



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE IBARRA

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE MAGÍSTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO
EDUCACIONAL

Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Johannes Kepler, de la Provincia de Pichincha, Ciudad de Quito, período 2012 - 2013

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTORA: Meneses Raza, Sonia Jimena

DIRECTORA: Herrera Sarmiento, Iris Grey Esperanza Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2015

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Herrera Sarmiento Iris Grey Esperanza

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Johannes Kepler, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, período lectivo 2012 - 2013” realizado por el profesional en formación: Meneses Raza Sonia Jimena Lic., ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, marzo de 2015

f.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Meneses Raza Sonia Jimena declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Johannes Kepler, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, período lectivo 2012 – 2013, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo Herrera Sarmiento Iris Grey Esperanza Mg. Directora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 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”.

f.....

Autora: Meneses Raza Sonia Jimena

Cédula: 1708727068

AGRADECIMIENTOS

Al Colegio Johannes Kepler, institución de excelencia en la que laboro y me dio todo su respaldo para emprender esta investigación.

A la Universidad Técnica Particular de Loja y con ella a todos los tutores de esta maestría por brindarme los conocimientos científicos necesarios para lograr esta formación.

Un especial agradecimiento a mi Directora de Tesis, Iris Grey Esperanza, por su orientación y guía en esta investigación.

DEDICATORIA

A Dios, por todos sus cuidados y bendiciones.

A Ramiro, por ser un hermano amante, generoso y protector.

A Consuelo, por su paciencia y apoyo incondicional para que este trabajo sea una realidad.

Y a mi madre, que aunque ausente me enseñó a perseverar, a luchar y cumplir con los objetivos planteados.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
DEDICATORIA	v
ÍNDICE DE CUADROS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	5
MARCO TEÓRICO	5
1.1 Necesidades de formación	6
1.1.1 Concepto	6
1.1.2 Tipos de necesidades formativas	7
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas	8
1.1.4 Necesidades formativas del docente	9
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades: Modelo de Rossett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo	10
1.2 Análisis de las necesidades de formación	11
1.2.1 Análisis organizacional	12
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección	12
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	14
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa	15
1.2.1.4 Tipos de Liderazgo educativo	15
1.2.1.5 El Bachillerato Ecuatoriano	17
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal)	18
1.2.2 Análisis de la persona	22
1.2.2.1 Formación profesional	22
1.2.2.2 Formación inicial	22
1.2.2.3 Formación profesional docente	23
1.2.2.4 Formación técnica	24

1.2.2.5 Formación continua.....	24
1.2.2.6 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje	25
1.2.2.7 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.....	26
1.2.2.8 Características de un buen docente.....	27
1.2.2.9 Profesionalización de la enseñanza.....	27
1.2.2.10 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	27
1.2.3 Análisis de la tarea educativa.....	28
1.2.3.1 La función del gestor educativo.....	28
1.2.3.2 La función del docente	29
1.2.3.3 La función del entorno familiar.....	30
1.2.3.4 La función del estudiante.....	31
1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender	31
1.3 Cursos de formación	32
1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente	32
1.3.2 Ventajas e inconvenientes.....	33
1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	34
1.3.4 Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia... ..	35
CAPÍTULO II.....	36
METODOLOGÍA.....	36
2.1 Contexto	37
2.2 Participantes.....	38
2.3 Diseño y métodos de investigación	44
2.3.1 Diseño de la investigación	44
2.3.2 Métodos de investigación	45
2.4 Técnicas e instrumentos de investigación.....	47
2.4.1 Técnicas de investigación	47
2.4.2 Instrumentos de investigación.....	48
2.5 Recursos	49
2.5.1 Talento Humano	49
2.5.2 Materiales.....	50
2.6 Procedimiento	53
CAPÍTULO III.....	54
DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	54
3.1 Necesidades de Formación	55

3.2 Análisis de la formación	66
3.2.1 La persona en su contexto formativo	67
3.2.2 La organización y la formación	72
3.2.3 La tarea educativa	79
3.3 Los cursos de formación	84
CAPÍTULO IV	88
CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE	88
4.1 Tema	89
4.2 Modalidad de estudios	89
4.3. Objetivos	89
4.3.1 General	89
4.3.2. Específicos	89
4.4 Dirigido a:	90
4.4.1 Nivel Formativo de los destinatarios	90
4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios	90
4.5 Breve descripción del curso	91
4.5.1 Contenidos del curso	92
4.5.2 Descripción del Curricular Vitae del tutor que dictará el taller	95
4.5.3 Metodologías	95
4.5.4 Evaluación	96
4.6 Duración del curso	97
4.7. Cronograma de actividades a desarrollar	97
4.8 Presupuesto	100
4.9 Certificación	100
4.10 Bibliografía	101
CONCLUSIONES	103
RECOMENDACIONES	104
BIBLIOGRAFÍA	105
ANEXOS	110

ÍNDICE DE CUADROS

Tabla 1- Número de años de educación obligatoria de América Latina	13
Tabla 2- Género del investigado.....	38
Tabla 3- Estado civil de los investigados.....	39
Tabla 4- Edad	39
Tabla 5- Función específica de los docentes	40
Tabla 6- Forma de contrato laboral con la Institución.....	41
Tabla 7- Tiempo de dedicación	42
Tabla 8- Asignaturas que imparte, tienen relación con la formación profesional	42
Tabla 9- Formación académica de los docentes	43
Tabla 10- Cuántos años de servicio docente tiene.....	44
Tabla 11- Talento humano.....	50
Tabla 12- Recursos materiales.....	51
Tabla 13- Recursos económicos	52
Tabla 14- Su titulación tiene relación con: ámbito educativo.....	55
Tabla 15- Su titulación tiene relación con: otras profesiones	56
Tabla 16- Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con:	57
Tabla 17- Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel	58
Tabla 18- En qué temáticas le gustaría capacitarse.....	59
Tabla 19- Para usted es importante seguirse capacitando en temas educativos	61
Tabla 20- Cómo le gustaría recibir la capacitación.....	61
Tabla 21- Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales, en qué horarios le gustaría capacitarse	62
Tabla 22- Cuáles son los obstáculos para que usted no se capacite.....	63
Tabla 23- Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos	64
Tabla 24- Cuáles considera usted son los motivos por los que se imparten los cursos	65
Tabla 25- Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso.....	66
Tabla 26- Profesionalidad de los docentes.....	68
Tabla 27- La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los dos últimos años	72
Tabla 28-En la actualidad, conoce si la institución está ofreciendo cursos/seminarios de capacitación.....	73
Tabla 29- Los cursos se realizan en función de:	74
Tabla 30- Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente	75

Tabla 31- Análisis organizacional de la práctica pedagógica	76
Tabla 32- Las materias que imparte tienen relación con su formación profesional.....	79
Tabla 33- Años de bachillerato en los que imparte asignaturas	80
Tabla 34- Tarea educativa.....	80
Tabla 35- Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años	84
Tabla 36- Totalización en horas de los cursos	85
Tabla 37- Hace qué tiempo realizó el último curso.....	86
Tabla 38- Lo hizo con el auspicio de:	86
Tabla 39- Contenido del curso.....	92
Tabla 40- Cronograma.....	98
Tabla 41- Descripción del cronograma	99
Tabla 42- Presupuesto	100

ÍNDICE DE FIGURAS

Gráfico 1- Análisis de la información	67
Gráfico 2- Profesionalidad de los docentes	70
Gráfico 3- Análisis organizacional de la práctica pedagógica	77
Gráfico 4- Tarea educativa	82
Gráfico 5- Evaluación del curso.....	97

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Johannes Kepler, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, en el periodo 2012 – 2013.

Para cumplir con lo planteado, se acudió a bibliografía especializada y a cuestionarios aplicados a los docentes para diagnosticar las necesidades de formación. Esta información fue tabulada en tablas estadísticas donde se establecieron las necesidades reales de formación, lo que llevó a concluir que la mayoría de ellos requería capacitación referente a las materias a su cargo. Además presentan interés en el estudio de las tecnologías aplicadas, razón por la cual se integraron estas dos necesidades, dando lugar a un programa de didácticas investigativas basadas en las TIC´S para promover la actualización del docente.

La información obtenida a través de la investigación permitió el desarrollo del curso titulado: “Didáctica de investigación educativa para el fortalecimiento académico de las materias de los docentes de bachillerato en base a la utilización de TIC´S”.

PALABRAS CLAVES: Necesidades de formación, docente de bachillerato, centro educativo, tarea educativa, evaluación.

ABSTRACT

The present study objective is to analyze the training needs of teachers of secondary education of the College Johannes Kepler, in the province of Pichincha, city of Quito, in the period 2012-2013.

To comply with the issues raised above, went to specialized bibliography and questionnaires applied to teachers to diagnose the needs of education. This information was tabbed in statistical tables where they established the actual training needs, which led to conclude that most of them required training materials concerning to their assigned tasks. Also is important to mention the interest in the study of applied technologies, this is the reason why these two needs joined, giving the way to a program of teaching research based on the TIC'S which promote the most resent educational teaching topics.

The information obtained allowed the development of the course entitled: "Didactics of educational research to strengthen academic materials for teachers of secondary education based on the use of TIC'S".

KEY WORDS: Needs of training, teacher of high school, educational work, and evaluation.

INTRODUCCIÓN

La globalización exige de un personal docente altamente preparado que guíe a la sociedad hacia un futuro mejor. Los docentes, en este sentido, son agentes de cambio cuya obligación es brindar una educación de calidad que prepare a sus educandos a enfrentar los retos que prevalecen en esta nueva era del conocimiento y de las nuevas tecnologías, es por esto que se hace imprescindible que el docente esté en constante actualización y formación para enfrentar este milenio.

Luego de la 46ª reunión de la Conferencia Internacional de la Educación (CIE) (2004), a la Oficina Internacional de Educación de la UNESCO (OIE) se le propuso la responsabilidad de publicar una obra destinada a transmitir los principales resultados de la conferencia (2005). En una de sus conclusiones se menciona lo siguiente:

“Desde hace muchos años, se viene dando una toma de conciencia de que la educación secundaria general es frecuentemente demasiado académica y que prepara insuficientemente a los jóvenes para sus roles en tanto ciudadanos y para su integración en el mundo del trabajo.” (p. 105)

De la misma manera, un estudio realizado por la FLACSO, Sede Ecuador (2006), muestra que cada vez aumentan las dificultades de inserción de los jóvenes al mercado laboral. Se menciona lo siguiente:

“Para el caso de jóvenes que están en edad de estudiar hasta el bachillerato, la decisión de trabajo es compleja, dado que enfrentan un sistema educativo poco satisfactorio, del que no se esperan beneficios.” (p. 29)

Por lo expuesto se puede notar que se necesita reforzar la educación media para conseguir que los jóvenes estén mejor preparados ya sea para continuar los estudios universitarios o defenderse en el mundo laboral. Al respecto, Viteri, G. (2006) menciona: “La preparación y capacitación de los docentes es fundamental para mejorar la calidad de la enseñanza en el país.”

La CEPAL además manifiesta que existe una relación directa entre educación y bienestar “se requieren entre 11 y 12 años de educación formal para contar con claras posibilidades de salir de la pobreza o no caer en ella mediante el acceso a empleos con remuneraciones o ingresos suficientes.” (p.14)

Uno de los grandes aportes de este Gobierno en la Constitución del 2008 fue el hacer obligatoria la educación hasta el nivel de bachillerato siendo así uno de los países con más años de educación obligatoria tiene en América Latina, pues cuenta con 13 años de obligatoriedad. El siguiente artículo de la Ley Orgánica de Educación Intercultural corrobora lo que se menciona:

Art. 1 De los principios generales literal f) “Se establece la obligatoriedad de la educación desde el nivel de educación inicial hasta el nivel de bachillerato o su equivalente.”

Con esto se quiere conseguir que los jóvenes estén mejor preparados para defenderse en este mundo actual cambiante con las diferentes modalidades de bachillerato así, bachillerato en ciencias y bachillerato técnico.

Esta contribución es importantísima pues permite que las personas que salen con una formación formal de 13 años puedan obtener trabajos con una remuneración que les permita satisfacer sus necesidades básicas.

En el Art. 5 de la misma Ley, De las obligaciones del Estado respecto del derecho a la educación, a través de la Autoridad Nacional de Educación, literal g) se establece que el Estado “garantizará la aplicación obligatoria de un currículo nacional, tanto en las instituciones públicas, municipales, privadas y fiscomisionales, en sus diversos niveles: inicial, básico y bachillerato.

En el literal x) del mismo artículo se menciona que el Estado debe “garantizar que los planes y programas de educación inicial, básica y el bachillerato, expresados en el currículo, fomenten el desarrollo de competencias y capacidades para crear conocimientos y fomentar la incorporación de los ciudadanos al mundo del trabajo.

En cuanto a la articulación con el Nivel Superior, en el Art. 43 se dice que el nivel de educación del bachillerato, “desarrolla en los estudiantes capacidades permanentes de aprendizaje y competencias ciudadanas, y los prepara para el trabajo, el emprendimiento, y para el acceso a la educación superior.”

Con lo expuesto se puede notar la gran responsabilidad que tienen tanto los directivos de las instituciones educativas como sus docentes de la formación de los jóvenes, que les posibiliten continuar con sus estudios y/o incorporarse a la vida productiva.

En el Cap. IV De los derechos de los docentes, dice lo siguiente Art. 10 Literal a) Acceder gratuitamente 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.

De esto se deduce que el Colegio Johannes Kepler, tiene la obligación de formar gratuitamente a su cuerpo docente periódicamente para que esté capacitado en función de apoyar al desarrollo integral de los jóvenes. Medida que está abierta al permitir realizar este estudio en sus instalaciones para futuras conclusiones.

El objetivo general de este estudio fue analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio “Johannes Kepler”, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, en el periodo lectivo 2012 – 2013. Para esto se realizó una investigación a través de cuestionarios que se aplicaron específicamente a los docentes de bachillerato para diagnosticar las necesidades de formación y capacitación. Esta información fue tabulada en tablas estadísticas como testimonio real para en base a ésta brindar un apoyo a los docentes del “Johannes Kepler”.

A continuación se procedió a cumplir con los objetivos específicos que son:

- Fundamentar teóricamente lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato, así se procedió a investigar las leyes de educación del país, estudios similares y autores conocidos para gracias a su contribución ayudar a crear el marco teórico de este estudio.
- Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, para esto se realizó un diagnóstico y evaluación de los resultados obtenidos en las tablas estadísticas con relación a las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio “Johannes Kepler” teniendo como apoyo el marco teórico para cada situación.
- Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada. Conocidas las debilidades de formación que tienen los docentes de bachillerato del Colegio “Johannes Kepler”, de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha en el periodo 2012-2013 se creó un curso de formación para que los docentes transmitan a sus estudiantes saberes actualizados y éstos a su vez salgan mejor preparados para enfrentar este milenio cambiante.

El capítulo I abarca toda la base teórica y científica necesaria para establecer el fundamento de la investigación planteada.

El capítulo II trata sobre la metodología empleada en la investigación: métodos, técnicas e instrumentos investigativos indispensables para detectar las necesidades de los docentes, así como para el desarrollo del curso de formación.

En el capítulo III se organiza la información obtenida en los cuestionarios a través de tablas estadísticas, las mismas que presentan los resultados y el análisis respectivo de cada una de ellas.

El capítulo IV trata sobre el curso de formación dirigido a los docentes del Colegio "Johannes Kepler".

En el capítulo V se encuentran las conclusiones y recomendaciones a las que se llegó luego del análisis de las tablas estadísticas sobre las necesidades de formación de los docentes.

Finalmente, se invita al lector a seguir este trabajo que culmina en la realización del curso de formación para los docentes basado en el uso de nuevas tecnologías como instrumento principal para la investigación y actualización de contenidos en las diferentes ramas de especialización. Su desarrollo se orienta a fortalecer la actualización del docente en las materias asignadas disponiendo de una efectiva utilización de herramientas tecnológicas que le permitan mantenerse actualizado en la materia a fin de elevar su rendimiento y mejorar su gestión en beneficio del estudiante.

CAPÍTULO I
MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación

Según Kotler y Armstrong citado por Stanton, W. (2004) la necesidad es "un estado de carencia percibida" (p. 5). Alvarez (2008) define a la necesidad como "carencia o privación o como una capacidad o un objetivo a perseguir. Ambas se presentan como una fuerza motivacional para nuestra conducta." (p. 6)

Stufflebeam citado por Gairín (1995), sugiere cuatro diferentes perspectivas en el enfoque del concepto de necesidad:

1. Perspectiva basada en la discrepancia; necesidad sería, la diferencia existente entre los resultados deseados y los resultados esperados.
2. Perspectiva democrática; necesidad es el cambio deseado por la mayoría del grupo de referencia.
3. Perspectiva analítica; necesidad es la dirección en que puede producirse una mejora en base a la información disponible y
4. Perspectiva diagnóstica; necesidad es aquello cuya ausencia o deficiencia es perjudicial.

Todas estas conceptualizaciones tienen un punto básico y es que la necesidad lleva a desear, a cambiar, a mejorar.

En cuanto a la formación, según Buckley (1991) es "un esfuerzo sistemático y planificado para modificar o desarrollar el conocimiento, las técnicas y las actitudes a través de la experiencia de aprendizaje y conseguir la actuación adecuada en una actividad o rango de actividades. Su propósito, en el mundo del trabajo, es capacitar a un individuo para que pueda realizar convenientemente una tarea o trabajo dados." (p. 1)

De los conceptos de necesidad y formación indicados se puede resumir que la necesidad de formación es un conocimiento de las carencias o deficiencias actuales que hacen que la formación inicial sea siempre ayudada con formación continua, es decir, pasar del estado actual al estado deseado que vaya de acuerdo a los adelantos del nuevo siglo para que pueda desenvolverse eficazmente en su tarea.

1.1.1 Concepto

Según García (2006) la necesidad de formación es "la distancia que existe entre el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que posee una persona y aquellas que le son requeridas para el desempeño del puesto de trabajo, la promoción profesional y el propio desarrollo personal y social" (p.31).

Por su parte Forem citado por el mismo autor lo define como “La diferencia entre la cualificación deseable de un trabajador, actual y previsible y la cualificación real actual” y Kaufman en el mismo texto, plantea que son “Los déficits existentes entre la realidad de la actividad laboral y lo que sería deseable, déficits que son salvables mediante acciones de formación.”

Los investigadores citados coinciden en que las necesidades formativas son los conocimientos y habilidades deseables para que en el caso que compete, los docentes puedan ampliar sus capacidades e ir perfeccionando su actuación en su quehacer educativo. Por consiguiente, se necesita indagar para conocer cuáles son las necesidades de formación de los docentes y enriquecer su actividad laboral actual.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas

Según Colén (1995), existen dos tipos de necesidades formativas:

- Necesidades del sistema: Constituyen la formación que el profesorado necesita para poder establecer las reformas educativas tanto desde el punto de vista organizativo (nuevas especializaciones, adecuación del profesorado) como desde el punto de vista curricular (nuevas orientaciones psicopedagógicas, nuevos planteamientos metodológicos, nuevos contenidos, diferentes maneras de planificar la acción docente).

Estas necesidades serían las que se dan desde afuera a través del Ministerio de Educación y sus regulaciones y normativas que deben cumplirse.

- Necesidades del profesorado: Son las demandas que generan sus propios intereses. Estas pueden provenir de intereses individuales (deficiencias derivadas de una formación insuficiente, actualización de contenidos, conocimiento de nuevos recursos didácticos, metodológicos o tecnológicos, acreditación de méritos, etc.) o del equipo docente.

Estas necesidades son internas a la institución educativa que pueden ser individuales o grupales.

Hewton (1988) clasifica en cuatro tipos de necesidades formativas a los que él llama “proyectos de formación centrada en la escuela” y son:

- Necesidades con respecto al alumnado: aprendizaje, rendimiento, motivación, problemas comportamentales.
- Necesidades con respecto al currículum: diseño y desarrollo curricular.
- Necesidades del profesorado: satisfacción laboral, carrera docente, capacitación.
- Necesidades del centro docente como organización: espacios, tiempos, agrupamientos. (p.3)

Es importante conocer los tipos de necesidades formativas para cumplir con los requerimientos integrales de calidad y hacer de la labor docente un espacio donde se formen a los jóvenes para cumplir con responsabilidad, creatividad y justicia los desafíos de este nuevo milenio.

