



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE MAGISTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

Tema: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el Colegio Fiscal Mixto Atahualpa, del cantón Machala, provincia de El Oro, periodo lectivo 2012 – 2013”.

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Autor: Gonzaga Aguilar, María Andrea. Abg

Tutor: Villalta Córdova, Bertha. María Mgs.

Centro Universitario - Machala

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR

Magíster.

Bertha María Villalta Córdova

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

C E R T I F I C A:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el Colegio Fiscal Mixto Atahualpa, del cantón Machala, provincia de El Oro, periodo lectivo 2012 - 2013” realizado por el profesional en formación: Gonzaga Aguilar María Andrea, cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, febrero de 2014

.....
Mgs. Bertha María Villalta Córdova
DOCENTE DE LA TITULACIÓN

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo María Andrea Gonzaga Aguilar, declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato”, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo la Mgs. Bertha María Villalta Córdova, Directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

.....
María Andrea Gonzaga Aguilar

C. I. 0704904259

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la sabiduría y guía a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en todos los momentos de existencia y por brindarme una vida llena de oportunidades y experiencias para el desarrollo de mi comunidad.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, por aportar y respaldar las capacidades de sus estudiantes e impartir conocimientos basados en la espiritualidad y ética profesional.

A la tutora de tesis, Mgs. Bertha Villalta, quien ha guiado y orientado este trabajo de investigación con profesionalismo, vocación y sabios conocimientos, lo que ha permitido que concluya con éxito mis estudios.

DEDICATORIA

Dedico la presente tesis a mis padres: Carlos y Lorena quienes con su amor, apoyo y comprensión incondicional estuvieron siempre a lo largo de mi vida estudiantil; a mis hermanos: Juan Carlos y Daniel Alberto quienes han sido amigos fieles y sinceros, en los que he confiado y me he apoyado para seguir adelante; y a mi abuelita Esther Judith quien siempre me tiene presente en sus oraciones.

ÍNDICE DE CONTENIDOS		Pág
APROBACIÓN DEL DIRECTOR		ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS		iii
DEDICATORIA		iii
AGRADECIMIENTO		iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS		v
INDICE DE CUADROS Y FIGURAS		vi
RESUMEN		1
ABSTRACT		2
INTRODUCCIÓN		3
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO		5
1.1 Necesidades de formación		6
1.1.1 Concepto		6
1.1.2 Tipos de necesidades formativas		7
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas		9
1.1.4 Necesidades formativas del docente		10
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo)		11
1.1.5.1 Modelo de A. Rossett		11
1.1.5.2 Modelo de Kaufman		11
1.1.5.3 Modelo de D' Hainaut		12
1.1.5.4 Modelo de Cox		13
1.1.5.4 Modelo deductivo		13
1.2 Análisis de las necesidades de formación		14
1.2.1 Análisis organizacional		15
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección		16
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo		18
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa		19
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos)		19
1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano (Características, demandas de organización, regulación)		20
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI- Plan decenal)		22
1.2.2 Análisis de la persona		23
1.2.2.1 Formación profesional		24

1.2.2.1.1	Formación inicial	24
1.2.2.1.2	Formación profesional docente	25
1.2.2.1.3	Formación técnico	26
1.2.2.2	Formación continua	27
1.2.2.3	La formación del profesorado y su incidencia en el Proceso de aprendizaje	27
1.2.2.4	Tipos de formación que debe tener un profesional de la Educación	29
1.2.2.5	Características de un buen docente	30
1.2.2.6	Profesionalización de la enseñanza	30
1.2.2.7	La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo	31
1.2.3	Análisis de la tarea educativa	33
1.2.3.1	La función del gestor educativo	34
1.2.3.2	La función del docente	35
1.2.3.3	La función del entorno familiar	36
1.2.3.4	La función del estudiante	36
1.2.3.5	Cómo enseñar y cómo aprender	37
1.3	Cursos de formación	38
1.3.1	Definición e importancia en la capacitación docente	38
1.3.2	Ventajas e inconvenientes	39
1.3.3	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos	40
1.3.4	Importancia en la formación del profesional de la docencia	40
CAPITULO II: METODOLOGÍA		41
2.1	Contexto	42
2.2	Participantes	44
2.3	Diseño y métodos de investigación	51
2.3.1	Diseño de la Investigación	51
2.3.2	Método de investigación	52
2.3.2.1	Método Hermenéutico	52
2.3.2.2	Método Estadístico	53
2.4	Técnicas e instrumentos de investigación	53
2.4.1	Técnicas de investigación	53
2.4.2	Instrumentos de investigación	53
2.5	Recursos	54
2.5.1	Talento Humano	54

2.5.2	Materiales	54
2.5.3	Económicos	55
2.6	Procedimiento	55
CAPITULO III: DIAGNOSTICO, ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS		57
3.1	Necesidades formativas	60
3.2	Análisis de la Formación	75
3.2.1	La persona en el contexto formativo	82
3.2.2	La organización y la formación	82
3.2.3	Tarea Educativa	83
3.3	Cursos de Formación	83
CAPÍTULO IV: CURSO DE FORMACION/CAPACITACION DOCENTE		101
4.1	Tema del Curso	103
4.2	Modalidad de Estudios	103
4.3	Objetivos de la propuesta	103
4.3.1	Objetivo General	103
4.3.2	Objetivos Específicos	103
4.4	Dirigido a:	104
4.4.1	Nivel Formativo de los destinatarios	104
4.4.2	Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios	104
4.5	Breve descripción del curso	104
4.5.1	Contenidos del curso	106
4.5.2	Descripción del Currículo Vitae del Tutor que dicta los cursos	106
4.5.3	Metodología	106
4.5.4	Evaluación	107
4.6	Duración del curso	107
4.7	Cronograma de actividades	108
4.8	Costos del Curso	108
4.9	Certificación	109
4.10	Bibliografía	110
CONCLUSIONES		111
RECOMENDACIONES		112
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		113
ANEXOS		116

INDICE DE CUADROS Y FIGURAS	PAG
tabla 1 – 1.3 Tipo de institución	43
tabla 2 – 1.4 Tipo de bachillerato que ofrece	43
tabla 3 - 2.1 Género	44
tabla 4 – 2.2 Edad	45
tabla 5 – 2.3 Estado civil	46
tabla 6 – 2.3 Cargo que desempeña	47
tabla 7 – 2.4 Tipo de relación laboral	48
tabla 8 – 2.5 Tiempo de dedicación	49
tabla 9 – 3.1 Nivel más alto de formación	50
tabla 10– 3.2.1 Ámbito Educativo	61
tabla 11 - 3.2.2 Otras profesiones	62
tabla 12 – 3.3 Titulación de posgrado	63
tabla 13 - 3.4 Seguir un programa de formación	64
tabla 14 - 3.4.1 Si la respuesta es positiva en qué le gustaría formarse	65
tabla 15 - 4.2 Usted ha impartido cursos de capacitación en los dos últimos años?	66
tabla 16 - 4.3 Para Ud. es importante seguirse capacitando en temas educativos?.	67
tabla 17 - 4.4 Cómo le gustaría recibir la capacitación?	68
tabla 18 - 4.4.1 Si prefiere cursos “presenciales” o “semipresenciales”, en qué horarios le gustaría recibir la capacitación?	69
tabla 19- 4.5 En qué temáticas le gustaría capacitarse?	70
tabla 20 - 4.6 Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted se capacite?	71
tabla 21 - 4.7 Cuáles considera usted son los motivos por los que se imparten los cursos?	72
tabla 22 - 4.8 Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos?	73
tabla 23 - 4.9 Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso?	74
tabla 24 - 5.1 La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los dos últimos años?	76
tabla 25 – 5.2 En la actualidad, se conoce usted si las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo y elaborando proyectos?	77
tabla 26 - 5.2.1 En caso de existir cursos o estén desarrollando, éstos se realizan en función de?	78

tabla 27 - -5.3 Los directivos de su institución fomentan la participación	79
tabla 28 - 2.6 Materias tienen relación a su profesión	80
tabla 29 - 2.7 Año de bachillerato en el que imparte	81
tabla 30 - 4.1.1 Números de cursos a los que ha asistido	84
tabla 31 - 4.1.2 Totalización en horas aproximadas	85
tabla 32 - 4.1.3 Tiempo que realizó su último curso	86
tabla 33 - 4.1.4.1 A este último curso lo hizo con auspicio de:	87
tabla 34 - 6.1. Práctica docente: Estrategias metodológicas	88
tabla 35 - Planeación	91
tabla 36 - Tecnología	93
tabla 37 - Evaluación	94
tabla 38 - Maestro – Alumno	95
tabla 39 - Gestión escolar	97
tabla 40 - Formación y experiencia del docente	98
tabla 41 - Otros indicadores de la práctica pedagógico	99

RESUMEN

El presente trabajo de investigación realizado en el Colegio fiscal “Atahualpa”, del Cantón Machala, Provincia de El Oro en el periodo académico 2012 – 2013, tiene como objetivo general analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, para lo cual se consideró 30 docentes de la institución educativa, para obtener información que permita llegar a conclusiones.

La investigación estuvo orientada al cumplimiento de objetivos, efectivizándose mediante los siguientes objetivos específicos: fundamentar teóricamente lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato; diagnosticar y evaluar las necesidades de formación; y, diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato, obteniendo como resultados la necesidad de capacitación a docentes de bachillerato sobre formación en Pedagogía Educativa como herramientas ligadas para compaginar sus clases.

Entre los tópicos generadores presentes en la investigación fueron: las necesidades de formación, análisis de las necesidades de formación; análisis de la persona desde la formación profesional; y análisis de la tarea educativa, de cada uno de los actores intervinientes en el proceso educativo, para finalizar con el cómo enseñar y cómo aprender.

PALABRAS CLASES: NECESIDADES, FORMACIÓN, DOCENTES, BACHILLERATO

ABSTRACT

This research work performed in fiscal School "Atahualpa" Canton Machala, El Oro Province in the academic year 2012 - 2013 , it has the overall aim to analyze the training needs of teachers in school , for which it was considered 30 teachers of the school, to obtain information to reach conclusions.

The research was focused on fulfilling objectives effectuate through the following specific objectives: substantiate theoretically related to the training needs of teachers of high school, diagnose and assess training needs, and to design a training course for teachers of high school, obtaining as a result the need for training to high school teachers for training in educational pedagogy as related tools to balance their classes.

Among the generators present in the research topics were: training needs analysis, training needs, analysis of the person from vocational, and educational task analysis of each of the actors involved in the educational process, to end with how to teach and how to learn.

KEYWORDS: REQUIREMENTS, TRAINING, TEACHING, BACHELOR

INTRODUCCIÓN

El tema de investigación consiste en analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio fiscal "Atahualpa", del cantón Machala, provincia de El Oro, periodo lectivo 2012 – 2013, con el propósito de conocer sobre las temáticas que desea el personal docente participar, para mejorar sus capacidades como maestros, mantenerse actualizado y enfrentar los grandes retos hacia la transformación educativa; problema al que le sumamos los cambios curriculares que muy poco interés pone el docente debido a la deficiente capacitación en su aplicación y a las limitadas capacidades de los facilitadores de la capacitación docente.

Para efectos de iniciar con la investigación, se desarrolló cinco capítulos que a continuación se realiza una breve explicación.

En el capítulo I que corresponde al marco teórico se obtuvo información, para ampliar el conocimiento en el tema estudiado, cuyos tópicos son: necesidades de formación, análisis de las necesidades de formación, análisis de la persona, y análisis de la tarea educativa; el capítulo II trata del diseño metodológico, realizando una investigación minuciosa de tipo investigativo – acción, debido a la aplicación de encuestas a docentes para levantar un diagnóstico sobre las dificultades y necesidades que presentan en su formación profesional; el capítulo III trata de la discusión de resultados y análisis, procediendo a procesar la información mediante tablas y gráficos estadísticos, obteniendo resultados claros de carácter cuantitativo y cualitativo; y el capítulo IV especifica el curso de formación a plantear en base a las necesidades visibles en el trabajo investigativo.

El tema es de trascendental importancia para el sector educativo en el nivel de bachillerato porque nos conlleva a reflexionar la realidad actual y los cambios generados en el bachillerato, enmarcados en las políticas educativas y nuevos paradigmas de la educación, donde los ejecutores directos de estas transformaciones son los docentes, a quienes se invita ser parte activa de la propuesta de implementación de talleres de formación y capacitación referente a la pedagogía educativa. El personal docente se formó en época diferente a la actual, por lo que requiere permanente formación y capacitación, que les permita ubicarse en el tiempo y en el espacio, para mejorar la práctica docente.

De acuerdo al problema planteado se dio respuesta mediante la investigación bibliográfica y de campo, obteniendo información por los actores directos e involucrados en el proceso educativo del nivel de bachillerato del plantel, datos que fueron procesados y analizados,

para determinar las necesidades de formación requeridas por los docentes; se aplicó instrumentos de investigación, mismos que facilitaron la indagación.

Los objetivos planteados fueron determinantes en la investigación, puesto que orientaron todo el proceso para alcanzar el objetivo general que consiste en: analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, en el periodo académico 2013-2014, habiéndose efectivizado a través de la fundamentación teórica relacionado a las necesidades de formación del docente de bachillerato; del diagnóstico y evaluación de las necesidades de formación, para finalmente concluir diseñando un curso de formación para docentes de bachillerato de la institución investigada.

