimo de años requeridos, incluyendo el tiempo de prácticas en el aula exigido para obtener la competencia de profesor. Muchas veces existe el desconocimiento de la historia escolar del futuro docente sobre contenidos curriculares y el aprendizaje sobre enseñanza-aprendizaje (Prats, y otros, 2011) ya que ahí pueden estar las claves más importantes y determinantes sobre las prácticas educativas y estilos de enseñanza.

Para identificar el desconocimiento de la historia escolar del docente que se inicia, se requiere realizar una evaluación sumada a una transformación del sistema escolar, ya que esto influirá en el futuro docente respecto de su formación profesional y su calidad docente ya sea en el campo lingüístico, capacidad de investigar, de aprender a aprender, manejo de equipos informáticos y otros, siendo una base para continuar con su proceso de formación.

La formación profesional está relacionada el desempeño de las funciones principales del docente, esto es la transmisión de conocimientos y la formación de los estudiantes durante los procesos de enseñanza-aprendizaje. Es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación (Ministerio de Educación, 2011) en donde adquiere las competencias, habilidades y destrezas para ejercer su profesión como profesor en el área que se haya preparado.

La formación continua está definida como el conjunto de actividades formativas que se desarrollan para mejorar las competencias y cualidades del profesorado, implicando

cambios educativos, que pueden ser lineales de arriba hacia abajo a través de seminarios masivos con características y contenidos iguales para docentes, o a su vez capacitación de pequeños grupos que harán de efecto multiplicador; si se tratan de estrategias de innovación deben ser realizadas en las mismas instituciones educativas con la participación de sus docentes en proyectos de esa naturaleza con apoyo mutuo para dominar nuevas pedagogías, y aprender a inducir, asesorar, acompañar y evaluar las nuevas prácticas docentes (Ministerio de Educación, 2011).

1.3 Evaluación de necesidades formativas

Los sistemas de gestión de la calidad en la actualidad observan la evaluación como un requisito indispensable a través del seguimiento, medición, análisis y mejora (ISO 9001-2008, 2008), como instrumentos necesarios para demostrar la conformidad con los requisitos del producto, del sistema y la mejora continua. La calidad en la educación también fue declarada por las Naciones Unidas en la conferencia mundial. La declaración Mundial sobre la Educación Superior expone la necesidad de evaluaciones internas y externas realizadas con transparencia, prestando atención a las particularidades de los contextos institucionales a fin de tener en cuenta la diversidad y evitar la uniformidad. (UNESCO, 1998).

Es claro que el esfuerzo de la evaluación está orientada a los procesos entorno a los elementos del sistema educativo, pero es importante tomar en cuenta el modelo educativo que se esté empleando, y el currículo que norma el funcionamiento de la organización educativa. El currículo es una de las medidas importantes donde, las experiencias de desarrollo curricular compartido entre docentes de diferentes establecimientos, de reunión periódica de directores, de realización y devolución y diálogo de resultados de los operativos de evaluación se convierten en esenciales (Braslavsky, 2004), conocidas como evaluación 360°. En el Ecuador, el ME se encuentra diseñando tres tipos de estándares: estándares de aprendizaje, y estándares de desempeño profesional y de gestión escolar que ayudarán a

asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados. (Ministerio de Educación, 2011).

1.3.1 Necesidades formativas del docente

La corriente de la Nueva Escuela (NE), tiene sus orígenes en la década de los 60 cuando la Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (UNESCO), impulsaba la formación de Escuelas Unitarias, que estaban orientadas para instituciones rurales, presentándose la transformación de la Escuela Tradicional. En Colombia, desde la iniciativa de la UNESCO se lleva adelante el programa de NE, principalmente orientada a las instituciones rurales, que normalmente utilizaban un solo profesor como docente de varios niveles.

En la concepción de NE los maestros pasan a tener una función de facilitadores con relación a sus alumnos -guiando, orientando y evaluando el aprendizaje- y de promotores y organizadores en relación a la comunidad. Ambos roles implican importantes cambios de actitud. Por ello, el cambio actitudinal -pedagógico y social- ocupa un lugar central en la formación de los docentes de NE. (Torres R. M., 1992).

Considerando cada uno de los elementos dentro de la educación tradicional, los cambios revolucionaron el pensamiento clásico. Antes se pensaba en formación como un proceso de una sola vía, donde el alumno, recibía la mayor cantidad de conocimientos impartidos por el docente. La formación, centraba su atención al alumno como receptor de los conocimientos que eran impartidos magistralmente por el profesor, quien dominaba el tema y el liderazgo del aprendizaje.

Esta metodología orientaba al desarrollo principal de la memorización, como herramienta básica del educando. El logro de la educación tradicional, se medía en función a los

conocimientos grabados como si se tratase de una fotocopia de los conocimientos transferidos por el profesor. El conocimiento en la perspectiva de la Escuela Tradicional no tenía cambios dramáticos; los avances tecnológicos no exigían actualidad académica, por lo tanto los currículos no requerían revisiones en largos periodos de tiempo.

En la nueva visión es importante considerar que la educación va más allá de la formación, esquematizada en dos elementos inseparables: enseñanza aprendizaje, rescatando la importancia del desarrollo de habilidades y destrezas además del conocimiento. La formación en la NE, considera el proceso educativo, orientado a la enseñanza – aprendizaje, lo que cambia las responsabilidades de los elementos de la educación; el docente se pone al nivel de docente y el entorno y la institución toman lugares importantes dentro del proceso educativo. Las teorías que se manejan entorno a los recursos educativos en la educación activa se refieren a: estimulación de la inteligencia múltiple, aprendizaje significativo, programación neurolingüística y la estimulación de los hemisferios cerebrales (Chavarría, 2011). De lo mencionado se justifica el cambio de rol del profesor en el proceso enseñanza aprendizaje.

Otra de las razones, del porqué la escuela tradicional fue desplazada, se refiere al desuso de los textos imprescindibles, por el uso de fichas de trabajo o memorias de curso, que permiten ajustar los conocimientos pertinentes al desarrollo de las competencias. El debate, la argumentación comprensiva, el análisis, la síntesis y el relacionamiento, son procesos del pensamiento que definitivamente han desplazado a la memorización, que era el proceso que el alumno debía utilizar para demostrar que había aprendido. La distribución de las aulas, han tenido que modificarse, para asumir nuevas técnicas de enseñanza que son participativas e involucran a mayor cantidad de personas. Considerando que el docente es

un guía se baja del podio y se pone al centro de la sala, con una distribución redonda, impulsando la participación de todos los dicentes².

La historia justifica el presente y nos sirve para elaborar escenarios prospectivos, que permitan a los elementos del proceso educativo, innovar, y mantener la actualización de los métodos a la par del crecimiento de los conocimientos y la tecnología. En el Ecuador, la NE ha tomado un impulso en el desarrollo de proyectos importantes en el sector, como el de la Escuela del Milenio, que entrega la posibilidad de herramientas tecnológicas importantes, que llegan a sectores sociales que nunca tuvieron esta oportunidad.

El proyecto Prometeo, permite alcanzar experiencias foráneas que alimentan el conocimiento propio. De ciertas entidades públicas, con el compromiso de replicar lo aprendido en Ecuador. Para lograr determinar la línea base de información respecto a las necesidades formativas requerimos observar el marco legal y desarrollar herramientas apropiadas para realizar el diagnóstico respectivo, y lograr determinar técnicamente mencionadas necesidades.

El CEEACES se encuentra realizando auditorias educativas que emplea una metodología específica que permite la evaluación del sistema educativo. El presente trabajo de investigación toma el modelo utilizado por el sistema de educación superior combinando el modelo de evaluación que mantiene la Dirección General de Educación y Doctrina de la Armada del Ecuador para la evaluación de todos sus centros de formación.

² Siempre y cuando los espacios físicos lo permitan.

1.3.2 Modelos de análisis de necesidades

1.3.2.1 Modelo de Bradshaw

El modelo de Bradshaw es una propuesta práctica en el área de estudio de las necesidades humanas proponiendo una clasificación relacionada al diagnóstico de los problemas de una comunidad, sin pretender listar las motivaciones fundamentales como sí lo hace el modelo de Maslow. La evaluación de las necesidades consiste en identificar cuáles son los asuntos que merecen atención en una población determinada, y decidir a qué tipo de programas y servicios destinan los recursos disponibles. Para ello, no basta con obtener información sobre la realidad social, sino que hay que plantear juicios de valor sobre la misma: por ejemplo, si queremos definir cuáles son los problemas que padece una comunidad, podemos basarnos en la opinión mayoritaria de sus miembros, en la constatación de comportamientos problemáticos o en la opinión de expertos. (Maya, 2013)

1.3.2.2 Modelo de Rosset

Según Borges, las necesidades no pueden ser abordadas de manera aislada, sin considerar la forma en que son definidas. Por ello, creó una taxonomía de necesidades sociales que aún hoy arroja luz para delimitar diferentes tipos de necesidades. Gira en torno al análisis de necesidades de formación (Borges de Barros Pereira, 2002) y tiene como elementos fundamentales: situaciones desencadenantes, tipo de información buscada, óptimos, reales, sentimientos, causas, soluciones, fuentes de información y herramientas de obtención de datos.

1.3.2.3 Modelo de Kaufman

El modelo Kaufman considera como elementos a los participantes en la planificación: ejecutores, receptores, sociedad. (Borges de Barros Pereira, 2002). Considera la discrepancia entre lo que es y lo que debiera ser, en torno a: entradas, procesos, salidas,

resultados finales y priorización de necesidades. Las etapas en la evaluación de necesidades de Kaufman son: tomar decisiones de planificar, identificar los síntomas de los problemas, determinar el campo de la planificación, identificar los medios para evaluar las necesidades y elegir los mejores, determinar las condiciones existentes, determinar las condiciones que se requieren, conciliar discrepancias de los participantes, asignar prioridades entre discrepancias, seleccionar las necesidades y aplicar el programa y asegurar un proceso constante en la evaluación de necesidades.

1.3.2.4 Modelo de Cox

Este modelo tiene como elementos: la institución, el profesional encargado de resolver el problema y los problemas percibidos por el profesional y los implicados (Borges de Barros Pereira, 2002). Además se consideran: las características de los implicados, formulación y priorización de metas, estrategias a utilizar, tácticas para lograr las estrategias, evaluación y modificación, finalización o transferencia de la acción.

El instrumento de investigación proporcionado por la universidad enfoca: la organización (establecimiento educativo), el docente y la tarea educativa; y podría encajarse al modelo de Cox para la determinación de las necesidades de formación de los docentes. La oportunidad de ejecutar las encuestas con los docentes, brindó el espacio para interactuar con los docentes en los problemas que ellos perciben desde su perspectiva.

1.4 Análisis de las necesidades de formación

La sociedad actual motiva a los estudiantes a estar pendientes de imágenes que buscan llamar su atención, el aula queda opaca ante el espectáculo visual que encuentran ellos en el mundo de internet y multimedios. Frente a esto nuestro papel como docente debe estar inspirado en la "provocación", para generar la estimulación de nuestros estudiantes frente al contenido que queremos compartir. Pero ¿cómo conseguir aquello?, resulta difícil dar respuestas generales ante tales diversos contextos, pero se puede decir que la integración

adecuada de tecnologías en el aula puede facilitar estados de motivación más altos en los estudiantes, en la medida en que las tecnologías sean aplicadas con metodologías acordes, y en consenso con los intereses de los propios estudiantes y la sociedad que los rodea. (Fernández, 2013).

Los docentes constituyen un elemento fundamental dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, considerando los cambios de métodos, tecnologías de información y la facilidad con la que los docentes usan y se adecuan a estos nuevos ambientes tecnológicos de enseñanza, obliga a los docentes a prepararse continuamente y a los directivos de los establecimientos educativos contar con un plan de capacitación que pueda desarrollar esas nuevas competencias en sus docentes acorde a los cambios que continuamente se presentan.

1.4.1 Análisis tarea educativa

Los docentes deben tener la capacidad de manejar variables multidimensionales que le permita romper la percepción de complejidad y puedan llevar a la educación al manejo de aspectos sofisticados. Generalmente el docente no asocia la variable costo que está vinculada a todas las realidades posibles. Un estudio reveló que las proyecciones sobre las perspectivas tecnológicas en los próximos 5 años, y efectivamente, se pronostica un uso paulatino en los próximos 4 años de la realidad aumentada en el ámbito educacional, por lo tanto la necesidad de usar todos los nuevos recursos en el aula toma relevancia para la docencia y el aprendizaje. (Bayonet, 2011).

Actualmente usar dispositivos tecnológicos para conocer sobre elementos que están en nuestro entorno como utilizar la red de internet mediante buscadores o enciclopedias en línea como google, wikipedia, se realizará de manera automatizada, lo que aumenta la necesidad de estar constantemente conectados al internet, debido a que elementos de la "percepción personal" serán cada vez más elementos de la "percepción colectiva", lo que

transformará la información individual en una verdad colectiva, en la medida en que estas tecnologías comiencen a masificarse. Una nueva brecha social se nos avecina, y la escuela tendrá el deber de mitigarla en la medida de sus posibilidades. (Bayonet, 2011)

La tarea educativa permite identificar el desempeño del docente evaluando su competencia para ejercer eficientemente la labor educativa mediante de actividades determinadas.

1.4.2 Análisis de la persona

El Artículo 112 de la LOEI hace referencia al desarrollo profesional e indica que: *“Del desarrollo profesional.- El desarrollo profesional es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación. Promueve la formación continua del docente a través de los incentivos académicos como: entrega de becas para estudios de postgrados, acceso a la profesionalización docente en la Universidad de la Educación, bonificación económica para los mejores puntuados en el proceso de evaluación realizado por el Instituto de Evaluación, entre otros que determine la Autoridad Educativa Nacional (Asamblea Nacional, 2011)”*.

De acuerdo al Artículo 128 de esta misma Ley, el desarrollo profesional de los docentes conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades, competencias y capacidades que les permitan un mejor servicio educativo (Asamblea Nacional, 2011). En la página electrónica del Ministerio de Educación, se encuentra disponible la “Ruta Profesional” donde se especifica la carrera educativa del docente la cual abarca diferentes etapas: la formación inicial, el ingreso al campo laboral educativo, la formación continua y el acompañamiento pedagógico o institucional. Así, la carrera educativa se entiende como un camino a través de una ruta profesional que permite establecer nuevas estrategias, con base en la evaluación del desempeño de cada docente. Según el Artículo 114 de la LOEI, dentro de la carrera docente pública los docentes tienen la potestad de ejercer su profesión como: docentes,

vicerectores y subdirectores, inspectores y subinspectores, asesores educativos, auditores educativos, rectores y directores.

1.4.3 Análisis organizacional

Los sistemas dentro de la estructura del Estado son considerados como la organización de instituciones, en torno a un conjunto de normas y políticas que permiten consolidar un objetivo estratégico permanente. El Sistema Nacional de Educación (SNE), está compuesto por las instituciones, programas, políticas, recursos y actores del proceso educativo, así como acciones en los niveles de educación inicial, básica y bachillerato, y estará articulado con el sistema de educación superior y la Autoridad Nacional es el ME.

El SNE es parte del Sistema Nacional de Inclusión y Equidad, que constituye el conjunto articulado y coordinado de sistemas, instituciones, políticas, normas, programas y servicios que aseguran el ejercicio, garantía y exigibilidad de los derechos reconocidos en la Constitución y el cumplimiento de los objetivos del régimen de desarrollo, organizado desde el Plan del Buen Vivir estructurado por la Secretaría de Planificación y Desarrollo (SENPLADES). El SNE asume las políticas del régimen de Buen Vivir asegurando los derechos constitucionales en cuanto a su ejercicio, garantía y exigibilidad, además del cumplimiento de los objetivos previstos en el Régimen de Desarrollo y en el Sistema Nacional de Descentralizado de Planificación Participativa.

El SNE pretende desarrollar las capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la ciudadanía, permitiendo el aprendizaje, y la generación y utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y cultura. El SNE gira en torno al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente, integrando la visión intercultural acorde con la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país, y el respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades. La estructura del SNE parte de la

educación básica hasta concluir el bachillerato, existiendo una desarticulación del SNE y el sistema de educación superior, a pesar de que la Constitución ordena su articulación y vinculación; es notorio el desajuste al desarrollarse desde perspectivas e intereses distintos.

Los bachilleres en general no están preparados para las universidades y las universidades no se ajustan a los requerimientos nacionales. A pesar que la educación superior debería ser la continuación del sistema nacional de educación y su estructura debería ser única, concentrando en la Autoridad Nacional de Educación, los dos sistemas; así el ME debería contener tanto educación básica, bachillerato como la educación superior, manteniendo la autonomía universitaria. La unificación lograría armonizar y vincular el paso de uno al otro sistema.