Bradshaw (1972) clasifica a las necesidades en cinco:

- La necesidad normativa: Está relacionado con el marco legal en el que se desenvuelve el sistema educativo y las normas legislativas que deben cumplirse.
- La necesidad sentida: constituyen desajustes percibidos por los mismos interesados.
- La necesidad demandada: vienen dadas por las exigencias expresadas en programas o proyectos educativos.
- La necesidad comparativa: son las que emergen del balance o cotejo entre dos o más realidades educativas distintas.
- La necesidad prospectiva: son consideradas como tales en función de la previsión de una existencia futura de la carencia formativa en cuestión.

Existen muchas otras clasificaciones de necesidades formativas pero se han escogido éstas porque son las que se relacionan con esta investigación abriendo el camino que conducirá a elaborar recomendaciones de formación para los docentes.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas

Para Medina y Villar (1995), la evaluación de necesidades formativas constituye:

“El punto de partida para identificar situaciones deficitarias que reclaman de prioridades o asignación de recursos en el ámbito de la formación. El análisis de necesidades ha de evidenciar los déficits del sistema, de las personas o de los grupos y los puntos de confluencia y divergencia, siendo la determinación política lo que ha de definir las necesidades que se satisfacen y las prioridades que al respecto se establecen” (p. 463).

Poner en marcha el proceso de formación sin una adecuada evaluación de necesidades es como “tender un puente hacia el vacío”. Por esta razón, a esta fase de evaluación de necesidades de formación se le debe dar la importancia que requiere para conseguir el éxito en la formación. Así se evaluaría, las necesidades de los docentes, de la tarea educativa, las necesidades organizacionales para proceder a la tabulación de resultados y en base al análisis escoger la formación prioritaria y satisfacer las necesidades del sistema.

Para Pérez (2006) “La evaluación de necesidades representa un proceso sistemático de actuación destinado a su detección, identificación y valoración, si bien, para que resulte útil, como ocurre en cualquier tipo de evaluación, debería dar lugar a acciones específicas previa la oportuna toma de decisiones.” (p. 168).

La evaluación debería ser sistemática y oportuna para obtener una mejora de la calidad educativa.

Algunas de las características esenciales que deben analizarse teniendo en cuenta lo anterior, según Gairín (1995) están:

- El proceso también puede recibir el nombre de identificación y evaluación de las necesidades.
- Se plantea como un estudio sistemático realizado antes de intervenir, con el fin de identificar y comprender el problema.
- Se mostrarán las divergencias entre el estado real que se tiene y el que se debe tener o al que realmente se aspira. Ello en función de resultados, no de procesos.
- Los datos utilizados son el reflejo de la situación real y las personas implicadas.
- La utilización de los datos proporcionados generan soluciones o propuestas de mejoras.

1.1.4 Necesidades formativas del docente

En la actualidad se vienen dando profundos cambios en la educación, además procesos de autoevaluación y de evaluación institucional y docente lo que hace urgente una puesta al día por parte de los maestros que deben mantener un alto perfil profesional, académico y pedagógico. Sin duda, uno de los pilares básicos sobre los que debe sustentarse la calidad de la educación es la formación del profesorado.

Los requerimientos del docente dependerán de la evaluación de necesidades formativas que se realice en cada uno de los centros educativos cuyos resultados demostrarán estadísticamente cuáles son las deficiencias particulares para dicho establecimiento.

Después de utilizar un cuestionario como instrumento de recogida de datos a docentes de nivel no universitario de distintas Comunidades Autónomas de Madrid, Pérez (1999) menciona que las necesidades sentidas de formación de esos docentes se podrían resumir en las siguientes:

- Mayor formación en la función del maestro como tutor en la educación primaria y sobre todo en secundaria.
- Adquisición de estrategias y técnicas de actuación docente: observación, entrevistas, hábitos de trabajo.
- En aprender a diseñar, a elaborar proyectos educativos y programaciones bien contextualizados y coordinados.
- Saber manejar bien y en el momento idóneo las nuevas tecnologías aplicadas a la enseñanza y el aprendizaje.
- Adquisición de estrategias de investigación en el aula. Saber buscar temas de investigación y en el manejo de métodos y técnicas cualitativas y cuantitativas." Pág. 8

Según Montero (2006) mencionado por Terigi, los saberes que se deben promover en la formación docente son:

- Conocimiento académico, que implica el conocimiento de la materia o materias.
- Conocimiento profesional (ligado a las ciencias de la educación y a las didácticas específicas)
- Las prácticas de enseñanza.
- Las tecnologías de la información y comunicación.

- La atención a la diversidad (personal, social, cultural)
- La gestión de los centros educativos.

Se puede notar que las necesidades formativas prioritarias son: estrategias y técnicas de actuación docente, diseño de proyectos educativos y manejo de las nuevas tecnologías aplicadas a la enseñanza.

1.1.5 Modelos de análisis de necesidades: Modelo de Rossett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo

El modelo de Rossett (1995) enfatiza como componentes esenciales de un diagnóstico y análisis de necesidades los siguientes puntos:

- Situación actual: la situación existente o cómo son las cosas en la actualidad.
- El óptimo: cómo deberían ser las cosas o la situación.
- Los sentimientos: cómo sienten el problema las personas afectadas por el mismo.
- Causas: por qué existe ese desfase entre lo actual y el óptimo.
- Soluciones: qué hacer para acabar con el problema.

Según este modelo se busca mejorar la situación actual de los docentes para luego de analizarla, detectar los problemas y buscar soluciones para lograr un rendimiento satisfactorio y deseado.

Kaufman (2000) en cambio pone énfasis en la evaluación de necesidades en el que cita nueve etapas:

1. Tomar la decisión de planificar.
2. Identificar los síntomas de problemas.
3. Determinar el campo de la planificación.
4. Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades
5. Seleccionar los mejores
6. Obtener la participación de los interesados en la planificación.
7. Determinar las condiciones existentes, en términos de ejecuciones medibles.
8. Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación.
9. Diseñar un proceso de evaluación constante.

El análisis de Kaufman sigue etapas en orden secuencial propias de esta investigación. Se toma la decisión de planificar, el campo de la planificación, los medios y procedimientos a seguir, la participación de los interesados, se identifica los síntomas de problemas por medio de cuestionarios tomados y ejecuciones medibles y evaluaciones posteriores para determinar si la formación resultante de este estudio fue exitosa para el mejor desenvolvimiento de los docentes.

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

1. Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas.
2. Necesidades particulares frente a necesidades colectivas
3. Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes
4. Necesidades actuales frente a necesidades potenciales
5. Necesidades según el sector en que se manifiestan: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio.

Esta clasificación es fácilmente visualizada al estar opuestas entre sí; así las necesidades personales, particulares frente a necesidades colectivas, de grupo y éstas a su vez a necesidades del sistema, necesidades conscientes frente a inconscientes así por ejemplo un vacío de formación que posea un docente puede ser reconocido por éste o no tener conciencia de su estado, necesidades actuales frente a necesidades potenciales y necesidades según el sector en que se manifiestan: familia, sociedad, profesional.

Según Pérez Campanero (1994), Cox une el análisis de necesidades a la problemática comunitaria y construye una guía para la resolución de problemas comunitarios, que, comprende los siguientes aspectos

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

Según el modelo deductivo de Kaufman (1999), el punto de partida son las metas propuestas para la educación; pueden ser los objetivos planteados para una etapa del sistema educativo o de un ciclo. A partir de estas proyecciones, se determinan indicadores de logros en términos de comportamiento, y se planean los procesos para lograr las metas propuestas. Este modelo es el más indicado pues permite partir de lo general, de lo conocido para mediante instrumentos científicos llegar a conclusiones particulares como se realizará en este estudio.

1.2 Análisis de las necesidades de formación

Salanova (2001) mencionando a Ostrof y Ford (1989) consideran la detección de necesidades como un elemento clave para el éxito de cualquier programa de formación.

Son varios los modelos de análisis de necesidades de formación, sin embargo se ha tomado en cuenta el modelo de análisis de McGehee y Thayer (1961) porque es el que está vigente hasta la actualidad y tiene relación con este estudio. Ellos reconocen a las necesidades formativas basándose en tres niveles de análisis: análisis organizacional, análisis personal y análisis de las tareas.

El análisis organizacional es el punto de partida pues tiene relación directa con el desenvolvimiento del docente y la calidad de la educación que éste imparte por lo que es necesario analizar cada elemento que lo conforma, sus objetivos, recursos y clima laboral.

El análisis de la persona sirve para determinar el conocimiento o formación profesional, la actitud y motivación frente al programa de formación que se ofrecerá al final de esta investigación.

El análisis de la tarea educativa constituye todo el proceso de enseñanza aprendizaje y sus gestores como los docentes y los conocimientos, destrezas y habilidades que deben poseer para realizar la tarea; los estudiantes y el entorno familiar.

1.2.1 Análisis organizacional

Según González (2008)

El centro escolar considerado como organización constituye un contexto clave para el desarrollo del currículum, el aprendizaje de los alumnos y la actividad docente que realizan profesores y profesoras. Tal contexto está configurado por múltiples dimensiones y elementos que, en su conjunto, generan las condiciones organizativas en las que se van a llevar a cabo los procesos curriculares y de enseñanza y que, por tanto, influirán en la actividad docente de los profesores, y en el aprendizaje de los alumnos. (pg. 25)

Siendo que la organización es el centro del sistema educativo es importante analizar sus componentes y dimensiones para revertir sus debilidades en fortalezas con el fin fundamental de que los procesos de enseñanza-aprendizaje cumplan con los estándares de calidad que este nuevo milenio amerita.

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección

Según una publicación en El Comercio.com de fecha 19 de abril de 2013, Páez Salcedo menciona que la realidad de la educación en Ecuador tiene varias aristas. Una es,

evidentemente, la de los docentes, pues de su quehacer educativo depende la calidad de la formación que reciben los educandos.

Otra es, a decir del autor citado, la calidad de los aprendizajes. Este aspecto es el más débil. Por lo que es urgente evaluar las políticas públicas actuales y consensuar las nuevas, y que se fortalezca la política de formación inicial y continua de todo el profesorado ya que la calidad de la educación está íntimamente relacionada a la formación y capacitación de los docentes.

Uno de los grandes aportes del actual Gobierno en la Constitución del 2008 fue el hacer obligatoria la educación hasta el nivel de bachillerato siendo así uno de los países con más años de educación obligatoria tiene en América Latina, tal como se describe a continuación:

Tabla 1- Número de años de educación obligatoria de América Latina

Venezuela 14 años	Perú 11	República Dominicana 9
Puerto Rico 14	Belice 10	Paraguay 0
Argentina 13	Colombia 10	Guatemala 9
Ecuador 13	Costa Rica 10	Panamá 9
Brasil 12	Uruguay 10	Honduras 6
Chile 12	Cuba 9	Nicaragua 6
El Salvador 12	Bolivia 12	
Datos del Ministerio de Educación del Ecuador		

Fuente: Banco Mundial (2010)

Con esto se quiere conseguir que los jóvenes estén mejor preparados para defenderse en este mundo actual cambiante con las diferentes modalidades de bachillerato así, bachillerato técnico, técnico productivo y bachillerato en artes que les permitan continuar con los estudios superiores y/o incorporarse a la vida productiva.

Otro objetivo que tiene el Gobierno Nacional es el incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.

Lo que se observa es que para alcanzar el porcentaje establecido es necesario un apoyo total del Estado para invertir cada vez más en educación pero al mismo tiempo ejecutando

una serie de programas que tengan como finalidad mejorar la educación de acuerdo a los cambios necesarios del siglo XXI en el que se vive.

Cumpliendo otro de los objetivos, se hacen grandes esfuerzos por mejorar la educación en el país a través de la capacitación permanente del docente y las evaluaciones periódicas en su formación técnica, pedagógica y por supuesto la revalorización de la profesión de maestros.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo

Robbins (2005) menciona que “las metas marcan la dirección de todas las decisiones y acciones gerenciales y forman los criterios para medir los logros reales. Todo lo que hacen los miembros de la organización tiene que encauzarse a colaborar con las unidades de trabajo y, así, ayudar a que la organización alcance sus metas.” (pg. 164)

Dentro de una organización, las metas son los fines a los que se dirigen las acciones de todos los miembros de la comunidad en un tiempo determinado. Para que las metas puedan ser alcanzadas deben ser bien definidas y comunicadas a todos los miembros con el fin de que éstos sepan a dónde van. Sirven de referencia para medir los logros y progresos alcanzados.

Al respecto, González (2004) clasifica a las metas en:

- **Metas a corto plazo:** Son los resultados que se quieren alcanzar ya sea la organización, docentes o estudiantes hasta un año plazo.
- **Metas a mediano plazo:** Es un período que va de uno a cinco años en el que con acciones conjuntas de las diversas áreas de la institución se ayuda a conseguir los objetivos planteados por ésta.
- **Metas a largo plazo:** de cinco años en adelante. Son las metas que se planean conseguir a futuro. Exigen un trabajo detallado y organizado para llegar a metas grandes y eficaces.

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa

Para que una institución educativa pueda lograr sus objetivos, debe contar con una serie de recursos que al funcionar en unidad contribuyan a la calidad de la educación.

Los recursos vendrían a ser los elementos necesarios para llevar a cabo la actividad educativa y lograr las metas.

Münch (2012) señala que los recursos esenciales para la actividad educativa son:

Recursos tecnológicos: Las tecnologías de información son actualmente imprescindibles en el proceso educativo del siglo XXI. Todos los niveles y aulas escolares deben estar equipados con sistemas de información para la enseñanza.

Capital humano: Este factor es el más importante para la actividad educativa porque de él dependen el funcionamiento de los demás recursos y lo constituyen los directivos, profesores y personal de apoyo. Sin embargo, los docentes ocupan la prioridad porque de ellos depende la formación académica de los educandos.

Recursos materiales: Son los bienes tangibles como la infraestructura, mobiliario, material didáctico, que son necesarios para la actividad educativa. En este sentido, las instalaciones de la escuela deben ser ambientes propicios para el desarrollo integral de los estudiantes.

Recursos financieros: Para que la actividad educativa tenga efecto se requiere de dinero. En el caso del colegio Johannes Kepler, al ser una institución privada, los recursos en primer lugar surgieron de las aportaciones de los dueños y socios y luego por concepto de matrículas y pensiones que sirven para cubrir gastos de sueldos de profesores y administrativos, así como mantenimiento de las instalaciones y nuevas adquisiciones.

1.2.1.4 Tipos de Liderazgo educativo

Existen diversas clasificaciones sobre los tipos de liderazgo educativo, Gago (2006) cita cinco tipos de liderazgo educacionales en función del aspecto predominante:

- **El líder técnico:** Es el encargado de planificar, organizar, coordinar y establecer el horario de las actividades escolares, garantizando una máxima eficacia.
- **El líder humano:** Se centra en las relaciones humanas; apoya, anima y proporciona oportunidades de desarrollo profesional a los miembros de la institución. Busca establecer y conservar una moral escolar.

- **El líder educativo:** Diagnostica problemas educativos, orienta a los profesores, promueve la supervisión, evaluación y perfeccionamiento del personal y se preocupa del desarrollo del currículo.
- **El líder simbólico:** Hace el papel de jefe. Es una presencia visible: visita las aulas, sostiene contacto con los alumnos, recorre el colegio. Lo primordial son los intereses educativos antes que los de gestión. Dirige ceremonias, y acontecimientos importantes y transfiere una imagen positiva del centro provocando un compromiso real de todos aquellos que trabajan en la institución.
- **El líder cultural:** Fortalece las raíces, creencias y valores que proporcionan a cada centro su identidad singular. Establece un estilo organizativo único que define a la institución como entidad diferenciada con cultura propia. Crea una “misión” para el centro; introduce a los nuevos miembros en la cultura escolar; cuenta las historias y mantiene los mitos, tradiciones y creencias que constituyen la base simbólica de la institución. Desarrolla el sentimiento de apropiación y pertenencia de alumnos, profesores, padres y todos los miembros de la comunidad educativa a la dinámica de la organización.

Otra clasificación importante sobre los tipos de liderazgo son las definidas por Leithwood, Begley y Cousins (1992) que establecen cuatro modelos de liderazgo educativo:

Estilo de liderazgo A: Prioriza las relaciones interpersonales, estableciendo un clima de colaboración, de relaciones eficaces y de cooperación con los diversos grupos de la comunidad educativa.

Estilo de liderazgo B: Interesado en el rendimiento del alumnado y el aumento de la calidad de vida en la institución. Utiliza la combinación de otros estilos (interpersonal, administrativo y directivo).

Estilo de liderazgo C: El punto principal de este liderazgo, está en los programas, por mejorar la competencia docente y desarrollar procesos para poner en práctica tareas que posibiliten el éxito de los programas.

Estilo de liderazgo D: Su atención se centra hacia el área administrativa: presupuestos, horarios, personal administrativo, demandas de información de los demás, etc. No se involucran en cuestiones pedagógicas solo lo hacen en momentos de crisis o necesidades concretas.

Es evidente que los líderes no se mueven únicamente en un solo estilo, combinan éstos dependiendo de la necesidad y la situación. Se puede decir que un buen líder además, debe

poseer valores fundamentales de respeto hacia la dignidad y valor de las personas y animales, ser positivo y optimista, comunicar entusiasmo para trabajar, ser justo y equitativo, ser coherente con sus valores y principios, buscar y desear el bien a los demás, dar un buen ejemplo.

1.2.1.5 El Bachillerato Ecuatoriano

El objetivo de esta nueva propuesta, el BGU, es garantizar en los estudiantes los aprendizajes básicos comunes. El nuevo bachillerato suprime las especialidades del antiguo ciclo diversificado y conjuga la formación técnica y humanística con un currículum común orientado a preparar a los estudiantes en el ámbito humano y tecnológico. Un sistema que permite flexibilizar secciones del currículum que a su vez permita sus adaptaciones a las necesidades productivas, regionales y culturales.

Este nuevo ciclo logra unificar en un mismo grupo asignaturas y materias optativas y encausa la teoría con los conocimientos adaptados a las realidades locales. Crea alternativas para habilitar a los estudiantes a continuar estudios superiores o insertarse en el Mercado laboral. Su desafío es conseguir calidad y equidad, aspirando que estos cambios se sumen a los que se proponen en este campo en el exterior.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural del 14 de enero del 2011, en su artículo 43 define al bachillerato unificado y establece como objetivo el de brindar a las personas una formación general, bachillerato en ciencias además de las asignaturas del tronco común; bachillerato técnico, este nuevo bachillerato ofrece formación complementaria en áreas técnicas, artesanales, deportivas; bachillerato complementario, técnico productivo optativo y de duración de un año adicional y bachillerato artístico de formación en artes.

Según el mismo artículo los propósitos del BGU son:

- Brindar a los jóvenes una formación general y una preparación interdisciplinaria que les guíe para la elaboración de proyectos de vida.
- Integrarse a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios.
- Desarrollar en los estudiantes capacidades permanentes de aprendizaje y competencias ciudadanas.
- Preparar para el trabajo, el emprendimiento y para el acceso a la educación superior.

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

La educación es considerada el elemento más importante en toda sociedad que desea salir de vías del subdesarrollo al desarrollo y la pregunta que uno se hace es por qué los países no invierten lo previsto por la UNESCO (Organización de las Naciones Unidas, para la Educación Ciencia y Cultura), que plantea que los Estados deben invertir para la educación, al menos el seis por ciento del Producto Interno Bruto, esto se consagra en la Constitución en la disposición transitoria decimoctava que señala que “el Estado asignará de forma progresiva recursos públicos del Presupuesto General del Estado para la educación inicial, básica y el bachillerato, con incrementos anuales de al menos el 0.5% del PIB hasta alcanzar un mínimo del 6%”.

En el año 2007, se planteó como uno de los objetivos básicos transformar la educación en el país, ofreciendo una educación de calidad, gratuita hasta el tercer nivel, inclusiva e intercultural, esto significa una mejora en la infraestructura, programas curriculares o mallas, capacitación docente, evaluación de las instituciones educativas, etc. Y para esto fue necesario, crear un marco legal que viabilice el salto cualitativo y es así como la Constitución recoge en algunos de sus artículos este anhelo de la sociedad. Lo anterior se puede observar en el Título II, de los derechos, en la Sección Quinta, de la Educación (art. 26-29), y en el Título VII, Régimen del Buen Vivir (art. 343 a 346) y las disposiciones transitorias, decimonovena y vigésima.

Teniendo estos antecedentes se aprueba la LOEI y su reglamento en la que se puede ver entre otros aspectos:

En el documento del Ministerio de Educación, Marco Legal Educativo se encuentra en el Índice, numeral II, **“20 RUPTURAS AL STATU-QUO EDUCATIVO PROMOVIDAS POR EL NUEVO MARCO LEGAL”**

El estudio, destaca y explican las 20 rupturas más importantes para la transformación educativa en el nuevo marco legal, que permiten la reconfiguración de un sistema educativo que asegure aprendizajes de calidad para todos los ecuatorianos, pero en especial de los grupos vulnerables, que normalmente han sido excluidos de los sistemas de educación formal.