La investigación fue factible al contar con el apoyo de la institución educativa intervenida; además la Universidad brindó apoyo eficiente como orientadora para que la investigación se encamine de manera adecuada, contando con la guía didáctica denominada proyecto de investigación con una estructura pedagógica de fácil utilización; así mismo la tecnología fue un importante soporte de exploración; como inconvenientes se puede manifestar que el personal docente a pesar de interesarles la temática de investigación, algunos de ellos no colaboraron de manera ligera en la aplicación de las encuestas, motivando retraso en la obtención de la información para su procesamiento.

La información se obtuvo con toda el universo, por considerarse que 30 docentes es un universo pequeño; la metodología utilizada fue de tipo exploratorio al aplicar un cuestionario al personal docente, obteniendo datos relevantes para el estudio; y descriptivo al haberse realizado una descripción de los datos recolectados; su enfoque es de carácter cuantitativo al obtener datos numéricos; y cualitativo al momento de conocer, interpretar y explicar criterios de los autores investigados; además las reflexiones realizadas por el investigador para responder al objetivo planteado. Los métodos generales empleados fueron: sintético, inductivo, deductivo, hermenéutico y estadístico.

CAPITULO I
MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación

Según el Ministerio de Educación del Ecuador (2012), señala en la Ley Orgánica de Educación Intercultural, que su “propósito es brindar a las personas una formación general y una preparación interdisciplinaria que las guíe para la elaboración de proyectos de vida” (p. 82), estas capacidades permitirá a los estudiantes interrelacionarse y convertirse en seres humanos responsables y autocríticos sociales.

Los cambios paradigmáticos de las necesidades de formación del profesional de la enseñanza en los actuales tiempos busca una concepción distinta de la docencia en sus roles a desempeñar maestro – alumno, para efecto de determinar las necesidades de formación se requiere realizar un diagnóstico a través de la investigación, involucrando a los actores directos del proceso educativo, para direccionar la capacitación.

Actualmente el sistema educativo viene funcionando en el nivel de bachillerato con un nuevo currículo en el que expone sus componentes, entre ellos las bases pedagógicas de la educación, es así la necesidad de formación de los docentes en los requerimientos que ellos de manera consensuada establezcan, dependiendo de las deficiencias que presenten en el desempeño y práctica docente.

1.1.1 Concepto.

Las necesidades de formación docente se componen de las carencias para ejercer un rol formativo integral, ante las exigencias del individuo/educando, sociedad o a la humanidad en general, que permita generar conocimientos en profesionales en la educación que conlleve a una excelente práctica docente y permita, según la Asamblea Nacional (2008) “la garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir” (p.23) estipulado en nuestra carta magna en el Art. 26 de la Sección quinta / Educación, esto significa que la labor docente y el desarrollo de capacidades deben estar ligadas al mejoramiento de la calidad de vida y condición social, por lo que la institución educativa asume el rol de formadora a través de su equipo directivo y docente.

En el análisis de las necesidades de formación docente resaltan aspectos generales de deficiencia e insuficiencia de desempeño profesional para impartir una educación de calidad, cantidad, diversidad y calidez en todos los niveles de instrucción intelectual, procesual, ética y moral; situación que debilita la formación integral del educando.

La formación docente es de gran valía, ya que siempre estará proyectada al desempeño del maestro con la calidad y calidez educativa; la práctica de la misma nos permite el desarrollo del conocimiento, reflexión y aplicación, mismas que recrean la comprensión y el saber que se articulará a nuevos conocimientos de mayor complejidad como una articulación de saberes.

Otro de los fundamentos de elevada importancia es como lograr el conocimiento en el estudiante, por lo detallado se conecta a la práctica docente el saber pedagógico como instrumental teórico y práctico, en el dominio de los modelos pedagógicos, estrategias que orientan la toma de decisiones del docente y operaciones mentales

Así mismo la investigación toma un espacio representativo en la labor docente, siendo compromiso de éste insertarse en el campo de la indagación y exploración para llegar con información actualizada al aula; además el docente debe ser pionero en la cultura de investigación y prototipo para sus estudiantes.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas.

La Formación Profesional es una rama formativa de nuestro sistema educativo y tiene el propósito de formar a los estudiantes de manera práctica y encaminarlos hacia la inserción laboral con mejores oportunidades; en la actualidad contamos con el nuevo bachillerato unificado técnico y ciencias; esto implica que el personal docente presenta diversas necesidades de formación para acoplarse al nuevo currículo, cuando las temáticas establecidas por bloques curriculares han variado significativamente e incluso se requiere a más de la formación cognoscitiva la formación cognitiva relacionada con lo procedimental como también lo actitudinal.

Una de sus principales características de las necesidades formativas es la flexibilidad que ofrece la fácil compaginación de un trabajo con la formación de un ciclo formativo y la clasificación de los ciclos por módulos formativos, lo que supone una gran ventaja para aquellas personas que tengan cierta experiencia laboral en un área profesional ya que se puede convalidar dicha experiencia, para facilitar la reflexión y en consecuencia la comprensión de una realidad cambiante que compensará definitivamente al discente.

A continuación se propone tipos de necesidades formativas, detallados por Carlos Marcos en un documento de psicología social 2008 (p. 1 y 2), para ser consideradas por directivos y docentes que requieran dinamizar su trabajo y tener presente varios aspectos importantes

que les permita organizarse como institución educativa en el ámbito de sus necesidades de formación, considerando lo siguiente:

Dentro de las necesidades de formación tenemos las expresadas más comúnmente las reactivas y proactivas, la primera es la más fácil de identificar porque están presentes en la situación actual y se las identifica mediante la observación de los problemas o situaciones en las que se reacciona frente a lo sucedido; este tipo de necesidades pueden estar encubiertas debido al desconocimiento de las causas y en el caso de las necesidades manifiestas, están relacionadas con problemas de los que si se conocen las causas.

Las necesidades proactivas manifiesta que la organización previene la resolución de los problemas y las dificultades antes de que surjan. Requiere más reflexión, dirección, planificación y riesgo; este tipo de necesidades nos conlleva a la capacitación del talento humano para mejorar, desarrollar y poner en práctica las competencias requeridas para prevenir situaciones futuras; incluso se puede realizar clasificaciones con el personal a capacitar en relación a sus necesidades: micronecesidades que afecta a un grupo reducido y macronecesidades que abarca a un grupo importante del personal.

Además tenemos las normativas que vienen definidas por un experto que se basa en un criterio exacto; las percibidas que vienen definidas por los propios individuos que las sienten y las perciben; las expresadas que proceden directamente de los clientes y usuarios finales en forma de demandas concretas y demostrables; también identificamos las relativas: nacen de la comparación con otras realidades semejantes.

Se cuenta con las necesidades corporativas que consiste en determinar de manera adecuada los fines compartidos o comunes del personal que pone en funcionamiento a la institución; las ocupacionales o centradas en el cargo que son las necesidades atribuibles a un puesto de trabajo y las individuales son las necesidades que pueden y deben distribuirse en cuanto a su grado, nivel o importancia.

Todos los docentes tienen su experiencia, pero deben acoplarse al momento histórico en que vivimos, desde los acontecimientos sociales, políticos, económicos, culturales y tecnológicos, lo que no impedirá la producción innovadora, para una práctica docente fundamentada en la pedagogía y en los nuevos paradigmas conectados con los lineamientos dados desde el Ministerio de Educación, para hacer cosas diferentes y construir una educación para la comprensión.

El docente tiene que actualizarse para desempeñar sus roles acordes a las funciones que le compete en su rol educativo, acorde a los niveles de análisis de las necesidades formativas, para ello tendrá que enfrentarse a desafíos de formación que le permitan insertarse al medio y sociedad moderna; es elemental su constante capacitación y formación debido a los precipitados cambios sociales, culturales, tecnológicos y científicos.

Los tipos de necesidades serán de carácter moldeable acorde a las necesidades educativas, territoriales históricas, sociales de su institución, cultura de la localidad, municipio, provincia, región; como aspectos que constituyan las condiciones organizacionales, de tarea educativa y de la persona.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.

Según De Zubiría (2002), "Evaluar es formular juicios de valor acerca de un fenómeno conocido, el cual vamos a comparar con unos criterios que hemos establecido de acuerdo a unos fines que nos hemos trazado. Por ello en toda evaluación se requiere determinar los fines e intenciones que buscamos, delimitar los criterios que usaremos al establecer las comparaciones y recoger la información para garantizar que el juicio emitido corresponda a la realidad." (p.58).

La evaluación de las necesidades formativas nos facilita tener una visión real del nivel de cumplimiento de las demandas académicas de la institución educativa. Se lo puede identificar como un rol central que proporciona información sobre aquello que se encuentra invisibilizado; además permite entregar datos relevantes sobre la deficiencia en la práctica docente en distintos parámetros educativos, sociales y culturales; dando lugar a emitir juicios y toma de decisiones coherentes para contrarrestar los vacíos de la práctica académica en los docentes.

La evaluación es una de las funciones administrativas y educativas más significativas como instrumento central para los procesos y etapas de la toma de decisiones a nivel nacional, jurisdiccional e institucional que coadyuva a la retroalimentación de planificaciones de proyectos, ya sean estos de carácter administrativo o pedagógico.

Es así que la evaluación siempre estará presente en todos los procesos de la educación, en este caso hacemos hincapié que se centra en el personal directivo y docente, para determinar sus necesidades reales de capacitación; y de acuerdo al tema de investigación, está orientado en conocer las debilidades en el conocimiento del personal docente,

respecto al nuevo bachillerato general unificado, debido a los cambios curriculares en concordancia con el currículo de educación general básica, articulándose los contenidos para una adecuada secuenciación lógica de estos.

1.1.4 Necesidades formativas del docente.

Según Cerverá (2003) “como consecuencia de la actual diversificación de las necesidades formativas y con la finalidad de poder atender todas las demandas de los usuarios de la educación en las instituciones clásicas de formación, van apareciendo nuevas modalidades y planteamientos formativos en los que el valor añadido lo constituye la autonomía, la flexibilidad y el autoaprendizaje”.

Las necesidades formativas del maestro se centran en sus acciones, eficiencia y eficacia de los procesos educativos planteados y agendados; los cuales permitirán establecer directrices a seguir para atender una población escolar y una situación social jurisdiccional, acorde a una realidad identificada que orientará los planes de mejora circunscritos en la capacitación al personal directivo y docente.

Las necesidades formativas pueden evidenciarse en distintas áreas como el conocimiento teórico del docente en el área que se desenvuelve, la formación en valores para la sensibilización y valores a promover en el educando, manejo de estrategias metodológicas activas, evaluación de los aprendizajes y planificación, considerando las necesidades educativas del estudiante, Conocimiento de las TICs. y otras pertinentes al campo de estudio que aporten en la práctica docente.

Por lo que se ha manifestado en párrafos anteriores es necesario proyectarse hacia una formación docente que vincule las necesidades de acuerdo al contexto en que se desenvuelven, agrupándolas como necesidades de investigación, pedagógicas, psicopedagógicas y axiológicas, como también en micro y macronecesidades para una mejor distribución del personal en los procesos de capacitación y formación que permita una adecuada organización y programación.

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

1.1.5.1 Modelo de Rosett.

Según Narcea (1994), existen diversos modelos para la realización de un análisis de necesidades, procedentes de diferentes ámbitos de la formación y la intervención, que nos pueden ofrecer valiosos puntos de referencia uno de ellos es el MODELO DE A. ROSSETT el cual consta de cuatro elementos fundamentales: 1. Situaciones desencadenantes: << De dónde partimos>> y << Hacia dónde vamos>> 2. Tipo de información que buscamos: óptimos, reales, sentimientos, causas y soluciones 3. Fuentes de información. 4. Herramientas para la obtención. (p.27)

Este modelo responde al análisis de necesidades de formación y parte de la información, asegurándose que esta sea: óptima, real, con sentimiento, causas y soluciones, para lograr beneficio satisfactorio y esperado. Su modelo gira en torno al análisis de necesidades de formación, y toma como eje central la serie de elementos del segundo punto, para llegar al rendimiento satisfactorio deseado.

1.1.5.2 Modelo de Kaufman.

Para Narcea (1994), el análisis de necesidades según el modelo de Kaufman se desarrolla en torno a la planificación de las organizaciones. Un complejo proceso de pasos, en el que ocupa un lugar primordial la evaluación de necesidades. Al referirse a la determinación de necesidades elabora un modelo en el que aparecen los siguientes elementos: 1. Participantes en la planificación: ejecutores, receptores, sociedad. 2. Discrepancia entre <<Lo que es>> y <<Lo que debería ser>> en torno a: Entradas resultados finales. 3. Priorización de necesidades.” (p.28)

Este modelo de necesidades se centra en la planificación y organización con un proceso de diversos pasos en los que incluye la evaluación de necesidades y al determinar las necesidades, el modelo establece elementos de planificación participativa, discrepancia entre lo que es y lo que se deber ser, priorización de necesidades.

Para Kaufman las etapas para efectuar una evaluación de necesidades se basan en la decisión de planificar, identificar síntomas de problemas, establecer el campo de la planificación, identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de

necesidades, determinar las condiciones existentes y de las que se requieren, conciliar discrepancias, asignar prioridades entre las discrepancias, asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea constante y periódico en relación a los monitores agendados.