Una institución educativa debe disponer de varios recursos para realizar la actividad educativa, entre uno de los principales recursos es la infraestructura adecuada, ya que se deben desarrollar varias actividades tanto académicas, culturales, físicas, investigativas, prácticas, que son parte de una educación integral de los estudiantes, para ello deben existir laboratorios con equipos modernos, sala de audiovisuales, internet, áreas recreativas, bibliotecas, salas de clase con facilidades de computador y proyector, de esta manera se perfecciona lo impartido en clases con otras actividades complementarias. Otro recurso necesario es el personal docente idóneo de acuerdo a la naturaleza de la institución, con las competencias adecuadas conforme a la asignatura que impartan, y es necesario también que la misma institución se preocupe de tener un plan de capacitación o actualización para profesores, en diversos campos del conocimiento y del desarrollo de personal y profesional.

El recurso humano para el manejo de la parte administrativa y financiera también debe ser necesario, pues son el soporte necesario para el buen funcionamiento institucional en todas sus áreas. Finalmente el recurso económico es también otro aspecto importante, debido a que su ausencia o su escasez pueden generar muchos inconvenientes para el desarrollo de

cualquiera de las actividades dentro de la institución. Los recursos tecnológicos son otro de los aspectos necesarios para dar soporte sobre todo a la parte académica en el proceso enseñanza- aprendizaje y como no, en otras áreas de la entidad como son la administrativa, apoyo a la instrucción, laboratorios, talleres, bibliotecas.

1.5 Formación

1.5.1 Formación Inicial

Este proceso necesariamente debe realizarse en una etapa primera, donde debe adquirir las bases para desarrollar la carrera en sí, sin embargo en muchas ocasiones no se analiza o no se visualiza el grado de conocimientos previos de un futuro profesor, es decir conocer su biografía escolar o el aprendizaje sobre cómo enseñar y sobre lo aprendido, que tienen lugar en el dentro del campo escolar, lo que forma parte del currículum oculto, o sea sus conocimientos básicos antes de iniciar su formación profesional, siendo necesario establecer una función correctora de la matriz básica inicial en la que se conjugan creencias, saberes y sentidos comunes respecto de lo que es enseñar y aprender (Consejo Mexicano de Investigación Educativa, 2013).

Para lograr una transformación en el sistema escolar es importante una transformación en la formación docente, empezando por corregir: la deficiente educación general (incluidas competencias lingüísticas básicas, la capacidad para investigar y la capacidad para proseguir y persistir en el aprendizaje, organizar el propio aprendizaje, lo que conlleva realizar un control eficaz del tiempo y la información, individual y grupalmente, con que llegan los futuros docentes a su formación profesional, internacionalizar un modelo curricular y pedagógico obsoleto, buscar el menor costo y mayor beneficio que implica reformar el sistema escolar antes que invertir posteriormente en una formación docente, el aprender a enseñar debería ser parte del currículum escolar, considerando el valor formativo y reflexivo de la enseñanza, el papel de educador. (Torres R. M., 2007)

El ME ha establecido el perfil profesional de salida en carreras de la educación, así como políticas de mejoramiento en los niveles iniciales del docente al magisterio fiscal para “desarrollar el perfil profesional óptimo de salida de carreras de formación de docentes de EGB” (Ministerio de Educación, 2011). El ME así como otras entidades o autores han diseñado propuestas sobre los conocimientos básicos que requiere un educador o educadora principiante ejerza adecuadamente su docencia, pero en general se centra en cinco áreas principales: contenidos del campo disciplinario o área de especialización respectiva, es decir el docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña, los alumnos a quienes van a educar, aspectos generales o instrumentales considerados importantes para la docencia, como son las tecnologías de la información y la comunicación (TIC's), métodos de investigación del trabajo escolar, principales teorías e investigaciones relacionadas con lo que enseña y su aprendizaje, el proceso de enseñanza, las formas de organización de la enseñanza y el currículum de los distintos niveles, es decir conoce, comprende, implementa y gestiona estos procesos y las bases sociales de la educación y de la profesión docente.

1.5.2 Formación profesional docente

Como se ha venido exponiendo, los profesores son los interlocutores decisivos más importantes de los cambios educativos; son los agentes del currículum, son sujetos del cambio y la renovación pedagógica, de lo cual se derivan dos conceptos fundamentales que son la profesionalización docente y el desempeño profesional de la docencia, el primero se refiere a las diversas decisiones políticas, sociales y formativas que conforman la profesión docente, su valor social e intelectual, lo cual se traduce en aspectos y condiciones como el salario, conocimientos y competencia para el acceso a la profesión, estructuras organizativas, contextos profesionales y condiciones de trabajo.

El término de desempeño profesional se refiere al carácter y la calidad del quehacer así como a la práctica docente de acuerdo con ciertos criterios y pautas que se valoran como un buen desempeño, dentro de determinados estándares (Rodríguez, 1995).

1.5.1 Formación técnica

La educación tiene principios metodológicos bajo los cuales ha fundamentado su existencia y rigen dentro del quehacer educativo donde el aprendizaje debería ser personalizado por ello es necesario que los docentes dispongan de herramientas y conozcan exactamente cómo y cuándo aplicarlas para lograr los objetivos dentro del proceso educativo, esto lo plantea de la siguiente manera:

El principio de identificación donde cada individuo se considera con características diferentes a los demás, ya sea física, psicológicamente o en su forma de aprender por ende tiene formas distintas de realizarse. Desde este punto de vista la enseñanza, sobre todo la didáctica, debe estructurarse en función de las características individuales de cada alumno, teniendo en cuenta los intereses y motivaciones personales, los procesos individuales de aprendizaje y el seguimiento continuo e individualizado de cada estudiante (García, 2007).

El principio tiene las técnicas de identificación las cuales se basan en fichas, el estudio dirigido, el trabajo individual, la enseñanza programada, entre otras. El principio de socialización se relaciona con la naturaleza del hombre es un ser por naturaleza social, que debe contar con otros y usar la comunicación para subsistir. Las técnicas de socialización se basan en dinámica de grupos, el método de proyectos, la investigación, la comunicación, etc.

El principio de la actividad que se relaciona con el apoyo a la actividad personal del estudiante, partiendo de sus propias necesidades e intereses y se motiva a sí mismo al

aprender por su propia convicción, mientras que el profesor canaliza las inquietudes en relación con el currículum y los objetivos del programa. Aquí se destaca el aprendizaje de los procesos que los mismos resultados. Las técnicas de enseñanza activa son: investigación, experimentación, proyectos, demostraciones y prácticas en general, ejercicios, discusión y debate, utilización de documentación, observación directa, estudio de casos, entre otros casos (Martínez, 2010).

El principio de la intuición se relaciona con el uso de los sentidos y dentro de la experiencia personal, se aprende mejor lo que se ha podido tener en contacto con alguno de los sentidos. Las técnicas para el principio de la intuición son la experiencia directa, la observación, los medios audiovisuales, los carteles, los medios de comunicación, los viajes, las visitas, etc.

El principio del juego se refiere al aprendizaje por medio de juegos, es decir haciendo con entusiasmo lo que más nos gusta. El juego descarga la energía sobrante, canaliza los intereses, sirve de descanso, estimula el desarrollo, motiva hacia el aprendizaje, ejerce de técnica evaluadora de comportamientos, fomenta la creatividad, etc. (García, 2007). Las técnicas para el principio del juego son el cómic, adivinanzas, deportes, entretenimientos, juegos dirigidos, canto o danza, cuentos, teatro, mímica, etc.

El principio de la creatividad, en la educación actual, es aunar lo que tradicionalmente se ha llamado creación inventiva o descubrimiento con lo que se entiende por originalidad o sentido artístico. (Martínez & Prendes, 2008)

1.6 Tipos de Liderazgo educativo

Dentro del campo del aprendizaje es importante la ordenación de los datos de manera coherente, lo que a su vez coadyuva a engrandecer la visión del mundo de quien aprende

nuevas cosas, desde la lectura, la escritura, las matemáticas, una segunda lengua. Cada nuevo aprendizaje activa una manera de cambio de paradigma. Manuel Gross asevera que existen aprendizajes que podemos denominar como mera instrucción, que son un conjunto de habilidades teóricas y técnicas que dotan al individuo de las herramientas básicas para desempeñarse en la vida competitiva, y otros aprendizajes que podemos denominar cultura, que hacen crecer la conciencia y esculpir integralmente al ser humano.

Por lo establecido se puede afirmar que existen actividades que pueden ser realizadas con un nivel de instrucción básico, sin embargo hay otro tipo de aprendizajes que requieren ser impartidos por personas con un grado de experticia, conocimientos, experiencia capaces de llegar al pensamiento de otra personas y modelar de forma positiva sus virtudes, habilidades y destrezas se lo puede considerar como un líder pedagógico, que va más allá de la posibilidad de formarse en su entorno, sino que requiere del desarrollo de competencias.

Los tipos de liderazgo son: autocrático, democrático, colaborador y administrativo (Córdova, 2007).

El líder autocrático, es aquel que hace las cosas por sí mismo, considerando el nivel de poder que posea; en el trabajo el líder autocrático toma riesgos por si solos y las acciones se basan en lo que él dice, que mantiene la autoridad por medio de la amenaza, la intimidación o la fuerza, puede estar llevando al grupo hacia una mala dirección y no interesa si alguien no esté de acuerdo por ello. Evita las discusiones de sobre resoluciones de problemas, toma decisiones rápidas, no hay posibilidad de ideas diferentes a las que él plantea. Siembra el miedo en los grupos que lidera, existen personas que se refugian en ellos por temor, la comunicación fluyen en sentido vertical y los rumores pueden considerarse como noticias.

El líder administrativo, es el preocupado principalmente por el buen funcionamiento del grupo, da prioridad a las relaciones con el personal y entre ellos mismo, presta atención a

las políticas y al buen funcionamiento de los equipos y sistemas, se preocupara del nivel de la gestión del grupo, es amable en el trato, busca la armonía, quizás no toma en cuenta que está haciendo, es lo que debería hacer, esto será analizado al final o en el futuro.

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

El líder colaborador es el que Intenta involucrar a todos los miembros de la organización en la dirección. Es realmente el primero entre iguales, en el sentido de que, en lugar de ocuparse de un trabajo en particular, puede iniciar un debate, identificar problemas o cuestiones que deben abordarse y realizar un seguimiento de la organización en su conjunto. Sin embargo, las decisiones se toman a través de un proceso de discusión en colaboración y en algunos casos, por mayoría o por consenso. Con ese fin, un líder colaborador intenta fomentar la confianza y el trabajo en equipo. El liderazgo en colaboración es el que en mayor grado garantiza que los miembros de la organización crean en la visión y decisiones de la organización, ya que están directamente involucrados en su creación.

1.7 Características y demandas del Bachillerato Ecuatoriano (BGU)

El BGU está definido como el nuevo programa de estudios creado por el ME con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica (EGB).

Este programa ha sido diseñado considerando tres objetivos hacia los dicentes: estar preparado para la vida y la participación en una sociedad democrática, estar listo a actuar en el mundo laboral o del emprendimiento, y estar dispuesto a continuar con sus estudios universitarios.

En este nuevo Bachillerato todos los estudiantes deben estudiar un grupo de asignaturas centrales denominado tronco común, que les permite adquirir ciertos aprendizajes básicos esenciales correspondientes a su formación general (Ministerio de Educación, 2011). Además del tronco común, los estudiantes pueden escoger entre dos opciones en función de sus intereses: el Bachillerato en Ciencias o el Bachillerato Técnico.

Las características del nuevo Bachillerato Ecuatoriano, entre otras, tiene las siguientes: es un sistema simple y coherente de enseñanzas comunes para todos las y los jóvenes con asignaturas y metodologías de enseñanza-aprendizaje activas e integradoras, está compuesto por un conjunto de asignaturas que componen un tronco común de estudio para todos los jóvenes que estudian el bachillerato ecuatoriano, tienen asignaturas optativas que permiten, por un lado, circunscribir el estudio a las necesidades regionales y locales y, por otro lado, marca el camino para seleccionar una de las modalidades del bachillerato: sea en Ciencias o Técnico.

Estas dos modalidades de bachillerato brindan la posibilidad de acceder a diferentes opciones para la obtención de título de bachiller y más adelante a estudios superiores, carreras cortas o incluso al sistema laboral del País, pues cuentan ya con las bases mínimas necesarias que demanda el sistema laboral. Otra característica es el balance entre la especialización y la generalización de los estudiantes de bachillerato, para explorar la orientación de su vocación a través de las asignaturas optativas que escojan.

1.8 Reformas Educativas

El ME, como Autoridad Nacional de Educación, tiene la responsabilidad de la formación de los habitantes del territorio nacional concentrando diversas características y principios ajustados a la calidad y a la integralidad de la educación considerando la diversidad cultural y social del entorno, además de la garantía de los derechos que se promueven en la Constitución del Ecuador. Los objetivos estratégicos del ME inician con el cumplimiento de la Universalización de la Educación³ ajustándose a uno de los más importantes principios de la educación como es el de la universalidad de la educación.

Continúa con la intención de incrementar la población estudiantil del bachillerato hasta el 75% en la edad correspondiente, que es el último grupo objeto de la LOEI. El objetivo estratégico cuarto plantea la erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos, completando de esta manera los grupos objeto de la LOEI, incluyendo a los niños hasta cinco años de edad, los jóvenes (en el bachillerato) y finalmente los adultos que no tuvieron la oportunidad de acceder a la educación. Los siguientes objetivos estratégicos, hacen referencia a la infraestructura educativa, calidad y equidad de educación, además de la inclusión de un sistema de evaluación que coadyuve a la calidad y equidad, revalorización del personal docente y los resultados visibles a largo plazo considerando la participación del sector educación en el PIB. De esta manera los ocho objetivos estratégicos cumplen con todos los elementos que se consideran en la misión del ME.

A su vez fue necesario atender las demandas de organización por lo cual, luego de la aprobación de la Constitución de la República del 2008, se establecieron nuevos lineamientos en el campo de la educación en todos los niveles articulándolos entre sí y

³ inicial y básica

orientándolos hacia diferentes áreas ya sean técnicas o ciencias, concordantes con los estudios superiores, por lo cual el Ministerio de Educación, tuvo que regularizar el proceso mediante una nueva reforma al sistema del Bachillerado, haciendo un análisis de la situación de la educación en este nivel, donde se identificaron otros factores dentro del proceso educativo anterior:

Tabla 1 Bachillerato Anterior y Unificado

ROL	PROFESOR	ESTUDIANTE	APRENDIZAJE
Bachillerato anterior	Transmitir conocimientos.	Recibir conocimientos	Memorizar y repetir información, y después demostrar en un examen qué es lo que recuerda. Énfasis en cobertura de contenidos
Bachillerato General Unificado	Guiar, orientar y estructurar el aprendizaje de los estudiantes.	Ser un protagonista	Desarrollar habilidades y actitudes, formarse en conocimientos con el fin de lograr un aprendizaje duradero, útil, formador de la personalidad y aplicable a la vida. Énfasis en desarrollo del pensamiento

Fuente: Ministerio de Educación.
Elaborado por: Oce. Víctor Masson.

Aquí es necesario señalar la importancia que adquiere el docente en el proceso, esto es su rol para definir objetivos del aprendizaje, ofrecer a los estudiantes, experiencias de aprendizaje, que den paso a alcanzar logros, mediante la evaluación y autoevaluación, todo lo cual redundará en el mejoramiento del Sistema Educativo y por ende su aporte al desarrollo del País (Ministerio de Educación, 2010). Dentro de la organización del bachillerato, se ha dividido el bachillerato en ciencias, técnico e internacional.

El Bachillerato en Ciencias permite a los estudiantes adquirir los aprendizajes básicos comunes del BGU en primer y segundo año, deben cumplir 5 horas semanales de asignaturas definidas por la institución. En tercer año, deberán tomar una asignatura de 3 períodos académicos dedicados a la investigación de Ciencia y Tecnología, y 12 períodos semanales de asignaturas optativas, divididas en tres asignaturas de su elección Bachillerato Técnico. Los estudiantes que opten por el Bachillerato Técnico, además de

adquirir los aprendizajes básicos comunes del BGU desarrollarán las competencias específicas de la figura profesional que hayan elegido.

En primer y segundo año, los estudiantes deberán cumplir 10 períodos semanales de asignaturas correspondientes a la figura profesional elegida. En tercer año, deberán cumplir 25 períodos semanales de asignaturas correspondientes a la figura profesional elegida.

En el Artículo 22 de la LOEI, determina las competencias de la Autoridad Educativa Nacional, como rectora del sistema Nacional de Educación, atribuyéndole la capacidad de emitir políticas, estándares de calidad, para el desarrollo del talento humano y para el sector educativo. Así mismo tiene todas las atribuciones para emitir los acuerdos correspondientes para regular las actividades educativas a nivel de los institutos educativos de su competencia, es por ello se creó el Bachillerato General Unificado, obedeciendo a un ordenamiento de la educación y la articulación al Sistema de Educación Superior, a fin de lograr los objetivos del Estado en cuanto al mejoramiento educativo.