En este documento, las veinte rupturas han sido clasificadas en cuatro grandes grupos:

- Aquellas que reconceptualizan la educación como un derecho de las personas y las comunidades.

- Aquellas que apuntan a un profundo cambio de la estructura del sistema nacional de educación.
- Aquellas que buscan superar los viejos paradigmas de calidad y equidad educativa para asegurar mejores aprendizajes del estudiantado, y
- Aquellas que contribuyen a revalorizar la profesión docente.

En el primer grupo: se establece que la educación es un servicio público, necesaria para la igualdad de oportunidades y para alcanzar la sociedad del Buen Vivir. En este sentido, la educación, es un “derecho de las personas a lo largo de su vida” y por lo tanto “un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y “un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal”; en este grupo se incluye a los estudiantes que están en situación de vulnerabilidad al recibir un trato preferencial en todo el país para su acceso y permanencia en el sistema educativo (personas con necesidades educativas especiales). De igual forma el marco legal permite que la educación sea gratuita, universal y laica, mediante la eliminación de las matrículas y la entrega de uniformes escolares y libros de texto, que antes impedían que millares de niños y jóvenes puedan ingresar al sistema educativo, por no disponer de recursos para cubrir estos gastos.

También, este marco legal protege los derechos de quienes reciben educación en los establecimientos particulares y fiscomisionales, a través del control de pensiones y matrículas, y además la prohibición de exigir a los estudiantes o a sus familias el pago de cualquier contribución económica que no esté autorizada por el Ministerio de Educación; además promueve la participación de la comunidad educativa en el proceso educativo, estudiantes, docentes y representantes legales, lo que se denomina “gobierno escolar”, al que le corresponde, realizar la veeduría ciudadana de la gestión administrativa y la rendición social de cuentas.

En el segundo grupo: **Hacia un cambio profundo de la estructura y el funcionamiento del sistema nacional de educación:**

Se restablece al Estado como rector del sistema educativo nacional quien formulará la política nacional de educación.

Se organiza un nuevo modelo de gestión educativa para acercar la atención a los ciudadanos y lograr servicios educativos completos y pertinentes en cada circuito educativo. Este “nuevo marco legal define cuatro niveles de gestión: uno de carácter central y tres de gestión desconcentrada, que corresponden a los niveles: zonal, distrital y circuital, en este contexto, la desconcentración, significa que el nivel central tiene la potestad de crear políticas públicas, pero que los niveles desconcentrados son los encargados de implementarlas”. “Con esto se obtienen dos logros: (a) una atención ágil, oportuna y eficaz

en los servicios educativos, y (b) se racionaliza y reorganiza la oferta educativa para garantizar servicios educativos completos y pertinentes en cada circuito”.

Se estimula la participación ciudadana en los procesos de la educación (planificación, ejecución, seguimiento y rendición de cuentas).

Se fortalece la educación intercultural bilingüe (derecho a aprender en su propia lengua y marco cultural) para asegurar un servicio educativo con pertinencia cultural y lingüística para las nacionalidades y pueblos indígenas.

En el tercer grupo: **Hacia la reconstrucción de los paradigmas de calidad y equidad educativa, para asegurar mejores aprendizajes para todo el estudiantado:**

Se invierte la dinámica tradicional del mejoramiento de la calidad educativa, para lograr que las propias escuelas y los propios actores del sistema se conviertan en los principales agentes del cambio.

Anteriormente, la normativa, el control, y la evaluación lo realizaba el Ministerio de Educación. Con la vigencia del nuevo marco legal educativo, se ha desconcentrado el papel de los diferentes organismos que intervienen en la educación, siendo las propias instituciones las encargadas de autoevaluarse. El Instituto Nacional de Evaluación Educativa es el encargado de realizar la evaluación externa, y el Ministerio de Educación el responsable de emitir los estándares de calidad educativa de acuerdo a los cuales se evalúa.

Se busca superar el racismo, la discriminación y la exclusión, mediante la transversalización de la interculturalidad en todo el sistema educativo. De esta manera se busca una mayor valoración y respeto a las diferentes culturas existentes con el fin de promover la erradicación del racismo, la discriminación y la exclusión social.

Se introducen importantes cambios en algunas prácticas escolares tradicionales:

- Se establecen prácticas de honestidad académica, como la copia y el plagio, que no deben ser permitidos y severas sanciones para quienes infrinjan.
- Se define en el reglamento de la LOEI, a la evaluación, como un proceso continuo de evaluación estudiantil que tenga como logro fundamental cumplir con los estándares de aprendizaje y obtener siete sobre diez como calificación.
- La visión sancionadora de la disciplina estudiantil ha sido remplazada, en el nuevo marco legal, por una visión orientada a la formación del estudiante, un aspecto

importante es que cuando los estudiantes cometan faltas, deberán realizar actividades compensatorias para enmendar daños en la que participe el representante legal.

En el cuarto grupo: **Hacia la revalorización y enaltecimiento de la profesión docente:**

Se replantea la carrera docente pública para que el maestro se desarrolle como profesional de la educación.

El nuevo marco legal establece que los docentes públicos, deben desarrollar estrategias para que los estudiantes logren los aprendizajes esperados, y por lo tanto, como parte de su jornada laboral, deben cumplir con actividades tales como: diseñar materiales pedagógicos, conducir investigaciones, atender a los representantes legales de los estudiantes y realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesiten.

Para cumplir con lo señalado los docentes tienen derecho a un sistema de formación profesional continua que les permita actualizarse y mejorar académica y pedagógicamente.

Se apunta a la excelencia en los docentes con un escalafón auténticamente meritocrático que asegure una remuneración justa y digna.

Antes de ser aprobado el marco legal vigente; los docentes fiscales tenían los sueldos más bajos de todos los servidores públicos, aportaban a la seguridad social sobre una fracción de su ingreso, y su carrera, que no daba alternativas profesionales, se regía por un escalafón excesivamente complicado que no enfatizaba el mérito académico sino la antigüedad.

El nuevo marco legal basado en los méritos de los docentes, cambia esta situación, mejora los sueldos; consigna una aportación justa a la seguridad social, sobre la totalidad de su ingreso; permite a los docentes optar por diferentes rutas profesionales alternativas, y establece un escalafón simplificado que ya no privilegia la antigüedad, sino factores tales como la formación académica de los docentes, sus estudios de actualización, su experiencia y sobre todo su desempeño profesional.

Con esto se obtiene la motivación de los docentes y esto se refleja en la mejora de la calidad educativa.

Finalmente entre otras reformas, se crea la Universidad Nacional de Educación (UNAE), para contribuir a la formación inicial de docentes y otros profesionales de la educación.

1.2.2 Análisis de la persona

López (2002) manifiesta que la persona es considerada como el elemento “activo más valioso para la buena marcha de las organizaciones.”

Por lo tanto, siguiendo con la detección de las necesidades formativas se va a la parte más importante dentro de la organización: el elemento humano. Este análisis contesta dos preguntas: 1. Quién dentro de la empresa necesita formación y 2. Qué tipo de formación necesitan.

La información obtenida puede utilizarse para empezar una acción formativa concreta o un programa formativo de mejora dentro de la institución. Para empezar este análisis es necesario determinar los criterios o indicadores de desempeño que se van a medir. Estos pueden establecerse de la siguiente manera: criterios para valorar el desempeño antes de la formación, inmediatamente después de recibir la acción formativa y en el puesto de trabajo.

1.2.2.1 Formación profesional

Muñoz (2000) menciona que:

La formación profesional comprenderá el conjunto de enseñanzas que, dentro del sistema educativo y reguladas por la Ley, capaciten para el desempeño cualificado de las distintas profesiones, es decir, a lograr la competencia profesional requerida en el empleo, mediante la adquisición del conjunto de conocimientos teóricos, habilidades prácticas y actitudes necesarias para el ejercicio de una profesión en la sociedad. (p. 188)

Se puede decir, que la formación profesional abarca las enseñanzas que habilitan para el desempeño competente de las diversas profesiones, otorgando el ingreso al empleo, la participación activa en la vida social, cultural y económica de una nación. En el caso de la formación profesional docente es de mucha mayor responsabilidad porque en sus manos está formar a ciudadanos no solo en destrezas cognitivas sino también en enseñanzas de ética y valores que ante todo se enseñan con el ejemplo, es decir una enseñanza del buen vivir, tan necesarios en la sociedad.

1.2.2.2 Formación inicial

Imbernon (2007), comenta que la formación inicial “ha de dotar de un bagaje sólido en el ámbito cultural, psicopedagógico y personal, ha de capacitar al futuro profesor para asumir

la tarea educativa en toda su complejidad, actuando con la flexibilidad y la rigurosidad necesarias, esto es, apoyando sus acciones en una fundamentación válida.” (p. 51)

La formación inicial tal cual está citada por Imbernon tiene que ver con todo el sistema educativo, desde el Ejecutivo al plantear leyes y reglamentos que vayan acordes con los adelantos de este siglo, como con los formadores de formadores que vayan más allá del trabajo del docente como desarrollador de un currículo a un actor fundamental del proceso educativo y la pertinencia de la práctica en el medio donde se desarrollan.

En el Ecuador, se hizo una nueva organización del sistema educativo, primeramente revalorizando a este sector, haciendo reformas en el currículo, clausurando aquellas instituciones formadoras que no ofrecían formación de calidad y creando en su lugar universidades e institutos pedagógicos que direccionen el trabajo del futuro docente como gestor educativo. En el Artículo 343 de la Constitución de la República (2008) dice que tendrá como centro al sujeto que aprende y, funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente” De esta manera se garantiza una nueva formación inicial para los docentes y para los ya existentes, de formación continua gratuita garantizada por la LOEI.

1.2.2.3 Formación profesional docente

Los cambios en la educación y en la sociedad plantean nuevas demandas a la profesión docente haciéndola cada vez más compleja. Por lo tanto, a decir de Martínez (2002), “la formación profesional docente ha de modificarse a lo largo de la vida activa del sujeto, en función también de que su actividad laboral y la producción organizada siguen modelos activos y cambiantes acordes con las necesidades que surgen de forma continua en nuestro mundo globalizado.” (p. 14)

El reto que tiene actualmente el docente ecuatoriano es educar para que los estudiantes se constituyan en artífices de un mundo mejor, más solidarios y comprometidos, con habilidades para aprender por su propia cuenta y descubrir por sí mismos los fenómenos y reacciones. Como dice Mahatma Gandhi “Debemos conseguir ser el cambio que queremos ver en el mundo”.

La Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional Ecuatoriana menciona que:

La formación profesional tiene como objetivo articular la gestión de la formación y capacitación profesional enfocada en el reconocimiento de competencias laborales, adaptándolas a la nueva estructura democrática del

Estado, lo cual permitirá un sistema de capacitación coherentemente articulado, solidario, inclusivo y pertinente, en continua colaboración interinstitucional en armonía con los preceptos legales vigentes.

Por lo tanto, se determina que la formación docente es un proceso permanente, que acompaña todo el desarrollo de la vida profesional. Como se ve, el Gobierno actual ha puesto en marcha mecanismos en el área educativa nacional que favorecen la calidad de la enseñanza, la cualificación y formación del profesorado, la investigación, la experimentación y la renovación educativa.

1.2.2.4 Formación técnica

Siendo que una de las reformas educativas tiene relación con el Bachillerato, creándose el Bachillerato general unificado que como dice en el Art. 43 de la LOEI, tiene como propósito brindar a las personas una formación general que los prepare para el trabajo, el emprendimiento y para el acceso a la educación superior.

Los estudiantes de bachillerato cursarán un tronco común de asignaturas generales y podrán optar por una de las siguientes opciones: Bachillerato en ciencias o Bachillerato técnico que además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas técnicas, artesanales, deportivas o artísticas que permitan a las y los estudiantes ingresar al mercado laboral e iniciar actividades de emprendimiento social o económico.

La formación técnica es esencial, no solo por ser una opción vocacional para muchos jóvenes, sino porque constituye una base importante a decir de la CEPAL, en la lucha contra la pobreza y apoyo a la competitividad del país.

Por toda esta nueva organización el docente debe tener también formación técnica que lo capacite para liderar estas áreas.

1.2.2.5 Formación continua

Guinjoan (2000) menciona que:

La formación continua, es el conjunto de acciones formativas por medio de las cuales los empleados de una empresa adquieren en su vida laboral una mejora de sus competencias y cualificaciones de aplicación en su puesto de trabajo, y con ello mejoran, por un lado, la competitividad de la empresa y, por otro, aumentan el nivel de formación individual del trabajador. (p. 9)

Formación continua, en el caso de los docentes, sería toda actividad de aprendizaje realizada a lo largo de la vida laboral, con el objetivo de mejorar los conocimientos, las competencias y las aptitudes adquiridas en la formación inicial para impartir una educación de calidad.

Si la escuela fuera un mundo estable no sería necesaria la formación continua, mas como es un mundo dinámico y cambiante, con contextos diversos, aparecimiento de nuevos conocimientos, nuevos enfoques, nuevos paradigmas, es indispensable la formación continua para estar actualizados a condiciones de trabajo en evolución.

Cabe resaltar que uno de los derechos de los docentes establecido en la LOEI Art. 10, literal a) dice que los docentes tienen el derecho de acceder gratuitamente 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.

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

La OCDE, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2009) en una investigación sobre con quiénes remplazar a los maestros de gran calidad que se jubilan, mencionan que “la calidad de los docentes es el factor más significativo que influye en el logro estudiantil.” (p. 30).

Ahora bien, se analizan cuáles son las características de un docente de calidad. Ministerio de Educación (2011) señala que:

Un buen profesor no solo tiene impacto positivo sobre los mejores estudiantes: un excelente profesor tiene influencia sobre el aprendizaje de todos sus estudiantes. Por ejemplo, si a un estudiante promedio se le asigna un excelente profesor y a otro estudiante promedio un profesor insatisfactorio, después de tres años el estudiante que tuvo excelentes profesores podrá tener un rendimiento de 50 puntos percentiles mayor que el otro estudiante. (p. 10)

Los Estándares de Desempeño Profesional Docente descritos por el Estado permiten establecer las características de un docente de calidad:

- Dominio del área que enseña
- Uso de Pedagogía variada
- Actualización permanente
- Buena relación con los estudiantes y padres de familia

- Sólida ética profesional

Es incuestionable el papel del profesorado como elemento determinante de la calidad educativa. Para que un docente incida en el proceso de aprendizaje de sus alumnos debe poseer una formación pedagógica de calidad para que su labor además de formar a los estudiantes para ser indagadores, pensadores y reflexivos sea de transformar a esta sociedad haciéndola más justa y humana.

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

De acuerdo a Pérez (2009), un buen profesional de la educación debe poseer conocimientos sobre el tema (el saber), poseer una serie de habilidades (el saber hacer) y poseer una serie de actitudes (el saber ser).

- **Los conocimientos (el saber):**
Sobre la materia (el objeto de enseñanza).
Sobre las teorías de la enseñanza-aprendizaje: métodos y enfoques, teorías sobre el desarrollo curricular (planificación y evaluación).
- **Las habilidades (el saber hacer):**
Habilidades docentes: técnicas de gestión del aula y sus recursos, práctica de las diferentes destrezas, dominio de técnicas de programación y evaluación.
Habilidades comunicativas: capacidad de expresión y de transmitir conocimientos, capacidad de interactuar con los estudiantes y los compañeros de la institución.
Habilidades profesionales: capacidad de gestionar recursos y materiales, capacidad de coordinación y trabajo en equipo y la capacidad de poner en marcha proyectos.
Habilidades interculturales: capacidad de relacionarse con otras culturas y de mediar en situaciones interculturales.
Habilidades de desarrollo profesional: capacidad de adaptarse a los cambios, capacidades heurísticas (la observación y análisis de la actuación docente) y capacidad de formación.
- **Las actitudes (el saber ser):**
Hacia los alumnos: mostrar respeto a la diversidad lingüística y cultural de la clase, respeto a sus diferencias individuales, mostrar compromiso y ayuda al grupo de alumnos.
Hacia la institución y la profesión: responsabilidad en el desarrollo del trabajo, el respeto al trabajo de los compañeros, el interés en colaborar con ellos y en adaptarse al centro del trabajo
Hacia sí mismo: Mostrar confianza y autoestima, capacidad de reflexión y autocrítica de su labor docente.

Como se puede ver, la formación que debe tener un docente de calidad es integral. Abarca tanto al saber, al saber hacer y al saber ser, de esta manera impartirá en sus educandos la esencia de su formación para forjar hombres también integrales en todas sus dimensiones conscientes de su rol en la sociedad actual.

1.2.2.8 Características de un buen docente

Zarzar (2003), expone cinco características que debe poseer un buen docente:

- Ser experto en su materia y estar actualizado en los últimos avances del conocimiento en su disciplina.
- Sabe cómo “enseñar” su materia, sabe cómo transmitir y presentar la información, cómo mostrarla y explicarla de tal forma que sus estudiantes la entiendan.
- Sabe cómo propiciar en sus estudiantes aprendizajes significativos. Además de enseñar bien, sabe cómo lograr que ellos aprendan.
- Mejora continuamente su labor docente; para lograrlo, lee, estudia, investiga, asiste a cursos de formación y actualización didáctico-pedagógica.
- Participa activa y responsablemente en las actividades de tipo académico, político y administrativo de la institución de la que forma parte. Es decir, participa en la vida institucional. (p. 10-13)

Un buen maestro es aquel que ama lo que hace, es un apasionado por su labor, ama a sus estudiantes, se preocupa por su bienestar, está atento a todos los cambios que se producen en la sociedad y se mantiene informado, enseña valores con coherencia, es decir, vive lo que enseña, por esto sus alumnos lo respetan y lo valoran. Confirma en ellos el bien hacer.

1.2.2.9 Profesionalización de la enseñanza

Bourdoncle (1993) citado por Perrenoud (2007) manifiesta que la profesionalización consiste en la formación tanto inicial como continua. Se trata de una perspectiva a largo plazo, un proceso estructural, una lenta transformación que va más allá del dominio de los contenidos que hay que transmitir... eleva el nivel de competencia de los educadores. (p. 9)

Para Fraga (1996), la profesionalización le permite modelar el proceso de formación de profesionales, atendiendo esencialmente al perfil del egresado, posibilitando su materialización en el diseño curricular, en las actividades académicas, laborales e investigativas. (p. 120)

En resumen, la profesionalización es una formación continua, permanente para formar profesionales competentes, con capacidad para innovar, para ser agentes de cambio utilizando la ciencia y la tecnología en beneficio de la sociedad en que se desenvuelve.

1.2.2.10 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo

La formación del profesorado es un objetivo prioritario del Estado incluyendo tanto la formación inicial como la permanente. En este sentido, la educación inicial es garantizada con la creación de la Universidad Nacional de Educación que como dice la revista del Ministerio de Educación “Ecuador ama la vida”, formará docentes y especialistas altamente

calificados para promover la innovación y la mejora continua en el sistema educativo. Además de las evaluaciones a centros de educación superior para garantizar la salida de excelentes profesionales. Los docentes una vez terminada su educación inicial tienen que enfrentarse a su práctica en un contexto de cambios constantes, por lo tanto, es imprescindible mantener una formación permanente como parte de su desarrollo educativo. En el Capítulo IV De los Derechos de los Docentes, Art. 10 literal a) se menciona que “Los docentes tienen derecho a acceder gratuitamente 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 del Educación.” Se puede sintetizar que la capacitación docente debe ser permanente como un proceso que debe realizarse durante toda su vida.

1.2.3 Análisis de la tarea educativa

Para determinar las necesidades de formación es indispensable conocer la tarea educativa para que las capacitaciones cumplan con los estándares de calidad establecidos para las diferentes funciones del área educativa.

1.2.3.1 La función del gestor educativo

La gestión educativa necesita de un líder, este es el gestor educativo o director de una institución. Day (2005) señala que:

Los directores tienen que ser gestores, diseñando e implementando planes, centrándose en la realización de la tarea, ocupándose de la estructura y de los sistemas, del futuro inmediato y de la situación, y líderes, que articulen una visión, promuevan un sentimiento compartido de dominio de su obra y se dediquen a una planificación evolutiva, ocupándose de la cultura, el largo plazo y el cambio. (p.111)

Según el concepto anterior se puede decir que el gestor educativo es el que dirige, el que marca las pautas de trabajo, organizando, diseñando, realizando planes, controlando y evaluando, además el que promueve un buen clima de trabajo y el cambio. Para esto, debe estar preparado tanto en conocimientos como en habilidades y competencias.