1.1.5.3 Modelo de D'Hainaut.

Según el My Secret Garden Curicó, (2013), D'Hainaut en 1979 establece cinco dimensiones para la clasificación de las necesidades formativas:

1. Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas. Las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia. A menudo existe conflicto entre las necesidades individuales y las necesidades de los sistemas de pertenencia. En estos casos, se pueden establecer diversas formas de poder que soslayan la conflictividad mediante imposición, negociación, consenso, etc.

2. Necesidades particulares frente a necesidades colectivas. Las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos. En ciertos momentos, esta dimensión puede confundirse con la anterior, si se interpretan a las colectividades como sistemas sociales.

3. Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes. Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por el contrario, ésta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.

4. Necesidades actuales frente a necesidades potenciales. La vigencia de una determinada necesidad puede no ser presente y estar en función de un cambio futuro, más o menos previsible, de las condiciones contextuales. Pueden existir, por tanto, necesidades cuya existencia se espera para una situación o un momento distintos de los actuales.

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

1.1.5.4 Modelo de Cox.

Según Escobar, Fernandez, Bernardi (2012); “el modelo propuesto por Cox ofrece una estimación de los coeficientes B a través de un método de la verosimilitud parcial y deja la función $q(t)$ sin especificar. El modelo de Cox pertenece a la familia de los modelos proporcionales y, por lo tanto, se basa en el supuesto de que los efectos de las variables X inducen sólo desplazamientos proporcionales hacia arriba o debajo de $q(t)$, sin modificar su forma” (p. 466).

Este modelo une el análisis de necesidades a la problemática comunitaria, abarcando los siguientes aspectos: la institución, profesional contratado para resolver el problema, como se presentan los problemas para el profesional e implicados, contexto social del problema, características de las personas implicadas en el problema, formulación y priorización de metas, estrategias a utilizar, tácticas para conseguir el éxito de las estrategias, evaluación y modificación, finalización o transferencia de la acción.

1.1.5.5 Modelo deductivo.

Según la guía didáctica e innovación curricular (1999) “El modelo **deductivo** de evaluación de necesidades según Kauffman, tiene un punto de partida que son las metas propuestas para la educación, pueden ser los objetivos propuestos para una etapa del sistema educativo o de un ciclo; a partir de este material inicial se determinan indicadores de los resultados previstos en términos de comportamiento y se trazan los procesos para lograr esos comportamientos indicadores de las metas propuestas”. (p.273).

Este modelo tiene importancia en la investigación, siendo de utilidad en la metodología, aportando significativamente para partir de metas propuestas y obtener resultados que nos permita tomar decisiones ante una realidad cambiante y dinámica por los constantes cambios sociales, políticos, culturales y especialmente educativos, como es el caso del bachillerato general unificado que ha tomado rumbos distantes al bachillerato común que se vino ejecutando hace poco, implicando detectar necesidades formativas en el personal docente como también en el directivo, que tiene la responsabilidad de enfrentar una delicada labor administrativa para generar un adecuado desempeño docente.

1.2 Análisis de las necesidades de formación

Según Marcos (2008), “Hablar de análisis de necesidades en los contextos de Psicología Social y de las Organizaciones es referirse a dos tipos de estudios: la necesidad de conocer la cualificación o competencias generales y específicas de los distintos individuos que componen la organización o que pueden convertirse en miembros, y los estudios que deben realizar las organizaciones y empresas previamente al diseño de un plan de formación. “ (p.1)

El análisis de las necesidades de formación radica en evaluar el nivel de preparación del personal docente, para rendir de forma permanente y con una disposición constante al nivel de funcionalidad deseado para el desarrollo de la institución, examinando todos los factores que inciden en el capital humano, incluyendo áreas críticas y de enfoque emergente para el éxito de una empresa o institución, como: Estar al tanto del nivel de capacidades y conocimientos actuales y competencias y funciones para cada puesto de trabajo; Identificar los recursos de soporte para optimizar el rendimiento (ayudas y herramientas para el trabajo).

Esta investigación nos acerca a la realidad institucional educativa, entregándonos una información final en la que se recoge una serie de necesidades y recomendaciones, para mejorar el campo de acción laboral y los niveles sugeridos en la formación, de acuerdo a las respuestas a los inconvenientes detectados, como producto del diagnóstico realizado.

Llorens (2003), se refiere a Moore y Dutton (1978; en Dipboye et al., 1994) ofrecen la siguiente ecuación para guiar los esfuerzos en el proceso de detección de necesidades:

Necesidades de formación = Ejecución estándar o deseada - Ejecución presente o actual (p.3).

Los modelos para considerar las necesidades formativas tienen que basarse en análisis de la organización, de las tareas o acciones y el personal para obtener así una visión más amplia de la estructura general de las actividades a desempeñar.

Es importante partir desde el estudio de la organización como el orgánico funcional de cada empresa o institución, para tener clara la jerarquización interna y especificar las competencias de espacios que nos permitirán evaluar de una mejor forma las funciones y

desenvolvimiento de tareas departamentales, sin dejar de lado el comportamiento personal y la injerencia de las actitudes y aptitudes desde un análisis más humano que laboral.

1.2.1. Análisis organizacional.

El ser humano es eminentemente social y gregario porque sigue una tendencia de agruparse para sentirse bien, tiene la facultad de interrelacionarse constantemente, cooperando entre sí, en una serie de actividades coordinadas para contribuir a un objetivo común; además conocemos que a más de los impulsos sociales también asoman lo individuales y que cada uno de estos impulsos tienen que ser aprovechados en el tiempo y espacio oportuno, para el mejoramiento de sus capacidades.

De tal manera que para Chiavenato (2007) “La disposición a contribuir con la organización significa, principalmente, la capacidad de sacrificar el control sobre la propia conducta en beneficio de la coordinación.”(p.6), para alcanzar el fin que no es otra cosa que el mejoramiento de las capacidades del talento humano, su cumplimiento en la práctica docente; y en consecuencia la calidad educativa que brinda la institución. Es indiscutible que la organización es el punto neurálgico de las instituciones tomando en ella un lugar primordial la coordinación y la interrelación de sus integrantes para un mejor desenvolvimiento y rentabilidad.

De acuerdo al diagnóstico del campo de estudio se plantean factores de ejecución inmediata como: dónde y cuándo aplicar programas de formación institucionales, determinando recursos adecuados a las necesidades reales del talento humano que tiene metas que cumplir y responder a las necesidades sociales, en calidad de docentes.

De tal manera, que el análisis de la organización necesita reconocer los componentes de la organización de los programas de formación. Esto contiene un examen de metas organizacionales, recursos de la organización, clima de transferencia y reservas presentes en el ambiente que ayudarán a tener una planificación coherente institucional.

Goldstein (1986, 1993) indica una serie de pasos que deben llevarse a cabo en el Análisis de la organización. Este proceso comienza con una *evaluación de las metas* de la organización a corto y largo plazo. Un segundo paso sería la *determinación del clima de formación* en la organización, donde se analizan qué componentes de la organización afectarán al trabajador que regresa a la organización con nuevas destrezas aprendidas en

un programa de formación. En último lugar, debe realizarse un análisis de los recursos humanos y físicos disponibles en la empresa. (p. 3)

Desde el punto de vista organizacional del sector educativo se analiza cómo marcha la organización, enmarcado al proyecto educativo actual agendado por las políticas del Ministerio de Educación y las exigencias a cada uno de los niveles de educación (preescolar, básica, bachillerato y universitaria); además de las demandas solicitadas por entidades que articulan acciones educativas en distintos ámbitos sociales.

También tienen que ver con el proyecto educativo nacional, sus principios y valores; así como sus retos y soluciones planteadas desde la educación y la escuela a la cambiante dinámica social, comenzando por una evaluación de las metas de organización a mediano y largo plazo para determinar el clima de formación en la organización.

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.

Chavarría (2011) señala que “Hoy en día se encuentran fácilmente profundos rezagos educativos en zonas de marginación, recursos tecnológicos y variedad de oportunidades culturales centralizadas en zonas urbanas, planteles escolares con un abismo de diferencias en sus instalaciones, funcionalidad y mantenimiento; condiciones de trabajo discrepantes para los docentes, salarios tradicionalmente bajos para quienes tienen en sus manos nada menos que la formación del potencial humano que determinará el futuro de cada país.” (p.72)

La Educación debe tener como esencia imprescindible, la formación de una conciencia identificada con las principales debilidades e inconvenientes de la sociedad, comprometida con el destino del ser humano, atendiendo a sus aspiraciones y deseos de superación, que siempre partirá de una formación integral donde se ve reflejado el conocimiento, lo procedimental y lo actitudinal.

Necesitamos una educación que ponga fin a todos los procesos de manipulación para reivindicar nuestros derechos a la libertad de opinión y expresión que han sido arrebatadas por una historia llena de injusticia ya que no todos los ecuatorianos podían acceder al privilegio del estudio ya sea por situaciones de carácter económico o situacional.

Hoy es preciso plantearse la necesidad de configurar sistemas educativos en sintonía con nuestra particularidad e identidad como pueblos latinoamericanos, descubriendo que

tenemos conciencia crítica para desarrollarnos y fortalecernos con la capacidad de innovar y transgredir positivamente hacia un cambio global desde nuestra identidad, con una cultura propia y rica en diversidad.

Teniendo presente los pensamientos destacados referentes de la historia educativa como es SIMÓN RODRÍGUEZ cuando decía: "¡CUIDADO! no sea que por la manía de imitar servilmente, a las Naciones cultas, venga la América a hacer el papel de vieja, en su infancia". (Larez, 2003). Hoy nos hallamos en una particular encrucijada histórica, siendo obligación de los educadores interpretarla, pasando de la percepción superflua, a la percepción de la realidad cultural como condición necesaria que tenga plena identidad con nuestro contexto nacional y local.

De no ser así, corremos el riesgo de ser sumisos e instrumentos de una ideología que falsea esa realidad en beneficio de los privilegios particulares existentes, siendo fuente de permanente generación de injusticias, solo nuestra preparación y organización nos guiará a rechazar medios inapropiados para el desarrollo comunitario sin injerencia de intereses individualistas y consumistas.

Es claro, que los maestros tienen el desafío de hacer de nuestras escuelas, instituciones inteligentes, capaces de fecundar una conciencia autocrítica, cívica, heroica, que genere la energía necesaria para la transformación que reclama nuestro país, y superar el atraso cultural y el subdesarrollo económico, con el resurgimiento de nuevas voces capaces y claras en el desarrollo socioeconómico.

El país desde el año lectivo 2011-2012 se proyecta con el Bachillerato General Unificado como una enseñanza obligatoria, porque es la única forma de garantizar equidad a todos los bachilleres ecuatorianos y a la vez reproducir sus opciones postgraduación. La plataforma común de conocimientos y destrezas que adquirirán todos los bachilleres, independientemente del tipo de Bachillerato que elijan, les habilitará por igual para continuar estudios superiores en cualquier área académica, o ingresar directamente al mundo laboral o del emprendimiento.

Con la proyección actual se espera que nuestros futuros bachilleres capaces de pensar con capacidad crítica para emitir juicios de valor y elevar el nivel de discusión fundamentado; planificar y tomar decisiones para la resolución de problemas; comunicarse efectivamente; razonar lógica y numéricamente; utilizar herramientas tecnológicas de forma reflexiva y pragmática; comprender su realidad; conocer y valorar su historia y su realidad sociocultural;

actuar como ciudadano responsable; manejar sus emociones en la interrelación social, y que tomen una conciencia de auto capacitación por toda su vida.

La proyección educativa a más del conocimiento científico y lo procedimental que consiste el saber impartir y asumir un compromiso en el que se realce el valor significativo del ser humano, haciéndolo capaz de desenvolverse en todos los ambientes, reproduciendo valores morales que puedan sobrellevar la circunstancia histórica que se vive en los planteles para enfrentar problemas sociales como la delincuencia, la drogadicción, la corrupción y otros elementos nocivos para alcanzar una vida digna como entes sociales libres y autónomos para una conducción propia y transparente.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

Según estudios de García y Ibarra en su Diagnóstico de Clima institucional manifiesta que para, Robbins, (1998) menciona que las organizaciones han adoptado la terminología de los analistas financieros quienes describen los rendimientos de las inversiones como de corto, mediano y largo plazo. El corto plazo cubre menos de un año, el mediano plazo cubre de uno a cinco años, y cualquier periodo mayor que cinco años se clasifica como largo plazo. (p.1)

Las organizaciones para su funcionamiento demandan de manera obligatoria y responsable contar con un Plan estratégico que guíe y dirija el camino de la institución, es esencial contar con herramientas como los planes de desarrollo y estos se manifiestan en acciones estableciendo el tiempo de ejecución.

Es así que juegan un importante rol los planes de mejora con metas establecidas a largo, mediano y corto plazo, dependiendo de la crucialidad de la problemática e intereses de progreso continuo de los actores sociales, partícipes del proceso educativo se establecerá estrategias generales para lograr el impulso de una jerarquía organizativa amplia de planes futuros.

Es aconsejable partir con las metas a largo plazo; hablando de un tiempo de tres a cinco años, para poco a poco ir definiendo lo que se debe hacer a mediano y corto plazo, siendo este último semestral y mensualmente. Siempre teniendo presente la visión y la misión que tiene la institución para su desarrollo integral.

Las metas a corto plazo nos permiten evacuar soluciones de manera inmediata y cuyo periodo no debe ser mayor de un año, para que tomen forma los objetivos y darnos pasos para continuar con los puntos a realizar; a mediano plazo son aquellas que se tienen que realizar en un periodo mayor a un año, pero no mayor a cinco años; las metas a largo plazo tienen que lograrse en un plazo mayor a cinco años.