Con el Acuerdo Ministerial N° 242-11 del 5 de julio de 2011, se especifican la naturaleza del bachillerato el cual está diseñado para brindar a las personas una formación general acorde a la preparación interdisciplinaria que guíe en proyectos de vida e integración a la sociedad. También se establece el perfil del bachiller, así como la estructura del bachillerato y la malla curricular del mismo y del bachillerato intercultural bilingüe (Ministerio de Educación, 2011).

El Acuerdo Ministerial N° 307-11 del 23 de agosto de 2011 dispone que los colegios que ofrecen bachilleratos técnicos apliquen los estándares de calidad educativa definidos por el ME y definen también las figuras profesionales de estos bachilleratos, es decir: Técnicos Agropecuarios, Técnicos Industriales, Técnicos de Servicios, Técnicos Artísticos, Técnicos Polivalentes. (Ministerio de Educación, 2011).

Las Reformas Educativas están orientadas a la LOEI y su Reglamento así como al Plan Decenal. Luego de la aprobación de la Constitución de la República del Ecuador en el año 2008, se produjeron cambios en todos los ejes, económicos, salud, seguridad incluyendo a la educación, por ello se desarrolló y aprobó la Ley Orgánica de Educación Intercultural el 15 de febrero de 2011, la cual donde hace relevante la oportunidad de las personas con discapacidad y su integración social, los derechos de las comunidades y pueblos indígenas, potenciando la educación intercultural bilingüe, abarcando la necesidad de una educación de calidad desde la estimulación temprana hasta el nivel superior, procurando además establecer la carrera docente y un aspecto que se considera importante la participación de la comunidad y del entorno familiar dentro de los procesos educativos hasta el nivel de bachillerato. Es importante resaltar también la inclusión del Instituto Nacional de Evaluación Educativa para promover la calidad de la educación educativa.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

La institución educativa investigada fue el Colegio Nacional Augusto Mendoza Moreira⁴ que se encuentra ubicado en la provincia de Guayas, en la ciudad de Guayaquil, en la parroquia Urbana de Ximena (área urbano marginal en el sector denominado Mapasingue), en la dirección: Avenida Novena entre las calles Tercera y Cuarta⁵ como se observa en el Mapa 1.



Mapa 1 Ubicación del Colegio Nacional Augusto Mendoza Moreira

El colegio investigado es Fiscal como se muestra en la tabla 2, manteniendo una nómina de 58 profesores con nombramiento y 2 profesores con contratos eventuales. La rectora del plantel es la Doctora Ana Sierra Briones.

El instrumento de investigación utilizado tiene seis numerales:

1. Datos Institucionales
2. Información General del Investigado
3. Formación Docente
4. Cursos y Capacitaciones
5. Respeto de su institución educativa
6. En lo referente a su práctica pedagógica

⁴ Pregunta 1.1 de la encuesta "Institución educativa investigada".

⁵ Pregunta 1.2 de la encuesta "Ubicación y dirección de la institución".

2.1 Contexto

El contexto contiene información sobre la unidad educativa, presentándose las tablas con los resultados de la encuesta, exceptuando tablas con información no aplicable⁶. El colegio es de tipo bachillerato fiscal.

Tabla 2 Tipo de Bachillerato

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Fiscal	60	100%
Particular		
Fiscomisional		
Municipal		
Total		100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Augusto Mendoza M. Pregunta 1.3.
Elaborado por: Oce. Víctor Masson

Se identificó que el tipo de bachillerato es “Bachillerato en Ciencias” como se observa en la tabla 3.

Tabla 3 Tipo de Bachillerato

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bachillerato en Ciencias	60	100%
Bachillerato Técnico	0	
Total		100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Augusto Mendoza M. Pregunta 1.4.
Elaborado por: Oce. Víctor Masson

Este tipo de bachillerato permite al estudiante proyectarse a carreras universitarias requiriéndose mayor preparación en cuanto a las ciencias exactas.

2.1 Participantes

Para el desarrollo de la investigación se contó con la participación de la Doctora Ana Sierra Briones, rectora del plantel, todo los docentes del plantel⁷, la señora Mgs. Mónica Unda, guía del presente trabajo final de investigación.

⁶ Pregunta 1.4.1. Bachillerato Técnico Agropecuario

⁷ Sesenta Profesores

Es importante recalcar que en el colegio el 50% son docentes mujeres y el 50% docentes hombres como se muestra en la tabla 4, cumpliendo una política de gobierno para la participación igualitaria de hombres y mujeres dentro de los organismos públicos.

Tabla 4 Género

OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	30	50%
Femenino	30	50%
No contesta		
Total	60	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Augusto Mendoza M. Pregunta 2,1
Elaborado por: Oce. Víctor Masson

En cuanto al estado civil el 21,7% son solteros y la mayoría son casados con un 55%, y un porcentaje menor del 8,3% son divorciados como se observa en la tabla 10. Las personas que han formado una familia con éxito tienden a ser más equilibradas, condición que puede ser beneficioso para los educandos.

Tabla 5 Estado Civil

OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	13	21,7%
Casado	33	55,0%
Viudo	5	8,3%
Divorciado	9	15,0%
No contesta		
Total	60	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Augusto Mendoza M. Pregunta 2.3
Elaborado por: Oce. Víctor Masson

Las personas con el tiempo adquieren experiencia y tienen a ser más prolijos y prevenidos en sus acciones, sumado a la preparación continua constituye en un soporte para los docentes jóvenes que inician en la profesión. En la tabla 6 se puede observar que el 46,7% de docentes se encuentran entre los 31 y 40 años de edad y un 36,7% se encuentran entre 41 y 50 años, concentrándose 83,4% de docentes en un rango de 31 a 50 años y los sesgos pronunciados hacia los profesores más jóvenes con un 6,7%. Por lo dicho se puede afirmar que el colegio investigado cuenta con una población de docentes jóvenes, que eventualmente tendrían más disposición para continuar con la capacitación.

Tabla 6 Edad de los Docentes

OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
De 20 - 30 años	4	6,7%
De 31 - 40 años	28	46,7%
De 41 - 50 años	22	36,7%
De 51 - 60 años	5	8,3%
De 61 - 70 años	1	1,7%
Más de 71 años		
No Contesta		
Total	60	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Augusto Mendoza M. Pregunta 2.2
Elaborado por: Oce. Victor Masson

Todos los docentes entrevistados se desempeñan como docentes dentro del colegio como se observa en la tabla 7.

Tabla 7 Cargo que Desempeña

OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
Docente	60	100,0%
Técnico docente		
Docente con funciones administrativas		
No contesta		
Total		100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Augusto Mendoza M. Pregunta 2.3
Elaborado por: Oce. Victor Masson

El nombramiento significa que el docente se encuentra dentro del Sistema Nacional de Educación, con una plaza orgánica creada; los docentes con contratación indefinida no tienen una plaza creada dentro de la institución que posiblemente creció con el tiempo con el ingreso de mayor número de estudiantes. Por lo tanto, observando los valores presentados en la tabla 8, la relación laboral de los docentes del 16,67% que equivale a diez docentes es la cantidad que podría en un plazo mediano cambiar y la diferencia que es de 83,33%, considerando que el reemplazo es a un docente de nombramiento, es el personal de planta que va a permanecer a largo plazo y permite que los procesos de capacitación sean efectivos en el tiempo.

Tabla 8 Relación Laboral

OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida	12	20,00%
Nombramiento	37	61,67%
Contratación ocasional	10	16,67%
Reemplazo	1	1,67%
No contesta		
Total	60	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Augusto Mendoza M. Pregunta 2.4
Elaborado por: Oce. Víctor Masson

En la tabla 9 se observa que el 90% de los docentes se dedica a tiempo completo a su actividad dentro del colegio, que al nos entrega la información que el Colegio investigado tiene condiciones para mejorar la calidad de enseñanza al aplicar un proceso de capacitación a sus docentes.

Tabla 9 Tiempo de Dedicación

OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	54	90,00%
Medio Tiempo	6	10,00%
Por horas		
No contesta		
Total	60	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Augusto Mendoza M. Pregunta 2.5
Elaborado por: Oce. Víctor Masson

Todos los docentes sin importar su género tienen títulos de tercer nivel como se observa en la tabla 10, y si se compara por género, las condiciones de formación de los docentes se encuentran equiparadas.

Tabla 10 Señale el nivel más alto de formación académica que posee

OPCIONES	GÉNERO			
	Femenino		Masculino	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Tercer Nivel	26	86,67%	26	86,67%
Especialista (Cuarto Nivel)	2	6,67%	1	3,33%
Maestría (Cuarto Nivel)	2	6,67%	2	6,67%
Otro Nivel			1	3,33%
Total	30	100%	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Augusto Mendoza M. Pregunta 3.1
Elaborado por: Oce. Víctor Masson

2.2 Talento Humano

La investigación fue realizada por el investigador como requisito para alcanzar el título de Magister en Gerencia y Liderazgo Educativo, quien realizó la aplicación, tabulación y análisis de las encuestas del colegio asignado. Participaron todos los docentes en las encuestas realizadas como se muestra en las fotografías presentadas en el Anexo A,

2.3 Materiales

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizó: una computadora portátil, un escáner, una copiadora, una impresora, formatos de encuestas, Guía didáctica Ciclo III, Proyecto de Investigación, servicio de internet, una cámara de fotos, además del material de oficina para realizar el informe y las copias para la aplicación de la encuesta, transporte y teléfono fijo y celular.

2.4 Institucionales

Se utilizó el documento referido de la Universidad, realizando la petición por escrito a las autoridades del colegio para conseguir la autorización para aplicar la encuesta.

2.5 Económicos

Los gastos que se generaron para la aplicación de la encuesta fueron cubiertos por el investigador.

2.6 Diseño y métodos de investigación

La presente investigación es de tipo investigación-acción, sus características generan conocimiento y producen cambios, en ella coexisten en estrecho vínculo, el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles. La investigación-

acción se produce dentro y como parte de las condiciones habituales de la realidad que es objeto de estudio, uno de sus rasgos más típicos es su carácter participativo: sus actores son a un tiempo sujetos y objetos del estudio (Hernández, 2006). Tiene las siguientes características: es un estudio transeccional/transversal puesto que se recogen datos en un momento único, es exploratorio, debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial, en dónde, se observa y luego a través de un cuestionario aplicado a los docentes investigados se obtienen datos relevantes para el estudio, es descriptivo, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario. (Jaramillo F. , 2013)

El proceso a desarrollar en la presente investigación, como parte del diseño metodológico, está basado en un enfoque cuantitativo que luego de tabulado y presentado en tablas estadísticas, amerita la utilización de métodos de orden cualitativo, puesto que se busca determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los actores investigados, los docentes de bachillerato, para en función de su experiencia y vivencia, establecer puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las reales necesidades de formación. Como parte del contenido a exponer en el presente apartado, escriba los párrafos precedentes; además de lo señalado, conviene revisar el contenido científico de los siguientes métodos generales de investigación y en base al análisis de los mismos, contextualícelos a la realidad investigada: analítico, diseño de la investigación. (Jaramillo F. , 2013).

2.7 Técnicas e instrumentos de investigación

Para el desarrollo de la presente investigación se emplearon las siguientes técnicas de investigación: observación directa, encuesta, lectura, mapas conceptuales y organizadores gráficos. En cuanto a los instrumentos de recolección de datos, en el presente estudio se utilizó el cuestionario (Jaramillo F. , 2013). El cuestionario fue aplicado a todos los docentes del Colegio.

2.8 Procedimiento

Se realizó la aplicación del cuestionario en las instalaciones del plantel durante 6 días. Para la realización de la encuesta se tenía una conversación previa con el docente, comentándole el propósito de la aplicación de la herramienta, además de conversar sobre los cambios en el sector educativo que están sucediendo, en especial del tema relacionado a la posibilidad de la evaluación rigurosa y calificación de los establecimientos educativos de bachillerato de una forma parecida a la realizada con los centros de educación superior.

Esta entrevista previa a la aplicación de la encuesta facilitó la comprensión de la realidad de la situación formativa de los docentes del colegio. Obtenidos los resultados se realizó la tabulación de las tablas, determinando las frecuencias y los porcentajes por preguntas, excepto a las cuarenta y cuatro últimas preguntas que fueron clasificadas para obtener criterios sobre la organización, capacidad formativa y las competencias de los Docentes y generar una metodología⁸ estadística presentada en el Anexo B, que finalmente evidenció las debilidades del Colegio en cuanto a necesidades formativas y permitió el diseño el curso de capacitación propuesto. Se realizó el análisis de cada tabla estadística, que facilitó la elaboración de las conclusiones.

⁸ La metodología constituye un aporte adicional que el investigador ha generado para el trabajo.

CAPÍTULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 Necesidades formativas

El Artículo 10 de la LOEI se establecen los derechos de los docentes del sector público y uno de ellos es el acceso gratuito a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación.

La diversificación en sí misma no resuelve necesariamente el problema del bajo índice de titulados y mucho menos el de la calidad académica, la que debe reflexionarse desde el proyecto académico-institucional, la estructura curricular, los procesos educativos al interior de la institución (Lopez, 2011). La investigación indica que el 66,67% de docentes tienen títulos con relación a la actividad educativa, como se muestra en la siguiente tabla situación que facilita los procesos de capacitación entorno de las actividades pedagógicas.

Tabla 11 Su titulación tiene relación con: Ámbito Educativo

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Licenciado en educación (diferentes menciones)	40	66,67%
Doctor en Educación		
Psicólogo educativo	2	3,33%
Psicopedagogo	1	1,67%
Otra Ámbito	3	5,00%
No contesta	14	23,33%
Total	60	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Augusto Mendoza M. Pregunta 3.2.1
Elaborado por: Oce. Víctor Masson

Al consultar a los docentes sobre la relación de su titulación de tercer nivel a la educación el 75% no contesta. Los restantes docentes afirman ser contadores, economistas e ingenieros.

Tabla 12 Su titulación tiene relación con: Otras profesiones

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Ingeniero	2	3,33%
Arquitecto		
Contador	5	8,33%
Abogado		
Economista	5	8,33%
Médico		
Veterinario		
Otras profesiones	3	5,00%
No contesta	45	75,00%
Total	60	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Augusto Mendoza M. Pregunta 3.2.2

Elaborado por: Oce. Víctor Masson

La LOEI en el Artículo 112 define como requisito para acceder al concurso de directivo en un colegio se incluye la necesidad de contar con un título de posgrado relacionado con la educación, solo el 18,33% afirma que su título de cuarto nivel está relacionado con el ámbito educativo. Teniendo la oportunidad de acceder a niveles directivo un total de 11 docentes.

Tabla 13 Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con:

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Ámbito Educativo	11	18,33%
Otros ámbitos	2	3,33%
No contesta	47	78,33%
Total	60	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Augusto Mendoza M. Pregunta 3.3

Elaborado por: Oce. Víctor Masson

A pesar de la alta presencia de docentes formados en cuarto nivel, un 68,33% estarían de acuerdo de estudiar para adquirir un nuevo título de posgrado, identificando el alto interés de los docentes para la preparación continua, existiendo solo un 5% de indecisión al no contestar la pregunta cómo se presenta a continuación.

Tabla 14 Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener un titulación de cuarto nivel

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	41	68,33%
No	16	26,67%
No contesta	3	5,00%
Total	60	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Augusto Mendoza M. Pregunta 3.4

Elaborado por: Oce. Víctor Masson

La formación de cuarto nivel permite a los docentes abordar con mayor profundidad los contenidos y las estrategias educativas para lograr una educación de calidad, por lo tanto la capacitación y formación en estos niveles genera una gran fortaleza de la institución. El 61,67% de los docentes investigados les gustaría capacitarse a nivel de maestría y solo el 3,33% les gustaría realizar sus estudios de doctorado como se muestra en la siguiente tabla, con esta información se podría asegurar que existen las condiciones para desarrollar la formación de los docentes en estos niveles.

Tabla 15 En qué le gustaría capacitarse

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Maestría	37	61,67%
PhD	2	3,33%
No contesta	21	35,00%
Total	60	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Augusto Mendoza M. Pregunta 3.4.1
Elaborado por: Oce. Víctor Masson

La LOEI establece que la educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional, incluyendo a todos los miembros de la sociedad. A continuación se presenta el resultado a la inquietud de la voluntad para seguirse capacitándose, verificando que el 93,33% de los docentes tienen el interés y consideran importante la capacitación como se muestra en la tabla 16. La voluntad de formarse de los docentes es importante para llevar a cabo la capacitación continua que debe entregarse a los docentes.

Tabla 16 Para, usted es importante seguir capacitándose en temas educativos

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	56	93,33%
No	4	6,67%
Total	60	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Augusto Mendoza M. Pregunta 4.3
Elaborado por: Oce. Víctor Masson

La modalidad más atractiva para recibir la capacitación es presencial con un 45% de aceptación, seguida por semipresencial con un 43,33% como se muestra a continuación. No

existe interés en capacitaciones semipresencial, semipresencial y distancia o distancia virtual, como se presenta en la tabla 17.