Münch (2012) señala que los conocimientos que debe dominar un gestor educativo son:

- **Educación.** Indispensable para dirigir una escuela, son los conocimientos, pedagogía y metodologías de planeación de la enseñanza y didácticas.
- **Humanísticos.** Al ser la escuela un organismo formador de personas no sólo en cuanto a conocimientos y competencias sino en cuanto a actitudes y conductas, una sólida formación humanística es fundamental.

- **Administrativos.** No basta con ser educador para dirigir una escuela, es necesario que los directivos tengan la capacidad de administrar para lograr una máxima calidad en los resultados. (p.150)

Y las características de personalidad que debe poseer son:

- **Amor a la educación.** Y tener el compromiso real hacia ésta, caracterizado por un espíritu de servicio.
- **Vocación de servicio.** La entrega y la pasión de un líder hacia la educación, la obsesión por servir realmente a los educandos, por lograr ideales, son actitudes que crean seguidores.
- **Creatividad.** Promover innovaciones, tomar decisiones acertadas, resolver conflictos, establecer un clima que promueva el aprendizaje.
- **Visión de futuro.** Los grandes líderes se han caracterizado porque poseen una visión o un ideal bien definido orientado hacia el futuro.
- **Optimismo.** El líder considera los problemas y los conflictos como una oportunidad insospechada de mejoría. La actitud optimista y amable del líder infunde en la comunidad educativa confianza y deseos de mejorar.
- **Sinceridad, justicia y lealtad.** Una conducta sincera y justa engendrará en la comunidad escolar compromiso y lealtad. (p.150, 151)

1.2.3.2 La función del docente

Las funciones del docente están establecidas en la Ley Orgánica de Educación Intercultural, Art. 11, Obligaciones de los docentes. A continuación se citan las más destacadas:

- Literal b) Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo.
- d) Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes.
- e) Respetar el derecho de las y los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa, a expresar sus opiniones fundamentadas y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos.
- h) Atender y evaluar a las y los estudiantes de acuerdo con su diversidad cultural y lingüística y las diferencias individuales y comunicarles oportunamente, presentando argumentos pedagógicos sobre el resultado de las evaluaciones.
- i) Dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, para superar el rezago y dificultades en los aprendizajes y en el desarrollo de competencias, capacidades, habilidades y destrezas.
- j) Elaborar y ejecutar, en coordinación con la instancia competente de la Autoridad Educativa Nacional, la malla curricular específica, adaptada a las condiciones y capacidades de las y los estudiantes con discapacidad a fin de garantizar su inclusión y permanencia en el aula.
- k) Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes.
- l) Promover en los espacios educativos una cultura de respeto a la diversidad.
- s) Respetar y proteger la integridad física, psicológica y sexual de las y los estudiantes, y denunciar cualquier afectación ante las autoridades competentes.

Estas funciones descritas en la LOEI deben ser conocidas y practicadas por todos los docentes para garantizar así una educación de calidad que vaya más allá de los

conocimientos a una educación integral de valores y respeto por toda la comunidad educativa así como del medio ambiente.

Prieto (2005), señala que es en el espacio del encuentro cotidiano en el aula donde el docente establece su verdadera función, así:

- Al establecer relaciones empáticas con sus estudiantes.
- Al relacionarse con cada uno en forma personalizada mediante el diálogo, el intercambio de puntos de vista, incluso la discrepancia.
- Al comunicar de manera clara la información, es decir, utilizando buenos ejemplos, dosificación de lo más simple a lo más complejo, apelación a la experiencia, relación con otros ámbitos del saber, contextualización en la vida de los estudiantes.
- Al mostrar entusiasmo por su materia.
- Al ser un apasionado por el conocimiento y la ciencia.
- Al estar informado no solo de lo suyo, sino también de las circunstancias en que se mueven los jóvenes así como de los sucesos a escala nacional e internacional.
- Al construir futuro, creando alternativas a la realidad actual.
- Al educar con fuerza, capacidad y voluntad de aprendizaje. (p. 99-100)

Como se observa, la misión del docente va más allá de impartir su materia, a ser formador, guía, orientador. Que con su forma de vida contagie a sus estudiantes a ser constructores de su propio conocimiento y a contribuir para hacer de este mundo un mejor planeta.

1.2.3.3 La función del entorno familiar

Según White (2000), “La educación comienza en el hogar. En el hogar es donde ha de empezar la educación del niño. Allí está su primera escuela. Allí, con sus padres como maestros, debe aprender las lecciones que han de guiarlo a través de la vida: lecciones de respeto, obediencia, dominio propio.” (p. 17)

La familia juega un papel trascendental en la educación formal como coparticipante de la tarea educativa. En estos tiempos, con una sociedad altamente cambiante, la escuela exige una renovación con una vinculación familiar muy estrecha.

El hombre constructor de su proyecto de vida, hacedor de la sociedad y garante del cuidado y protección del medio ambiente en el que habita debe conocer el papel que desarrolla la familia como primer agente, educador de valores, costumbres, e institución que fortalece los lazos de amor y respeto. Por tal razón, como comunidad educativa, se debe fortalecer el rol del entorno familiar para que juntos (hogar-escuela) se entregue a la sociedad personas de bien, con criterio, decididas a trascender en el tiempo y el espacio.

1.2.3.4 La función del estudiante

El estudiante debe tener claro que para poder aprovechar al máximo y obtener logros significativos en el campo estudiantil debe enfocarse en:

- Demostrar una curiosidad natural para llevar a cabo una investigación constructiva y con sentido.
- Ampliar técnicas de reflexión de forma crítica y creativa para tomar decisiones acertadas.
- Expresar ideas e información con confianza y naturalidad en bien de aumentar los logros educativos.
- Abordar situaciones desconocidas con serenidad e independencia de espíritu para explorar conocimientos nuevos.
- Informarse de los acontecimientos actuales para explorar temas de importancia mundial.
- Demostrar sensibilidad ante las necesidades y los sentimientos de los demás para adquirir un compromiso de servicio hacia los necesitados.
- Tener una mentalidad abierta para saber respetar las opiniones, los valores, costumbres y tradiciones de otras personas y considerar los diferentes puntos de vista.
- Mantener un equilibrio mental y físico para el desarrollo del bienestar personal.
- Conocer y analizar desde su propio aprendizaje sus potencialidades y sus debilidades de manera constructiva. (Organización del Bachillerato Internacional, 2001)

1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender

Hoffmann y McGuire (2009) señalan que enseñar y aprender es una habilidad que funciona, ya que los maestros enseñan a sus estudiantes y éstos a ellos. De tal manera que aprender y enseñar son dos caras de la misma moneda, las dos caras conforman una unidad.

La relación personal maestro-alumno beneficia a las dos partes y ayuda a aprender a ambos. El docente se identifica mucho con los saberes contemporáneos de sus alumnos como el uso de las tecnologías, el estudiante admira al profesor y quiere alcanzar el nivel de comprensión del docente. El docente ayuda al alumno a navegar por el camino hacia el conocimiento que presenta múltiples etapas muchas veces difíciles. El profesor debe

enseñar a los estudiantes a aprender. Y los estudiantes deben enseñar al profesor a enseñar mejor. Es una correspondencia inequívoca.

Hoffmann y McGuire (2009) continúan diciendo que la enseñanza debe favorecer cuatro puntos:

- La empatía; los estudiantes responden mejor cuando saben que el profesor se preocupa por ellos y su aprendizaje.
- El aprendizaje activo; ya que la participación de los estudiantes facilita el aprendizaje.
- La interacción juiciosa de grupos e individuos; el aprendizaje es una actividad solitaria, sin embargo, se puede mejorar gracias al trabajo en grupo.
- Y la potenciación del ego; hay que animar a los estudiantes a sentir que son responsables de sus propios éxitos en el aprendizaje.

En conclusión, enseñar y aprender son procesos inseparables en los que se comparte significados entre las personas.

1.3 Cursos de formación

Luego de haber analizado las necesidades de formación de la institución educativa estudiada y hecho un análisis organizacional, de la persona y de la tarea educativa, la contribución de esta investigación es ofrecer un curso de formación que cubra la necesidad más relevante encontrada con la finalidad de mejorar la calidad de la educación impartida, por lo que a continuación se tratan sobre temas relacionados con la formación.

1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente

La formación docente ha sido motivo de análisis de todo gobierno interesado en mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje en las aulas escolares. Por esta razón, los diseños, las innovaciones curriculares y los estándares establecidos. Para Ferry (1990) el formarse es reflexionar para sí, para un trabajo sobre sí mismo, sobre situaciones, sobre sucesos, sobre ideas que le permitan perfeccionarse.

La formación docente se refiere a la mejora del quehacer docente que vaya hacia las necesidades de los estudiantes y su inclusión en el contexto superior o laboral.

Para Díaz Barriga (1988) el concepto de formación docente es definido como la preparación profesional para la docencia especializada en algún nivel o área educativa, es decir que el docente debe seguir perfeccionando sus conocimientos, técnicas y sobre todo su discurso educativo.

Sánchez (2002) muestra a la formación docente como un proceso planificado de crecimiento y mejora en relación con el propio conocimiento, con las actitudes hacia el trabajo, la Institución y buscando la interrelación entre las necesidades del desarrollo personal, institucional y social.

Cheaybar (1999) define a la formación como el proceso permanente, dinámico, integrado, multidimensional, en el que convergen, entre otros elementos, la disciplina y sus aspectos teóricos, metodológicos, epistemológicos, didácticos, psicológicos, sociales, filosóficos e históricos para lograr la profesionalización de la docencia.

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

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

1.3.2 Ventajas e inconvenientes

La formación de los docentes presenta múltiples ventajas:

- Se constituye en una oportunidad de reflexión sobre la práctica docente y por lo tanto un cambio de actitud.
- Mejora las destrezas de los docentes.
- Se puede elegir en lo que se desea capacitar.
- Continua renovación de los conocimientos dirigidos a la mejora del proceso enseñanza-aprendizaje, beneficiando no solo al profesor sino esencialmente a los estudiantes.

- Aumento de la autoestima y seguridad del docente.

Entre los inconvenientes que se encuentran en la formación están, que a más de trabajar ocho horas completas, el docente tenga que dedicar su tiempo libre para la investigación y el aprendizaje. Otro inconveniente es que toda actualización demanda un cambio de actitud que no siempre es tarea grata pues es romper con viejos paradigmas lo que implica ardua labor.

Imbernón (2007), señala algunos de los problemas que suceden en la formación continua del profesorado, algunos de ellos son:

- Falta de descentralización de las actividades programadas, es decir, que la formación se dé fuera de su entorno, lo que hace que el profesorado no se forme, de ahí una de las soluciones que se le ha dado es la creación de grupos de trabajo.
- Predominio de improvisación en las modalidades de formación, las cuales se alejan muchas veces del contexto educativo donde deben repercutir los nuevos conocimientos adquiridos, lo que a su vez implica una desmotivación.
- Horarios inadecuados, que no se ajustan a las necesidades del profesorado.
- Formación vista únicamente como incentivo salarial o de promoción y no como mejora de la profesión, esto hace que el profesorado no se vea motivado hacia la formación como crecimiento personal, haciendo pues que ésta quede vacía de sentido y finalmente no sea aplicada.

1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos

Según Llorens y Grau (2000) señalan que luego de detectar las reales necesidades de formación de una institución, se diseña el curso internamente o se encarga el diseño del curso a una empresa externa. Cualquiera sea la opción, deben ajustarse los contenidos del curso a las necesidades de formación detectadas.

En el momento de planificar el curso se debe considerar: perfil del formador, objetivos y estrategias de formación, contenidos, actividades, métodos y técnicas de enseñanza, medios y recursos didácticos (aula, textos impresos, medios audiovisuales- TIC`S), sistema de evaluación, distribución del tiempo, número de estudiantes que intervendrán en la formación, aspectos logísticos como disposición adecuada del aula en función de los objetivos y estrategias.

Como se puede observar el diseño de un curso formativo es imprescindible para la efectividad formativa, no se lo puede lograr mediante la improvisación, sino que el éxito de un programa formativo depende del adecuado diseño de la formación para que se alcancen

los objetivos planteados contribuyendo al desarrollo profesional de los docentes y a mejorar la calidad de la educación.

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

En este siglo XXI que se vive, ha sorprendido el ritmo acelerado del acceso a la información que actualmente se tiene, que el conocimiento profesional se desactualiza cada vez con mayor facilidad. Esto debe obligar a asumir el compromiso de liderar el cambio. De aquí radica la importancia de la formación permanente del profesional de la educación para no quedarse en la obsolescencia sino ir a la par con los adelantos de la ciencia y la tecnología lo que redundará en la mejora de la calidad de la educación y cuyos resultados serán visiblemente notorios en el bienestar de la sociedad no solo a nivel económico sino también social y cultural del país. La formación es una herramienta en estos tiempos modernos para lograr una mejor inserción en un medio difícil y que requiere de individuos con adecuados recursos para crecer a nivel profesional y personal de un modo acorde a las dificultades de los tiempos vigentes.

CAPÍTULO II
METODOLOGÍA

2.1 Contexto

A fin de determinar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, se realizó una investigación para conocer las fortalezas y debilidades que tienen y a través de un curso de formación potencializar sus destrezas en procura del mejoramiento de su rol como docentes en la institución escogida.

La investigación se la aplicó en el colegio Johannes Kepler en el período 2012 – 2013. Este centro educativo está ubicado en la provincia de Pichincha, cantón Quito en la Avenida Simón Bolívar Norte. Al estar ubicado en esta zona le permite brindar un servicio a las parroquias de Nayón, Cumbayá, Tumbaco y Quito.

El Colegio Johannes Kepler es particular laico. Fue creado en el año 1991, mediante Acuerdo Ministerial No. 375 el 11 de agosto. Inicia su vida con su primer proyecto e implementación de la sección preescolar. En el año de 1994 se inaugura la sección primaria y en el año lectivo 2005-2006 la sección secundaria, estableciendo el octavo de básica. A partir de esta fecha, el crecimiento de la institución en su sección secundaria se incrementa un nivel por año, hasta concluir con toda la Institución educativa en el año 2010-2011. Es así que se incorpora la primera promoción, obteniendo el Bachillerato General en Ciencias.

Está conformado por la Gerencia Educativa compuesta por la Rectora, Vicerrector, Secretaría General, Grupo Promotor, Consejo estudiantil y Comité de Padres de familia. El DCE (Departamento de Consejería Estudiantil) para preescolar y primaria y el DCE para secundaria. La Dirección Académica con la Inspección general y se subdivide en las diferentes coordinaciones: Coordinación General Inicial para el área de Español e Inglés; Coordinación General Primaria para Español, Inglés, Matemática, Science, Social; Coordinación General Secundaria para Literatura, Ciencias Exactas, Inglés, Ciencias Experimentales. Los docentes y apoyo logístico.

La misión del Colegio Johannes Kepler dice: “Somos una Comunidad Educativa Bilingüe comprometida a cambiar el mundo con responsabilidad social, respeto y honestidad” Se puede apreciar en la misión que se busca que los jóvenes sean el futuro de un mundo mejor donde predominen valores esenciales y universales que guíen sus vidas.

La visión del Colegio Johannes Kepler menciona lo siguiente: “Ser un Referente Educativo de Calidad, facilitando el desarrollo de excelentes seres humanos”. En la visión también se reitera el deseo de que los jóvenes que salgan a enfrentarse al mundo lo hagan valorando la vida en sociedad.

Además, la institución tiene establecido una Política de Calidad: “Somos una Comunidad Educativa, enfocada en el mejoramiento continuo, que brinda un servicio de calidad, facilitando el aprendizaje integral y bilingüe, respondiendo a las demandas actuales, para descubrir, habilitar y desarrollar el potencial de nuestros estudiantes como seres únicos e irrepetibles”. Se puede notar que en su política interna habla de “mejoramiento continuo”, “servicio de calidad”, “aprendizaje integral”, “respondiendo a las demandas actuales”, lo que facilita brindar el curso de mejoramiento que se ofrece al final de esta investigación.

2.2 Participantes

Debido a que el centro educativo es de una población pequeña, se decidió aplicar el cuestionario a la totalidad de docentes de bachillerato que la componen, esto es, ocho docentes.

Tabla 2- Género del investigado

Detalle	Frecuencia	%
Masculino	5	62,5
Femenino	3	37,5
TOTAL	8	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Johannes Kepler

En esta tabla se observa que los docentes de bachillerato son en su mayoría del sexo masculino esto es el 62,5% a diferencia del 37,5 que son del sexo femenino. Se puede determinar que los docentes hombres se sienten más atraídos por estas edades que las profesoras mujeres que son mayoría en cambio en edades de preescolar y primaria.

Tabla 3- Estado civil de los investigados

Detalle	Frecuencia	%
Soltero	2	25
Casado	4	50
Divorciado	2	25
TOTAL	8	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Johannes Kepler

Como se muestra en la tabla, el 75% de profesores ya han constituido una familia por lo que en su desempeño laboral estará de manifiesto el desarrollo de la competencia afectiva hacia sus alumnos y un trato acogedor ante la necesidad de ellos.

Tabla 4- Edad

Detalle	Frecuencia	%
De 21 a 30 años	2	25
De 31 a 40 años	1	12,5
De 41 a 50 años	2	25
De 51 a 60 años	1	12,5
No contesta	2	25
TOTAL	8	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Johannes Kepler

El trabajo es una parte importante de la vida humana, esta tabla indica que las oportunidades se dan tanto para quienes tienen mayor experiencia como para aquellos que vienen con el fresco conocimiento de las aulas universitarias para que entre unos y otros se fusione la experiencia y el conocimiento renovado y actualizado de las nuevas tendencias y paradigmas.

Tabla 5- Función específica de los docentes

Detalle	Frecuencia	%
Docente	5	62,5
Técnico docente	1	12,5
Docente con funciones administrativas	2	25
TOTAL	8	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Johannes Kepler

Los docentes tendrán claro lo que expresa la Constitución en el Art. 11 literal b) “Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo”. En este contexto la tabla muestra que el 62,5% se dedican solo a funciones de docentes lo que permite que la institución educativa aproveche de los aportes de investigación pedagógica y científica de éstos.

Tabla 6- Forma de contrato laboral con la Institución

Detalle	Frecuencia	%
Contratación indefinida	6	75
Nombramiento	0	0
Contratación ocasional	2	25
Reemplazo	0	0
TOTAL	8	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Johannes Kepler

En el Capítulo segundo, Sección octava, Del Trabajo, Art. 33 de la Carta Magna expresa lo siguiente: “El trabajo es un derecho y un deber social, y es un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”

Esta afirmación se cumple en un 75% en la institución, lo que permite estabilidad laboral garantizando que los docentes fortalezcan su identidad con el centro y trabajen con entusiasmo generando al mismo tiempo confianza en la comunidad educativa.

Tabla 7- Tiempo de dedicación

Detalle	Frecuencia	%
Tiempo completo	5	62,5
Medio tiempo	3	37,5
Por horas	0	0
TOTAL	8	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Johannes Kepler

La Ley Orgánica de Educación Intercultural en el Capítulo IV, Art. 11, literal c) establece “laborar durante la jornada completa de acuerdo a la Constitución de la Republica, la Ley y sus Reglamentos.”; sin embargo, el 37,5 % de docentes hace que este artículo no se pueda cumplir a cabalidad.

Tabla 8- Asignaturas que imparte, tienen relación con la formación profesional

Detalle	Frecuencia	%
Si	7	87,5
No	1	12,5
TOTAL	8	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Johannes Kepler

El 87,5% de docentes imparte asignaturas que tienen relación con su formación cumpliendo así lo especificado en la LOEI (2012), de las Obligaciones de los docentes, Art. 11 literal b)

“Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo.”

Tabla 9- Formación académica de los docentes

Detalle	Frecuencia	%
Lic., Ing., Eco., Arq., etc. (3er. nivel)	7	87,5
Especialista (4to. nivel)	0	0
Maestría (4to. nivel)	1	12,5
PhD (4to. nivel)	0	0
TOTAL	8	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Johannes Kepler

El capítulo VII, Art. 58, literal k) de la Ley Orgánica de Educación Intercultural manifiesta que las Instituciones Educativas deben “garantizar una educación de calidad.” Esta tabla refleja que el Colegio Johannes Kepler cumple con este literal al tener en su staff de profesores, profesionales con títulos de tercero y cuarto nivel.