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Según (Santos, 2010), A fines del siglo pasado aparecieron algunos recursos institucionales de manera esporádica y actualizada tecnológicamente, de tal manera que la globalización informática ha revolucionado la actividad educativa y ha creado estándares de calidad mundialmente requeridos en los espacios escolares.

El estado tiene la obligación de invertir en recursos Institucionales necesarios para la actividad educativa como: infraestructura, bienes, servicios, material didáctico, laboratorios, textos, equipos, ya que los centros educativos dependen sustancialmente de este como ente regulador y responsable de la educación del país, actualizándose acorde a parámetros mundiales como actualmente podemos evidenciar en las políticas educativas y en nuevos paradigmas implantados como la era informática, que nos permitirán enlazarnos y acoplarnos a estos cambios tecnológicos irreversibles.

El mejoramiento de las bases del sistema escolar implica lograr mejores condiciones en la educación, tanto en infraestructura como en equipamiento, que permitan afrontar los retos de la competitividad productiva que requieren la matriz productiva y la sociedad. En el desempeño como lineamiento de política y de descentralización como esquema de funcionamiento institucional actual.

Es importante que el sistema escolar gestione y origine una formación y capacitación para el uso de las nuevas tecnologías. Logrando un mayor impacto social en cuanto se proyecte hacia la sociedad para satisfacer las expectativas de los distintos actores sociales y entregarles así un futuro prometedor en la igualdad de oportunidades y justicia competitiva.

1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).

Para Correa (2012), “el liderazgo es una interacción entre dos o más miembros de un grupo que a menudo requiere estructurar o reestructurar la situación” (p.15) el liderazgo educativo permite la interacción efectiva de las instituciones educativas en el marco de correlación

social y armónica de sus miembros, muchas de las veces permite organizar, replantear las situaciones existentes, así como sus percepciones y expectativas.

En el estudio del liderazgo se puede detallar tres tipos: a) autócrata, b) participativo, c) de rienda suelta.

El liderazgo autócrata cuando el líder asume plenamente las responsabilidades y cree que los subalternos solo deben obedecer, pues no se pueden desenvolver ni hacer las cosas correctas y direccionar mal los objetivos propuestos, siendo un monitor riguroso de los resultados.

Este comportamiento de desconfianza del profesor en cuanto a los resultados que puedan obtener los alumnos coarta la posibilidad de iniciativa y creatividad de los mismos, pues entrega un molde o lineamiento a seguir sin oportunidad a la criticidad del educando.

Así mismo tenemos el liderazgo participativo cuando el líder considera que sus dirigidos tienen capacidades y habilidades a veces inesperadas, que les permite asumir responsabilidades y plantear nuevas ideas, permite la democratización en el aula y corrige el rumbo cuando tiene que hacerlo para no desviar sus objetivos.

El liderazgo de rienda suelta o liberal se da cuando el líder deja que sus subordinados efectúen la tarea como lo crean conveniente. Muy pocas veces existen directrices para el trabajo, y todo se vuelve relativo, todo vale. Y es claro que no se responsabilizan por las acciones ni resultados de otros.

1.2.1.5 El bachillerato ecuatoriano.

Según la nueva normativa el bachillerato se basa en la Constitución de la República del 2008, en los Art. 26, 27, 343 y 344; y en la Ley Orgánica de Educación Intercultural en sus Art. 6 literal x., 19 inciso 4, 25 y 43; y en el Acuerdo Ministerial 242 de fecha 5 de julio de 2011, firmado por la Dra. Gloria Vidal, Ministra de Educación, manifiesta de los perfiles del bachiller, estructura del bachillerato, malla, adaptaciones curriculares y promoción escolar en el bachillerato.

En el Art. 43 de la (LOEI del 2011), establece el nivel de educación bachillerato general unificado, mismo que consiste en que las y los estudiantes de bachillerato cursen un tronco común de asignaturas generales y podrán optar por el bachillerato en ciencias que ofrece a

más de las asignaturas del tronco común una formación complementaria en áreas científico-humanísticas.

El bachillerato técnico ofrece también asignaturas del tronco común y 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.

Según el artículo 44 de la (LOEI del 2011), establece la creación de los bachilleratos complementarios, teniendo como propósito fortalecer la formación obtenida en el Bachillerato General Unificado; el mismo artículo literal a. menciona el Bachillerato Técnico Productivo como complementario al Bachillerato Técnico, es de carácter optativo y dura un año adicional.

La (Asamblea Constituyente, 2011) se refiere al bachillerato manifestando que tiene como propósito fundamental desarrollar capacidades y competencias específicas adicionales a las del Bachillerato Técnico; podrán ofrecerse en los mismos centros educativos donde funcione el Bachillerato Técnico, los cuales también podrán constituirse en unidades educativas de producción; en su literal b. Bachillerato Artístico que comprende la formación complementaria y especializada en artes; es escolarizada, secuenciada y progresiva, y conlleva la obtención de un título de bachiller en Artes en su especialidad que habilitará exclusivamente para su incorporación en la vida laboral y productiva, así como para continuar con estudios artísticos de tercer nivel

El ministerio de Educación implementa el Bachillerato General Unificado ecuatoriano, para ejecutarse en región sierra en el año lectivo 2011-2012 y en la costa en el año lectivo 2012-2013, con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica y tiene como objetivo preparar a los estudiantes para la vida y la participación en una sociedad democrática; para el mundo laboral o del emprendimiento; y para continuar con sus estudios universitarios.

En nuevo bachillerato tiene que cumplir ciertos lineamientos, es así que todos los estudiantes deben estudiar un grupo de asignaturas centrales denominado tronco común, que les permite adquirir ciertos aprendizajes básicos esenciales correspondientes a su formación general. De tal manera que para ellos será más fácil escoger entre varias opciones de su interés, entre ellas técnicas.

Lo importante de esta innovación es que todos los estudiantes reciben formación de manera general sin diferencia de especialización en aprendizajes básicos o comunes y además desarrollarán las competencias específicas de la figura profesional que hayan elegido, sea bachillerato en ciencias o técnico.

1.2.1.6 Reformas educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI – plan decenal).

Una iniciativa importante llevada por el estado es el Plan decenal de educación según (MEC 2006), este plan cuenta con indicios de coherencia puesto que ha iniciado por definir las falencias del sector y poner en blanco y negro un conjunto de políticas realistas. Algunas de las críticas son las siguientes:

Acceso limitado a la educación y falta de equidad, baja calidad de la educación, poca pertinencia del currículo y débil aplicación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, ausencia de estrategias de financiamiento y deficiente calidad del gasto, infraestructura y equipamiento insuficientes, inadecuada y sin identidad cultural, dificultades en la gobernabilidad del sector e inexistencia de un sistema de rendición de cuentas de todos los actores del sistema.

Así mismo el objetivo general del plan está enmarcado en Garantizar la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana.

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

Las Políticas del Plan Decenal se encuentran estipuladas como la globalización del desarrollo educativo como derechos irrenunciables y tenemos los siguientes: La universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años; la universalización de la Educación

General Básica de primero a décimo; incremento de la población estudiantil de Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.

La erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos; el mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo; la revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida; aumento de 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB.

1.2.2 Análisis de la persona.

Según (Goldstein, 1993) en este nivel de análisis se focaliza en identificar quién debe ser formado y qué tipo de formación se necesita, en qué áreas específicas debe mejorar gradualmente con el aporte de formación institucional dirigido a las deficiencias laborales. (pág. 5)

En este análisis se evalúa el desempeño del empleado en su lugar de trabajo y determina qué competencias necesitan ser el foco de atención de la formación, evidenciándose sus actitudes y particularidades en sus destrezas para superar las debilidades.

En una organización se requiere conocer las capacidades y habilidades del personal y así mismo sus debilidades en el conocimiento y desempeños; por tal razón se requiere evaluar a los integrantes de un programa de formación para establecer y programar los eventos del conocimiento, desde el real espacio de trabajo o de las circunstancias personales de los participantes, para evitar la pérdida de recursos y tiempo, como una formación inadecuada de administración.

Otro de los aspectos a considerar en el análisis de la persona en su desempeño, es la capacidad para la solución de problemas, las habilidades en razonamiento lógico y verbal; la deficiencia de estas destrezas puede ocasionar limitaciones en la producción desde el espacio que se desenvuelva; por otra parte la motivación también debe ser analizada en todo profesional previo a un proceso de capacitación y también para asignarle funciones específicas.

Analizando al profesional en educación es fundamental tener presente su rol, debe estar orientado a formar jóvenes brindando una educación integral con alto sentido crítico, ético y

moral, que tengan una formación técnica, científica, social y humanística; además el docente debe estar capacitado para caminar junto a los avances y cambios pedagógicos con el fin de mejorar la educación de todos, e ir de la mano con el progreso y desarrollo tecnológico.

Así como las técnicas de aculturación, que se han desarrollado en nuestra educación como la renovación pedagógica la cual a través de estrategias genera nuevas formas de organización que proponen un modelo pedagógico crítico y constructivista.

1.2.2.1 Formación profesional.

Según la UNESCO lo describe Chavarría (2004) se deberá empezar por “reconocerse que el progreso de la educación depende en gran parte de la formación y de la competencia del profesorado, así como de las cualidades humanas, pedagógicas y profesionales de cada Educador” (p.132)

Por lo antecedido es prioritaria para cualquier profesión la tarea de su capacitación y actualización, como un deber permanente del gerente educativo, empleado o servidor para responder con su trabajo acorde a sus competencias y funciones enmarcado en la legislación y necesidades del tiempo y espacio al que se deben.

Este proceso es fundamental sin perder los principios epistemológicos y axiológicos que se encuentran en la raíz de la propia profesión en estudio, para comparar con ellas los nuevos conocimientos y sustentos científicos y tecnológicos basados en nuevos panoramas sociales y culturales que se insertan en las escuelas, a pesar de que en su mayoría tienen conservadoras, la cultura tecnológica se prolifera en el campo educativo.

El respeto por las particularidades sociales, de identidad cultural, genero, intergeneracionales, fenómenos de la naturaleza, crisis, convivencia, entre otras y la construcción de valores locales generados en el espacio educativo, avances científicos y tecnológicos, exige nuevas competencias y destrezas profesionales que obligan al individuo a tener una permanente formación en relación a su profesión.

1.2.2.1.1 Formación Inicial.

Según (Enríquez, 2013) en su capítulo 4, detalla que la formación docente inicial es entendida aquí como aquella etapa durante la cual se desarrolla una práctica educativa intencional, sistemática y organizada, destinada a preparar a los futuros docentes para

desempeñarse en su función. Para ello, se promueve la apropiación de conocimientos teóricos e instrumentales que los habilitan a ejercer su práctica profesional. (p.89)

De tal modo que se podría catalogar este espacio de formación como una etapa preparatoria, una práctica educativa que se desarrolla en el tejido social, político y cultura, voluntaria y sistemática etc.

Es así que la enseñanza tradicional y los elementos en el ámbito de la sociedad informacional todavía son incipientes y la formación inicial del profesorado debe plantearse de tal modo que acceda al desarrollo de las competencias adecuadas para formar profesionales de carácter integral que no sólo dominen la didáctica en su área, sino también una serie de elementos educativos transversales que todo profesional de la educación debe adquirir.

Con relación a la capacidad de aprender, un elemento que se viene considerando también de gran importancia, es la capacidad para dar respuesta a los retos actuales gracias al liderazgo de los profesores y directivos. Esta labor siente la necesidad de cambiar su cultura profesional, marcados por el aislamiento y dificultades para aprender de otros y con otros, el uso de las tecnologías facilita enormemente el trabajo de los profesores y su propia formación.

1.2.2.1.2 Formación profesional docente.

Según Chavarría (2004), para la mejora de la acción educativa a cualquier nivel, cabe la mención de tres pasos muy generales a la vez que muy concretos: reconocer la realidad educativa de la que se parte, establecerse propósitos de perfeccionamiento claro y realista, y aprovechar los medios adecuados a esos fines. (p. 132)

Los retos de la formación docente a inicios del tercer milenio son múltiples y prácticamente se convierte en una exigencia académica en las instituciones educativas para obtener un nivel de reconocimiento, bajo la responsabilidad del docente en la preparación y adoctrinamiento de sus educandos, que entrarán al campo laboral, social, participarán de la vida económica, política y formarán parte de las serie de profesionales que crearán crisis o ayudarán a solucionarlas.

El docente no solo necesita una capacitación permanente en lo que respecta a la asignatura que tiene a cargo y procedimientos didácticos; si no también tiene el compromiso de

ejercitar la investigación continua como profesional que conecta la práctica con la teoría e incentivar a sus capacitados a que creen su propio aprendizaje crítico en relación al contenido de estudio.

1.2.2.1.3 Formación técnica.

Al interpretar a Verdejo (2010) surgió que “la globalización y la nueva economía basada en el conocimiento exigen contar con mano de obra más calificada, desarrollar capacidades de aprendizaje permanente, disponer de centros de investigación competitivos de impacto nacional y generar redes interinstitucionales que permitan obtener el mejor rendimiento social a la interrelación entre educación, conocimiento, ciencia y tecnología” (p.1), de tal manera que la sociedad se acopla a los avances técnicos para su desarrollo competitivo.