Tabla 17 Como le gustaría recibir la capacitación

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Presencial	27	45,00%
Semipresencial	26	43,33%
A distancia	4	6,67%
Virtual-Internet	3	5,00%
Presencial y Semipresencia		
Semipresencial y Distancia		
Distancia y Virtual		
Total	60	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Augusto Mendoza M. Pregunta 4.4
Elaborado por: Oce. Victor Masson

Los tiempos para la capacitación de acuerdo a los docentes investigados el 53,33% prefieren realizarlos los fines de semana y el 28,33% prefiere ejecutarlos entre semana como se muestra en la tabla 18.

Tabla 18 Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en que horarios le gustaría capacitarse

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
De lunes a viernes	17	28,33%
Fines de semana	32	53,33%
No contesta	11	18,33%
Total	60	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Augusto Mendoza M. Pregunta 4.4.1
Elaborado por: Oce. Victor Masson

De todas las temáticas para capacitarse la Pedagogía es la mayor con 14,36% seguida por Teoría de aprendizaje, Psicopedagogía y Diseño de Recursos Didácticos, con el 10,77% como se evidencia en la tabla 19.

Tabla 19 En que temáticas le gustaría capacitarse 1

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Pedagogía	28	14,36%
Teorías del aprendizaje	21	10,77%
Valores y Educación	9	4,62%
Gerencia/Gestión educativa	22	11,28%
Psicopedagogía	21	10,77%
Métodos y recursos didácticos	17	8,72%
Diseño y recursos didácticos	21	10,77%
Evaluación del aprendizaje	11	5,64%
Políticas educativas para la administración	7	3,59%
Temas relacionados con las materias a su cargo	12	6,15%
Formación en temas de mi especialidad	7	3,59%
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	10	5,13%
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	9	4,62%
TOTAL	195	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Augusto Mendoza M. Pregunta 4.5
Elaborado por: Oce. Víctor Masson

Las razones de falta de tiempo representan el 38,33% del universo de docentes seguido por los costos elevados con un 20,83% y falta de información con un 20,83%. Esta circunstancia evidenciada en la tabla 20; si consideramos la falta de tiempo y la desinformación se tiene un 59,16% de docentes, siendo un indicador de la falta de motivación para la capacitación de los docentes en esta institución.

Tabla 20 Cuales son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite

OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	46	38,33%
Altos costos de los cursos o capacitaciones	25	20,83%
Falta de información	25	20,83%
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	15	12,50%
Falta de temas acordes con su preferencia	9	7,50%
Total	120	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Augusto Mendoza M. Pregunta 4.6
Elaborado por: Oce. Víctor Masson

En cuanto a la motivación para asistir a un curso, las dos principales razones se centran a la posibilidad en capacitarse en relación a la actividad educativa con el 25,45% y aspectos relacionados con la promoción profesional con un 21,82% como se observa a continuación.

Tabla 21 Cuales son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones

OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
La relación del cursos con la actividad docente	28	25,45%
El prestigio del ponente	12	10,91%
Obligatoriedad de asistencia	10	9,09%
Favorece mi ascenso profesional	24	21,82%
La facilidad de horarios	14	12,73%
Lugar donde se realiza el evento	2	1,82%
Me gusta capacitarme	20	18,18%
Otro Específico	1	0,91%
TOTAL	110	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Augusto Mendoza M. Pregunta 4.7
Elaborado por: Oce. Víctor Masson

Los motivos por los que los Docentes piensan que se dictan las capacitaciones, en su mayoría piensan que se dan por la aparición de nuevas tecnologías con un 30,70% y un 24,56% creen que las capacitaciones se dan por la necesidad de capacitación continua y permanente. La falta de cualificación se encuentra en un 12,28%, por lo que se puede asegurar que la percepción de necesidad de formación desde los docentes se orienta más a la innovación y la responsabilidad del centro en planificar las capacitaciones, como se observa en la siguiente tabla.

Tabla 22 Cuales considera Ud. Son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones

OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	35	30,70%
Falta de cualificación profesional	14	12,28%
Necesidades de capacitación continua y permanente	28	24,56%
Actualización de leyes y reglamentos	16	14,04%
Requerimientos personales	21	18,42%
Otros		
No contesta		
TOTAL	114	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Augusto Mendoza M. Pregunta 4.8
Elaborado por: Oce. Víctor Masson

En referencia a los aspectos de mayor relevancia para el desarrollo de los cursos los aspectos teóricos y técnicos prácticos (ambos) alcanzan un porcentaje del 46,67% y los aspectos técnicos/prácticos alcanzan un 35%, lo cual indica que existe una prioridad por los aspectos de capacitación orientados a la práctica y desarrollo de habilidades como se observa en la tabla siguiente.

Tabla 23 Que aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación

OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos	11	18,33%
Aspectos técnicos/prácticos	21	35,00%
Ambos	28	46,67%
Total	60	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Augusto Mendoza M. Pregunta 4.9
Elaborado por: Oce. Víctor Masson

3.2 Análisis de la formación.

En la presente investigación además de cumplir con toda la metodología sugerida por la Universidad, se analizó las preguntas cerradas asociadas con: el contexto formativo, organización y la tarea educativa, relacionando las respuestas vinculadas a estos contextos derivados desde el marco teórico, hasta lograr evidenciar posibles situaciones que reflejen debilidades y fortalezas⁹ y de esta manera elegir un tema adecuado para la construcción del **Curso de Formación** que logre mejoras en el instituto que se investiga. Este proceso se presenta en el Anexo B y las matrices que sirvieron para lograr la identificación de las debilidades se presentan en el Anexo C.

3.2.1 La persona en el contexto formativo.

Cuando se realizó el análisis de la situación docente en el Capítulo II en el numeral 2.1 Participantes se evidenció grandes potenciales que poseen los docentes de la institución investigada en cuanto a la formación continua, como por ejemplo:

- Formación de tercer y cuarto nivel.
- Mayoría de docentes son jóvenes con una experiencia en docencia considerable.
- Deseo por continuar con procesos de capacitación.

Por las condiciones mencionadas entre otras, el contexto formativo de la institución en investigación es propicio para la construcción de procesos de capacitación, especialmente el

⁹ Mediante una ponderación e identificación de máximos y mínimos.

desarrollo de un curso de capacitación que pueda ayudar a suplir las deficiencias o debilidades que se han encontrado.

3.2.2 La organización y la formación.

El 56,7% asegura que no se han propiciado capacitaciones en los dos últimos años, frente a un 40% que asegura que si y un restante 3,3% no contesta. Con estos resultados no se podría afirmar que no ha existido preocupación de la dirigencia de realizar capacitaciones, sino que probablemente existen problemas de comunicación o prioridad en cuanto a la planificación de capacitaciones.

Tabla 24 La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años

OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
Si	24	40,0%
No	34	56,7%
No contesta	2	3,3%
Total	60	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Augusto Mendoza Moreira. Pregunta 4.2
Elaborado por: Oce. Victor Masson

Actualmente un 95% no conoce que el colegio esté propiciando algún tipo de curso o seminario con el fin de capacitar a los docentes; con estos resultados se puede garantizar que en la actualidad no se están planificando ni impulsando algún tipo de capacitación.

Tabla 25 Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios

OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	3,3%
No	57	95,0%
No contesta	1	1,7%
Total	60	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Augusto Mendoza Moreira. Pregunta 5.1
Elaborado por: Oce. Victor Masson

Al no existir planificación de cursos la siguiente pregunta presentada en el cuadro a continuación es un dato inconsistente y se verifica al tener un 93,4% de docentes que no responden a la pregunta.

Tabla 26 Los cursos se realizan en función de: Áreas de conocimiento

OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
Áreas de conocimiento	2	3,3%
Necesidades de actualización curricular		
Leyes y reglamentos		
Asignaturas que usted imparte	1	1,6%
Reforma curricular	1	1,6%
Planificación y programación curricular		0,0%
No contesta	57	93,4%
	61	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Augusto Mendoza Moreira. Pregunta 5.2.1
Elaborado por: Oce. Víctor Masson

La mayoría de docentes con un 53,3% afirman que los directivos de la institución fomentan a veces la participación de profesorado en cursos y un 21,7% establecen que lo hacen rara vez. La percepción de los docentes es la deficiencia de los directivos para la planificación y ejecución de capacitación continua para los docentes en mención.

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

OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	3,3%
Casi siempre	5	8,3%
A veces	32	53,3%
Rara vez	13	21,7%
Nunca	8	13,3%
No contesta		0,0%
Total	60	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Augusto Mendoza Moreira. Pregunta 5.3
Elaborado por: Oce. Víctor Masson

3.2.3 La tarea educativa.

Es importante destacar que la mayoría de docentes afirma que las materias que imparten están en franca relación con su formación profesional con un 93,3% y tan solo un 6,7% no tienen una situación igual.

Tabla 28 Las materias que imparte tiene relación con su formación

OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
Si	56	93,3%
No	4	6,7%
No contesta		
Total	60	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Augusto Mendoza Moreira. Pregunta 2.6
Elaborado por: Oce. Víctor Masson

Los docentes que solo están encargados a la vez de un solo año representan el 66,7% sumado el 25% de los encargados de Primero, 30% de los encargados de Segundo y 11,7% los encargados de Tercero. Los docentes que dan clases a la vez a los tres años, apenas son el 3,3% del global.

Tabla 29 Años de bachillerato en los que imparte asignaturas

OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
Primero, Segundo y Tercer año	2	3,3%
Primero y Segundo	6	10,0%
Segundo y Tercero	8	13,3%
Primero y Tercero	4	6,7%
Primero	15	25,0%
Segundo	18	30,0%
Tercero	7	11,7%
Total	60	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Augusto Mendoza Moreira. Pregunta 2.7
Elaborado por: Oce. Víctor Masson

En el grupo de preguntas que presentaba cinco respuestas además del “no contesta” se presentan los cuadros resúmenes a continuación. De este resumen se ha elaborado un análisis estadístico presentado en los Anexos B y C, donde se analiza con mayor profundidad los resultados de la tabla 30.

Tabla 30 Técnica Didáctica Resumen

TOTAL PREGUNTAS	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f
	4	0,2%	13	0,5%	461	17,5%	1165	44,1%	979	37,1%	18	0,7%	2640
ORGANIZACIONAL	3	0,5%	4	0,7%	126	21,0%	266	44,3%	196	32,7%	5	0,8%	600
TAREA EDUCATIVA	0	0,0%	5	0,4%	181	15,9%	496	43,5%	450	39,5%	8	0,7%	1140
DE LA PERSONA	1	0,1%	4	0,4%	154	17,1%	403	44,8%	333	37,0%	5	0,6%	900

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Augusto Mendoza Moreira
Elaborado por: Oce. Víctor Masson

CAPÍTULO IV: CURSO DE FORMACIÓN

4.1 Los cursos de formación

El 83,33% de los docentes han realizado hasta 5 capacitaciones en los dos últimos años, el 5% no han realizado capacitación alguna y solo el 10% tienen hasta 10 capacitaciones en dos años y tan solo el 1,67% ha realizado hasta 15 capacitaciones en el año. Si tomamos el sesgo inferior de la frecuencia de mayor porcentaje, obtenemos que la frecuencia de capacitaciones se realizan cada cuatros meses.

Tabla 31 Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años

OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
0	3	5,00%
De 1 a 5	50	83,33%
De 6 a 10	6	10,00%
De 11 a 15	1	1,67%
Total	60	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Augusto Mendoza Moreira. Pregunta 4.1.1
Elaborado por: Oce. Víctor Masson

En referencia a las horas que se van utilizar y considerando hasta 75 horas se concentra el 78,34% frente a un 15% que presentan capacitaciones sobre las 76 horas.

Tabla 32 Totalización en horas

OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
0-25 horas	16	26,67%
26-50 horas	19	31,67%
51-75 horas	12	20,00%
76- 100 horas		
Más de 76 horas	9	15,00%
No contesta	4	6,67%
Total	60	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Augusto Mendoza Moreira. Pregunta 4.1.2
Elaborado por: Oce. Víctor Masson

El 90% de los docentes realizó las capacitaciones en periodos inferiores a los 10 meses, considerándose tiempos relativamente extensos, teniendo presentes las actividades inmersas como docentes de las diferentes instituciones educativas.

Tabla 33 Hace que tiempo lo realizó

OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5 meses	27	45,00%
De 6 a 10 meses	27	45,00%
De 11 a 15 meses	3	5,00%
No contesta	3	5,00%
Total	60	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Augusto Mendoza Moreira. Pregunta 4.1.3
Elaborado por: Oce. Víctor Masson

Los cursos son realizados en un 53,62% son realizados con auspicio de gobierno y un 33,33% por cuenta propia. Denotando el interés individual por continuar con sus estudios.

Tabla 34 A este curso lo hizo con el auspicio de:

OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
Gobierno	37	53,62%
De la institución donde labora	6	8,70%
Beca		
Por cuenta propia	23	33,33%
Otro auspicio	3	4,35%
No contesta		
Total	69	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Augusto Mendoza Moreira. Pregunta 4.1.4.1
Elaborado por: Oce. Víctor Masson

Con el análisis realizado en el punto 3.2 y el 4.1 además del estudio estadístico presentado en el Anexo B y C conlleva al diseño del diseño del Curso para Docentes del instituto en estudio que se presenta a continuación.

En el análisis de las fortalezas y debilidades (Anexo B) en referencia a la información de la encuesta en lo referente a práctica educativa, se pudo evidenciar que las debilidades son:

Organizacional:

- Falta de análisis de los **elementos del currículo propuesto** para el bachillerato.
- No se realizan ni se dan seguimiento a **proyectos económicos, sociales, culturales o educativos.**
- No se realiza el seguimiento a **proyectos educativos.**

De la Persona:

- Existe deficiencia en el conocimiento de empleo de TIC.

- Percibe con facilidad problemas de los estudiantes
- La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país

Tarea Educativa:

- Falta de análisis de los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)
- No existe consciencia de que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje

Al catalogar las debilidades se determina que pueden subsanarse articulando un proyecto educativo que asocie las habilidades y las destrezas de los conocimientos de los estudiantes adquiridos en el desarrollo de las diferentes asignaturas, lo que se conoce como producto integrador.

El producto integrador es la forma como se puede visibilizar el conocimiento adquirido por los estudiantes asociados a destrezas y habilidades. Con este proceso se interioriza los conocimientos además de eliminar la debilidad de los docentes frente al proyecto educativo y se incentiva para que la labor de los colegios trascienda el espacio físico y se comunique con la sociedad a través de la presentación del proyecto educativo en casas abiertas que se deberán generar para lograr lo planificado.

4.2 Diseño de un curso de formación/capacitación docente.

Una vez analizadas los resultados obtenidos por la aplicación de la encuesta, siguiendo la metodología establecida, además del análisis estadístico realizado por el autor de este trabajo de investigación se determina que las fortalezas y debilidades del colegio Augusto Mendoza Moreira se resumen en las siguientes situaciones:

- En relación a la organización no existe un análisis de los elementos del currículo propuesto, no se realiza el seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales

o educativos ni a los proyectos educativos institucionales. Las debilidades en cuanto a la Tarea Educativa se centran en la falta de estudio de los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza como la inteligencia, personalidad, clima escolar, entre otros, además de que no existe una consciencia de que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje.

- Los docentes tienen deficiencia en el uso y aplicabilidad de las TIC y no están capacitados para percibir los problemas de los estudiantes.
- Los docentes tienen como principal fortaleza la capacidad para describir y conocer de manera adecuada las funciones y tareas del profesor en el aula, además de tener un dominio para la técnica expositiva.
- La necesidad de formación de los docentes del colegio Augusto Mendoza Moreira se orienta a la integración de los conocimientos entregados, la participación de los docentes en el desarrollo de sus habilidades alrededor a las nuevas enseñanzas y los proyectos que pudieren generarse en torno a la comunidad.
- Se identificó la necesidad de diseñar una capacitación orientada a los docentes del colegio que permita reunir los conocimientos de los estudiantes adquiridos en clase, plasmarlo en un entregable que pueda ser útil en la comunidad (producto integrador – proyecto educativo), generando pertenencia del colegio y las enseñanzas que pueden ser prácticas y aplicadas a la comunidad.

Considerando las debilidades identificadas se diseña el siguiente curso de capacitación:

I INTRODUCCIÓN

1 Tema del Curso

Diseño de un proyecto educativo a partir de los productos integradores¹⁰ obtenidos en varias asignaturas para ser presentados en una Casa Abierta.

2 Modalidad de estudios

La realización del curso requiere la ejecución de talleres y exposiciones que exigen la modalidad presencial.

3 Objetivos

Incentivar a los docentes a utilizar los productos integradores obtenidos en las diferentes asignaturas para construir un proyecto educativo que genere vinculación con la comunidad.

4 Dirigido

Docentes de Bachillerato.

5 Nivel formativo de los destinatarios

Al menos Tercer nivel y que sean docentes de bachillerato.