Tabla 10- Cuántos años de servicio docente tiene

Detalle	Frecuencia	%
De 4 a 10 años	6	75
De 11 a 20 años	0	0
De 21 a 30 años	2	25
TOTAL	8	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Johannes Kepler

La tabla evidencia que el 75% de docentes tienen una práctica de 4 a 10 años y el 25% de 21 a 30 años lo que significa que se conjugan la experiencia con la juventud en procura de ofrecer una educación de calidad, conscientes de que en la LOEI uno de las obligaciones de los docentes es “ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo”

2.3 Diseño y métodos de investigación

Según Rodríguez (2005) “La investigación es un procedimiento reflexivo, sistemático, controlado y crítico, que permite descubrir nuevos hechos o datos, relaciones o leyes, en cualquier campo del conocimiento humano.” (p.19)

En base a lo descrito anteriormente, esta investigación es de tipo investigación-acción. Ha permitido tomar a los docentes como sujeto-objeto de estudio y a la vez se revierte en ellos un beneficio al obtener alternativas de apoyo para lograr la mejora en la calidad laboral del profesorado.

2.3.1 Diseño de la investigación

La presente investigación es de tipo investigación-acción, sus características generan conocimiento y producen cambios, en ella coexisten en estrecho vínculo, el afán

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

- Es un estudio *transaccional/transversal* puesto que se recogen datos en un momento único. Permitted recopilar la información necesaria en un día a través de un cuestionario previamente analizado y contextualizado al nivel educativo de Bachillerato que se investigó.
- Es *exploratorio*, debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial, en donde 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 hizo una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario.

2.3.2 Métodos de investigación

Según Argimon (2004) refiriéndose a los métodos de investigación dice que “es el hilo conductor que labora un protocolo de estudio, de forma que aquellos profesionales que se enfrentan al reto de diseñar una investigación puedan seguir paso a paso las diferentes fases, desde los planteamientos iniciales hasta la estrategia de análisis.” (p. 6)

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

Es por esto, que el trabajo de investigación se estructuró manteniendo una correlación entre los métodos desde el mismo inicio hasta los análisis finales. Estos son:

- **Inductivo**

Cegarra, J. dice que “consiste en basarse en enunciados singulares, tales como descripciones de los resultados de observaciones o experiencias para plantear enunciados universales” (p. 83)

Este método se utilizó empezando desde la toma de cuestionarios para luego tabularlos y analizarlos y llegar a conclusiones que permitan beneficiar a los docentes de bachillerato.

- **Deductivo**

Según Bernal (2006), el método deductivo, “Consiste en tomar conclusiones generales para explicaciones particulares. El método se inicia con el análisis de los postulados, teoremas, leyes, principios, etc., de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares.” (p. 56)

Este método sirve para de sustento en las normas y leyes expuestas por la Constitución para llegar a conclusiones y recomendaciones particulares que las asimilarán los docentes.

- **Hermenéutico**

Según Hurtado y Toro (2007) el método hermenéutico “es eminentemente un método interpretativo y, como tal, constituye un fundamento teórico básico de los métodos cualitativos. (p.124)

Se apoya en este método al hacer el análisis de cuestionarios para llegar a conocer la situación de la institución educativa y de ello plantear conclusiones y recomendaciones e ir diseñando el curso de formación para docentes de bachillerato.

- **Analítico-Sintético**

Continuando con el análisis de métodos, Hurtado y Toro (2007) mencionan que este método “consiste en la descomposición mental del objeto estudiado en sus distintos elementos o partes componentes para obtener nuevos conocimientos acerca de dicho objeto.” (p.65).

Es un proceso que continuamente permitió reflexionar de forma analítica para luego sintetizar la información que facultó los elementos cognitivos para realizar el curso de formación a los docentes del JK.

- **Descriptivo**

Una vez tabulada la información, es decir fraccionada en sus componentes más simples, se inicia una labor de recomposición parcial de los datos, seleccionando aquellos grupos de categorías más relevantes para dar respuesta a las principales preguntas del estudio. (Toro, 2006, p. 340)

Este método permitió seleccionar lo más relevante de las propuestas para satisfacer las necesidades genuinas de los docentes y potenciar su interaprendizaje.

- **Estadístico**

Obregón (2006) dice que el método estadístico es una serie de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la información.

Se lo utilizó en todo el proceso de campo de la investigación tabulando los ítems y graficando cuadros estadísticos que permitan una fácil lectura visual a quienes estén interesados de conocer los resultados matemáticos de este estudio.

- **Científico**

El método científico se basa en la realidad de su interpretación objetiva, lo que permite formular los problemas de investigación de una manera delimitada y específica a fin de darle un tratamiento adecuado. (Tamayo, 2004, p. 29)

Al usar como método de investigación, el científico llevó a que se concrete en el plano objetivo, tangible y medible para poder clarificar las conclusiones y recomendaciones que se darán a los docentes en favor de la mejora de la calidad educativa.

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación

Según Villafuerte (2006), resalta que las técnicas son “procedimientos metodológicos y sistemáticos que se encargan de operativizar e implementar los métodos de investigación y que tienen la facilidad de recoger información de manera inmediata.” (p. 41).

2.4.1 Técnicas de investigación

Las técnicas utilizadas en esta investigación fueron:

- **Encuesta**

Escudero (2004) menciona que “la encuesta es un procedimiento que sirve para conocer la opinión de un grupo de personas sobre un conjunto de cuestiones, opinión que se puede proyectar a un conjunto de población si se realizan técnicas de muestreo adecuadas.” (p.60)

La *encuesta* es una apropiada herramienta que permitió conocer las fortalezas y debilidades de los docentes de bachillerato para que unas sean reconocidas y potenciadas y otras se planteen como necesidades que impulsen a buscar medios apropiados para la capacitación de los maestros y mantenerse en el nivel de mejoramiento continuo.

- **Entrevista**

La entrevista es una comunicación verbal en un grupo de dos o más, integrados de forma voluntaria para desarrollar un propósito. (Portillo, 1998, p.23),

Esta técnica se la usó para informar a los docentes sobre el objetivo del cuestionario y orientar las inquietudes surgidas.

- **Recolección de datos cuantitativos**

Realizadas las técnicas de investigación esto es, entrevista y cuestionario, se procedió a recolectar los datos que proporcionaron la información de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.

- **Recolección de datos cualitativos**

Obtenidos a través de entrevistas con los directivos de la institución para conocer el contexto de la organización educativa, características, organigrama y funcionamiento de la misma.

2.4.2 Instrumentos de investigación

Los instrumentos de recogida de información que por excelencia son cuantitativos son los cuestionarios, todos ellos producen información estructurada que luego es analizada por procedimientos estadísticos. (Juárez, 2000, p.83)

En nuestra investigación se utilizó el cuestionario “Necesidades de Formación Docentes de Bachillerato”. Fue creado por la Universidad técnica Particular de Loja, el mismo que sirvió

para recopilar información relacionada con el tema de estudio, tabular la información en tablas estadísticas y analizarlas diferenciando entre un tema y otro.

Este instrumento de investigación fue estructurado con preguntas abiertas y cerradas y la información obtenida a partir de aquí permitió desarrollar este tema investigativo y a emitir conclusiones y recomendaciones así como beneficiar a los docentes de bachillerato de un curso de formación en función de sus necesidades.

Está constituido por seis áreas que son: Datos Institucionales, Información general del investigado, Formación docente, Cursos y capacitaciones, Respeto de su institución educativa y en lo relacionado a su práctica pedagógica.

2.5 Recursos

Para optimizar el mejor uso de los recursos (talento humano, material, institucional y económico) se hizo una proyección de los elementos requeridos y se planificó para utilizar con eficiencia, solo aquellos recursos indispensables:

2.5.1 Talento Humano

Según la Real Academia de la Lengua, talento humano, se refiere a “las personas inteligentes o aptas para determinada ocupación; inteligente, en el sentido que entiende y comprende, tiene la capacidad de resolver problemas dado que tiene las habilidades, destreza y experiencia necesario para ello, apta en el sentido que puede operar competentemente en una actividad debido a su capacidad y disposición para el buen desempeño de la ocupación”. Por consiguiente, talento humano en esta investigación son todas aquellas personas que crearon, contribuyeron y participaron para que este proyecto favorezca a los docentes del colegio Johannes Kepler.

Tabla 11- Talento humano

Talento humano	Aporte
Directivos UTPL	Diseñar el programa de Maestría: Gerencia y Liderazgo Educacional
Equipo de diseño investigativo	Programar el material indispensable para la ejecución de esta investigación.
Equipo técnico de la UTPL	Contabilizar los aportes del proceso investigativo.
Rectora del Colegio JK	Permitir la realización de la investigación
Docentes del Colegio JK	Contestar los cuestionarios que han hecho posible este trabajo.
Directora de Tesis	Orientar y guiar al maestrante en el proceso de esta investigación para llegar a su culminación.
Maestrante – UTPL	Gestionar, indagar, analizar y culminar esta investigación.

Fuente: UTPL – Lic. Jimena Meneses (La autora)

2.5.2 Materiales

Son parte de los recursos que permiten satisfacer las necesidades en las diversas etapas de la investigación. Estos son:

Tabla 12- Recursos materiales

Materiales	Descripción	Aporte
Textos	Libros consultados	Sustentación teórica de la tesis.
Documentos	Cartas enviadas	Autorización para realizar las encuestas.
Cuestionarios	Instrumento de investigación	Inicio del trabajo investigativo
Guía Didáctica UTPL	Proyecto de Investigación I y II	Orientación de la investigación
Materiales de oficina	papel bond A4 esferos lápices marcadores anillados	Materiales necesarios para las varias presentaciones del trabajo y sus respectivas correcciones.
Computadora	HP TrueVision	Escribir esta investigación
Internet	CNT	Investigación de información
Impresora	Samsung SCX-4521F	Impresión de las varias presentaciones de la tesis
Cámara fotográfica	Samsung S3	Fotografías de los docentes
Teléfono	Samsung S3	Lograr acuerdos de tutorías
Muebles	Escritorio	Realización de la tesis

Fuente: UTPL – Lic. Jimena Meneses (La autora)

2.5.3 Económicos

Son los gastos que fueron pagados por el maestrante.

Tabla 13- Recursos económicos

Económicos	Cantidad	Precio unitario	Total
Libros comprados	10	15	\$ 150,00
Computadora	1	1 000	\$ 1 000,00
Impresora	1	200	\$ 200,00
Tinta de impresora	5	50	\$ 250,00
Teléfono y cámara	1	300	\$ 300,00
Internet	Por 12 meses	20	\$ 240,00
Resmas de papel bond A4	4	5	\$ 20,00
Esferos	3	1	\$ 3,00
Lápices	2	1	\$ 2,00
Resaltadores	2	2	\$ 4,00
Empastado de tesis	5	10	\$ 50,00
Transporte-gasolina	70 galones	2	\$ 140,00
TOTAL			\$ 2 359,00

Fuente: UTPL – Lic. Jimena Meneses (La autora)

2.6 Procedimiento

Esta investigación inicia con la aprobación por parte de la Rectora del Colegio Johannes Kepler para que se realice la toma de información a los docentes de bachillerato consciente de saber que serían beneficiados sus docentes en su labor educativa.

Luego se pidió autorización por correo electrónico al equipo de planificación de la UTPL y de manera pronta se obtuvo su respuesta para realizar la investigación en el centro educativo mencionado. Se recibe una carta del director académico mencionando el día y la hora en que se aplicaría el instrumento de investigación. Se procede a aplicar los cuestionarios a los docentes en el día convenido, explicándoles del objetivo y que los resultados llevarían a un curso de formación para su beneficio.

Una vez obtenida la información se procede a seleccionar las respuestas que llevan a clarificar sobre las necesidades de formación de los docentes y crear el curso de capacitación: "Didáctica de investigación educativa para el fortalecimiento académico de las materias a cargo en base a la utilización de tecnologías de información y comunicación TIC's". Culminando esta investigación con la presentación del informe final y gracias a la orientación de la Universidad Técnica Particular de Loja a través del entorno virtual de aprendizaje, a las Guías Didácticas de Proyectos de Investigación I y II, a las tutorías virtuales y al asesoramiento de la directora de tesis.

CAPÍTULO III
DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 Necesidades de Formación

Tabla 14- Su titulación tiene relación con: ámbito educativo

Detalle	Frecuencia	%
Licenciado en educación	3	37,5
Otros ámbitos	0	0
No contesta	5	62,5
TOTAL	8	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Johannes Kepler

De acuerdo a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2012), Capítulo IV de los Derechos y Obligaciones de los docentes, Art. 11, literal k) dice “Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes.”

Los resultados de esta tabla evidencian que los docentes en un 37,5%, tienen su titulación en educación y un 62,5% no contesta. Como dice el artículo mencionado, estos docentes, deberán procurar capacitarse constantemente en el ámbito educativo para brindar una educación de calidad y preparar estudiantes listos para afrontar los retos del nuevo milenio.

Tabla 15- Su titulación tiene relación con: otras profesiones

Detalle	Frecuencia	%
Ingeniero	2	25
Abogado	1	12,5
Otros	1	12,5
No contesta	4	50
TOTAL	8	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Johannes Kepler

Esta tabla muestra que estos profesionales al decidir vincularse en el área educativa deberán tener mayor disposición por la formación continua como lo señala el artículo de la LOEI anteriormente señalado, siendo como se puede observar, tanto en la tabla 13 (el 62,5%) como en esta tabla 14, (por lo menos el 50%) no tienen su titulación en el área educativa. Por lo que se puede asegurar que el curso de formación ofrecido será muy bien recibido por estos docentes por el hecho que les ayudará a profundizar y complementar sus conocimientos.

Tabla 16- Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con:

Detalle	Frecuencia	%
Ámbito educativo	1	12,5
Otros ámbitos	0	0
No contesta	7	87,5
TOTAL	8	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Johannes Kepler

Muy relacionado con las anteriores tablas, solo un docente, esto es el 12,5% tiene su titulación de postgrado en el ámbito educativo, el restante 87,5% como se evidencia en esta tabla no poseen titulación de postgrado. Por lo que se deberían guiar por el Art. 11 de las Obligaciones de los docentes, literal k) que dice: "Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes.", pueden ser cursos de capacitación, diplomados, certificaciones superiores, especializaciones o postgrados relacionados al área educativa, a fin de que permanezcan en constante actualización de conocimientos.

Tabla 17- Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel

Detalle	Frecuencia	%
Si	6	75
No	1	12,5
No contesta	1	12,5
TOTAL	8	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Johannes Kepler

Se observa que el 75% de docentes quisieran obtener un título de cuarto nivel y están en todo su derecho de hacerlo como dice en el Capítulo IV, Art. 10, literal a) “acceder gratuitamente 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.”

Actualmente el Estado ecuatoriano garantiza el cumplimiento del acceso a procesos de mejoramiento pedagógico a través, entre otros, del SENESCYT (Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación), para acceder a programas de becas para la educación superior. Al respecto, hay una noticia del SENESCYT de fecha 31 de mayo de 2013 que dice lo siguiente:

“En el marco del Primer Encuentro de Movilidad Académica y Científica en Ecuador, organizado por la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) y el Observatorio Nacional Temático del Ecuador, se destacó la labor de la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT), que con el fin de construir la Sociedad del Conocimiento, financia los estudios en el exterior de más de 8 000 ecuatorianos.”

Tabla 18- En qué temáticas le gustaría capacitarse

Detalle	Frecuencia	%
Pedagogía educativa	2	25
Teorías de aprendizaje	2	25
Valores y educación	1	12,5
Gerencia/Gestión educativa	3	37,5
Psicopedagogía	3	37,5
Métodos y recursos didácticos	3	37,5
Diseño y planificación curricular	2	25
Evaluación del aprendizaje	2	25
Políticas educativas para la administración	1	12,5
Temas relacionados con las materias a su cargo	5	62,5
Formación en temas de mi especialidad	1	12,5
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	4	50
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	1	12,5
TOTAL	30	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Johannes Kepler

Se aprecia claramente que las temáticas en que les gustaría capacitarse son: temas relacionados con las materias a su cargo con un 62,5%; Nuevas tecnologías aplicadas a la educación con el 50% y, Gerencia/Gestión educativa, Psicopedagogía y Métodos y recursos didácticos con un 37.5%.

Los resultados evidencian que los docentes requieren de una constante preparación en temas relacionados a las materias que se encuentran a su cargo, permitiendo actualizarse a fin de elevar su gestión y rendimiento. Esta situación hace necesario el fortalecimiento de los procesos de investigación a fin de que cuenten con mecanismos que les permitan prepararse constantemente.

Al requerir cada docente una especialización acorde a las materias que se encuentran a su cargo, es poco probable establecer programas individuales de capacitación dado a los costos y recursos necesarios para ello, por lo que una alternativa viable es conformar mecanismos que les permitan por su propia cuenta, mantenerse actualizados en el conocimiento. Por esta razón, es importante mejorar los conocimientos del docente en cuanto a procesos investigativos, los cuales les permitan acceder a información útil que mejore su desempeño.

En la actualidad, la ciencia y tecnología permite una mayor accesibilidad a fuentes de consulta, las cuales representan un mecanismo totalmente viable para que el docente pueda prepararse en temas de su interés. Herramientas como el internet son puertas hacia el conocimiento y preparación, en la medida que estas sean utilizadas adecuadamente. Haciendo referencia a los resultados obtenidos, las nuevas tecnologías son parte de las necesidades formativas existentes por lo que su aplicación es una alternativa viable.

Lo expuesto, permite establecer una relación entre los temas propios de cada materia y las nuevas tecnologías, en un programa que fomente la investigación y permita al docente mejorar y actualizar sus conocimientos sobre los temas que aborda en cada una de sus clases.

Tabla 19- Para usted es importante seguirse capacitando en temas educativos

Detalle	Frecuencia	%
Si	8	100
No	0	0
TOTAL	8	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Johannes Kepler

Según García (2006) la necesidad de formación es “la distancia que existe entre el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que posee una persona y aquellas que le son requeridas para el desempeño del puesto de trabajo, la promoción profesional y el propio desarrollo personal y social” (p.31). Por lo que se observa en el cuadro, el 100% de docentes desea seguir capacitándose en temas educativos para mejorar sus conocimientos, habilidades, aptitudes y destrezas actuales con el propósito de ser partícipes del mejoramiento continuo de la educación.

Tabla 20- Cómo le gustaría recibir la capacitación

Detalle	Frecuencia	%
Presencial	3	37,5
Semipresencial	3	37,5
A distancia	1	12,5
Virtual/por internet	1	12,5
TOTAL	8	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Johannes Kepler

En esta tabla se muestra que el 37,5% de los encuestados le gustaría recibir capacitaciones en forma presencial y así mismo el 37,5% le gustaría en forma semipresencial, por lo que se puede deducir que la formación que se impartirá debería ser en cualquiera de estas dos formas, debido a que se logra una retroalimentación tanto del expositor como del estudiante. Para esta última, se podría utilizar las nuevas tecnologías de la información, por ejemplo, la video conferencia que resolvería los problemas de lugar, tiempo y espacio.

Tabla 21- Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales, en qué horarios le gustaría capacitarse

Detalle	Frecuencia	%
De lunes a viernes	3	37,5
Fines de semana	3	37,5
No contesta	2	25
TOTAL	8	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Johannes Kepler

El horario que prefieren los docentes para su capacitación es, un 37,5% escogen de lunes a viernes y un 37,5%, fines de semana por lo que el curso de capacitación a impartirse deberá ser en cualquiera de estas dos opciones.

Tabla 22- Cuáles son los obstáculos para que usted no se capacite

Detalle	Frecuencia	%
Falta de tiempo	5	62,5
Altos costos de los cursos o capacitaciones	4	50
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la Institución en donde labora	0	0
Falta de temas acordes con su preferencia	3	37,5
TOTAL	12	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Johannes Kepler

Según la LOEI (2012), Capítulo IV, art. 10 De los derechos de los docentes, literal a) menciona: “acceder gratuitamente 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.”

Los resultados de esta tabla muestran que los docentes ven como un obstáculo para su capacitación la falta de tiempo con un 62,5%, altos costos de las capacitaciones con un 50%, falta de temas acordes con su preferencia con el 37,5%. Por lo que las autoridades del colegio deberían prestar mayor atención a este artículo de la LOEI para que los docentes tengan acceso gratuito o módico a capacitación profesional permanente, debido a que esto no sólo beneficiará a los docentes sino también elevará el nivel académico de la institución. Estos cursos o capacitaciones se pueden impartir entre semana o fines de semana como se menciona en la tabla anterior lo que redundará en la mejora de la enseñanza y del aprendizaje de los jóvenes.