De la interpretación del mismo contenido se puede decir que la formación técnica es un medio que permite consolidar la formación humana, productividad, capacidad de innovar y emprender, en base a la cooperación social que le permitirá obtener resultados visibles y coordinados con el impulso técnico.

El objetivo de la formación técnico-profesional, tanto secundaria como superior es promover cambios afines a la globalización y transiciones sociales de manera exitosa en la educación inicial, avanzando por la educación básica, bachillerato y superior, hacia el mundo de desarrollo y competitividad justa y equilibrada en conocimientos.

El paradigma de una educación renovadora trae con él, nuevos conceptos y procesos de aprendizaje, acopladas a recientes metodologías más flexibles y eficaces. De tal manera que el Ministerio de educación debe enfocarse al cambio estructural, organizacional para la creación de nuevas políticas públicas que les permita satisfacer las demandas de los actores educativos y sociales.

La visión educativa actualmente es de carácter innovador, forma el capital humano intelectualmente a través de estrategias que permitirán diversificar las capacidades de las personas para acceder a nuevas formas de adquisición de conocimientos técnicos, tecnológicos y productivos.

1.2.2.2 Formación continua.

Según (Day, 2005), la formación continua es el desarrollo profesional para promover el crecimiento de individuos e instituciones. La educación y el entrenamiento continuo pueden contribuir de manera significativa al desarrollo de los docentes y sus escuelas. Lo más importante es la finalidad relevante respecto a las necesidades de aprendizaje del docente. (p.166)

La educación como formación continua es el entrenamiento conjugado de acontecimientos, una serie de situaciones o un programa extenso de aprendizaje, certificado o no, planificado en todo caso, con el fin de diferenciarlo de los trabajos de formación de carácter menos formal que tienen lugar en la escuela o de formas de asociación comunes.

De la investigación sobre la eficacia de la educación y el entrenamiento continuo radica en que encierra dos elementos complementarios, la educación, que ayuda a decidir qué hacer y el entrenamiento, que ayuda a hacer lo que sea preciso de la forma más consistente, coherente, eficaz y eficiente.

La finalidad de la educación y la capacitación en situación de servicio es que faciliten un aprendizaje intensivo durante un periodo de tiempo limitado y, aunque puedan planificarse de forma vinculada, que sean ajustadas a las necesidades del docente, la relación con su nivel de experiencia, el desempeño en su carrera, las exigencias y necesidades del sistema y el ciclo de aprendizaje continuo, es probable que se acelere el avance en cuanto a la adquisición de conocimientos, habilidades e ideas nuevas.

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

Según (Silva, 2006) en la revista iberoamericana de educación manifiesta que los cambios en las instituciones educativas establece la necesidad imperiosa en el proceso de aprendizaje y formación docente. Imaginemos que hace un siglo hubiésemos congelado a un cirujano y a un maestro y ahora les volviéramos de nuevo a la vida. El cirujano entraría en la sala de operaciones y no reconocería ni el lugar ni los objetos y se sentiría totalmente incapacitado para actuar. ¿Qué pasaría con el maestro? Como señala Papert, el profesor reconocería el espacio como una clase y todavía encontraría una tiza y una pizarra con la cual empezar a enseñar.

Esta concepción de aula e instrucción es la que todavía se arrastra en el presente en la mayoría de instituciones, por tal antecedente urge cambiar estos modelos obsoletos de enseñanza-aprendizaje e implementar en la formación del profesorado las herramientas para capacitarlo como un profesional para que deje de ser un simple transmisor de información y sea un diseñador de ambientes nuevos de aprendizaje como un trabajador del conocimiento.

Los profesores en la actualidad se van a encontrar con estudiantes que pertenecen a una nueva generación digital, en la cual la información y el aprendizaje ya no está relegada a los instalaciones de los planteles como un privilegio adquirido por ciertos sectores, ni es ofrecida por el profesor de forma exclusiva.

El principal inconveniente de los profesores de la generación digital es que la sociedad actual se ha transformado de forma muy rápida y el profesorado se encuentra con una situación complicada, se han producido muy pocos cambios en cuanto a la estructura y la gestión de la escuela mientras que la sociedad ha cambiado de forma rápida, los niños actuales necesitan otro tipo de formación. Los profesores se han formado y se están formando con una cultura y una visión del significado de su profesión que ya ha cambiado.

Es oportuno reforzar que la labor del docente tiene cierta libertad para decidir las mejoras de su profesionalización o modificación de sus prácticas y acciones relacionadas al impartir cátedra, aunque la escuela cambie drásticamente en su entorno educativo muchas veces depende en gran parte la voluntad y vocación del maestro cambiar su ejercicio docente.

Los avances que se están generando en la sociedad tienen una gran incidencia en el campo educativo y en la necesidad de un replanteo del trabajo de la profesión docente, de su capacitación y el desarrollo de sus competencias. Los roles tradicionales que desempeñaban los docentes actualmente son inadecuados ya que a los alumnos les llega información de múltiples medios y los profesores no pueden negar esta realidad.

El maestro debe direccionar los contenidos guiándoles ante la información informal adquirida de manera que los alumnos puedan construir su propia comprensión del material a estudiar, y acompañándolos en el proceso de aprendizaje crítico. Los cambios en los profesores no pueden hacerse al margen de cómo se comprende el aprendizaje en la actualidad de los propios profesores y alumnos y, esta comprensión debe presidir los planes de formación inicial y continua del profesorado.

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

Para el ámbito educativo el proceso de apoyo al desarrollo profesional de los educadores es la pauta para lograr futuras generaciones de calidad educativa, con un alto espíritu de investigación crítica y auto preparación.

Según la concepción del desarrollo profesional en la mayoría de las instituciones educativas se debe implementar programas y elementos de conocimiento que permitirá al docente dese, volverse latitudinalmente favorable en su campo laboral, con una perspectiva mucho más flexible e inclusiva.

Según la (Secretaría de Educación Pública EEUU, 2003), estos son los tipos de formación, conocimientos, destrezas, valores y predisposiciones que los programas de formación docente intentan desarrollar, apoyar y promover tanto en maestros experimentados como en principiantes el Conocimiento pedagógico general, Conocimiento de las materias de estudio, Conocimiento del contenido pedagógico, Conocimiento del contexto del estudiante, Conocimiento de estrategias, técnicas y herramientas, Conocimientos, destrezas y la predisposición a trabajar con niños de diversas procedencias culturales, lingüísticas y sociales, Conocimientos y actitudes que apoyan la justicia política y social, Conocimientos y destrezas sobre cómo aplicar la tecnología.

Estos conocimientos detallados incluye conocimiento de entornos de aprendizaje y estrategias de instrucción; organización del aula, y conocimiento de los educandos y del aprendizaje; conocimiento del contenido, el conocimiento en mapa conceptual de cómo enseñar una disciplina; conocimiento de estrategias y representaciones de instrucción, conocimiento de la comprensión de los estudiantes y de su potencial falta de comprensión.

Así como el análisis de materiales curriculares; el conocimiento del contexto del estudiante y la predisposición a averiguar más acerca de sus estudiantes, sus familias y sus escuelas, la voluntad para involucrar a las familias en el diario quehacer de la escuela, el reconocimiento que ni todos los estudiantes ni todas las comunidades son iguales, un repertorio de metáforas que hagan posible salvar la brecha entre la teoría y la práctica y las destrezas de cómo aplicar la tecnología.

1.2.2.5 Características de un buen docente.

La ética profesional del docente está fundamentada en la responsabilidad de su accionar, es de vital importancia que el docente con sentido de vocación transmita a los alumnos el espíritu de servicio y moral, para caminar hacia una formación integral en los y las estudiantes, con el fin de que no destruyan o desmejoren su naturaleza específica del ser humano.

Las virtudes humanas del docente lo hacen pasar de su tarea laboral de enseñar a la misión de educar. El aspecto humano de la docencia está compuesto por elementos intrínsecos que elevan a la tarea de impartir una vocación e ideario educativo y las características de un buen docente se convierten en las mejores herramientas de trabajo para su actividad magisterial. Entre ellas podemos destacar aquellas que menciona Imídeo G. Nércici (p. 98-100) como:

La capacidad de adaptación para ponerse en contacto en buen romance con el entorno que es el escenario donde ejerce su práctica docente; el equilibrio emotivo que se caracteriza por generar confianza en el educando sin someterse a caprichos de momento y el profesor debe presentar un comportamiento equilibrado y ponderado de manera que inspire confianza.

Además se considera la Capacidad intuitiva importante de manera que el docente pueda percibir los datos, movimientos o cambios de ánimo de sus alumnos que permita evitar cualquier acción o momento desagradable, la autocracia del maestro es vital para que pueda analizar sus propios comportamientos.

Otra de las características predominantes en un buen docente es la empatía que permite involucrar al profesor directamente con el estudiante al momento de estar dispuesto a escuchar con atención a sus estudiantes cuando estos requieran de su ayuda, manteniendo siempre esa actitud ante sus necesidades o dificultades y dando un ambiente adecuado para que los estudiantes manifiesten libremente sus preocupaciones y opiniones.

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.

Según Eirín, Ruso y Montero (2009), en el ámbito docente, los términos profesión, profesionalismo, profesionalización constituyen uno de los vocablos comodín cuando hablamos de la enseñanza, y más concretamente de las personas que se dedican a la tarea

de enseñar: los profesores. La enseñanza no se puede definir sólo descriptivamente -por lo que nos encontramos como práctica real de los docentes en las aulas-, ya que, como todo en educación, se define también por su aspiración y no sólo por su materialidad.

El objetivo final de la escuela, es el integrar a los nuevos miembros en la sociedad y en su media, intentar mejorarla en base a la formación académica, moral y ética; precisando esta regla de bien para el desarrollo comunitario de las próximas generaciones.

Los mismos autores señalados en párrafo anterior nombran a Darling-Hammond (2005, 375), resaltando que la profesionalización es *un proceso continuo en persecución de un ejercicio útil y responsable de la misma que reclama* una atención hacia aspectos del desarrollo profesional de los docentes hacia una sociedad del conocimiento más allá de una transmisión de contenidos, donde los docentes actúen como guías y orientadores del proceso de aprendizaje.

La práctica profesional del docente es un proceso de acción y reflexión cooperativa, de indagación y experimentación, donde el profesor aprende al enseñar, interviene para facilitar y no imponer ni sustituir la comprensión de los alumnos, y al reflexionar sobre su intervención ejerce y desarrolla su propia comprensión; uno de los aspectos interesantes de la profesionalización, es la investigación sistemática y crítica de los profesores.

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

El docente como un agente activo, participativo e innovador, ha dado respuesta a los diferentes modelos educativos que ofrecen de manera diversa la visión y prácticas educativas a partir del ambiente laboral y académico desarrollado en su espacio educativo.

Partiendo de la consideración socializadora de la educación escolar, el docente necesita recurrir a determinados referentes que le guíen, fundamenten y justifiquen su actuación a fin de que pueda plantear o enfrentar los retos enmarcados en las condiciones de calidad, equidad y eficiencia, en una vida académica integral.

En la actualidad, la modernización de la sociedad y paralelamente de la educación, comparten un sin número de relaciones entre el hombre y su trabajo, requiriendo dominar un proceso productivo y un mecanismo de aprendizaje más complejo, derivando en él, la experiencia, atención a las necesidades de la sociedad a través de los diferentes segmentos

laborales y la posibilidad de un mejoramiento en el ambiente económico, laboral y social del profesional.

Dichas relaciones manifiestan las formas en que el docente diversifica su actuación, para atender la estructura de clases, ramas y niveles de empleo dentro de las instituciones educativas pero a su vez establece como mecanismo de producción social la labor de enseñanza–aprendizaje relacionada con la acumulación y transmisión de conocimientos y habilidades en su labor académica y profesional.

Se analiza las diversas dimensiones de la docencia en torno a los diferentes roles que juega en la educación, el papel que ha desempeñado en los múltiples modelos didácticos y a partir de ello la necesidad de formación tanto didáctica como disciplinar y la importancia de generar la integración de ambientes institucionales que permitan agrupar familias, profesionales y docentes.

Existen diversos factores que influyen en la baja calidad educativa, Mares y Ribas (2002) y Pescador (1983) hablan de el nivel socioeconómico como una variable constante, sin embargo también interviene el grado de escolaridad de las familias donde se desarrollan los niños, el nivel formativo de los docentes, condiciones materiales de las situaciones de enseñanza aprendizaje, factores biológicos y alimenticios y programas de enseñanza-aprendizaje.

El avance tecnológico y su empleo dentro de la docencia implican modificar y utilizar métodos de aprendizajes diferentes, herramientas diversificadas, prácticas innovadoras que cumplan con las expectativas y demandas de los estudiantes,

Para Davis (1990) las estrategias pueden planificarse en función al estudiante o en función al contenido programático. Las estrategias de instrucción fundamentadas en el contenido se corresponden con los métodos clásicos de enseñanza; es decir, el maestro, dueño del saber planifica y ejecuta las actividades en el aula, laboratorio o taller, sin tomar en cuenta las diferencias individuales de sus estudiantes. Dejando a un lado el conocimiento previo del estudiante y su expectativa por conocer y experimentar su continuo aprendizaje, lo que vuelve al docente en una persona expositiva y al estudiante en una persona receptiva.

El área dirigida a docentes comprende la realización de actividades formativas teniendo presente la complejidad del hecho educativo y la serie de factores que pudieran estar incidiendo en el rendimiento académico de los participantes,

El poner en práctica nuevas estrategias en función de la naturaleza y objetivos de la disciplina; así como también de las necesidades de los participantes orientando la misma hacia un enfoque activo del aprendizaje.