6 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios

- Conocer el modelo educativo por competencias además del dominio de herramientas básicas tecnológicas como: internet, power point y excel.
- Identificar los productos integradores que pueden ser definidos en las diferentes asignaturas que se dictan en el colegio.

¹⁰ Los productos integradores son elementos prácticos que se elaboran a partir de los conocimientos adquiridos en una o más asignaturas. Están ligadas a las habilidades que adquieran los estudiantes.

II DESARROLLO

1 Breve descripción del curso

Se realizará un levantamiento de información de productos integradores que se hayan ejecutado o se puedan realizar en los colegios para con esa línea base de conocimiento se pueda integrar un proyecto educativo proyectado a la comunidad. De una o varias asignaturas se pueden lograr identificar productos integradores que se puedan asociar para lograr articular un proyecto educativo.

Los productos integradores son elementos que se construyen con los conocimientos, habilidades y destrezas logrados en los estudiantes del colegio al terminar determinada asignatura en el área respectiva. Durante las Casas Abiertas realizadas por los colegios, se realizan exposiciones que generalmente constituyen productos integradores que son el resultado o producto entregable que los estudiantes han logrado construir aprovechando las competencias adquiridas en clases, como por ejemplo: desarrollo de experimentos básicos, elaboración de productos a partir de materia prima local, entre otros.

Los proyectos educativos constituye la suma de productos integradores que integrados tengan efectos en la sociedad y solucionen un problema básico y generan acciones productivas; por ejemplo: los estudiantes de contabilidad realizan la investigación de mercado para realizar la venta de artículos reciclados; los estudiantes de ciencias naturales realiza el proceso de reciclaje de papel; los estudiantes de artes elaboran las tarjetas de navidad a partir del papel reciclado; un grupo de estudiantes venden las tarjetas recicladas en la comunidad. Este proceso corporativo permite que los estudiantes afiancen sus conocimientos y puedan interactuar en su propia comunidad, generando recursos con la venta de las tarjetas y ayudan a mejorar las condiciones al reciclar el papel que generan en las actividades de enseñanza.

2 Contenidos del Curso

Identificación, descripción y elaboración de un producto integrador.

Metodología de la SENPLADES para elaboración de proyectos.

Integración e inclusión comunitaria.

3 Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso

Docente con amplia experiencia educativa que haya tenido formación en elaboración en proyectos sociales.

Experiencia en el diseño y elaboración de elementos para casas abiertas.

4 Metodología

Talleres prácticos.- Después de identificar los productos integradores que se puedan desarrollar desde una o varias asignaturas se requiere que los docentes, analicen y evalúen la asociación de los diferentes productos integradores para lograr construir un proyecto educativo que pueda ser presentado en un Casa Abierta y de esta manera vinculen al colegio con la sociedad; presentando el trabajo de los estudiantes con la guía de los docentes.

Clase Magistral.- Se requiere conocer las opciones con las que disponen los docentes para articular los conocimiento con las habilidades y destrezas que se requieren ir formando en los dicentes.

5 Evaluación

Por grupos se realizará un caso práctico que será evaluado.

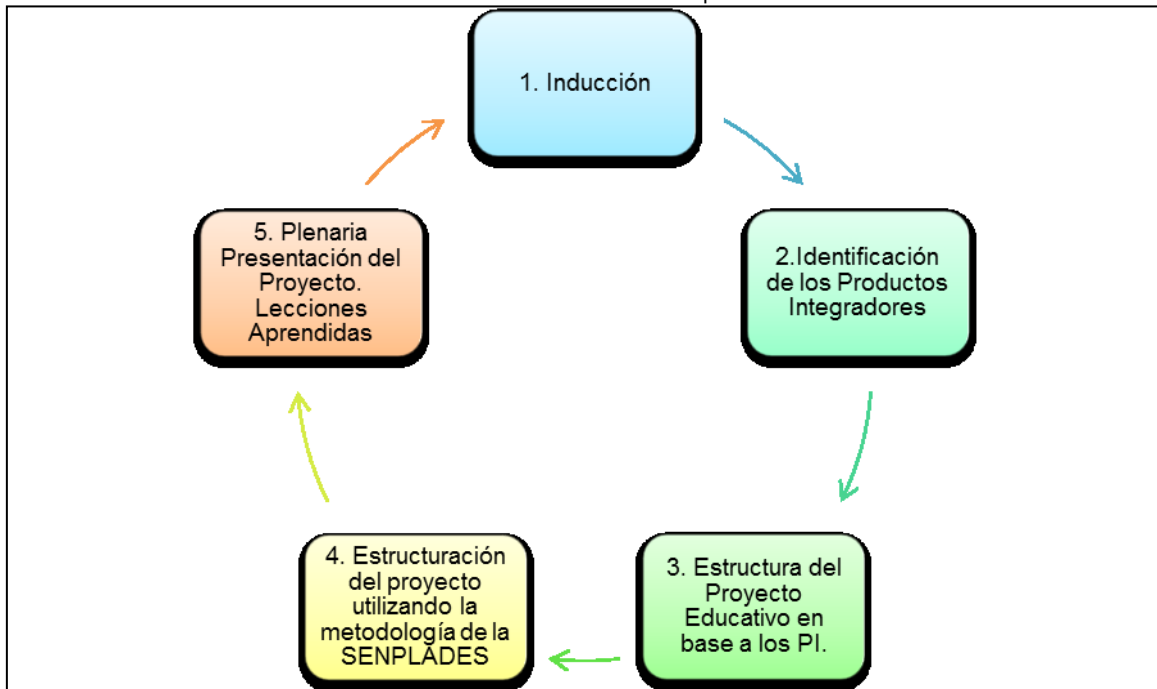
III DESCRIPCIÓN DEL CURSO

El programa de estudios del bachillerato permite la elaboración de los productos integradores, PI, que son resultados que demuestran el desarrollo de las habilidades frente a los conocimientos adquiridos por los estudiantes que aprueban las asignaturas del programa de estudios. La utilización de los PI para integrar un proyecto educativo, obliga a los docentes a preparar el plan de clases con el propósito que los estudiantes logren preparar PI que reflejen el desarrollo de las competencias.

La capacitación inicia con la determinación de los PI, que permitirán al Docente elaborar el proyecto educativo, que sea aplicado en la comunidad. La segunda etapa, consiste en la capacidad de estructurar un proyecto educativo que tenga como componentes principales los productos integradores y finalmente utilizar la metodología y formato SENPLADES, que beneficien necesidades básicas de las comunidades; logrando de esta forma la vinculación del estudiante con su medio, desarrollando sus capacidades en función de los resultados logrados por el proceso enseñanza aprendizaje.

La capacitación tiene la modalidad de presencial, utilizando 12 horas clase para la exposición del modelo aplicarse y la orientación para el uso y estructuración de los PI, dentro del proyecto educativo. Las restantes 48 horas serán usadas para realizar los talleres y las plenarias necesarias para armar un proyecto modelo, que les permita a los docentes aplicar este conocimiento en sus respectivos colegios. A pesar que el diseño de la capacitación responde a una necesidad de formación del Colegio aquí investigado, puede aplicarse para todos los establecimientos educativos de este nivel. El proceso de la capacitación se presenta en la ilustración siguiente:

Ilustración 1 Proceso de la Capacitación



Fuente: Marco Teórico

Elaborado por: Oce. Víctor Masson

1 Inducción

Se debe preparar una presentación de los productos integradores que se han desarrollado o se podrían desarrollar, de tal manera que reflejen las competencias adquiridas por los estudiantes durante la ejecución del programa educativo. Los productos integradores deberán tener el siguiente formato (Universidad Metropolitana, 2013):

ESTRUCTURA DEL PRODUCTO INTEGRADOR

I. DATOS GENERALES

1.1. Título del producto integrador

1.2. Período académico

1.3. Docente

1.4 Área/Asignatura

1.5 Estudiante(s) responsable(s) de la elaboración del PI

El producto integrador (PI) podrá realizarse por varios estudiantes, de acuerdo con los objetivos y la complejidad del tema, siempre que se garantice el trabajo individual de cada uno

1.7. Competencia específica a la que tributa la asignatura:

(Copiar la competencia específica que consta en el programa de la asignatura)

1.8. Problema profesional que pretende solucionar:

(Copiar el problema planteado en el programa analítico de la asignatura)

II. DATOS ESPECÍFICOS

2.1. Resumen Ejecutivo

Resumir en una o dos páginas los puntos más importantes del proyecto, incluyendo sus objetivos, metodología, resultados alcanzados y gastos.

2.3 Identificación del Problema

La formulación de los antecedentes del problema implica especificar el origen (dónde y cómo) y las motivaciones que llevaron a la asignatura a plantear el producto integrador.

2.4. Justificación

Determina la pertinencia o factibilidad de poner en ejecución el PI, plantea el aporte o alternativa de solución a un problema de la asignatura y la medida en que la ejecución del PI contribuirá a solucionar el problema planteado en la asignatura.

Una vez que se ha detectado el problema, planteado el tema de investigación y definido los objetivos, se debe indicar las motivaciones que llevan a los estudiantes al desarrollar el PI.

2.5. Objetivos

2.5.1. Objetivo general:

Se formula en función del problema a resolver al finalizar el aprendizaje de la asignatura.

2.5.2. Objetivos específicos

Se redactan los objetivos específicos del PI, basados en el orden cronológico de su concreción. Los objetivos específicos deben estar en relación directa con la competencia a la que tributa la asignatura.

2.8. Metodología del PI

La metodología representa el CÓMO del PI. En esta se define la forma como se desarrollará el producto integrador. Se especifican las técnicas e instrumentos a emplear para recolectar información (observación, experimentación, consulta, encuesta, entrevista, foro, entre otros), con los que se recogerá, organizará, sistematizará, interpretará y analizará la información. Finalmente el producto que se vaya a desarrollar.

2.9. Recursos y Presupuesto

Los recursos representa el QUIÉN el CUÁL y el CUÁNTO del PI. Estos pueden ser son de diversa índole (humanos, técnicos, bibliográficos y financieros), en esta sección se detalla quienes desarrollarán el proyecto, cuáles son los recursos necesarios para su ejecución y cuánto costará el mismo.

2.10. Cronograma de actividades:

Se recomienda presentar el cronograma de actividades que relaciona a cada una de las actividades principales del PI con los meses durante los cuales se realizará dicha actividad.

2.11. Resultados

Escribir los hallazgos realizados la investigación, de acuerdo a los objetivos planteados elaborando el respectivo análisis de cada uno de ellos. Para ello se pueden utilizar cuadros, figuras y otros.

2.12 Propuesta de solución al problema

2.13 Conclusiones

Escribir en forma resumida y ordenada los resultados de la investigación teniendo en cuenta los objetivos planteados

2 Determinación de Productos Integradores

La primera actividad a ejecutarse en un taller es llenar el formato de los probables PI que se utilizarían en el proyecto educativo. Los ejemplos de PI a emplearse serían: Reciclaje de Papel, Determinación de distancias con figuras geométricas, Talent Show,

Estructuración de cuentas contables básicas para una microempresa, entre otras. Estos productos integradores deben necesariamente estar atados a los objetivos de las asignaturas que por áreas los estudiantes estén cursando.

3 Estructura del Proyecto Educativo en base a los PI.

La integración de los PI, que nacen por la guía de los docentes e iniciativa y creatividad de los estudiantes, requieren ser estructurados por los profesores para que puedan visualizar en conjunto con la participación de estudiantes de distintas áreas/asignaturas e inclusive distintos niveles, con el fin de articular un proyecto que contenga por lo menos dos PI, que generen la vinculación con la comunidad. Por ejemplo: un curso presenta un PI en la asignatura de Ciencias Naturales sobre el reciclaje de papel. Otro curso presenta un PI que determina las cuentas contables básicas para la aplicación en una microempresa. Estos dos PI permiten visualizar un proyecto educativo con aplicación a la comunidad que permiten asociar la capacidad de reciclaje de papel que podría generarse en la dirigencia de un comité barrial, asociado a la posibilidad de verificar si la propuesta es rentable para ser generada en la comunidad. Los estudiantes presentarían la propuesta al Comité Barrial con el acompañamiento del Docente que previamente ha realizado los acercamientos y los permisos correspondientes.

4 Estructuración del proyecto utilizando la metodología de la SENPLADES

La estructura del proyecto educativo se integrará en un formato básico tomado de las Guía Metodológicas para la elaboración de proyectos, elaborado por la SENPLADES.

5 Plenaria Presentación del Proyecto. Lecciones Aprendidas

Se realizará la presentación del Proyecto Educativo considerando al menos dos productos integradores y que vinculen con la comunidad. Esta presentación abrirá una plenaria que consolide el conocimiento de la metodología a emplearse. En este punto debe destacarse la posibilidad del diseño de un proyecto que considere la vinculación con la comunidad desde la creatividad de los estudiantes que han logrado desarrollar un producto integrador que refleje las competencias adquiridas después de haber recibido las respectivas asignaturas del programa de estudio.

6 Duración del curso

60 horas: 12 horas exposiciones y plenaria 48 horas de talleres.

7 Cronograma de actividades a desarrollarse

Actividades	4h	8h	18h	34h	54h	60h	Observaciones/ Recursos
Presentación y explicación de la metodología (4h)	X						Se utiliza presentación power point
Taller para adecuar la estructura del producto integrador. PI (4)	X	X					Formato para resumir el producto integrador a usar
Taller para determinar Productor Integradores adecuados para la actividad. (10)			X				Análisis de cada PI y propuesta de Proyecto Educativo
Taller para delinear el proyecto educativo y estructurarlo de acuerdo a las guías metodológicas de la SENPLADES para la elaboración de proyectos. (16h)				X			Estructura del proyecto educativo usando la guía metodológica de la SENPLADES

Taller Para en grupos elaborar Proyecto Social con fines Académicos (20h)					X		Preparación de los Docentes del documento y presentación del Proyecto Educativo que debe poseer al menos dos productos integradores
Plenaria y exposición de la planificación de los proyectos (6h)						X	Exposición del proyecto

Fuente: Datos Encuesta a docentes del Colegio Augusto Mendoza Moreira

Elaborado por: Oce. Victor Masson

8 Costos del curso

Los costos del curso se centran en el Capacitador, el uso de un aula con medios informáticos e internet, además de los generados por material de escritorio.

9 Certificación

El curso de capacitación debe ser promovido por la Universidad.

IV BIBLIOGRAFÍA

SENPLADES; Guía Metodológica para elaboración de proyectos.

CONCLUSIONES.

Se logró identificar las necesidades de formación de los docentes del Colegio Fiscal Augusto Mendoza Moreira, establecidas como debilidades de la institución y asociadas a la construcción del curso de formación denominado "*Diseño de un proyecto educativo a partir de los productos integradores obtenidos en varias asignaturas para ser presentados en una Casa Abierta.*" que permitiría mejorar las condiciones de los docentes de mencionada institución.

RECOMENDACIONES.

Implementar la capacitación diseñada que tiene como tema: “Diseño de un proyecto educativo a partir de los productos integradores obtenidos en varias asignaturas para ser presentados en una Casa Abierta” en el colegio, a fin se aprovechen las fortalezas y minimicen las debilidades que se encontraron con los resultados de la aplicación de la encuesta descritos en las conclusiones, en lo que respecta a las necesidades formativas del colegio investigado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Motecristi: Asamblea Nacional.
- Asamblea Nacional. (2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural. Quito: RO 417, Segundo Suplemento del 31/03/2011.
- Bartolomé, A., & Aiello, M. (2006). Blended Learning y nuevos perfiles en comunicación audiovisual. *Telos*, 67, 59-67.
- Bayonet, L. R. (6 de 2011). Realidad aumentada en el Ámbito Universitario. *Artículos Universidad Iberoamericana Santo Domingo, Republica Dominicana*.
- Borges de Barros Pereira, H. (9 de Julio de 2002). *Tesis Doctorales en Red*. Recuperado el 16 de Noviembre de 2013, de Análisis experimental de los criterios de evaluación de usabilidad de aplicaciones multimedia en entornos de educación y formación a distancia: <http://hdl.handle.net/10803/6542>
- Braslavsky, C. (2004). *Diez factores para una educación de calidad*. Madrid: Santillana.
- Chavarría, M. (2011). *Educación en un Mundo Globalizado*. Mexico: Trillas.
- Consejo Mexicano de Investigación Educativa. (23 de 8 de 2013). *Congreso de Investigación Educativa*. Recuperado el 10 de 9 de 2013, de Consejo Mexicano de Investigación Educativa: <http://www.comie.org.mx/congreso/>
- Consejo Nacional de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Evaluación Superior. (2011). *Ceaaces*. Recuperado el 06 de 03 de 2013, de <http://www.ceaaces.gob.ec/>
- Córdova, U. N. (23 de 12 de 2007). *Régimen de carrera y gestión docente*. Obtenido de <http://www.faudi.unc.edu.ar/areas/institucional/secacad/gestiondoc.htm>
- Decreto_Ejecutivo_680. (17 de 03 de 2011). Estructura de Capacitación y Formación Profesional. Quito: Registro Oficial 406.
- FACTAM SL. (2002). *III Acuerdo de Formación Continua en las Administraciones Públicas*. Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública de España.
- Fernández, E. S. (01 de 2013). *Socio Tecnología Educativa*. Recuperado el 5 de 8 de 2013, de Socio Tecnología Educativa: <http://www.sociotecnologiaeducativa.com/>
- García. (22 de 12 de 2007). *La Gestión Educativa*. Obtenido de Portal Educativo: <http://www.prismaseducativos.com>
- González, R. M., & González, V. (15 de agosto del 2007). Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente. *Iberoamérica de Educación*, 14.
- Guisasila, J., Maria, P., & Santos, T. (2001). Formación continua del profesorado, investigación educativa e innovación. *Revista Interuniversitaria de Formación de Profesorado N° 41 Julio*, 207-222.