Tabla 23- Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos

Detalle	Frecuencia	%
La relación del curso con mi actividad docente	4	50
El prestigio del ponente	1	12,5
Obligatoriedad de asistencia	1	12,5
Favorecen mi ascenso profesional	3	37,5
La facilidad de los horarios	1	12,5
Lugar donde se realizó el evento	1	12,5
Me gusta capacitarme	5	63,5
TOTAL	16	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Johannes Kepler

En la LOEI (2012), título I, cap. III del Escalafón Docente, Art. 112, menciona: “El desarrollo profesional de los educadores del sistema educativo fiscal conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias lo que permitirá ascensos dentro de las categorías del escalafón y/o la promoción de una función a otra.”

Los motivos por la que los docentes asisten a cursos de formación son: porque les gusta capacitarse en un 63,5%, por la relación del curso con la actividad docente en un 50% y porque favorecen su ascenso profesional. Los directivos de la institución educativa deberían tomar en cuenta que al 63,5% les gusta capacitarse y aprovechar esta actitud positiva para brindarles capacitación constante para que el nivel profesional de ellos mejore así como la calidad educativa que brinda el colegio.

Además de acuerdo al artículo citado, los docentes tienen una motivación especial y es conocer que el mejoramiento de las competencias, es premiado con ascensos económicos y de promoción de funciones.

Tabla 24- Cuáles considera usted son los motivos por los que se imparten los cursos

Detalle	Frecuencia	%
Aparición de nuevas tecnologías	4	50
Falta de cualificación profesional	2	25
Necesidades de capacitación continua y permanente	5	62,5
Actualización de reglas y reglamentos	2	25
TOTAL	13	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Johannes Kepler

De acuerdo a la LOEI (2012), título I, Art. 11 de las Obligaciones de los Docentes, literal k) dice: “Procurar una formación académica, continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes.”

Los docentes consideran que los motivos por los que se imparten cursos principalmente son: necesidades de capacitación continua y permanente con el 62,5% que tiene estrecha relación con el artículo citado y la aparición de nuevas tecnologías con el 50%. Se puede asegurar que el curso que se ofrecerá al finalizar este trabajo será bien recibido por las respuestas positivas y de necesidades de formación que manifiestan los docentes para su desarrollo personal y profesional.

Tabla 25- Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso

Detalle	Frecuencia	%
Aspectos teóricos	0	0
Aspectos técnicos/prácticos	0	0
Ambos	7	87,5
No contesta	1	12,5
TOTAL	8	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Johannes Kepler

Presno (2006) menciona que “Teoría y práctica deben partir juntas y seguir juntas a todo lo largo de la jornada...Pretender enseñar la teoría mediante el aprendizaje memorístico y verbal es un intento de nadar en seco.” (pg.32)

El 87,5% prefieren que los cursos traten aspectos teóricos, técnicos/ prácticos porque consideran que los conocimientos solo se afianzan con la práctica, ya que de esta manera se pueden obtener resultados satisfactorios como menciona la cita anterior. Elemento importante de tomar en cuenta al impartir el curso de formación.

3.2 Análisis de la formación

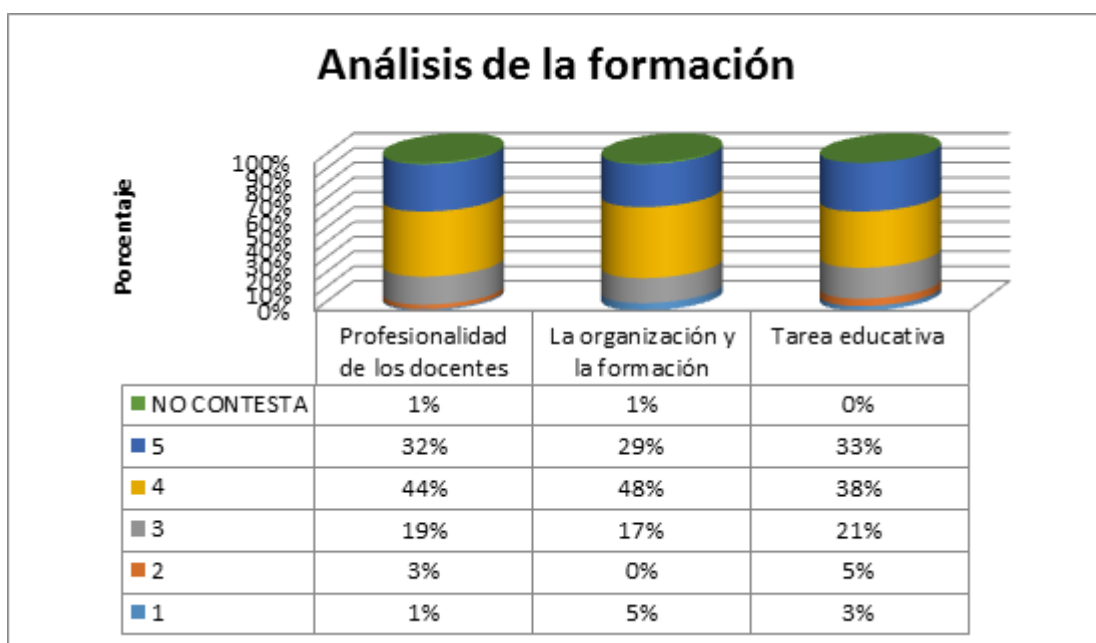
Alcón, (2005) afirma que, no es posible considerar el análisis de la formación como una etapa específica y aislada del proceso investigativo. El análisis de la formación es un ejercicio que está presente desde la entrada hasta la realización del informe de investigación (pg. 40), como lo evidencia este trabajo.

3.2.1 La persona en su contexto formativo

ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN	MEDIA OBTENIDA					NO CONTESTA	TOTAL
	1	2	3	4	5	NO CONTESTA	
Profesionalidad de los docentes	1%	3%	19%	44%	32%	1%	100%
La organización y la formación	5%	0%	17%	48%	29%	1%	100%
Tarea educativa	3%	5%	21%	38%	33%	0%	100%

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Johannes Kepler

Gráfico 1- Análisis de la información



Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Johannes Kepler

En el análisis de la formación se ha realizado un resumen de los resultados obtenidos en lo que tiene que ver con la profesionalidad de los docentes, la organización y la formación y la tarea educativa por estar íntimamente relacionados.

Como se puede ver en la tabla y gráfico respectivos los porcentajes más altos se encuentran en el puntaje 4 con un promedio de 43% que sería considerado como un manejo pedagógico y organizacional bueno; sin embargo, hay necesidades particulares de los docentes que consideran que necesitan capacitarse en temas específicos siendo uno de ellos, en el área tecnológica por lo que el curso de formación que se ofrecerá será en este

sentido para cumplir con lo establecido en la LOEI, Art. 11 De las Obligaciones de los docentes, literal b) “Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo.”

Tabla 26- Profesionalidad de los docentes

No.	Profesionalidad	1	2	3	4	5	No contesta	Total
1.	Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)			2	2	4		8
2.	Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato.			2	3	3		8
3.	Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)			3	2	3		8
4.	Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal.		1	1	3	3		8
5.	Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente.			2	4	2		8
6.	Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos.			2	2	4		8
7.	Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante.		1	2	4	1		8
8.	Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)			3	3	2		8
9.	Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y			3	1	4		8

	acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes.							
10.	Percibe con facilidad problemas de los estudiantes.			1	4	3		8
11.	Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución.			2	3	3		8
12.	El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa.			1	4	3		8
13.	Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo.)		2		4	2		8
14.	Considero que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje.			1	5	2		8
15.	Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)				4	4		8
16.	Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)			1	4	2	1	8
17.	Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	1		1	6			8
18.	Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje.			1	6	1		8
TOTAL		1	4	28	64	46	1	144

PORCENTAJE	1%	3%	19%	44%	32%	1%	100%
-------------------	-----------	-----------	------------	------------	------------	-----------	-------------

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Johannes Kepler

Gráfico 2- Profesionalidad de los docentes



Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Johannes Kepler

Luego de analizar la tabla y figura correspondiente se examinarán los aspectos con menor puntuación porque es aquí donde se encuentran las mayores necesidades de los docentes:

- **Clima organizacional:** El 37,5% analiza la motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo de una manera media, es decir, esta área necesita consolidarse y reforzarse, primero porque es indispensable que en cualquier institución el clima laboral sea bueno ya que contribuye al cumplimiento de los objetivos de la institución y se obtienen resultados satisfactorios para cumplir con uno de los fines de la educación de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, literal g) que dice: Contribuir al desarrollo integral, autónomo, sostenible e independiente de las personas para garantizar la plena realización individual, y la realización colectiva que permita en el marco del Buen Vivir o Sumak Kawsay.
- **Aspectos relacionados con la psicología del estudiante:** El 37,5% de los docentes menciona conocer estos aspectos en un punto medio bajo por lo que se requiere robustecer estos temas, tomando en cuenta que es un derecho de los docentes según la Ley Orgánica de Educación Intercultural, Capítulo IV "acceder gratuitamente

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.”

- Interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo): El 37,5% conoce medianamente este tipo de comunicación didáctica por lo que se necesita fortalecer ya que, según Freire (2004), “la educación es comunicación, es diálogo, en la medida en que no es la transferencia del saber, sino un encuentro de sujetos interlocutores, que buscan la significación de los significados”. (p.77)
- Manejo de herramientas tecnológicas: El 37,5% de docentes menciona estar medianamente capacitado para manejar las TIC’S y acceder a información oportuna para orientar a sus estudiantes en el aula. En este caso, su estudio es necesario debiendo mantenerse una relación con las necesidades formativas principales que son las materias a cargo. En este caso, el aprendizaje de las tecnologías tiene que tener un propósito, siendo en el campo de la educación el perfeccionamiento académico. Es decir, mediante el aprendizaje de las TIC`s, el docente puede acceder a contenidos que mejoren y profundicen sus conocimientos de las materias a cargo, perfeccionándose y elevando la calidad académica. Para ello, es fundamental que adquiera competencias investigativas las cuales pueda aplicar apoyándose en las diversas herramientas tecnológicas existentes en la actualidad.

3.2.2 La organización y la formación

Tabla 27- La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los dos últimos años

Detalle	Frecuencia	%
Si	6	75
No	2	25
No contesta	0	0
TOTAL	8	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Johannes Kepler

Según la Ley Orgánica de Educación Intercultural, Art. 10 de los Derechos de los docentes, literal a) dice: Acceder gratuitamente 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. Se observa en esta tabla que el 75% dice que el Colegio Johannes Kepler sí ha propiciado cursos en los dos últimos años prestando atención a este derecho de los docentes y capacitándolos en función de mejorar la calidad de la educación.

Tabla 28-En la actualidad, conoce si la institución está ofreciendo cursos/seminarios de capacitación

Detalle	Frecuencia	%
Si	2	25
No	6	75
No contesta	0	0
TOTAL	8	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Johannes Kepler

Como se puede ver en esta tabla solo el 25% conoce que la institución está ofreciendo cursos de capacitación en tanto que el 75% desconoce. Por tal razón, se debería socializar acerca de los cursos a ofrecerse y tener como obligación el impartir continuamente capacitaciones a los docentes para, como dice uno de los principios de la LOEI, la educación constituya un instrumento de transformación de la sociedad.

Tabla 29- Los cursos se realizan en función de:

Detalle	Frecuencia	%
Áreas del conocimiento	1	12,5
Necesidades de actualización curricular	0	0
Leyes y Reglamentos	2	25
Asignaturas que usted imparte	1	12,5
Reforma curricular	2	25
Planificación y Programación curricular	2	25
No contesta	1	12,5
TOTAL	9	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Johannes Kepler

Se observa en esta tabla que los cursos se han dado específicamente en relación a Leyes y reglamentos, reforma curricular, planificación y programación curricular, por lo que se debería planear cursos que tengan que ver con áreas del conocimiento y las asignaturas específicas de cada docente porque se nota muy poca capacitación en estas áreas. Tomando en cuenta que es un derecho para todo ciudadano gozar de una educación permanente a lo largo de la vida. Y sobre todo, en el caso de los docentes para garantizar a sus educandos una educación pertinente y actualizada. El artículo 349 de la Constitución dispone que el personal docente tiene derecho a un sistema de formación profesional continua que les permita actualizarse y mejorar académica y pedagógicamente.

Tabla 30- Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente

Detalle	Frecuencia	%
Siempre	2	25
Casi siempre	2	25
A veces	4	50
TOTAL	8	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Johannes Kepler

Una de las obligaciones de los docentes en la LOEI (2012) señala que éstos deben ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con los estudiantes a su cargo. Al analizar esta tabla, se nota que un 25% de docentes mencionan que siempre los directivos fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente, un 25% casi siempre y un 50% que a veces. Lo óptimo sería que sea política del Johannes Kepler promover formación permanente a sus maestros para que éstos sean verdaderos actores de una educación que cumpla con los estándares que exige el Sistema Nacional de Educación.

Tabla 31- Análisis organizacional de la práctica pedagógica

No.	Análisis Organizacional	1	2	3	4	5	No contesta	Total
1.	Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)	4		1	1	2		8
2.	Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivos de la institución educativa.			4	1	3		8
3.	Describe las funciones y cualidades del tutor.			2	1	4	1	8
4.	La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país.			4	2	2		8
5.	Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida.			1	4	3		8
6.	La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes.			1	5	2		8
7.	Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s.				4	4		8
8.	Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula.				5	3		8
9.	Analiza la estructura organizativa institucional (departamentos, áreas, Gestión administrativa...)	1		1	6			8
10.	Diseña planes de mejora de la propia práctica docente.			2	5	1		8
11.	Utiliza adecuadamente la				6	2		8

	técnica expositiva							
12.	Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura.			1	6	1		8
13.	El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente.			1	4	3		8
TOTAL		5	0	18	50	30	1	104
PORCENTAJE		5%	0%	17%	48%	29%	1%	100%

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Johannes Kepler

Gráfico 3- Análisis organizacional de la práctica pedagógica



Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Johannes Kepler

Como se analizó anteriormente se tomará en cuenta solo los aspectos que obtuvieron mayor puntaje en los ítems de menor calificación porque es aquí como se observa en la tabla y figura correspondiente donde se encuentran las mayores necesidades de los docentes:

- Proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...): El 62% de docentes no conoce con exactitud lo referente a la Carrera Educativa descrita en la LOEI desde el artículo 93 hasta el artículo 128 en donde se menciona los requisitos para acceder a las funciones de docentes, docentes mentores, vicerrectores y subdirectores, inspectores y subinspectores, asesores educativos, auditores educativos y rectores y directores. En vista de este alto porcentaje de docentes, se debería capacitarlos en el conocimiento de la Ley de Carrera Educativa y Escalafón para que éstos puedan acceder a las funciones como también a las remuneraciones correspondientes.
- Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivos de la institución educativa: Uno de los factores más importantes para lograr el éxito en una institución educativa es el liderazgo ejercido por sus directivos. Una de las teorías de liderazgo más importante y aceptada es la que crearon Blaque y Mouton, mencionado por Münch (2012) denominada Grid administrativo en la que se señala que fundamentalmente existen cinco estilos de liderazgo que pueden manifestarse solos o combinados: liderazgo autocrático, paternalista, burócrata, demócrata y transformador. El 50% de docentes conoce medianamente el tipo de liderazgo ejercido por sus directivos. Se debería capacitar sobre este punto ya que es preciso que los docentes se sientan identificados y comprometidos en seguir el tipo de liderazgo predominante para lograr la misión, visión y objetivos del Johannes Kepler.
- Formación académica adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país: El 50% de docentes menciona tener una formación medianamente adecuada que se adapte a las diversas características étnicas del país. Se debería hacer un estudio de qué tipo de etnias predominan en esta institución que sea el punto de partida para actualizar el currículo o adaptarlo de acuerdo a las necesidades de los educandos y cumplir con lo establecido en uno de los principios de la LOEI que es garantizar el derecho de las personas a una educación que les permita construir y desarrollar su propia identidad cultural, su libertad de elección y adscripción identitaria, proveyendo a los estudiantes el espacio para la reflexión, visibilización, fortalecimiento y el robustecimiento de su cultura.

3.2.3 La tarea educativa

Tabla 32- Las materias que imparte tienen relación con su formación profesional

Detalle	Frecuencia	%
Si	7	87,5
No	1	12,5
TOTAL	8	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Johannes Kepler

Según la LOEI (2012), de la Carrera Educativa, Art. 96 los títulos reconocidos para ingresar a la carrera educativa pública son:

- a) Profesional docente en sus distintas tipologías y especialidades
- b) Psicólogo educativo o infantil
- c) Profesional o tecnólogo del área de educación especial
- d) Profesional con conocimientos en un área de interés para el sector educativo, de modo preferente cuando el aspirante tenga un título de postgrado relacionado a la docencia.

El 87,5% de docentes imparten materias que tienen relación con su formación profesional, la institución educativa se ha preocupado de seguir los lineamientos expuestos en la LOEI, es decir, que su personal docente tenga un título acorde a la enseñanza, de esta manera asegura una educación de calidad con profesores capacitados para impartir los conocimientos científicos y pedagógicos correspondientes.

Tabla 33- Años de bachillerato en los que imparte asignaturas

Detalle	Frecuencia	%
Primero Bachillerato	7	87,5
Segundo Bachillerato	8	100
Tercero Bachillerato	8	100
TOTAL	8	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del

Colegio Johannes Kepler

En esta tabla se nota que los docentes imparten sus áreas especializadas a primero, segundo y tercero de bachillerato, cumpliendo así lo dispuesto en la LOEI (2012) de las obligaciones de los docentes de ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con los estudiantes a su cargo. Además los docentes de segundo y tercero de bachillerato cumplen con una carga horaria completa como dispone la Ley de Educación, la que busca motivar a los docentes a la investigación y preparación pedagógica.

Tabla 34- Tarea educativa

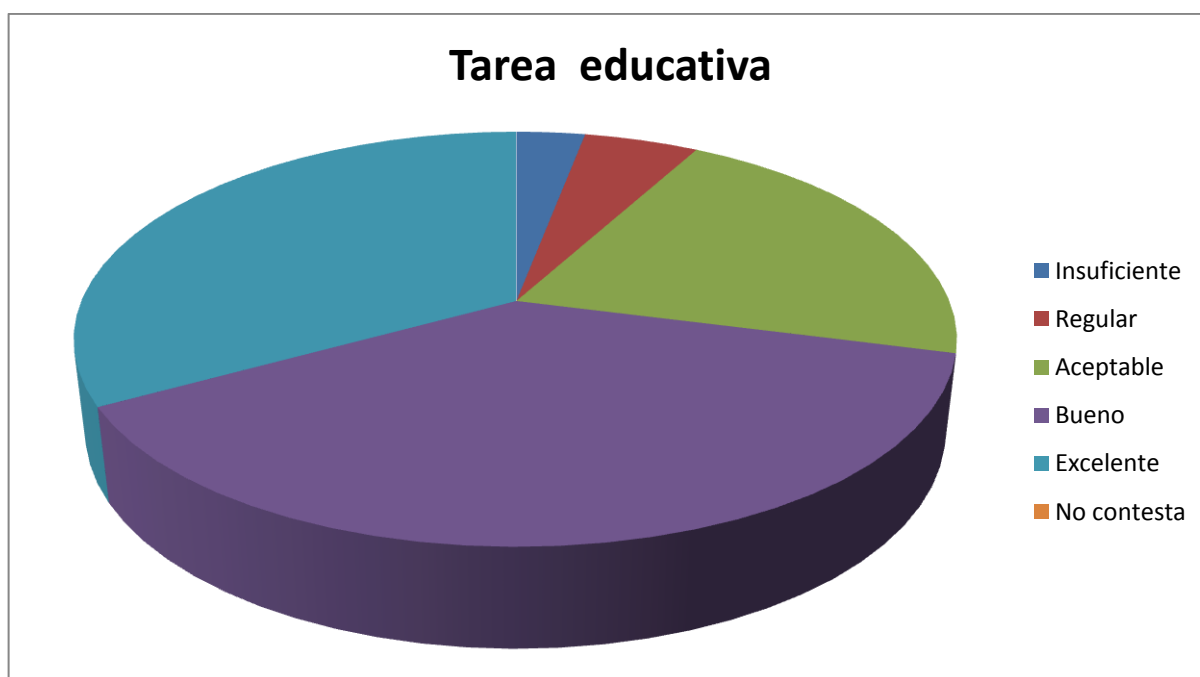
No.	Tarea educativa	1	2	3	4	5	No contesta	Total
1.	Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato.			1	2	5		8
2.	Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa.	1	1	5		1		8
3.	Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula.			2	2	4		8

4.	Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	1		6	1			8
5.	Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos.	1		2	4	1		8
6.	Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes.		1		2	5		8
7.	Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva.		2	2	3	1		8
8.	Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)		1		5	2		8
9.	Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos.				3	5		8
10.	Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas.				4	4		8
11.	Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres			4	4			8
12.	Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes.				5	3		8
13.	Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.				5	3		8
TOTAL		3	5	22	40	34	0	104

PORCENTAJE	3%	5%	21%	38%	33%	0%	100%

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Johannes Kepler

Gráfico 4- Tarea educativa



Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Johannes Kepler

Como anteriormente se analizó, se tomará en cuenta solo los aspectos que obtuvieron mayor puntaje en los ítems de menor calificación porque es aquí como se observa en la tabla y figura correspondiente donde se encuentran las mayores necesidades de los docentes:

- Conocimiento de las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa: El 87,5% conoce a un nivel medio, por lo tanto es imprescindible capacitarlos y actualizarlos en cuanto a las planificaciones para que cumplan con una de sus obligaciones descritas en la LOEI, Art. 11 literal d) Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes.

- Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes): El 87,5% lo hace medianamente siendo necesario capacitarlos en este aspecto para cumplir con todos los requerimientos de hacer de la educación un pilar fundamental de desarrollo y prepararse con todos los lineamientos que establece el Ministerio de Educación que se prepara para hacer auditorías a toda institución educativa dando cumplimiento a lo establecido por la LOEI, Art. 130 Del control.- El control de las actividades del Sistema Nacional de Educación será de dos clases: interno y externo. La Autoridad Educativa Nacional realizará el control interno a través de los auditores educativos observando lo dispuesto en el artículo 226 de la Constitución de la República.
- Estudiantes con necesidades educativas especiales, planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva: El 50% de docentes tiene dificultad en este aspecto y al ser un derecho de los estudiantes estipulado en la LOEI (2012), art. 7 literal o) “Contar con propuestas educacionales flexibles y alternativas que permitan la inclusión y permanencia de aquellas personas que requieran atención prioritaria, de manera particular personas con discapacidades, adolescentes y jóvenes embarazadas.” Se debería prestar atención en este punto y capacitar al respecto.
- Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres: El 50% de docentes tiene deficiencia en esta área y al ser un derecho de los estudiantes determinado en la LOEI (2012), art. 7 literal b) Recibir una formación integral y científica, que contribuya al pleno desarrollo de su personalidad, capacidades y potencialidades. Se debería capacitar en este aspecto.

3.3 Los cursos de formación

Tabla 35- Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años

Detalle	Frecuencia	%
De 1 a 3 cursos	5	62,5
De 4 a 6 cursos	3	37,5
Ninguno	0	0
TOTAL	8	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Johannes Kepler

La tabla muestra que el 100% de docentes ha asistido a capacitaciones en los dos últimos años cumpliendo de esta manera una de las obligaciones de los docentes descrito en la LOEI, art. 11 literal k) "Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes." Lo que redundará en una educación pertinente y de calidad. Es importante que las capacitaciones sean periódicas para garantizar una actualización permanente de los docentes.

El curso propuesto que se dará al concluir este trabajo será bien acogido por los maestros.

Tabla 36- Totalización en horas de los cursos

Detalle	Frecuencia	%
De 40 a 80 horas	2	25
De 100 a 200 horas	4	50
De 200 horas en adelante	1	12,5
No contesta	1	12,5
TOTAL	8	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del

Colegio Johannes Kepler

El 75% de docentes se han capacitado en cursos cuya totalización en horas está entre 40 a 200, cumpliendo así lo establecido en una de las obligaciones de los maestros en la LOEI mencionado anteriormente, que es procurar una formación académica, continua y permanente. Mientras más horas de cursos y capacitaciones se reciben mayor es la capacidad de profundizar conocimientos actualizados y mejor la preparación que se alcance.

Tabla 37- Hace qué tiempo realizó el último curso

Detalle	Frecuencia	%
De 1 a 3 meses	4	50
De 4 a 10 meses	2	25
De 12 a 15 meses	2	25
TOTAL	8	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del

Colegio Johannes Kepler

Según se muestra en la tabla el 50% de docentes se ha capacitado recientemente, sin embargo se debe tomar en cuenta a ese 25% que lo ha hecho hace un año o más ya que es un derecho de los docentes acceder gratuitamente 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.

Tabla 38- Lo hizo con el auspicio de:

Detalle	Frecuencia	%
El gobierno	1	12,5
De la institución donde labora	3	37,5
Por cuenta propia	4	50
TOTAL	8	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del

Colegio Johannes Kepler

El 50% de docentes lo ha hecho por cuenta propia, esto demuestra su interés en mantenerse actualizado y contribuir así a una educación de calidad, el 37,5 % lo ha hecho por la institución Johannes Kepler y solo un curso ha auspiciado el Gobierno, por lo que debe exigirse a éste que se cumpla con uno de los derechos de los docentes que es acceder gratuitamente 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.

CAPÍTULO IV

CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE

4.1 Tema

Didáctica de investigación educativa para el fortalecimiento académico de las materias a cargo de los docentes en base a la utilización de tecnologías de información y comunicación TIC´S.

4.2 Modalidad de estudios

La modalidad a adoptar en función de los resultados obtenidos en la encuesta será mixta. En este sentido, los temas bibliográficos serán capacitados de manera presencial, mientras que las prácticas se realizarán de manera semipresencial. Su desarrollo busca evitar interferir en las actividades regulares de los docentes, permitiendo su participación efectiva y cumplimiento de las actividades necesarias a desarrollarse.

4.3. Objetivos

4.3.1 General

Actualizar las competencias, destrezas y conocimientos de los docentes de bachillerato del Colegio Johannes Kepler, en didácticas investigativas basadas en el uso de las TIC`S para la actualización académica de las materias a su cargo.

4.3.2. Específicos

- Identificar las didácticas prácticas posibles como conversatorios, exposiciones, ejercicios para resolución de problemas, focus group, sondeo de opinión a desarrollarse en base al uso de las TIC`S para fomentar la investigación del docente en la actualización y perfeccionamiento de sus competencias con relación a las materias a su cargo.
- Mejorar los conocimientos de los docentes con respecto al uso adecuado de las TIC`S para fomentar la investigación de nuevas tendencias académicas y contenidos relacionados a las materias a su cargo.

- Establecer un proceso de evaluación que permita determinar los niveles de comprensión y capacidad de uso de las TIC`S en didácticas investigativas orientadas al mejoramiento de los conocimientos de las materias a cargo.

4.4 Dirigido a:

4.4.1 Nivel Formativo de los destinatarios

El curso será dirigido a docentes nivel tres, es decir aquellos que cuentan con experiencia académica y con formación que les permita ejercer la docencia, demandando de herramientas que le permitan a través de la investigación fortalecer de manera permanente sus conocimientos a fin de que puedan mejorar su gestión en beneficio de los estudiantes.

El nivel tres implica docentes que dictan materias especializadas en diferentes ámbitos y que demandan de mecanismos que les permitan mantenerse actualizados a fin de poder incorporar en sus respectivas planificaciones temas de relevancia, interés y utilidad para la formación del estudiante.

4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios

El desarrollo del curso de didácticas investigativas propuesto demanda de recursos técnicos los cuales serán asignados por parte del Colegio Johannes Kepler. Estos se describen a continuación:

- Sala de cómputo para uso de los docentes
- Computador principal para uso del docente responsable del curso
- Proyector y pantalla
- Servicio de internet banda ancha

El desarrollo del curso se basa en didácticas especializadas en la investigación, tomando como base el uso de las TIC`S. De esta manera, mediante los recursos técnicos descritos, el docente participante, dispondrá de un sólido conocimiento sobre su uso enfocado a acceder, depurar y utilizar la información existente a fin de actualizar y mejorar sus competencias en referencia a las materias que se encuentran a su cargo.

La investigación apoyada en herramientas tecnológicas permite al docente acceder de manera constante a información actualizada que permita identificar cambios y actualizaciones en los temas que comprenden las materias a su cargo. De igual manera, la investigación faculta al docente la identificación de metodologías de estudio que pueden ser incorporadas en la planificación académica.

En este caso, el curso propuesto incentiva la investigación como medio requerido para que el docente pueda actualizarse en temas de su propio interés, identificando herramientas disponibles que le permitan acceder a información confiable y pertinente.

Su desarrollo se enfoca a las necesidades formativas levantadas, siendo un proceso dinámico en la medida que cada docente puede utilizarlas en base a las materias que son de su interés y responsabilidad, pudiendo establecer procesos de auto perfeccionamiento de sus conocimientos. Esto faculta además, a reconocer la importancia que tiene la investigación, siendo esta desarrollada aprovechando la tecnología existente, mecanismos que son necesarios para ampliar los horizontes individuales y colectivos.

4.5 Breve descripción del curso

Para disponer de una estructura organizada, sistemática y viable enfocada al cumplimiento de los objetivos propuestos, el curso ha sido desarrollado en base a un sistema modular, en donde se permita una formación integral combinando la teoría con la práctica. La estructura propuesta se describe a continuación:

Módulo I: Introducción a las didácticas investigativas en base al uso de TIC`S

Temario:

- Concepto de didácticas investigativas
- El uso de TIC`S en la investigación
- Elementos básicos de las TIC`S
- Actividades prácticas

Módulo II: Estrategias investigativas en base a las TIC`S

Temario:

- Técnicas básicas para la investigación
- Delimitación de contenidos para la investigación
- Uso de exploradores

- Búsqueda de fuentes
- Levantamiento de datos
- Ejercicios prácticos

Módulo III: Organización y presentación de información

- Presentación de datos
- Herramientas para la presentación de datos
- Procesos para compartir información
- Ejercicios prácticos

Conforme se observa, el curso propuesto se compone de tres módulos individuales pero complementarios. Su desarrollo permitirá al docente participante identificar los procesos investigativos y su importancia en el perfeccionamiento de las competencias requeridas en relación a las materias a cargo. Su desarrollo permitirá utilizar varias herramientas que le permitan acceder a datos, procesarlos, organizarlos y difundirlos si fuera la necesidad.

4.5.1 Contenidos del curso

En base a la estructura modular presentada, a continuación se describe los contenidos del curso:

Tabla 39- Contenido del curso

Módulo	Tema	Subtema
Módulo I: Introducción a las didácticas investigativas en base al uso de TIC`S	Concepto de didácticas investigativas	<ul style="list-style-type: none"> • Concepto de didáctica investigativa • Elementos de la didáctica investigativa • Características de la didáctica investigativa
	El uso de TIC`S en la investigación	<ul style="list-style-type: none"> • Definición de las TIC`S • Uso de las TIC`S como herramienta investigativa • Características de las TIC`S relacionadas a la investigación

		<ul style="list-style-type: none"> • Procesos de uso de las TIC`S para la investigación • Cobertura de las TIC`S aplicadas en la investigación Ventajas de las TIC`S en la investigación
	Elementos básicos de las TIC`S	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de exploradores Utilización de portales web • Importancia de las redes sociales en la investigación • Blogs y su contenido • Participación en foros académicos de las materias a cargo
	Ejercicio práctico	<ul style="list-style-type: none"> • Resolución de casos y ejercicios propuestos
Módulo II: Estrategias investigativas en base a las TIC`S	Técnicas básicas para la investigación	<ul style="list-style-type: none"> • Definición de objetivos investigativos • Plan de investigación Estrategias investigativas en base de las TIC`S
	Delimitación de contenidos para la investigación	<ul style="list-style-type: none"> • Selección de la materia bajo responsabilidad del docente • Determinación de los temas y subtemas a investigarse • Determinación de la estructura investigativa
	Uso de exploradores	<ul style="list-style-type: none"> • Herramientas básicas de exploración
		<ul style="list-style-type: none"> • Búsquedas avanzadas
		<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de veracidad de contenidos
<ul style="list-style-type: none"> • Tipos de dominios 		
Búsqueda de fuentes	<ul style="list-style-type: none"> • Relación de contenidos • Uso de textos digitales 	

		<ul style="list-style-type: none"> • Uso de presentaciones digitales
	Levantamiento de datos	<ul style="list-style-type: none"> • Encuestas digitales
	Ejercicios prácticos	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades prácticas relacionadas a las herramientas estudiadas
Módulo III: Organización y presentación de información	Presentación de datos	<ul style="list-style-type: none"> • Importancia de la presentación de resultados • Incorporación de los resultados en la planificación académica
	Herramientas para la presentación de datos	<ul style="list-style-type: none"> • Prezi
		<ul style="list-style-type: none"> • Issue
		<ul style="list-style-type: none"> • Webs
	Procesos para compartir información	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de blogs
		<ul style="list-style-type: none"> • Creación y actualización de un portal
		<ul style="list-style-type: none"> • Redes sociales
<ul style="list-style-type: none"> • Skype 		
Ejercicios prácticos	<ul style="list-style-type: none"> • Uso del mail 	
	Ejercicios prácticos	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicaciones en base a las herramientas estudiadas

Fuente: Meneses, Jimena

Es importante resaltar que en todos los módulos se han incorporado ejercicios prácticos, los cuales permitirán a los docentes participantes utilizar las herramientas y los conocimientos adquiridos, permitiendo solventar cualquier tipo de duda. Las actividades prácticas se ejecutarán semipresencialmente y tendrán la orientación permanente del docente responsable del curso.

4.5.2 Descripción del Curricular Vitae del tutor que dictará el taller

Apellidos: Cárdenas Paz

Nombres: Juan Sebastián

Título: Master en Administración de empresas
Master en Sistemas Informáticos educativos
Bachelor en Administración de empresas

Experiencia:

Docente Temporal Universidad San Francisco de Quito

Docente en TIC`S aplicadas a la educación UMET

Docente en varios programas y cursos

4.5.3 Metodologías

La metodología de estudio se fundamenta acorde a los contenidos señalados en procesos teóricos y prácticos interrelacionados que permitan en primera instancia dar a conocer los procesos investigativos apoyados en TIC`S para posteriormente aplicarlos en ejercicios relacionados al perfeccionamiento de conocimientos en las materias a cargo.

En este sentido, los procesos de estudio fomentarán una participación dinámica de los docentes, manteniendo una utilización permanente de las herramientas estudiadas a fin de que sean comprendidas adecuadamente.

Su desarrollo contará con la asistencia y asesoría del docente responsable, guiando y orientando a los participantes sobre la importancia y utilidad de la investigación y como las TIC`S ayudan a disponer de información actualizada sobre temas de interés en cada una de las materias a cargo. En este sentido, el docente dispondrá de alternativas para poder fortalecer sus conocimientos y estar al tanto de cambios e investigaciones al respecto que permitan mejorar la calidad académica.

La metodología además comprenderá procesos de evaluación que permitan determinar los conocimientos adquiridos por los docentes participantes, estableciendo mecanismos de retroalimentación que permitan realizar refuerzos y ajustes si fuera necesario para alcanzar los objetivos esperados.

En base a lo expuesto, las metodologías aplicables en el curso pueden describirse en base de las siguientes características:

- **Teórico-Práctico:** Combina la exposición de teorías con la utilización de las mismas para permitir al docente conocer su uso y alcance.
- **Dinámico-Participativo:** La metodología fomenta la constante participación del docente a fin de que pueda utilizar adecuadamente las TIC`S en las didácticas investigativas desarrolladas.
- **Evaluativo:** La metodología comprende procesos de evaluación constante para determinar los resultados alcanzados y compararlos en base a los esperados.
- **Retroalimentación:** La metodología busca el mejoramiento constante del curso en base a la constante retroalimentación de los conocimientos adquiridos por los docentes.

4.5.4 Evaluación

La evaluación es un recurso indispensable en la metodología, enfocada a verificar la utilidad del curso en el fortalecimiento del conocimiento de los docentes en las materias a cargo en base a la práctica de dinámicas investigativas apoyadas en las TIC`S.

Mediante su ejecución, el docente responsable determinará los niveles de comprensión alcanzados, pudiendo en base a los mismos establecer ajustes considerados necesarios para alcanzar un alto rendimiento y comprensión.

Para disponer de una información pertinente que de lugar a una asistencia individual adecuada, la evaluación será desarrollada en función a procesos individuales y colectivos.

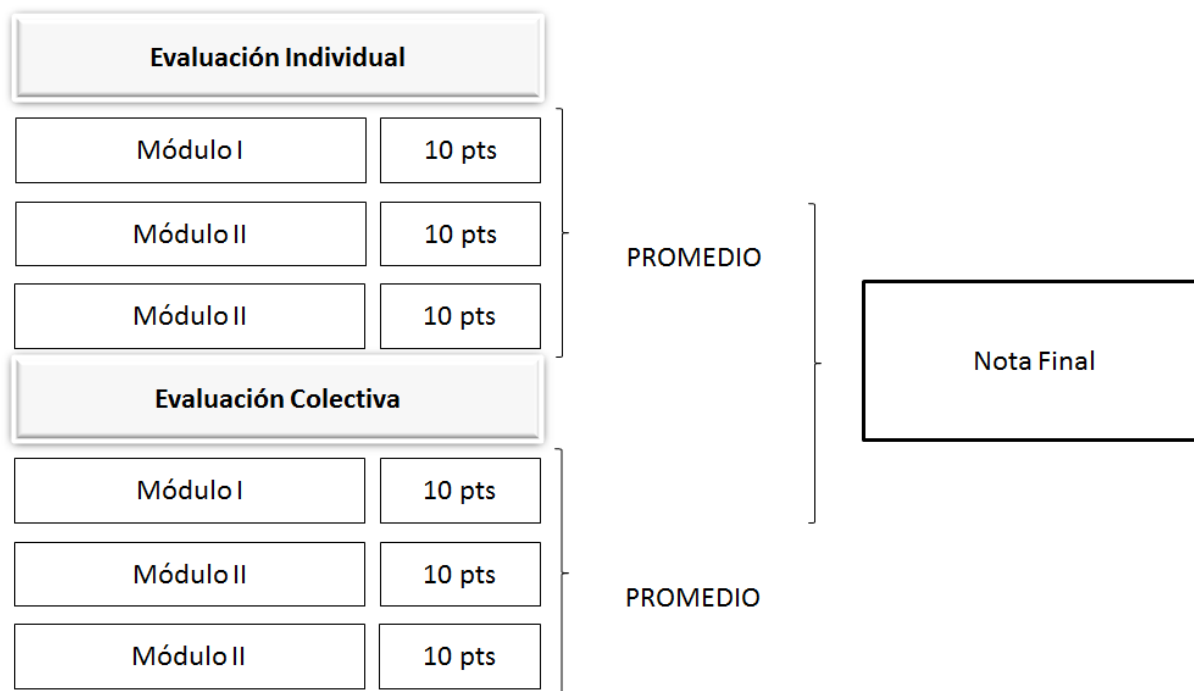
- **Evaluación Individual:** La evaluación individual será efectuada a cada docente y permitirá determinar en forma general los conocimientos adquiridos en el curso. Su desarrollo se efectuará una vez terminado cada uno de los módulos cumplidos.
- **Evaluación colectiva:** Su desarrollo será cumplida mediante la solución de los ejercicios prácticos en cada módulo. Estos se desarrollara mediante el trabajo en equipo lo que facilitará el aprendizaje y solución de dudas.

El proceso técnico de evaluación se basará en calificaciones numéricas que permitan determinar los niveles de comprensión. Es importante señalar que es obligación del docente aprobar el curso, siendo este un requerimiento que el Colegio debe implementar como mecanismo de mejoramiento en la calidad académica.

En el siguiente organizador gráfico desarrollado se expone el proceso de evaluación y la forma de interpretación de resultados:

Gráfico 5- Evaluación del curso

Didáctica de investigación educativa para el fortalecimiento académico de las materias a cargo en base a la utilización de tecnologías de información y comunicación TIC's



Fuente: Meneses, Jimena

En este caso, la nota final será la suma de los puntos alcanzados dividido para 6. Los docentes participantes que obtengan un puntaje igual o mayor a 7 aprobarán el curso. Para los docentes que no alcancen este puntaje deberán repetir el curso.

4.6 Duración del curso

El curso tendrá una duración de tres meses en total.