En la labor pedagógica y disciplinaria que desarrolla el docente están inmersos los métodos que dan sustento teórico y filosófico al quehacer educativo, los modelos educativos que le dan sentido a la actuación del docente y los modelos didácticos que orientan la formación del profesor y le apoyan en el establecimiento de estrategias metodológicas de enseñanza–aprendizaje los cuales son trabajados de manera integral con los esquemas curriculares que presentan los proyectos educativos internacionales, nacionales e institucionales y que reorientan la política educativa en los diferentes niveles de formación.

Las profesiones se vinculan a planes y programas educativos, en tanto orientan un esquema de formación específica, en determinadas áreas de acción al definir perfiles que la institución educativa considera pertinentes para intervenir en los problemas sociales y productivos.

Al incorporar un modelo educativo que permita al profesional desarrollarse en un marco flexible y competente, hace necesaria la participación de distintos actores que se involucren directamente en el ejercicio curricular como es el docente que incide en el proceso formativo y se constituye como un pilar en esta transformación. La participación del docente en el desarrollo de una profesión no implica solamente saberes disciplinarios sino a su vez profesionalización y actualización en el área pedagógica, además de habilidades, actitudes y valores que hagan de su práctica una posibilidad de continuos intercambios con la realidad social, que den como resultados aprendizajes significativos que justifiquen el desarrollo de las reformas curriculares que son determinadas por las políticas educativas nacionales.

1.2.3 Análisis de la tarea educativa.

Según Llorens Gumbau (2003), el análisis de la tarea es necesario para determinar objetivos instruccionales que se referirán a la ejecución de actividades particulares y operaciones en el puesto de trabajo que ayudaran a realizar el trabajo de manera más eficiente. (p.4)

En primera instancia, se trata de comprender el lugar de trabajo en el contexto de la organización y jerarquización. Esto se puede conseguir por medio de material, entrevista a los directivos, equipos de coordinación de área, puestos semejantes y recursos de historia de la empresa. Luego será substancial definir el puesto como un centro de estudio para determinar las actividades a desempeñar con un respectivo análisis.

La elección del método es prioritaria para descubrir las necesidades que permita la obtención de información precisa para obtener las mejores estrategias de desempeño. Así mismo hay que llegar a un análisis de los participantes del proceso para la detección de necesidades.

1.2.3.1 La función del gestor educativo.

El gestor educativo desarrolla una visión sistémica de la organización, lo cual implica concebir la gestión como un proceso holístico e integral, que comprende entre sus funciones las diversas interrelaciones entre la áreas de gestión académica y administrativa.

Correa, Álvarez y Correa, (2013) señalan que, el avance logrado en este sentido es concebir la institución como un sistema abierto y complejo, que desborda la función administrativa tradicional, y por ende el rol del gestor educativo como un mero administrador de recursos, para transitar en el siglo XXI, hacia un *gestor que direcciona, lidera y administra la institución y sus procesos.* (p.4)

Por ende el gestor educativo tiene la plena capacidad para administrar instituciones y organizaciones educativas en proceso de cambio, y del arranque de nuevos paradigmas innovadores de gestión, acoplándose los avances de la ciencia, técnica y la tecnología.

Un gestor es el actor que cuenta con las capacidades para articular alianzas y acuerdos interinstitucionales que permitirán tener una articulación directa con las autoridades locales y regionales, los dirigentes políticos y empresariales privadas, para solidificar las metas planteadas para beneficio de la institución q dirige.

En este sentido, el gestor educativo es quien marca los objetivos, alternativas y propuestas a alcanzar de manera seria y responsable, diseñando los medios adecuados y los instrumentos para obtener respuestas positivas al plantel o institución acorde a sus principios y valores institucionales, como el trabajo en equipo buscando la democratización institucional a través de la toma de decisiones participativas, monitoreo por comisiones encargadas y autoevaluación del trabajo desenvuelto.

Un gestor educativo es el motor de la institución y esta fielmente comprometido con el porvenir institucional, sien el responsable de los cambios y políticas internas a aplicar las cuales repercutirán a nivel social.

1.2.3.2 La función del docente.

Nérici (1973) opina que la responsabilidad de la docencia tiende a aumentar debido a que la familia va perdiendo las oportunidades de educar a sus hijos y al mismo tiempo la vida social se va haciendo cada vez más compleja, recordémosla problemática de la inmigración que deja y viene dejando enormes vacíos en la niñez y juventud cuando sus padres se encuentran distantes, cuando sus hijos más lo necesitan, por tal razón el maestro o el docente debe de estar preparado intensamente en diferentes ámbitos para enfrentar los problemas sociales y psicológicos de que arrastran su estudiantes por lo que Nérici hace referencia a tres funciones básicas del docente: Función técnica, Función didáctica y la función orientadora.

De manera general se hace referencia a las funciones del profesor como: poseer suficientes conocimientos relativos al ejercicio de la docencia, específicamente a su disciplina o especialización y como complemento, a todas las áreas de conocimientos afines a su especialidad; la función didáctica se refiere a la utilización de métodos y técnicas que exijan la participación activa del estudiantado; la función orientadora se trata de la preocupación que demuestra el maestro por comprender a los alumnos y a su problemática existencial, a fin de ayudarlos a encontrar salida para sus dificultades.

Según Marcos, (2008), tenemos entre las principales funciones las siguientes: ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo; laborar durante la jornada completa; elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa; fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa; dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes.

Así mismo es importante promover en los espacios educativos una cultura de respeto a la diversidad; cumplir las normas internas de convivencia de las instituciones educativas; vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general; Respetar y proteger la integridad física, psicológica y sexual de las y los estudiantes, y denunciar cualquier afectación ante las autoridades judiciales y administrativas competentes.

1.2.3.3 La función del entorno familiar.

Chavarría (2011) señala que “Tan antiguo como la humanidad y tan dinámico como el hombre mismo, es el tema de la familia.” Sin duda, es el espacio de desarrollo más propiamente humano; aquel en donde somos aceptados de manera natural por el solo hecho de ser, y de haber sido gestados en su seno. (pág. 149)

Solo en la familia se valora originariamente por la naturaleza de cada integrante, se podría decir que es la instancia educativa primaria; donde se inicia el proceso de perfeccionamiento de todas las facultades y habilidades humanas.

Partiendo de lo anterior la familia se considera la parte básica de la sociedad, ya que desde la gestación tienen una unión por lazos de consanguinidad, luego origen e identidad, la relación interpersonal, ideales, supervivencia, seguridad, ayuda mutua y la ley natural. Por tal razón es elemental para la continuidad positiva de la conservación de las tradiciones, cultura, hábitos que protegen la diversidad humana.

Cada familia está compuesta por valores y desvalores que comparten en forma estable, y que se transmite de generación en generación. Concentrados en rasgos esenciales como: parentesco biológico, unidad afectiva, permanencia social.

1.2.3.4 La función del estudiante.

Los estudiantes son el motor de la enseñanza- aprendizaje como sujeto activo que participa en la sociedad. El objetivo de la enseñanza no es que el estudiante simplemente aprenda contenidos, sino que se desarrolle como ser humano en convivencia social.

Marcos (2008) señala que las funciones del educando tienen proyección social y cultural, a continuación se detallará algunas: respetar y proteger la integridad física, psicológica y sexual de las y los estudiantes, y denunciar cualquier afectación ante las autoridades judiciales y administrativas competentes; participar en la evaluación de manera; procurar la excelencia educativa; participar en los procesos de elección del gobierno escolar; hacer buen uso de becas y materiales que recibe.

Así mismo el estudiante ejerce su derecho a defensa integral del mismo y denunciar ante las autoridades e instituciones competentes todo acto de violación de sus derechos y actos de corrupción cometidos en la administración educativa.

1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender.

Araujo (2009) señala que para que un aprendizaje sea significativo es necesario que se den ciertas condiciones y disposiciones en el aprendiz y también en la forma de enseñar, que incluyan la motivación, la activación de conocimientos previos y la puesta en marcha de procesos de comprensión y significación o de estrategias de aprendizaje.

Todo docente sabe que sus alumnos para construir conocimientos nuevos, tanto conceptuales como procedimentales, no basta que su exposición sea clara y ordenada, porque lo primordial es tomar en cuenta las ideas de los alumnos; así mismo es necesario poner en marcha deliberada y consciente de una serie de estrategias y procesos por parte del estudiante, que lo lleve a relacionar la nueva información con sus experiencias o conocimientos previos, a través de la comparación, análisis y otras operaciones mentales necesarias para confirmar o negar.

Metodológicamente el aprendizaje está direccionado a los estudiantes como un proceso que se relaciona con la psicología, que estudia y provee información sobre cómo se aprende y, concretamente, sobre cómo se llega a dominar los conocimientos científicos, las actitudes y los procedimientos. Mientras que la enseñanza está del lado de los adultos y se relaciona con la pedagogía, que investiga para qué, cómo y qué deben hacer los profesores para que los estudiantes logren aprendizajes duraderos y significativos.

Comprender cómo los estudiantes aprende los conocimientos científicos, las actitudes y los procedimientos necesarios para entender y actuar positivamente sobre el mundo en sus dimensiones científica, artística, social, tecnológica y filosófica, es fundamental pues de ellos depende la selección de los contenidos, estrategias y actividades que se aplican en el aula.

1.3 Cursos de formación.

Según Rockwell y Mercado (2000) manifiestan que en la línea de propiciar la aparición de procesos de actualización y capacitación han dado la pauta las instituciones de formación, como programas extracurriculares, promovidos ya sea por instituciones o por sectores del magisterio.

El docente debe asumir como responsabilidad y motivación propia el hecho de acceder a los cursos de capacitación, es inaudito que a pesar de que el Ministerio de Educación ofrece una diversidad de talleres, no tienen la acogida necesaria, puesto que la mayoría de los

asistentes lo hacen porque se sienten obligados, situación que no tendría resultados eficientes, debido a que se requiere contar con docentes de mente abierta y dispuestos a reflexionar con criterio y conciencia profunda hacia una revolución educativa.

En la actualidad se ha convertido en el paradigma dominante la pedagogía que conlleva al alumno a la construcción del conocimiento a través del pensamiento crítico y la comprensión, incluso el mismo instrumento curricular “Actualización y Fortalecimiento Curricular” en la fundamentación de las bases pedagógicas hace hincapié en el modelo constructivista y cognitivo que enfatiza el rol central de los alumnos en la construcción del conocimiento en el aula, se han convertido en el paradigma dominante, y su influencia se ha extendido al proceso mismo de formación del profesorado. Los planteamientos constructivistas no sólo han puesto en la mesa del debate el qué deben saber y saber hacer los profesores sino también el cómo crear las condiciones para preparar buenos docentes. Al encontrarnos en el país aplicando un currículo actualizado, ha sido una de las características distintivas los programas de formación docente, la implementación de procesos complejos que abarque profundidad en los temas que mejoren la comprensión de los conceptos y teorías científicas y de la filosofía e historia de las ciencias; y para una mejor preparación pedagógica que incluya conocimientos sobre métodos adecuados de diseño curricular, enseñanza y evaluación.

1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente.

En estos momentos, la capacitación docente nos lleva a plantear algunos interrogantes y reflexiones; ya que ella asume un rol protagónico como forma de solucionar gran parte de los problemas que presenta la educación ecuatoriana. La capacitación docente supone el aprendizaje de un adulto, que necesariamente debe transcurrir en el tiempo y requiere de esfuerzo y deseos de cambio. Preocupa la pretensión de recurrir a modelos que disten de considerar la temporalidad necesaria para aprender en los términos de la capacitación docente.

La capacitación docente tiene gran importancia porque está ligada al desempeño del maestro; por otra parte es oportuno hacer hincapié que pueden existir muchas capacitaciones dirigidas al docente, pero depende de la calidad de estas para alcanzar el objetivo propuesto, lo importante es el éxito o el prestigio de la capacitación docente. No olvidar que la capacitación

El manual del facilitador (1997) nos presenta un recurso textual en el que hace notar los cambios que debe generar los procesos de capacitación y formación, mencionando lo

siguiente: toma de conciencia, generación de actitudes, adquisición de conocimientos y desarrollo de destrezas para la interiorización del ser, el rol del docente, el saber hacer para favorecer la efectividad y calidad de acción.

Dotar al docente de herramientas metodológico para la didáctica, garantiza que los alumnos aprendan con mayor fluidez; pero aún la capacitación que reciben los docentes amerita ser valorada porque aún hay que fortalecer en motivación y calidad de la capacitación; para ello es necesario implementar estrategias

Nuestra educación presenta falencias que se deriva de varios factores que amerita analizarlos, porque depende de la motivación y calidad de la capacitación docente para redireccionarlas y hacerla más adecuada; con esto se pretende enfatizar la necesidad de un seguimiento evaluativo de la capacitación docente; así mismo es importante monitorear la cantidad de cursos a los que acceden el personal docente, para determinar la constancia de capacitación.

1.3.2 Ventajas e inconvenientes.

Siempre será una ventaja la capacitación docente, debido a que es necesaria la actualización de conocimientos, es evidente que los cursos de capacitación son imperiosos y deben ejecutarse de manera permanente, en áreas requeridas, de acuerdo a la demanda del conocimiento; es así que toda institución educativa debe implementar planes de mejora que conlleve a capacitaciones, con temas priorizados en base a criterios del personal docente, porque son ellos quienes saben lo que les hace falta conocer o fortalecer, a fin de darle coherencia y continuidad en la práctica docente.