- Gutierrez, H. (2005). *Calidad Total y Productividad*. McGraw Hill.
- Imbernón, F. (1994). *La formación y el desarrollo profesional del profesorado*. Barcelona.
- Inhelder, B., & Magali, B. (2009). *Aprendizaje y Estructuras del Conocimiento*. Madrid: Morata.
- ISO 9001-2008. (2008). ISO 9001. *Sistemas de la Gestión de Calidad - Requisitos*. Geneva SUIZA: ISO Copyrigh Office.
- Jaramillo, F. (2013). *Proyecto de Investigación II*. Loja: UTPL.
- López. (1997). *Comprender las organizaciones escolares*. Sevilla.
- Lopez, N. (2011). CONSIDERACIONES EN TORNO A LA TITULACION EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN. *Revista Publicaciones UNIES Mexico*, 130.
- Lutz, C. (22 de 09 de 2007). *La Administración educacional y gestión educacional*. Obtenido de <http://www.monografias.com>
- Martínez, E. (2010). *Los principios metodológicos de la educación contemporánea*. Recuperado el 15 de 8 de 2013, de <http://www.uhu.es/cine.educacion/didactica/0033principios.htm>
- Martinez, F., & Prendes, M. (2008). *Nuevas Tecnologías de Educación*. Person Prentice Hall.
- Maya, I. (15 de 8 de 2013). *LRPC*. Recuperado el 2013, de <http://personal.us.es/isidromj/php/wp-content/uploads/2007/12/05-necesidades.pdf>
- Ministerio de Educación. (2011). *Estándares de Calidad Educativa*. Quito: Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2013). *Ministerio de Educación*. Recuperado el 10 de 9 de 2013, de Ministerio de Educación del Ecuador: <http://educacion.gob.ec/bachillerato-general-unificado/Portal de la Educación Inicial>. (23 de 12 de 2007). Obtenido de <http://www.educacioninicial.com>
- Pozo, J. I. (2008). *Teorías cognitivas del aprendizaje*.
- Prats, J., Santacana, J., Lima, L., Acevedo, M. d., Carretero, M., Miralles, P., y otros. (2011). Teoría y Práctica Curricular de la Educación Básica. *Enseñanza y aprendizaje de la Historia en la Educación Básica*. Cuauhtémoc, México DF, México: Gisela Galicia.
- Rodriguez, A. (1995). *Un enfoque interdisciplinar para la formación de maestros*. Madrid: Narcea.
- SENPLADES. (2009). Plan Nacional del Buen Vivir. En SENPLADES, *Plan Nacional del Desarrollo* (pág. 520). Quito : SENPLADES.
- Torres, R. M. (1992). ALTERNATIVAS DENTRO DE LA EDUCACION FORMAL: EL PROGRAMA ESCUELA NUEVA DE COLOMBIA. *Perspectivas UNESCO*, 1-15.

Torres, R. M. (3 de 8 de 2007). *La Formación Docente*. Recuperado el 25 de 8 de 2013, de Blog de WordPress.com. The Blix Theme.: <http://saberes.wordpress.com/category/educacion/>

UNESCO. (Octubre de 1998). *La Declaración Mundial sobre la Educación Superior*. UNESCO. Paris: UNESCO.

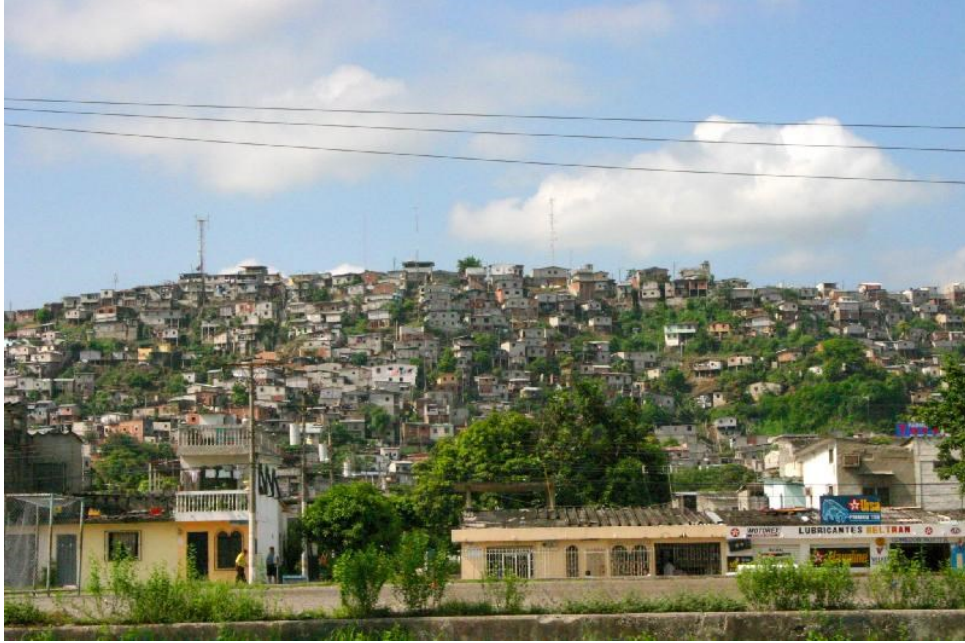
Universidad Metropolitana. (2013). *Universidad Metropolitana*. Recuperado el 10 de 9 de 2013, de <http://umet.edu.ec/pdf/formato-para-productos-integradores-2012.pdf>

Valdés, U. (2013). *DETECCIÓN DE LAS NECESIDADES FORMATIVAS DEL PROFESORADO DE BACHILLERATO: ANÁLISIS DE UN CASO EN MÉXICO*. México.

Witkin. (1996). *Tipo de Necesidades Formativas*.

ANEXOS

Anexo A Fotografías del Colegio Investigado



Fotografía 1 Barrio Mapasingue en la ciudad de Guayaquil.



Fotografía 2 Docente contestando encuesta.

Anexo B Determinación de Fortalezas y Debilidades para el diseño del Curso de Capacitación

En este capítulo fuera del esquema cerrado del presente trabajo, se desarrolló un estudio de las variables que se generan al agrupar las preguntas en los ejes: aspectos de organización, aspectos sobre la tarea educativa y la formación de las personas. Identificando los aspectos de mayor peso e interés de los docentes, permitió determinar las fortalezas y debilidades del colegio investigado identificando las necesidades formativas de los docentes en base del estudio y relacionamiento de las respuestas obtenidas en la encuesta aplicada. Con esta información se diseñó el curso de formación para los docentes.

ANÁLISIS ORGANIZACIONAL

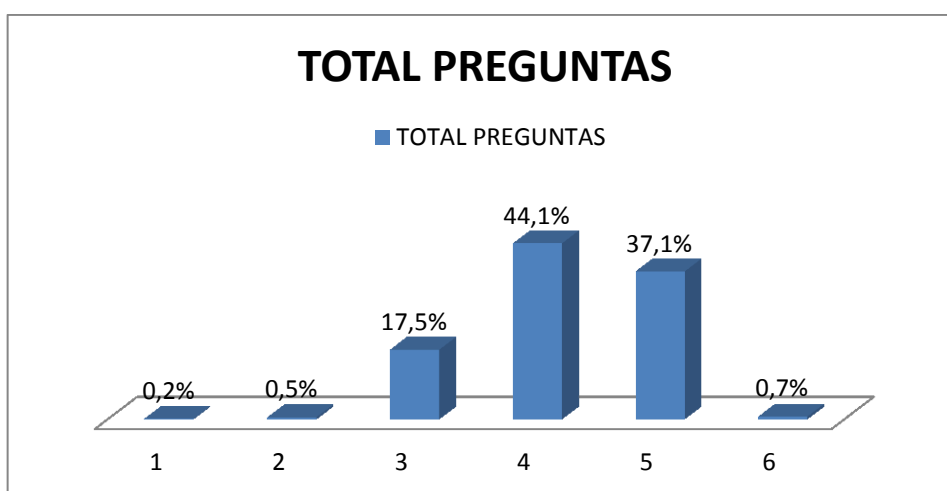
Para el análisis organizacional se consideraron diez de las cuarenta y cuatro preguntas realizadas dentro de práctica pedagógica. Las diez preguntas se presentan a continuación:

- a. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato
- b. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato
- c. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)
- d. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa
- e. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa
- f. Describe las funciones y cualidades del tutor
- g. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)
- h. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos
- i. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)

- j. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)

Las respuestas tenían una calificación de uno a cinco, siendo uno la de menor valor y cinco la de mayor calificación. El seis equivalía a no contesta. El resultado global de las preguntas de práctica pedagógica fue el siguiente:

Gráfico 1 Resultados a las preguntas de Práctica Pedagógica



Fuente: Datos Encuesta a docentes del Colegio Augusto Mendoza Moreira
Elaborado por: Oce. Víctor Masson

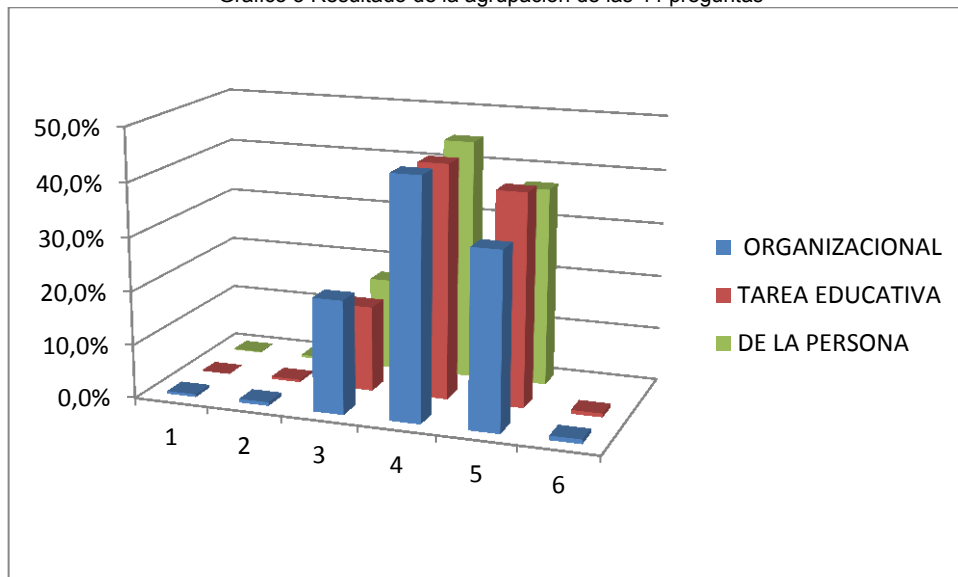
Comparando el total de preguntas con las diez relacionadas con la organización, la distribución es homogénea respondiendo a una aparente distribución normal, situación que se repite en las preguntas agrupadas para la técnica educativa y las competencias de los docentes, como se observa en el gráfico 4.

Gráfico 2 Resultados de las preguntas referentes a la organización



Fuente: Datos Encuesta a docentes del Colegio Augusto Mendoza Moreira
Elaborado por: Oce. Victor Masson

Gráfico 3 Resultado de la agrupación de las 44 preguntas



Fuente: Datos Encuesta a docentes del Colegio Augusto Mendoza Moreira
Elaborado por: Oce. Victor Masson

La educación como realidad y su proyección

La Constitución de la República del Ecuador en el Artículo 343 y 344 determinan la integración y finalidad del Sistema Nacional de Educación, destacando como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, tomando como centro al SUJETO que aprende. En cuanto a la integración del sistema indica

que se integra de: instituciones, programas, políticas, recursos y actores del proceso educativo, así como acciones en los niveles de educación inicial, básica y bachillerato, y estará articulado con el sistema de educación superior.

En la LOEI en el Artículo 19 menciona que el Estado en todos sus niveles de gobierno y en ejercicio concurrente de la gestión de la educación, planificará, organizará, proveerá y optimizará los servicios educativos considerando criterios técnicos y definirá los requisitos de calidad básicos y obligatorios para el inicio de la operación y funcionamiento de las instituciones educativa.

Dentro de la Ley Orgánica del Servicio Público en el Artículo 2 se establece como objetivo el desarrollo profesional, técnico y personal a través del diseño y aplicación de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades, logrando un permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones.

El Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación en su Artículo 10 define los objetivos generales del Sistema Educativo que son entre otros: promover el desarrollo integral, armónico y permanente de las potencialidades y valores del hombre ecuatoriano, crear condiciones adecuadas de mutuo conocimiento y estimación de realidades y valores educativos, culturales, cívicos y morales con todos los pueblos.

En la Norma ISO 9000-2005 en el Numeral 2.11, menciona que el sistema de gestión de la calidad es aquella parte del sistema de gestión de la organización enfocada en el logro de resultados, en relación con los objetivos de la calidad, para satisfacer las necesidades, expectativas y requisitos de las partes interesadas, según corresponda.

En general la gestión se entiende como un grupo de procesos aplicables en las organizaciones para un fin determinado, para la calidad se tiene como fin la elevación de los niveles de desempeño personal y organizacional, mientras que en la gestión de conocimiento se enfocan en la recuperación y sistematización del capital intelectual de las organizaciones y en la gestión del talento humano se concentran en el reclutamiento, selección, valoración y desarrollo de las de las personas y organizaciones.

La calidad de actuación de un individuo parte de su confiabilidad personal (Gutierrez, 2005) y esto se cultiva exclusivamente con el desarrollo personal. Las relaciones cambiantes en la sociedad provocan las desestabilizaciones escolares (Martinez & Prendes, 2008) que se enmarcan en las nuevas definiciones de educación, estipulación de nuevas finalidades, contenidos y responsabilidades asociados a las transformaciones sociales y nuevas formas de gobierno.

Los docentes del colegio en investigación tienen criterios divididos en cuanto afirmar que la institución ha brindado cursos en los dos últimos años. Un cuarenta por ciento asegura que no se han dictado estudios complementarios, el 40%. Al no tener una definición en este tema se puede entender que los cursos propiciados en los últimos dos años estuvieron orientados solamente al 40% de docentes que contestaron de forma afirmativa.

El 95% de los docentes afirmó que la institución, al momento de realizar la aplicación de la encuesta no estaba propiciando ningún curso ni seminario, que es comprensible al haberse realizado la encuesta a mediados del mes de diciembre del año pasado.

En cuanto a la pregunta Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente el 30% de los docentes afirma que nunca o rara vez como se indica en la siguiente tabla:

Tabla 35 Impulso de los directivos a la capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	3,3%
Casi siempre	5	8,3%
A veces	32	53,3%
Rara vez	13	21,7%
Nunca	8	13,3%
No contesta		0,0%
Total	60	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Augusto Mendoza Moreira

Elaborado por: Oce. Víctor Masson

Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo

La meta organizacional se refiere a la evaluación que se realizará de la institución educativa, tomando en consideración todo el marco teórico planteado.

Además se podría esperar llegar a lograr:

- Realizar sugerencias para lograr la armonización de los programas y contenidos de los capacitadores a la realidad local.
- Analizar los perfiles de los puestos y las competencias de los agentes; con el fin de direccionar las capacitaciones en relación a las deficiencias en conocimientos y habilidades.
- Generar procesos transversales de sensibilización sobre la doctrina de seguridad integral y el buen vivir.
- Evaluación continua dirigida a: conocimientos, actitud y habilidades en torno a la búsqueda de información.

El colegio se encuentra modernizando sus áreas. Cuando se realizó las encuestas tenía aulas prefabricadas en mal estado, en la actualidad se continúa con los trabajos para recuperar las aulas como se muestra en la fotografía siguiente:



Fotografía 3 Recuperación de las Aulas del Plantel.

El plantel además cumplió el año pasado 40 años de existencia y por iniciativa de los directivos se realizaron actividades que destacaban el tiempo de servicio del colegio. Además se ha fortalecido la participación de los estudiantes en la gestión del colegio a través de su Directiva Estudiantil, que es elegida por los estudiantes del colegio, como se observa en la siguiente fotografía:



Fotografía 4 Elección de Autoridades Estudiantiles (Fotografía del año pasado)

Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa

Una vez que se ha logrado identificar los elementos de **la planificación estratégica** se requiere realizar una evaluación de las condiciones del establecimiento educativo. El ambiente de trabajo tiene una importancia decisoria para que el proceso enseñanza aprendizaje, sea adecuado. Al tener una gran cantidad de docentes jóvenes, el entusiasmo y la camaradería entre directivos y docentes es evidente, generando un adecuado ambiente de trabajo a pesar de las dificultades que el establecimiento tiene que vivir.