4.7. Cronograma de actividades a desarrollar

Se ha planteado el siguiente cronograma de desarrollo:

Tabla 40- Cronograma

Módulo	Fecha de Inicio
Primer Módulo	7 de septiembre 2015
Segundo Módulo	5 de octubre 2015
Tercer Módulo	4 de noviembre 2015

Fuente: Meneses, Jimena

Tabla 41- Descripción del cronograma

Nombre de tarea	Duración	Comienzo	Septiembre				Octubre				Noviembre					
			7	14	21	28	5	7	12	14	21	28	4	11	18	25
Módulo I	20 días	lun 07/09/15														
Concepto de didácticas investigativas	5 días	lun 07/09/15														
El uso de TIC'S en la investigación	5 días	lun 14/09/15														
Elementos básicos de las TIC'S	5 días	lun 21/09/15														
Ejercicio práctico	5 días	lun 28/09/15														
Módulo II	22 días	lun 05/10/15														
Técnicas básicas para la investigación	2 días	lun 05/10/15														
Delimitación de contenidos para la investigación	3 días	mié 07/10/15														
Uso de exploradores	2 días	lun 12/10/15														
Búsqueda de fuentes	5 días	mié 14/10/15														
Levantamiento de datos	5 días	mié 21/10/15														
Ejercicios prácticos	5 días	mié 28/10/15														
Módulo III	20 días	mié 04/11/15														
Presentación de datos	5 días	mié 04/11/15														
Herramientas para la presentación de datos	5 días	mié 11/11/15														
Procesos para compartir información	5 días	mié 18/11/15														
Ejercicios prácticos	5 días	mié 25/11/15														

Fuente: Meneses, Jimena

El curso se efectuará en los días martes y jueves de 17h00 a 18h00 y las actividades prácticas serán coordinadas directamente por los docentes participantes en base a las fechas determinadas en el cronograma.

4.8 Presupuesto

Los presupuestos serán cubiertos directamente por el Colegio Johannes Kepler en base al siguiente detalle;

Tabla 42- Presupuesto

Recursos Humanos			
Descripción	Cantidad	Costo unitario	Costo total
Personal de Apoyo en Desarrollo	5	\$ 318,00	\$ 1.590,00
Recursos Fungibles			
Material Impreso	40	\$ 35,00	\$ 1.400,00
Material entregable (Esferográfico, hojas)	40	\$ 10,00	\$ 400,00
Cd's	40	\$ 1,50	\$ 60,00
Copias	120	\$ 0,09	\$ 10,80
Alimentación	40	\$ 4,00	\$ 160,00
TOTAL			\$ 3.620,80

Fuente: Meneses, Jimena

4.9 Certificación

Al término del curso, los docentes participantes que aprueben el curso recibirán un certificado como reconocimiento de su esfuerzo en el fortalecimiento de sus competencias y conocimientos.

Estas certificaciones deberán ser tomadas en consideración para los procesos de escalafón del docente, siendo un requisito necesario para crecer y desarrollarse profesionalmente en el plantel.

4.10 Bibliografía

- Addine, F. y G. García. (2005). Hacia una Didáctica del Postgrado. Curso No. 81 del Congreso Pedagogía' 05. IPLAC. Ciudad de la Habana.
- Area Moreira, M. (2004) Los medios y las tecnologías en la educación. Madrid: Pirámide/Anaya.
- Ballesta, J. (1996): "La formación del profesorado en nuevas tecnologías aplicadas a la educación", en SALINAS, J. y otros (coords): Edutec95. Redes de comunicación, redes de aprendizaje, Palma, Universidad de las Islas Baleares.
- Ben Youssef, A. (2008). The Impact of ICT on Student Performance in Higher Education: Direct Effects, Indirect Effects and Organisational Change. *Revista de la Universidad y Sociedad de Conocimiento*, Vol. 5, Nr. 1, pp. 45- 56.
- Blair, Kristen and Schwartz, Daniel (2012). How technology can change assessment, UNESCO Institute for Information Technologies in Education, Policy Brief October 2012.
- Bermúdez, R, y L. Pérez. (2002). Aprendizaje formativo y crecimiento personal. Editorial del Magisterio Benito Juárez. SNTE. México. D. F.
- Cebrian De La Serna, M. (1991): "El papel de los medios tecnológicos en la didáctica", *Revista de Educación*, 294, 427-443.
- Condie, R. & Munro, B. (2007). *The impact of ICT in schools – a landscape review*. Coventry: Becta.
- Gallego, D. J. (2002). Implicaciones pedagógicas de los entornos virtuales. En: Educación a distancia y nuevas tecnologías: espacios de reflexión. Editorial Consorcio de Universidades. Perú.
- Herrera Ochoa, E. (2005). Concepción teórico-metodológica desarrolladora del diseño didáctico de cursos para la superación a distancia de profesores en ambientes virtuales de enseñanza-aprendizaje.

Instituto de Tecnologías Educativas (2010). *¿Están los Aprendices del Nuevo Milenio alcanzando el nivel requerido? Uso de la tecnología y resultados educativos en PISA*. Unknown: ITE, Departamento de Proyectos Europeos.

Pedró, Francesc (2011). "Tecnología y escuela: lo que funciona y por qué", XXVI Semana Monográfica de la Educación.

Prieto, Manuel. (2001). Las nuevas tecnologías en la educación. Análisis de modelos. Departamento de didáctica y teoría de la educación. Universidad Autónoma de Madrid.

Severin, E. (2011). "Tecnologías para la Educación: Marco Conceptual e Indicadores", Notas Técnicas #11, Banco Interamericano de Desarrollo – BID.

Severin, E. (2013). Enfoques estratégicos sobre las TIC'S en América Latina y el Caribe. Oficina para la Educación en América Latina y el Caribe. UNESCO

CONCLUSIONES

- Se vislumbró que una de las necesidades más apremiantes para la labor educativa de los docentes son “Temas relacionados con las materias que tienen a su cargo” y “Nuevas tecnologías aplicadas a la educación” por lo que se facilitó el curso: “Didáctica de investigación educativa para el fortalecimiento académico de las materias a cargo en base a la utilización de tecnologías de información y comunicación TIC’S.”
- Un porcentaje significativo de los encuestados menciona estar medianamente capacitado en el manejo de las TIC’S. En este caso, su capacitación es fundamental y debe orientarse al uso de herramientas tecnológicas enfocadas a mejorar sus competencias académicas, siendo este un elemento que da valor agregado en su aprendizaje.
- La mayor parte de los docentes prefieren que los cursos traten aspectos teóricos y técnicos/ prácticos porque consideran que los conocimientos solo se afianzan con la práctica. Elemento importante de tomar en cuenta al impartir el curso de formación.
- La mayoría de los docentes prefiere recibir las capacitaciones en forma presencial y semipresencial.
- Se evidenciaron que existen diversas necesidades de formación por parte de los docentes.

RECOMENDACIONES

- Socializar los resultados de esta investigación con las autoridades y personal docente del Colegio Johannes Kepler.
- Después del análisis de las necesidades de formación se constató que la mayor necesidad de los docentes de bachillerato es el perfeccionar sus conocimientos en las materias a su cargo, por lo que se recomienda conformar foros en base a los conocimientos adquiridos en los programas desarrollados para que puedan intercambiar información, criterios y experiencias que permitan mejorar y actualizar de manera permanente sus conocimientos a través de diferentes canales de comunicación.
- Se recomienda que los cursos traten aspectos teóricos y técnicos/ prácticos porque estos van de la mano y fomentan la investigación y el uso de herramientas, aportando al perfeccionamiento de sus competencias.
- Se recomienda que los cursos no interfieran en las actividades extracurriculares de los docentes, por esta razón se propone que se combine la participación presencial y semipresencial.
- Se recomienda establecer redes de comunicación intranet en los cuales los docentes puedan conocer aspectos propios de la institución para que estos orienten el desarrollo de las planificaciones internas. Temas como normativas, filosofía institucional, decisiones tomadas, entre otras pueden difundirse adecuadamente por este medio.
- Se recomienda incorporar en la planificación académica procesos de formación permanente basados en la evaluación de las necesidades formativas. En este caso, la próxima evaluación deberá verificar si el curso a proponer ha brindado soluciones frente a los actuales requerimientos.
- Se recomienda establecer un proceso de evaluación en base a las competencias, destrezas y conocimientos adquiridos en los programas desarrollados a fin de establecer correctivos y mejoras que permitan elevar su rendimiento.

BIBLIOGRAFÍA

- Ainscow, M., Hopkins, D., & Soutworth, G. (2001). *Hacia escuelas eficaces para todos: Manual para la formación de equipos docentes*. España: Narcea S.A. de Ediciones.
- Alcón, S. (2005). *Formación docente en Warisata*. (Primera edición). Bolivia: Plural Editores.
- Alvarez, S., Naredo, J., Elizalde, A., Parellada, R. y Martín, M. (2008). *¿Dónde están los límites de nuestras necesidades?* España: Icaria Editorial
- Añorga, J. (1999). *Paradigma educativo alternativo para el mejoramiento profesional y humano de los recursos laborales y de la comunidad*. La Habana: Impresión ligera. ISPEJV.
- Argimon, J. y Jiménez, J. (2004). *Métodos de Investigación Clínica y Epidemiológica*. Tercera edición. España: Editorial Elsevier.
- Banco Mundial. (2010). Edstats data query. Recuperado de: <http://ddp-ext.worldbank.org/ext/DDPQQ/member.do?method=getMembers&userid=1&queryId=189>
- Bradshaw, J. (1972). *The concept of Social Need*. New Society.
- Buckley, R. y Caple, J. (1991). *La formación teórica y práctica*. Madrid España: Ediciones Díaz de Santos S.A.
- Cabello, R. y Levis, D. (2007). *Medios informáticos en la educación a principios del siglo XXI*. Buenos Aires: Prometeo Libros.
- Campayo, R. (2006). *Aprende un idioma en 7 días*. (Primera edición). España: Editorial Edaf.
- Canfield, J. (2005). *Los principios del éxito*. (Primera edición). Harper Collins Publishers Inc.
- Cegarra, J. (2012) *Los métodos de investigación* (Primera edición). Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Cheybar, E. (1999). *Hacia el futuro de la formación docente en Educación Superior*. México: CESU-UNAM.
- Clarck, C. M. (1995). *Thoughtful Teaching*. Londres: Castell.
- Colén, M. T. (1995). *Innovación Educativa*. *Revista Aula* (Número 044). Recuperado de <http://www.grao.com/revistas/aula/044-juego-tradicional-y-educacion-fisica-->

participacion-en-la-comunidad-educativa/detectar-las-necesidades-de-formacion-del-profesorado

Cooper, J. (1993). *Estrategias de enseñanza* (Cuarta edición). Grupo Noriega Editores.

Corporación de Estudios y Publicaciones (2008). *Legislación Educativa*. Quito: Talleres de la Corporación de Estudios y Publicaciones.

Corredera, G. (1999). *Propuesta del sistema de conocimientos y habilidades de la disciplina computación en la especialidad de Construcción*. Tesis en opción al Master en Pedagogía Profesional. La Habana: ISPETP.

Day, C. (2005). *Formar docentes: cómo, cuándo y en qué condiciones aprende el profesorado*. Madrid: Narcea, S.A. de Ediciones.

De Alba, A. (2004). *La formación docente: evaluaciones y nuevas prácticas en el debate educativo contemporáneo*. (Primera Edición). Argentina: Universidad del Litoral.

D'Hainaut, L. D y Lawton, D. (1980). *La evaluación del contenido de un currículo*. Programas de Estudio de Educación Permanente. París: UNESCO.

Díaz Barriga, A. (1988). *Investigación educativa y formación de profesores*. Cuadernos del CESU, núm. 20. México: UNAM

Ferry, G. (1990). *El trayecto de la formación. Los enseñantes entre la teoría y la práctica*. Barcelona: Editorial Paidós

Fraga, R. (1996). *Diseño Curricular: Modelación del Proceso de Formación de Profesionales Técnicos*. Habana: ISPTEP

Gago, F. (2006). *La Dirección pedagógica en los Institutos de Enseñanza Secundaria. Un estudio sobre el liderazgo educacional*. Madrid: Subdirección General de Información y Publicaciones.

Gairín, J. (1995) *Estudio de las necesidades de formación de los equipos directivos de los centros educativos*. Madrid: Solana e Hijos Artes Gráficas

García, M. (2006). *La formación continua. Estudio de las necesidades formativas en el ámbito empresarial de Cantabria*. España: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cantabria.

González, J., Monroy, A. y Silberstein, E. (2004). *Dinámica de grupos. Técnicas y tácticas*. México: Editorial Pax.

- González, M. T. (2008). Organización y Gestión de Centros Escolares: Dimensiones y Procesos. España: Pearson Educación.
- Guinjoan, M., y Riera, J. M. (2000). Instrumentos para la Gestión de la Formación Continua con Criterios de la Calidad Iso 9000. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Hewton, E. (1988). School focused staff development. Londres: The Falmer Press.
- Imbernon, F. (2007). La formación y el desarrollo profesional del profesorado. Hacia una nueva cultura profesional. (séptima edición). Barcelona: Editorial Graó.
- Imbernón, F. (2007). 10 ideas claves. La formación permanente del profesorado. Nuevas ideas para formar en la innovación del cambio. Barcelona: Editorial GRAÓ.
- Kauffman, (2000). Modelo Socer para la realización de un análisis de necesidades.
- Hoffmann y McGuire. (2009). Teaching and Learning Strategies That work; Letters, Science 325: 1203- 1204, 4 September 2009.
- Leithwood, K., Begley, P. y Cousins, B. (1992). Developing expert leadership for future schools. Londres: Falmer Press.
- Llorens, S., y Grau, R. (2000). Diseño en la formación continua. Revista de Educación, num. 323 pp. 194-197
- López, C. M. (2002). Procedimientos y Técnicas de Selección y Orientación. Madrid: Tea Ediciones.
- Martínez, M. J., (2002). Historia de la Formación Profesional en España. Valencia: Maite Simon.
- Medina y Villar., (1995). Evaluación de programas educativos, centros y profesores. Madrid Ministerio de Educación y Cultura, (1978). Dirección Nacional de Planeamiento de la Educación, Departamento de Programación Educativa, Plan y Programas para el ciclo diversificado. Quito: Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación Ecuador. (2011). Estándares de Calidad Educativa. Quito.
- Ministerio de Educación y Cultura, Universidad Andina Simón Bolívar, (1999). Programa de Reforma Curricular del Bachillerato: Propuesta General (Segunda edición). Quito: Ministerio de Educación y Cultura.

- Ministerio de Educación y Cultura, (2008). Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básica. Quito: Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación y Cultura, (2012). Marco Legal Educativo. Constitución de la República, Ley Orgánica e Educación Intercultural y Reglamento General. Quito: Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación. Formación docente. Ecuador ama la vida. Recuperado de <http://educacion.gob.ec/estrategia-unaef/>
- Moral Pérez, M. E. (1998). Reflexiones sobre nuevas tecnologías y educación. Oviedo: Universidad de Oviedo. Servicios de Publicaciones.
- Münch, L. (2012). Administración de Instituciones Educativas. (Primera edición). México: Trillas.
- Muñoz-Repiso, M., Murillo, Javier. y Lucio-Villegas, M. (2000). El sistema educativo español. Madrid: Centro de Investigación y Documentación educativa.
- OCDE (2009). Los docentes son importantes: atraer, formar y conservar a los docentes eficientes.
- Páez, J. (2013). ElComerico.com. Recuperado de http://www.elcomercio.ec/sociedad/entrevista-educación-Ecuador-profesores_0_904109597.html.
- Pérez-Campanero, M. (1994). Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativa. (Segunda edición). Madrid: Narcea, S.A. de ediciones.
- Pérez, G. (2009). La competencia docente y el desarrollo profesional. V Encuentro Brasileño de profesores de español, número 9. Recuperado de: http://marcoele.com/descargas/enbrape/perezdeobanos_competencia-docente.pdf
- Pérez, R. (2006). Evaluación de Programas Educativos. Madrid: Editorial La Muralla
- Pérez, M., (1999). ¿Qué necesidades de formación perciben los profesores? Recuperado de http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/1999_04_01.pdf*
- Perrenoud, P. (2007). Desarrollar la práctica reflexiva en el oficio de enseñar. (Tercera edición). México: Editorial Graó.
- República del Ecuador. Constitución 2008.

- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). Administración. (Octava edición). México: Pearson Educación.
- Rossett, A., (1995). Needsassessment. Englewood: editorial G. J. Anglin Instructional technology post, present and future
- Salanova M., Grau R., y Peiró J. M. (2001). Nuevas tecnologías y formación continua en la empresa. Un estudio psicosocial. España: Graphic Group S.A.
- Sánchez, J. (2002). Desarrollo profesional del docente universitario. Universidad Politécnica de Madrid. Recuperado de: <http://www.udual.org/CIDU/Revista/22/DesarrolloProfesional.htm>
- Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional. Recuperado de <http://www.secretariacapacitacion.gob.ec/objetivos/>
- Stanton, W., Etzel, M. y Walker, B. (2004). Fundamentos de Marketing (14va. Edición). Mc Graw-Hill Interamericana.
- Terigi, F. (2013). VIII Foro Latinoamericano de Educación. Saberes Docentes: Qué debe saber un docente y por qué (1ª edición). Buenos Aires: Santillana.
- Trillas Rodríguez, E. (2005). Metodología de la Investigación. (Primera edición). México. Zona de la Cultura.
- Zarzar, C. (2003). Temas de didáctica. Reflexiones sobre la función de la escuela y del profesor. México: Editorial Progreso.

ANEXOS

Anexo 1- Petición de autorización a la rectora de la Institución educativa

Loja, diciembre de 2012

Señor(a)

RECTOR (A) DEL CENTRO EDUCATIVO

En su despacho.

De mi consideración:

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

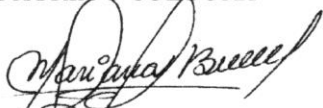
Dados los recientes cambios propuestos por el gobierno nacional en materia educativa, y requerimientos propios de los profesionales de la educación (bachillerato), es necesario conocer cuáles son sus necesidades de capacitación/formación profesional. Este acercamiento a la realidad observada, permitirá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

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

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

Atentamente,

DIOS PATRIA Y CULTURA



Mgs. Mariana Buele Maldonado
COORDINADORA DE TITULACIÓN

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL



Anexo 2- Autorización de la rectora para la realización de la investigación

Quito, 16 de enero de 2013

Señora
Esp.Sup. Jacqueline Ponce
RECTORA DEL COLEGIO JOHANNES KEPLER

Presente.-

Solicito a usted se sirva autorizar, la investigación sobre las necesidades de capacitación y formación de los docentes de bachillerato del Centro Educativo que usted acertadamente dirige para lo cual se levantarán cuestionarios que permitirán obtener información, sobre la temática señalada.

Por la atención que se digne dar a la presente, anticipo mi agradecimiento.

Atentamente,


Lic. Jimena Meneses

Anexo: Oficio suscrito por la Coordinadora de la Titulación de la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo del a UTPL

Copia de Cuestionario


COLEGIO
Johannes
Kepler
RECTORA
Aprobado
16 Enero de 2013
COLEGIO
Johannes
Kepler 

Fuente: Meneses, Jimena

Anexo 3- Correo de confirmación de parte del equipo planificador donde se indica que se puede aplicar la investigación en la institución educativa seleccionada

11/12/2014

Imprimir

Asunto: Re: Solicitud de autorización para realizar el Proyecto de Grado I
De: necesidadesformativas2012 (necesidadesformativas2012@gmail.com)
Para: jimeneses@yahoo.com;
Fecha: Lunes, 14 de enero, 2013 12:12:02

Buenos días
Jimena

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

Saludos cordiales,

Equipo de planificación
Investigaciones - educación
Universidad Técnica Particular de Loja

<https://e1-mo4.mail.yahoo.com/neo/launch?rand=fem2n5a09hnic#6340140475>

Fuente: Meneses, Jimena

Anexo 4- Formato del Cuestionario “Necesidades de Formación” Docentes de Bachillerato



CUESTIONARIO: “NECESIDADES DE FORMACIÓN” DOCENTES DE BACHILLERATO

Código del Investigado:

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

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

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

2.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:	SI	15	NO	16		
2.7. Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas:	1º	17	2º	18	3º	19
2.7. Cuántos años de servicio docente tiene usted:						

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

3.2.1. Ámbito educativo:		3.2.2. Otras profesiones:			
Licenciado en educación (diferentes menciones/especialidades)	1	Ingeniero	6	Economista	10
Doctor en educación	2	Arquitecto	7	Médico	11
Psicólogo educativo	3	Contador	8	Veterinario	12
Psicopedagogo	4	Abogado	9		
Otras, especifique:	5	Otras, especifique:			13

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

✓ _____
 ✓ _____

4.6. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite *(señale de 1 a 5 alternativas)*

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

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

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

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

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Fuente: Meneses, Jimena

Anexo 5- Evidencias fotográficas



Fuente: Meneses, Jimena

Anexo 6- Evidencias cuestionarios aplicados

Fuente: Meneses, Jimena