Considero que las desventajas de la capacitación pueden presentarse debido a que la estructura y metodología de los programas de formación docente carece de una base de investigación sólida que permita guiar la discusión. Es decir, no hay muchos resultados confiables que nos permitan identificar las variables que determinan la formación de un buen docente. Aunque gran variedad de autores ha identificado características deseables en la formación del profesorado y poco se sabe sobre el impacto que una u otra característica tiene en la eficacia de la actividad docente.

1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

El diseño de los cursos de formación debe partir de las necesidades de formativas, considerando los nudos críticos en el conocimiento del docente, tomando en cuenta los conocimientos específicos y procesos pedagógicos, con objetivos claros hacia dónde se orienta la capacitación, con temas definidos insertando actividades didácticas que conlleven a la comprensión y desempeños.

Por otra parte es conveniente realizar una adecuada selección del capacitador para lograr y asegurar que los docentes desarrollen al máximo las habilidades que les permitan reconocer, evaluar y construir diferentes representaciones de una misma idea o concepto con el fin de crear oportunidades de aprendizaje para todos los estudiantes

Rosenberg (2005) se refiere al planeamiento de la capacitación, que debe tomarse en cuenta los objetivos, debiendo definir logros a alcanzar y los medios con que cuenta; el plan de estructuración para la capacitación debe considerar métodos y lugares para la capacitación, conocimientos de los asistentes, nivel jerárquico, confeccionar los programas de capacitación y seleccionar capacitadores; como siguiente segmento propone la elaboración del contenido del programa relacionado con las necesidades detectadas y los objetivos propuestos como: brindar nuevos conocimientos, desarrollar habilidades e influir sobre las actitudes; finalmente hace mención de la ejecución del programa.

1.3.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia.

La importancia de la formación docente radica en la nueva concepción de implementar una cultura, que permita reconocer el carácter específico profesional del profesorado en la existencia de un espacio donde este pueda ser ejercido, que implica reconocer que las y los profesores son verdaderos agentes sociales, planificadores y gestores de la enseñanza-aprendizaje, impulsores de una transformación social.

La formación profesional incide en los complejos sistemas que conforma la estructura social, favoreciendo en el docente capacidades que le permita tomar conciencia de la importancia de contar con una buena formación, cualquiera sea la disciplina o el campo en que actúe. Al interpretar los resultados y revisando a Lurcovich (2006) "El camino que se recorra por parte del estudiante y el profesor habrá sido más fructífero y sencillo. Esto obedece entonces a contar con una serie de conocimientos, técnicas, instrumentos y metodologías que permitan reflexionar sobre una mirada integrada entre estudiantes y profesores" (p. 1).

CAPÍTULO II
METODOLOGÍA

2.1 Contexto

La investigación fue realizada en el cantón Machala, con una población de 245.972 habitantes, es la quinta ciudad económicamente más importante del país y el segundo puerto marítimo después de Guayaquil. Se ubica en el litoral sur ecuatoriano.

Es una ciudad agrícola productiva y con un gran movimiento comercial y bancario constituyéndose en el polo económico del sur ecuatoriano. Su población se dedica en su mayoría a la actividad agrícola, industrial y portuaria, por ello es reconocida internacionalmente como “Capital Bananera del mundo”. La ciudad es el centro político, financiero y económico de la provincia, y uno de los principales del país, alberga grandes organismos culturales, financieros, administrativos y comerciales.

La ciudad de Machala, ubicada al sur del Ecuador y constituye uno de los polos de desarrollo más importantes del país. Conocida como la Capital Mundial del Banano, porque desde allí a través del Puerto Bolívar se exporta esta preciada fruta a todo el mundo. Cuenta con un paisaje excepcional para el disfrute de los miles de visitantes que ven en Machala un punto turístico por sus hermosos parques, calles y la calidez de la gente machaleña.

Esta ciudad está ubicada en la parte oeste de la Provincia de El Oro. Se encuentra a una altura de 5 metros sobre el nivel del mar. Limita al norte con el cantón El Guabo, al sur con el cantón Santa Rosa y al oeste con el Océano Pacífico, al este con el cantón Pasaje.

La institución donde se realizó la investigación es el colegio “Atahualpa”, ubicado en sector urbano, al Noreste de la ciudad de Machala con alto índice poblacional, cuya vía de acceso es la Ferroviaria con intensa circulación vehicular por tener conexión con la vía Panamericana Norte.

El Colegio Fiscal Mixto “Atahualpa” fue creado el 28 de junio de 1976 mediante Acuerdo Ministerial Nro. 489 con el propósito de atender a jóvenes estudiantes debido al exceso de demanda de matrícula para estudiantes de colegio, su primer Rector fue Gonzalo Ortiz Rivadeneira quien tomó las riendas del plantel, con el apoyo de un grupo de docentes con mística profesional y vocación.

A la fecha de su creación el plantel no contaba con local propio, funcionando en primera instancia en la escuela Ciudad de Machala, luego pasó a la escuela Simón Bolívar y Sulima

García. Por el año de 1992 logra obtener su propia infraestructura, llega a las instalaciones definitivas ubicadas en la Ciudadela La Aurora ubicada en la Avenida Ferroviaria.

La demanda educativa fue creciendo cada año, sintiéndose la necesidad de dotar de más aulas y construcción de mejor infraestructura creándose paralelamente el bachillerato según acuerdo 4636 con las especialidades de Físico-Matemático; Químico - Biólogo y sociales a partir del 21 de enero de 1977.

Tabla N° 1

Tipo de institución	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	30	100,0
Particular	0	0,0
Fiscomisional	0	0,0
Municipal	0	0,0
No contesta	0	0,0
Total	30	100%

Figura 1: Tipo de institución

Fuente: Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

La institución educativa cuenta con el financiamiento del estado por medio del Ministerio de Educación, su funcionamiento es fiscal.

Tabla N° 2

Tipo de bachillerato	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en Ciencias	10	33.3
Bachillerato Técnico	20	66.6
Total	30	100%

Figura 2: Tipo de bachillerato

Fuente: Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

La oferta educativa de la institución es de bachillerato técnico y en ciencias, lo cual permite entregar opciones de desarrollo académico a los estudiantes acorde a sus capacidades.

2.2 Participantes

La investigación dio lugar a que se involucre a todo el personal docente, siendo 30 los que cumplen con la práctica docente en el nivel de bachillerato, a quienes se les aplicó una **encuesta**, cabe señalar que la selección de los participantes se presentó en base a la revisión de la lista de docentes, determinando que su accionar educativo esté centrado en el nivel de bachillerato, recurriendo al total de docentes en el nivel.

Por otra parte también se presentó la intervención del Rector del plantel quien dispuso al señor Inspector General que colaborará con la coordinación del personal docente para la aplicación de la encuesta.

Por lo que antecede queda claro que los participantes en la presente investigación fueron: Rector, Inspector general y docentes del nivel de bachillerato y el investigador; y al existir un total de 30 docentes en bachillerato se aplicó a todo el universo, obviando obtener una muestra por no ser necesaria.

Tabla N° 3

2.1. GENERO	f	%
Masculino	16	53,3
Femenino	14	46,7
TOTAL	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

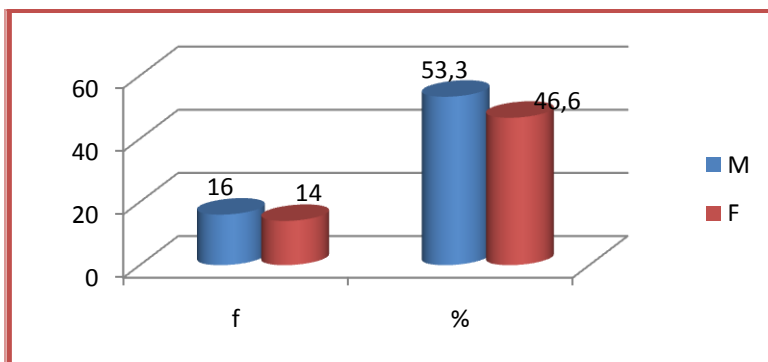


Figura 3. Género

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Se observa que la presencia de docentes varones alcanza el 53,3%, cuya diferencia corresponde a docentes mujeres, se evidencia una participación paritaria con relación a género.

Tabla N° 4

2.2 EDAD	f	%
DE 20 A 30 AÑOS	0	0
DE 31 A 40 AÑOS	10	33,3
DE 41 A 50 AÑOS	8	26,7
DE 51 A 60 AÑOS	6	20
DE 61 A 70 AÑOS	0	0
MÁS DE 71 AÑOS	0	0
NO CONTESTA	6	20
TOTAL	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

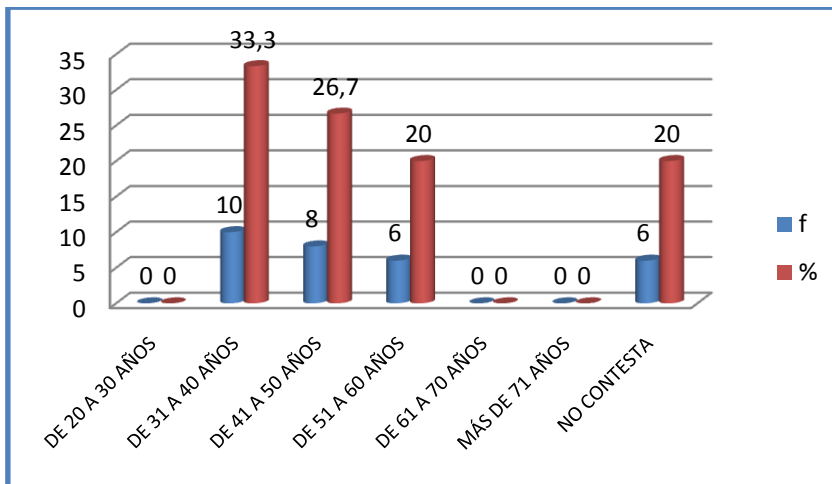


Figura 4. Edad

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Es visible que el personal docente bordea la edad de entre 31 a 40 años más predominante con un 33.3 %, mientras que el siguiente dato que salta es de 41 a 50 años con un 26.7% y, no contestan un 20%; de tal manera que la edad promedio de los maestros de bachillerato se encuentra entre 30 y 50 años, remarcando que la educación media tiene que sostenerse con currículos acoplados a las materias impartidas se puede analizar una edad propicia mayoritaria para un desenvolvimiento armonizado con las necesidades de los educandos y el medio social.

Tabla N° 5

2.3. ESTADO CIVIL	f	%
SOLTERO	7	23,3
CASADO	20	66,7
VIUDO	0	0
DIVORCIADO	2	6,67
NO CONTESTA	1	3,33
TOTAL	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

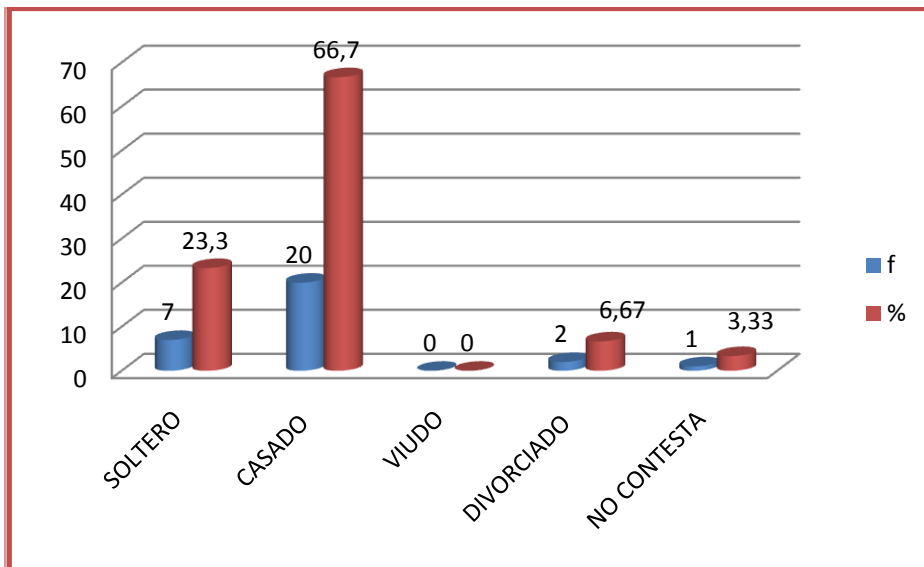


Figura 5. Estado civil

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Se observa que el personal docente ha seleccionado en la encuesta su condición de casado en un 66.7%, el siguiente porcentaje visible es el de estado civil soltero con un 23.3%, el porcentaje de divorciado es del 6,67% en un campo de encuestados de 30 personas, así mismo no contesta una persona con el porcentaje establecido de 3.33%, y finalmente no existen maestro viudos, evidenciando que el estado civil predominante es de casado lo cual genera mayor esfuerzo familiar, laboral y académico.