Liderazgo educativo.

El liderazgo educativo es influenciado por la capacidad de generar motivación frente a la satisfacción de las expectativas que se producen. La teoría de contenido de Herzberg ubica en la base los factores higiénicos o extrínsecos que a pesar de generar molestias cuando están presentes al ser solucionados no producen motivación y en lo alto de la torre los factores motivadores o intrínsecos, que aportan positivamente en el comportamiento de los individuos ya que la sola aspiración genera en la persona bienestar.

El ser humano es capaz de generar expectativas. Al actuar se valora la Probabilidad de lograr el resultado. Se analiza la expectativa de que la recompensa valga la pena. La injusticia o inequidad produce una alteración al sistema que es percibida por el individuo, la motivación se reduce hasta que el clima de equidad regresa y por ende la motivación en un sistema de incentivos implica un cambio positivo de comportamiento.

El liderazgo además se concibe desde los rasgos de la persona, pasando por el comportamiento y estilo, además del conocimiento y el enfoque que se establece desde las situaciones particulares como se aprecia en la Ilustración N° 2, que se presenta a continuación:

Ilustración 2 Enfoques del Liderazgo educativo

De rasgos y carismático	Compartamental y de estilos	Modelos Cognitivos	Enfoque Situacional
<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad decisión, conocimientos, adaptabilidad, creatividad, etc. • Facilidad de palabra, autoconfianza, autocontrol, popularidad, etc 	<ul style="list-style-type: none"> • Comportamientos enfocados a la tarea, autoritarios • satisfacción de las personas, más o menos democráticos 	<ul style="list-style-type: none"> • Procesamiento información, explicaciones causales • mejor o peor capacitado 	<ul style="list-style-type: none"> • aparecen variables como experiencia, grado de control, etc • variables que explican comportamiento del líder como: comportamiento grupo, madurez.

Fuente: Datos Encuesta a docentes del Colegio Augusto Mendoza Moreira
Elaborado por: Oce. Víctor Masson

Al momento de realizar las encuestas se notó un claro liderazgo por parte de la Rectora hacia su cuerpo docente y de igual manera la actitud de los alumnos hacia los docentes, demostraban respeto y consideración, salvo ciertos casos aislados.

ANÁLISIS DE LA PERSONA

Formación profesional

La gestión del talento humano inicia con los procesos que permiten planificar la cantidad y calidad de personas de acuerdo con la necesidad de la organización, visualizar el mercado laboral considerando las competencias, habilidades y experiencia; además del proceso para conseguir las personas que se requieren.

En este sentido la integración de recursos humanos considera la planificación, reclutamiento y selección como actividades relacionadas que permite a la organización tener la disponibilidad de personal adecuado e idóneo. Para lograr abastecer del personal correcto se debe considerar el medio en el cual se desenvuelve la organización que permite disponer de la información necesaria para la toma de decisiones en el flujo de entrada y salida de personal de la organización.

Solo uno de los sesenta docentes no contestó a la pregunta sobre el título profesional, lo que hace presumir que existe algún problema con mencionado título. Los demás docentes tienen título de tercer nivel y cuatro de ellos tiene maestrías. Además un docente tiene una especialización. En cuanto a la pregunta si el título que posee tiene relación al ámbito educativo los resultados fueron los siguientes:

Tabla 36 Títulos Tercer Nivel en el Ámbito Educativo

	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación	40	66,67%
Psicólogo educativo	2	3,33%
Psicopedagogo	1	1,67%
Otra Ámbito	3	5,00%
No contesta	14	23,33%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Augusto Mendoza Moreira

Elaborado por: Oce. Victor Masson

Aproximadamente un 28% de los docentes no tienen un título a fin con educación y al tener el cincuenta por ciento de docentes jóvenes, es probable que no existe ninguna experiencia

previa en docencia, lo que nos dice que de ese 28% existe un porcentaje de docentes que requiere formación sobre enseñanza y aprendizaje.

Formación inicial

El acceso universal a la formación inicial en el Ecuador está garantizado por el Estado, así como su permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad. Este derecho se ha mantenido a través del tiempo y se debe investigar cual ha sido la trayectoria de los docentes en la actualidad, respecto a su pasado educativo, orientado a las necesidades formativas.

Como se mencionó anteriormente, de los 60 docentes de este Colegio, al menos 59 tienen títulos de tercer nivel y cuatro tienen diversas maestrías.

Formación profesional docente

La regularización del sistema de educación superior y las condiciones anteriores para los docentes que no tenían título de tercer nivel, más fueron parte de los Normales, requiere de un diagnóstico, además, el Estado, por mandato constitucional de realizar evaluación integral de las instituciones educativas unidocentes y pluridocentes públicas, para realizar un plan que permita tomar acciones y decisiones con el fin de superar la precariedad y garantizar el derecho a la educación. No es el caso del colegio en mención, que tiene a todos sus docentes con formación profesional y un 28% como máximo que requiere de formación educativa.

Formación técnica

Además del sistema formal de educación, el gobierno actual expidió la Estructura de capacitación y formación profesional que articula la gestión de formación y capacitación

profesional (Decreto_Ejecutivo_680, 2011), adecuándose a la nueva estructura del Estado. Para el caso que nos encontramos investigando no aplica al no tener especialidades técnicas. Sin embargo existen docentes con títulos técnicos como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 37 Titulación con relación con otras profesiones

Profesiones	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	2	3,33%
Arquitecto		
Contador	5	8,33%
Abogado		
Economista	5	8,33%
Médico		
Veterinario		
Otras profesiones	3	5,00%
No contesta	45	75,00%
Total	60	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Augusto Mendoza Moreira

Elaborado por: Oce. Víctor Masson

Formación continua

Los programas de educación continua del profesorado se pueden visualizar desde dos enfoques (Guisasila, Maria, & Santos, 2001): el primero que toman a los problemas escolares definidos fundamentalmente desde la práctica del aula y la segunda perspectiva que consideran que los problemas nacen fundamentalmente de las relaciones entre las diferentes concepciones de la educación que tienen los profesores del instituto educativo donde se esté realizando la investigación. La educación continua es inexistente. Han realizado capacitaciones eventuales, como lo corrobora los datos de la tabla N° 6 donde los docentes en un 53,3% afirman que los directivos incentivan la capacitación eventualmente y el 95% asegura que actualmente no se están ejecutando cursos de formación en la institución.

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

La formación del profesorado y su incidencia en el proceso enseñanza aprendizaje se lo puede observar desde dos perspectivas: la primera referida a la etapa de inducción o socialización a la profesión, y el desarrollo del profesorado experimentado; esta última se analiza considerando una reflexión de los sujetos sobre su práctica docente, de manera que les permita examinar sus teorías implícitas, sus esquemas de funcionamiento, sus actitudes, entre otras ejecutando un proceso constante de autoevaluación que oriente al desarrollo profesional. (Imbernón, 1994).

Los docentes que tienen estudios de cuarto nivel alcanzan el 14%. Cuando se les consultó de quienes aspiraría a seguir una maestría el 70% asintieron de lograrse las condiciones, especialmente económicas y de tiempo para realizarlas. Eso quiere decir que solo el 16% estaría en desinterés de aplicar a estudios de cuarto nivel.

El conformar equipos de docentes altamente preparados, influye directamente en el proceso enseñanza – aprendizaje, pero esta fortaleza debe estar de la mano con la formación en el área educativa, que le brinda los elementos para poder desarrollar métodos adecuados, especialmente en la actualidad que los medios tecnológicos evolucionan rápidamente.

Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación

Para establecer el tipo de formación debe recibir el profesorado se debe necesariamente determinar las falencias en la formación inicial del maestro (Rodríguez, 1995), además que se tendría que proyectar una enseñanza colaborativa entre el profesorado. Los procesos tecnológicos y el cambio de pensamiento hacia el aprendizaje cognoscitivo obliga a analizar las realidades particulares para estructurar una adecuada oferta de formación para el profesorado.

Afortunadamente para el caso de estudio, solo un profesor de sesenta, tendría inconvenientes con su título de tercer nivel. El esfuerzo consiste en identificar las falencias educativas para iniciar con el desarrollo de competencias en este campo.

Tabla 38 Predisposición de los Docentes para Capacitarse

Preparación	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	37	61,67%
PhD	2	3,33%
No contesta	21	35,00%
Total	60	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Augusto Mendoza Moreira

Elaborado por: Oce. Victor Masson

En la tabla 43 se observa que de los cuatro docentes que poseen maestrías dos aspirarían a realizar un PHD, y un 60% estaría dispuesto a realizar una maestría; lo que permite concluir que existe condiciones para que la formación y capacitación de los docentes sea una fortaleza para la institución que probablemente no está siendo explotada.

Características de un buen docente

Dentro de las cualidades del buen docente se observan ciertas preguntas como ¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados?

Esta pregunta se responde, asegurando los perfiles de los docentes y verificando que las competencias que se han construido para los docentes sean las apropiadas para desarrollar el proceso educativo escogido para la institución educativa.

El 55% de docentes solo da clases a un nivel del Bachillerato y apenas el 3,3% dan clases a los tres niveles en el mismo periodo.

Tabla 39 Niveles del Bachillerato que el docente dicta clases en un mismo periodo.

Años que el docente imparte clases	Frecuencia	Porcentaje
Primero, Segundo y Tercer año	2	3,3%
Primero y Segundo	6	10,0%
Segundo y Tercero	8	13,3%
Primero y Tercero	4	6,7%
Primero	15	25,0%
Segundo	18	30,0%
Tercero	7	11,7%
Total	60	100,0%

Fuente: Datos Encuesta a docentes del Colegio Augusto Mendoza Moreira

Elaborado por: Oce. Víctor Masson

Profesionalización de la enseñanza

Dentro del reconocimiento de los títulos para ingresar a la carrera educativa pública en el marco de la LOEI se exige la aprobación de programas de capacitación en pedagogía, didáctica y profesionalización docente. Como se mencionó antes, menos del 28% requeriría formación en el ámbito educativo, aunque observando los procesos de calidad, se debe considerar una planificación continua de formación, para la actualización de todos los docentes.

La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo

Entre las Estrategias del Plan del Buen Vivir se considera que los actores del sistema de educación superior y del sistema educativo nacional deben realizar ingentes esfuerzos para garantizar la integralidad y coherencia de toda la oferta educativa nacional más allá de sus niveles y modalidades. (SENPLADES, 2009)

Esta estrategia motiva la elaboración de políticas específicas para impulsar la educación, la formación y la capacitación a lo largo de toda la vida, con particular atención a la educación de adultos y a los docentes que son los encargados de coordinar el proceso enseñanza aprendizaje.

En la investigación el 93,3% de los docentes les interesa capacitarse y el 88,3% optaría por las capacitaciones presenciales y semipresenciales, y tan solo el 11,6% optaría por las modalidades a distancia o virtual.

Tabla 40 Modalidad de Estudio

Modalidad	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	27	45,00%
Semipresencial	26	43,33%
A distancia	4	6,67%
Virtual-Internet	3	5,00%
Presencial y Semipresencial		
Semipresencial y Distancia		
Distancia y Virtual		
Total	60	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Augusto Mendoza Moreira

Elaborado por: Oce. Victor Masson

ANÁLISIS DE LA TAREA EDUCATIVA

La Ley Orgánica del Servicio Público, LOSEP en el Artículo 76 determina el fundamento de la evaluación en indicadores cuantitativos y cualitativos de gestión, encaminados a impulsar la consecución de los fines y propósitos institucionales, el desarrollo de los servidores públicos y el mejoramiento continuo de la calidad del servicio público prestado por los organismos públicos.

Por estas razones se debe realizar el análisis de las evaluaciones para concretar las actividades y tareas educativas que se están ejecutando. El conocimiento evaluado sobre: planificación educativa, diseño curricular, legislación educativa, evaluación de los sistemas educativos e innovación educativa. Las destrezas evaluadas son: comprensión oral, pensamiento analítico, comprensión escrita, pensamiento conceptual entre otras, además de liderazgo, trabajo en equipo e iniciativa.

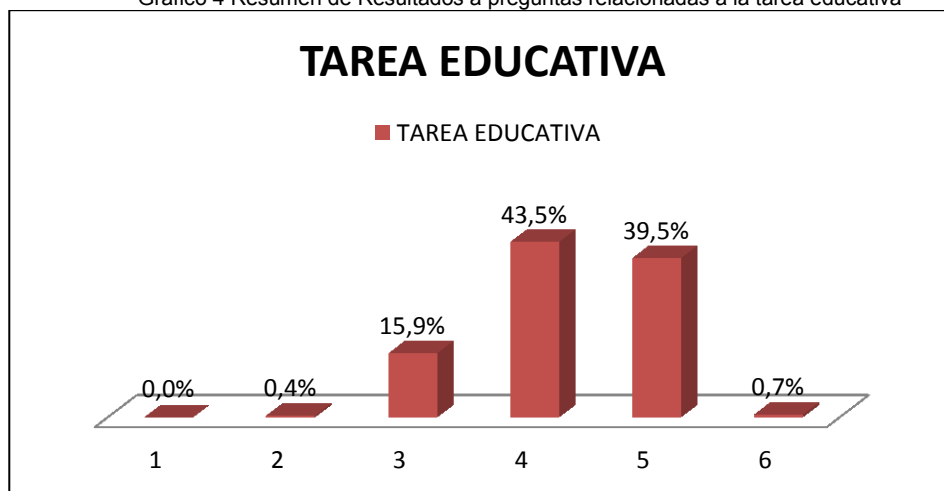
Para evaluar la tarea educativa se agrupo a diez y ocho preguntas de las cuarenta y cuatro, que se presentan a continuación:

- Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)
- Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos
- La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes
- Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes
- El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa
- Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s
- Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico - motora, trastornos de desarrollo-)
- Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva
- Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje
- Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula
- Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos
- Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)
- Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas
- Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)
- Diseña planes de mejora de la propia práctica docente

- Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres
- Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)
- Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes
- Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación

Los resultados para la evaluación en conjunto se presentan a continuación:

Gráfico 4 Resumen de Resultados a preguntas relacionadas a la tarea educativa



Fuente: Datos Encuesta a docentes del Colegio Augusto Mendoza Moreira
Elaborado por: Oce. Victor Masson

Debemos recordar que la valoración crece desde uno hasta cinco donde se da la calificación más alta y el 6 se encuentra el porcentaje de los que no contestan.

Cuando hablamos del proceso enseñanza aprendizaje entendemos que está considerada dentro de la gestión educativa, aunque existen autores que mencionan que el proceso enseñanza aprendizaje se identifica más con la gestión docente o administración educacional, pero se considera que la gestión educativa se enmarca en el proceso de planificación estratégica institucional.

De esta forma, la acción es integral y coherente y los objetivos, las acciones y las prioridades que comprometen a todos los actores, mientras que la gestión docente sirve como punto de partida para la autoevaluación institucional y reformulación de la labor académica que realizan los propios docentes con el fin de mejorar su calidad, elevar el nivel académico tanto en el campo de la actividad docente como en los de investigación y extensión (Córdova, 2007), así como la administración educacional va dirigida a los elementos específicos para ordenar, sistematizar, controlar y racionalizar el proceso de enseñanza-aprendizaje (Lutz, 2007).

Atendiendo a los aspectos descritos y realizando el análisis de todas las conclusiones extraídas de los cuadros estadísticos, se realiza un análisis de los cuadros que se presentan en el Anexo C.

Además se realizaron los cálculos de promedios conforme al diseño de las tablas seleccionadas con el siguiente cuadro resumen:

Tabla 41 Cuadro Resumen de la Tabulación conforme a los Ejes Investigados en la Práctica Pedagógica

TOTAL PREGUNTAS	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	4	0,2%	13	0,5%	461	17,5%	1165	44,1%	979	37,1%	18	0,7%
ORGANIZACIONAL	3	0,5%	4	0,7%	126	21,0%	266	44,3%	196	32,7%	5	0,8%
TAREA EDUCATIVA	0	0,0%	5	0,4%	181	15,9%	496	43,5%	450	39,5%	8	0,7%
DE LA PERSONA	1	0,1%	4	0,4%	154	17,1%	403	44,8%	333	37,0%	5	0,6%

Del cuadro se puede decir que la calificación más baja está referido al ámbito organizacional y la más alta a lo referente a Tarea Educativa, seguido por las competencias de los Docentes. La media de las calificaciones se encuentra en el nivel cuarto, por lo que resulta que la media está en el 80%.

Se eligieron como valores de éxito sobre 45% en el cuadro de calificación 5 y sobre 20% en el cuadro de calificación 3 que muestra el sesgo de menor calificación. De esta forma se

elige las preguntas (variables) que por determinación de los docentes son más deficientes y las más exitosas en relación del universo de preguntas.

Esta metodología, inmediatamente me permite identificar las fortalezas y debilidades principales que mantiene el Colegio. El cuadro completo se encuentra en los anexos y el cuadro resumen se presenta a continuación:

Tabla 42 Evaluación de Debilidades y Fortalezas

N°	ANALISIS ORGANIZACIONAL	f	Cal 3	f	Cal 5
1	Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	20	33,3%	13	21,7%
14	Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	14	23,3%	17	28,3%
19	Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	18	30,0%	14	23,3%
N°	ANALISIS TAREA EDUCATIVA	f	Cal 3	f	Cal 5
2	Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	13	21,7%	17	28,3%
29	Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	13	21,7%	24	40,0%
30	Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	8	13,3%	25	41,7%
31	Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	10	16,7%	30	50,0%
N°	ANALISIS DE LA PERSONA	f	Cal 3	f	Cal 5
16	Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	14	23,3%	18	30,0%
17	Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	13	21,7%	22	36,7%
18	La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	15	25,0%	21	35,0%
39	Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	6	10,0%	28	46,7%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Augusto Mendoza Moreira

Elaborado por: Oce. Victor Masson

Utilizando la metodología descrita se puede inferir las debilidades en cuanto a formación, determinando las fortalezas y debilidades correlacionadas con todas las preguntas que forman parte de la encuesta realizada.

FORTALEZAS Y DEBILIDADES ANÁLISIS ORGANIZACIONAL

FORTALEZAS

(No se identifica de acuerdo a los parámetros impuestos para la evaluación)

DEBILIDADES

- Falta de análisis de los elementos del currículo propuesto para el bachillerato.
- No se realizan ni se dan seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos.
- No se realiza el seguimiento a proyectos educativos.

FORTALEZAS Y DEBILIDADES ANÁLISIS DE LA TAREA EDUCATIVA

FORTALEZAS

- Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula
- Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos

DEBILIDADES

- Falta de análisis de los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)
- No existe consciencia de que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje

FORTALEZAS Y DEBILIDADES ANÁLISIS DE LA PERSONAS

FORTALEZAS

- Utiliza adecuadamente la técnica expositiva.

DEBILIDADES

- Existe deficiencia en el conocimiento de empleo de TIC.
- Percibe con facilidad problemas de los estudiantes

- La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país

Anexo C Clasificación de Preguntas para el análisis por ejes.

Tabla 43 Preguntas de la Técnica Pedagógica orientada al Análisis Organizacional

N°	ANALISIS ORGANIZACIONAL	1		2		3		4		5		No Contesta	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
		3	0,5%	4	0,7%	126	21,0%	266	44,3%	196	32,7%	5	0,8%
1	Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0	0,0%	2	3,3%	20	33,3%	25	41,7%	13	21,7%	0	0,0%
4	Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	0,0%	0	0,0%	13	21,7%	26	43,3%	21	35,0%	0	0,0%
5	Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	0	0,0%	0	0,0%	9	15,0%	24	40,0%	27	45,0%	0	0,0%
6	Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	1	1,7%	0	0,0%	13	21,7%	22	36,7%	23	38,3%	1	1,7%
7	Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	2	3,3%	0	0,0%	12	20,0%	27	45,0%	19	31,7%	0	0,0%
8	Describe las funciones y cualidades del tutor	0	0,0%	0	0,0%	9	15,0%	33	55,0%	17	28,3%	1	1,7%
14	Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	0	0,0%	1	1,7%	14	23,3%	27	45,0%	17	28,3%	1	1,7%
19	Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	0	0,0%	0	0,0%	18	30,0%	28	46,7%	14	23,3%	0	0,0%
28	Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	0	0,0%	0	0,0%	12	20,0%	24	40,0%	24	40,0%	0	0,0%

35	Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)	0	0,0%	1	1,7%	6	10,0%	30	50,0%	21	35,0%	2	3,3%
-----------	---	---	------	---	------	---	-------	----	-------	----	-------	---	------

Fuente: Datos Encuesta a docentes del Colegio Augusto Mendoza Moreira

Elaborado por: Oce. Victor Masson

Tabla 44 Preguntas de la Técnica Pedagógica orientada al análisis de la Tarea Educativa

N°	ANALISIS TAREA EDUCATIVA	0	0,0%	5	0,4%	181	15,9%	496	43,5%	450	39,5%	8	0,7%
2	Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	0	0,0%	1	1,7%	13	21,7%	29	48,3%	17	28,3%	0	0,0%
12	Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0,0%	0	0,0%	6	10,0%	28	46,7%	26	43,3%	0	0,0%
22	La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0,0%	1	1,7%	10	16,7%	24	40,0%	24	40,0%	1	1,7%
23	Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0,0%	0	0,0%	11	18,3%	25	41,7%	23	38,3%	1	1,7%
24	El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	0,0%	0	0,0%	7	11,7%	25	41,7%	27	45,0%	1	1,7%
25	Como docente evaluo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	0	0,0%	0	0,0%	7	11,7%	27	45,0%	26	43,3%	0	0,0%
26	Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo-)	0	0,0%	1	1,7%	9	15,0%	29	48,3%	21	35,0%	0	0,0%
27	Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	0	0,0%	1	1,7%	10	16,7%	26	43,3%	23	38,3%	0	0,0%
29	Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0,0%	0	0,0%	13	21,7%	23	38,3%	24	40,0%	0	0,0%
30	Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	0,0%	0	0,0%	8	13,3%	27	45,0%	25	41,7%	0	0,0%
31	Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	0,0%	0	0,0%	10	16,7%	20	33,3%	30	50,0%	0	0,0%
32	Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	0	0,0%	0	0,0%	10	16,7%	30	50,0%	20	33,3%	0	0,0%

33	Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0	0,0%	0	0,0%	11	18,3%	26	43,3%	23	38,3%	0	0,0%
34	Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	0	0,0%	0	0,0%	8	13,3%	24	40,0%	27	45,0%	1	1,7%
36	Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	0,0%	0	0,0%	9	15,0%	28	46,7%	22	36,7%	1	1,7%
37	Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	0	0,0%	0	0,0%	11	18,3%	25	41,7%	23	38,3%	1	1,7%
38	Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	0	0,0%	0	0,0%	8	13,3%	27	45,0%	23	38,3%	2	3,3%
43	Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	0,0%	1	1,7%	9	15,0%	29	48,3%	21	35,0%	0	0,0%
44	Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0,0%	0	0,0%	11	18,3%	24	40,0%	25	41,7%	0	0,0%

Fuente: Datos Encuesta a docentes del Colegio Augusto Mendoza Moreira

Elaborado por: Oce. Victor Masson

Tabla 45 Preguntas de la Técnica Pedagógica orientada al análisis de la persona

N°	ANALISIS DE LA PERSONA	1	0,1%	4	0,4%	154	17,1%	403	44,8%	333	37,0%	5	0,6%
3	Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)	1	1,7%	0	0,0%	13	21,7%	25	41,7%	21	35,0%	0	0,0%
9	Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	0,0%	0	0,0%	8	13,3%	35	58,3%	17	28,3%	0	0,0%
10	Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0,0%	0	0,0%	7	11,7%	30	50,0%	23	38,3%	0	0,0%
11	Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	0	0,0%	0	0,0%	11	18,3%	30	50,0%	18	30,0%	1	1,7%
13	Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0,0%	0	0,0%	11	18,3%	25	41,7%	23	38,3%	1	1,7%
15	Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	0	0,0%	2	3,3%	9	15,0%	28	46,7%	20	33,3%	1	1,7%
16	Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	0	0,0%	1	1,7%	14	23,3%	26	43,3%	18	30,0%	1	1,7%
17	Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0	0,0%	0	0,0%	13	21,7%	24	40,0%	22	36,7%	1	1,7%
18	La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	0	0,0%	0	0,0%	15	25,0%	24	40,0%	21	35,0%	0	0,0%
20	Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	0,0%	1	1,7%	10	16,7%	25	41,7%	24	40,0%	0	0,0%
21	Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución	0	0,0%	0	0,0%	12	20,0%	21	35,0%	27	45,0%	0	0,0%
39	Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0,0%	0	0,0%	6	10,0%	26	43,3%	28	46,7%	0	0,0%
40	Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0,0%	0	0,0%	5	8,3%	31	51,7%	24	40,0%	0	0,0%

N°	ANALISIS DE LA PERSONA	1	0,1%	4	0,4%	154	17,1%	403	44,8%	333	37,0%	5	0,6%
41	Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0,0%	0	0,0%	9	15,0%	26	43,3%	25	41,7%	0	0,0%
42	El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	0,0%	0	0,0%	11	18,3%	27	45,0%	22	36,7%	0	0,0%

Fuente: Datos Encuesta a docentes del Colegio Augusto Mendoza Moreira

Elaborado por: Oce. Víctor Masson

Tabla 46 Tabla considerando valores máximos y valores mínimos

		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
N°	ANALISIS ORGANIZACIONAL	0	0,0%	3	1,7%	52	28,9%	80	44,4%	44	24,4%	1	0,6%
1	Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0	0,0%	2	3,3%	20	33,3%	25	41,7%	13	21,7%	0	0,0%
14	Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	0	0,0%	1	1,7%	14	23,3%	27	45,0%	17	28,3%	1	1,7%
19	Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	0	0,0%	0	0,0%	18	30,0%	28	46,7%	14	23,3%	0	0,0%
N°	ANALISIS TAREA EDUCATIVA	0	0,0%	1	0,4%	44	18,3%	99	41,3%	96	40,0%	0	0,0%
2	Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	0	0,0%	1	1,7%	13	21,7%	29	48,3%	17	28,3%	0	0,0%
29	Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0,0%	0	0,0%	13	21,7%	23	38,3%	24	40,0%	0	0,0%
30	Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	0,0%	0	0,0%	8	13,3%	27	45,0%	25	41,7%	0	0,0%
31	Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	0,0%	0	0,0%	10	16,7%	20	33,3%	30	50,0%	0	0,0%
N°	ANALISIS DE LA PERSONA	0	0,0%	1	0,4%	48	20,0%	100	41,7%	89	37,1%	2	0,8%
16	Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	0	0,0%	1	1,7%	14	23,3%	26	43,3%	18	30,0%	1	1,7%
17	Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0	0,0%	0	0,0%	13	21,7%	24	40,0%	22	36,7%	1	1,7%
18	La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	0	0,0%	0	0,0%	15	25,0%	24	40,0%	21	35,0%	0	0,0%
39	Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0,0%	0	0,0%	6	10,0%	26	43,3%	28	46,7%	0	0,0%

Fuente: Datos Encuesta a docentes del Colegio Augusto Mendoza Moreira

Elaborado por: Oce. Victor Masson

N°	ANALISIS ORGANIZACIONAL	1		2		3		4		5		No Contesta	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
		3	0,5%	4	0,7%	126	21,0%	266	44,3%	196	32,7%	5	0,8%
1	Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0	0,0%	2	3,3%	20	33,3%	25	41,7%	13	21,7%	0	0,0%
4	Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	0,0%	0	0,0%	13	21,7%	26	43,3%	21	35,0%	0	0,0%
5	Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	0	0,0%	0	0,0%	9	15,0%	24	40,0%	27	45,0%	0	0,0%
6	Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	1	1,7%	0	0,0%	13	21,7%	22	36,7%	23	38,3%	1	1,7%
7	Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	2	3,3%	0	0,0%	12	20,0%	27	45,0%	19	31,7%	0	0,0%
8	Describe las funciones y cualidades del tutor	0	0,0%	0	0,0%	9	15,0%	33	55,0%	17	28,3%	1	1,7%
14	Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	0	0,0%	1	1,7%	14	23,3%	27	45,0%	17	28,3%	1	1,7%
19	Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	0	0,0%	0	0,0%	18	30,0%	28	46,7%	14	23,3%	0	0,0%
28	Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	0	0,0%	0	0,0%	12	20,0%	24	40,0%	24	40,0%	0	0,0%
35	Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)	0	0,0%	1	1,7%	6	10,0%	30	50,0%	21	35,0%	2	3,3%

Fuente: Datos Encuesta a docentes del Colegio Augusto Mendoza Moreira

Elaborado por: Oce. Víctor Masson

N°	ANALISIS TAREA EDUCATIVA	1		2		3		4		5		No Contesta	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
		0	0,0%	5	0,4%	181	15,9%	496	43,5%	450	39,5%	8	0,7%
2	Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	0	0,0%	1	1,7%	13	21,7%	29	48,3%	17	28,3%	0	0,0%
12	Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0,0%	0	0,0%	6	10,0%	28	46,7%	26	43,3%	0	0,0%
22	La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0,0%	1	1,7%	10	16,7%	24	40,0%	24	40,0%	1	1,7%
23	Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0,0%	0	0,0%	11	18,3%	25	41,7%	23	38,3%	1	1,7%
24	El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	0,0%	0	0,0%	7	11,7%	25	41,7%	27	45,0%	1	1,7%
25	Como docente evalué las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	0	0,0%	0	0,0%	7	11,7%	27	45,0%	26	43,3%	0	0,0%
26	Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo-)	0	0,0%	1	1,7%	9	15,0%	29	48,3%	21	35,0%	0	0,0%
27	Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	0	0,0%	1	1,7%	10	16,7%	26	43,3%	23	38,3%	0	0,0%

Fuente: Datos Encuesta a docentes del Colegio Augusto Mendoza Moreira

Elaborado por: Oce. Víctor Masson

N°	ANALISIS TAREA EDUCATIVA	1		2		3		4		5		No Contesta	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
		0	0,0%	5	0,4%	181	15,9%	496	43,5%	450	39,5%	8	0,7%
29	Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0,0%	0	0,0%	13	21,7%	23	38,3%	24	40,0%	0	0,0%
30	Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	0,0%	0	0,0%	8	13,3%	27	45,0%	25	41,7%	0	0,0%
31	Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	0,0%	0	0,0%	10	16,7%	20	33,3%	30	50,0%	0	0,0%
32	Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	0	0,0%	0	0,0%	10	16,7%	30	50,0%	20	33,3%	0	0,0%
33	Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0	0,0%	0	0,0%	11	18,3%	26	43,3%	23	38,3%	0	0,0%
34	Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	0	0,0%	0	0,0%	8	13,3%	24	40,0%	27	45,0%	1	1,7%
36	Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	0,0%	0	0,0%	9	15,0%	28	46,7%	22	36,7%	1	1,7%
37	Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	0	0,0%	0	0,0%	11	18,3%	25	41,7%	23	38,3%	1	1,7%
38	Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	0	0,0%	0	0,0%	8	13,3%	27	45,0%	23	38,3%	2	3,3%
43	Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	0,0%	1	1,7%	9	15,0%	29	48,3%	21	35,0%	0	0,0%
44	Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0,0%	0	0,0%	11	18,3%	24	40,0%	25	41,7%	0	0,0%

Fuente: Datos Encuesta a docentes del Colegio Augusto Mendoza Moreira

Elaborado por: Oce. Victor Masson

N°	ANALISIS DE LA PERSONA	1		2		3		4		5		No Contesta	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
		1	0,1%	4	0,4%	154	17,1%	403	44,8%	333	37,0%	5	0,6%
3	Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)	1	1,7%	0	0,0%	13	21,7%	25	41,7%	21	35,0%	0	0,0%
9	Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	0,0%	0	0,0%	8	13,3%	35	58,3%	17	28,3%	0	0,0%
10	Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0,0%	0	0,0%	7	11,7%	30	50,0%	23	38,3%	0	0,0%
11	Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	0	0,0%	0	0,0%	11	18,3%	30	50,0%	18	30,0%	1	1,7%
13	Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0,0%	0	0,0%	11	18,3%	25	41,7%	23	38,3%	1	1,7%
15	Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	0	0,0%	2	3,3%	9	15,0%	28	46,7%	20	33,3%	1	1,7%
16	Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	0	0,0%	1	1,7%	14	23,3%	26	43,3%	18	30,0%	1	1,7%
17	Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0	0,0%	0	0,0%	13	21,7%	24	40,0%	22	36,7%	1	1,7%

Fuente: Datos Encuesta a docentes del Colegio Augusto Mendoza Moreira

Elaborado por: Oce. Víctor Masson

N°	ANALISIS DE LA PERSONA	1		2		3		4		5		No Contesta	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
		1	0,1%	4	0,4%	154	17,1%	403	44,8%	333	37,0%	5	0,6%
18	La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	0	0,0%	0	0,0%	15	25,0%	24	40,0%	21	35,0%	0	0,0%
20	Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	0,0%	1	1,7%	10	16,7%	25	41,7%	24	40,0%	0	0,0%
21	Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución	0	0,0%	0	0,0%	12	20,0%	21	35,0%	27	45,0%	0	0,0%
39	Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0,0%	0	0,0%	6	10,0%	26	43,3%	28	46,7%	0	0,0%
40	Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0,0%	0	0,0%	5	8,3%	31	51,7%	24	40,0%	0	0,0%
41	Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0,0%	0	0,0%	9	15,0%	26	43,3%	25	41,7%	0	0,0%
42	El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	0,0%	0	0,0%	11	18,3%	27	45,0%	22	36,7%	0	0,0%

44

Fuente: Datos Encuesta a docentes del Colegio Augusto Mendoza Moreira

Elaborado por: Oce. Víctor Masson