Tabla N° 6

2.3. CARGO QUE DESEMPEÑA	f	%
DOCENTE	29	97
TEC. DOCENTE	1	3
DOC. CON FUNCIONES ADM.	0	0
NO CONTESTA	0	0
TOTAL	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

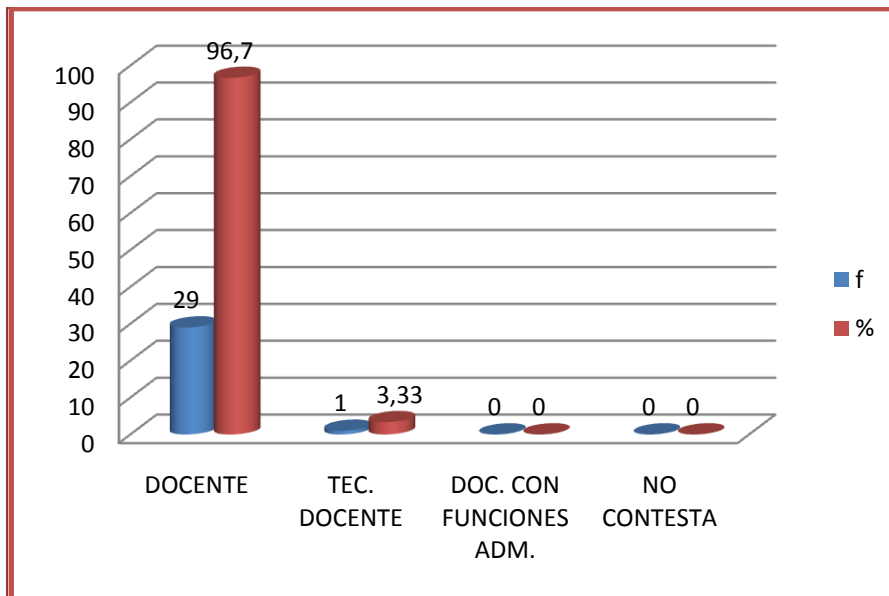


Figura 6. Cargo que desempeña

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Es claro que la mayoría del personal se considera docente con un 97% y solo un docente se encuentra en la condición de técnico docente, mientras que las otras opciones reflejan un % de 0, lo que implica que todos tienen sus responsabilidades laborales establecidas dentro de sus competencias y funciones laborales.

Tabla N° 7

2.4. TIPO DE RELACIÓN LABORAL	f	%
CONTRATACIÓN INDEFINIDA	2	7
NOMBRAMIENTO	23	77
CONTRATACIÓN OCASIONAL	4	13
REEMPLAZO	0	0
NO CONTESTA	1	3
TOTAL	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

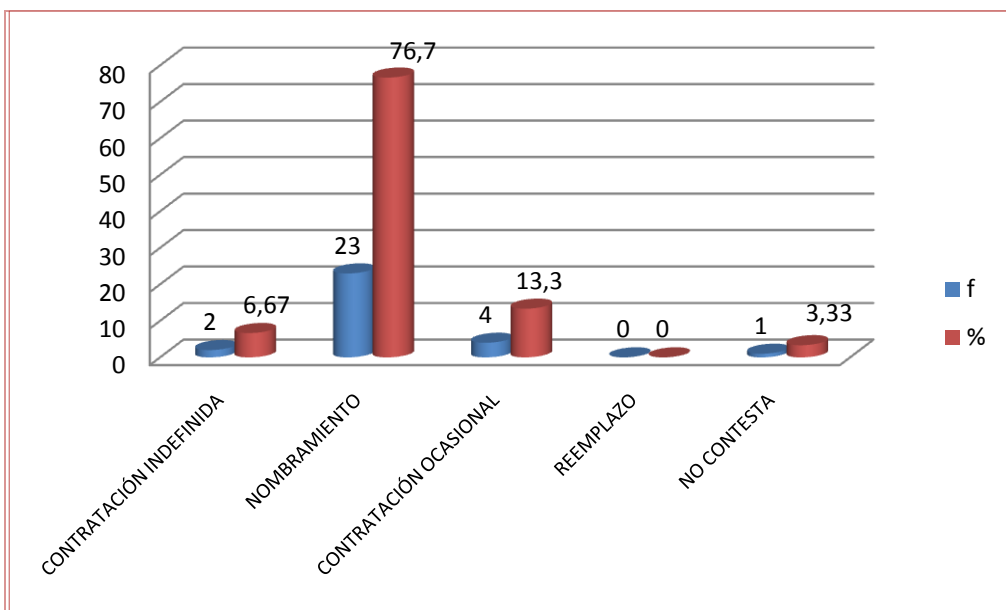


Figura 7. Tipo de relación laboral

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Se observa que el personal docente ha seleccionado en la encuesta su Tipo de relación laboral predominante de nombramiento con un 77%, seguido de Contrato ocasional con un 13%, luego señalan contrato indefinido con un 7%, un No Contesta con un 3% de campo encuestado y 0% de remplazo, es visible que la mayoría del personal cuenta con estabilidad laboral por su condición de servidor público con nombramiento.

Tabla N° 8

2.5. TIEMPO DE DEDICACIÓN	f	%
TIEMPO COMPLETO	30	100
MEDIO TIEMPO	0	0
POR HORAS	0	0
TOTAL	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

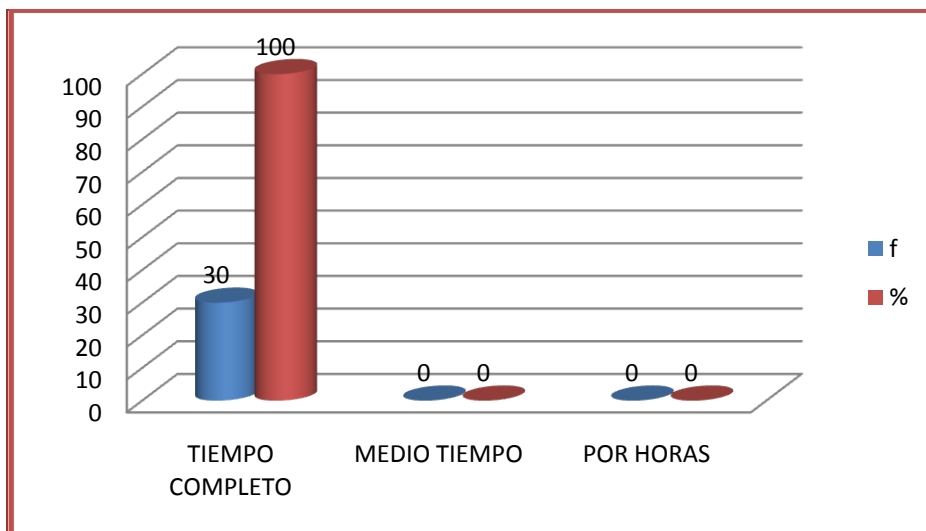


Figura 8. Tiempo de dedicación

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Es evidente que el personal docente selecciona como tiempo de dedicación laboral la opción de completo en un 100%, mientras en las opciones de medio tiempo y por horas se refleja un 0%, es probable que las horas complementarias asignadas por la actual directriz gubernamental y legislaciones, sean utilizadas de manera responsable por los docentes de la institución encuestada.

Al revisar la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe (2012) en su art. 117.- De la jornada laboral “La jornada semanal de trabajo será de cuarenta horas reloj, de la siguiente manera: seis horas pedagógicas diarias, cumplidas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta cumplir las ocho horas diarias estará distribuido en actualización, capacitación pedagógica, coordinación con los padres, actividades de recuperación pedagógica, trabajo en la comunidad, planificación, revisión de tareas, coordinación de área y otras actividades contempladas en el respectivo reglamento.” (p.111). Esto implica que la ley contempla el tiempo disponible a favor de los docentes para capacitación.

Tabla N° 9

3.1. NIVEL MÁS ALTO DE FORMACIÓN	f	%
BACHILLERATO	1	3
NIVEL TÉCNICO O TECNOLÓGICO	3	10
LIC. ING. ECO. ARQ. (3ER NIVEL)	23	77
ESPECIALISTA	1	3
MAESTRÍA	2	7
PH. D	0	0
OTROS	0	0
NO CONTESTA	0	0
TOTAL	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

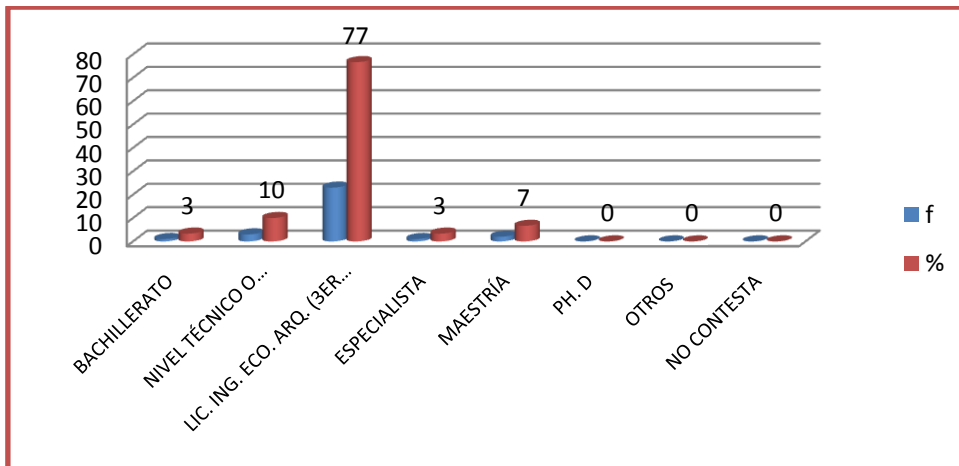


Figura 9. Nivel más alto de formación

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Dentro del gráfico con relación al nivel más alto de formación es visible que la preparación que prevalece de los docentes es el de tercer nivel con un 77 %, seguido por el de nivel técnico o tecnológico con un 10% y en porcentajes iguales el bachillerato; maestría un 7% y finalmente con el nivel académico de especialista con un 3%; es claro que la preparación constante luego del título de tercer nivel es mínimo en especialización y maestrías e implica que existe necesidades de capacitación en el personal docente con el propósito de generar actualización docente para docentes con título en educación y promover conocimientos en aquellos maestros que no tienen formación de acuerdo a su ubicación laboral, haciendo referencia para quienes tienen otros títulos.

2.3 Diseño y métodos de investigación.

En la presente investigación se plantea un diseño metodológico, con enfoque cuantitativo, que permita presentarlo en tablas estadísticas y a la vez amerite la utilización de métodos de orden cualitativo, para establecer una reflexión ya sea de carácter positiva o negativa.

De tal manera que la investigación sea un aporte a la institución con los datos recopilados, para la determinación de las necesidades reales de formación de las y los docentes de su Bachillerato en estudio.

2.3.1. Diseño de la investigación.

La presente investigación es de tipo investigativo – acción, debido a que se realizó un trabajo de campo, cuyo afán fue conocer datos informativos respecto al personal docente y del plantel en lo referente al nivel de bachillerato; además de manera responsable y participativa se obtiene respuestas que conlleve a recopilar información para levantar un diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio “Atahualpa” del cantón Machala.

La investigación se realizó con la participación directa del personal docente, aplicando el método experimental, por ser un trabajo de campo institucional, dando lugar a conocer ciertos factores que conllevará a proponer cambios como resultado de la exploración que servirán de base para implementar procesos de capacitación de acuerdo a sus necesidades de formación.

Se trata de un estudio transeccional/transversal debido a que se recoge datos en un momento único; exploratorio por aplicarse en un momento específico con exploración inicial; y descriptivo porque se realizará una descripción de los datos recolectados a través del instrumento de investigación que consistió en una encuesta.

El diseño metodológico está basado en un enfoque cuantitativo por obtener información que se transforma en numérica al momento de señalar la frecuencia que se convierte en porcentajes al tabular en las tablas estadísticas; así mismo amerita la utilización del método cualitativo para determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los actores investigados que son los docentes de bachillerato, aprovechando de sus experiencias y vivencias, establecer puntos de reflexión positivos y negativos para conocer las necesidades

de formación en los docentes de bachillerato en concordancia a los cambios en el sistema educativo del país.

2.3.2. Métodos de investigación.

Se aplica los métodos: **inductivo**, para obtener juicios de carácter general y llegar a las conclusiones, partiendo de hechos particulares aceptados como válidos; el método **deductivo** para formular criterios particulares basado en hechos de carácter general; el método **analítico sintético** admite el estudio de hechos y fenómenos en partes, otorgando la facilidad del análisis por separado de la información alcanzada en la investigación, para orientar este trabajo a un nuevo conocimiento sobre lo estudiado; así mismo nos permite el análisis y síntesis de la información receptada de las fuentes bibliográficas.

El método inductivo se aplicó al momento de establecer las conclusiones, partiendo de los hechos particulares determinados a través de las entrevistas. El método deductivo fue aplicado al momento de decodificar la información receptada de manera general proporcionada por los docentes, para luego formular criterios particulares de cada uno de los elementos investigados.

El método analítico sintético se utiliza al momento de interpretar cada uno de los elementos de la encuestas; para al final formular las conclusiones sobre la investigación. Por otra parte también dio lugar a la interpretación de la información bibliográfica.

2.3.2.1 El método hermenéutico.

Este método es considerado como el arte de explicar, traducir o interpretar datos, textos, hechos sociales y quizás también los naturales; son símbolos o textos que deben interpretarse en lugar de describirse y explicarse objetivamente.

Por naturaleza nuestra mente es interpretativa, es decir, hermenéutica: trata de observar algo y buscarle significado; es así que luego de obtener los resultados de la investigación este método nos ayuda a utilizar las reglas y procedimientos para llegar a una adecuada interpretación de datos.

Respecto a la presente investigación este método aportó para llegar a una adecuada interpretación de datos para la toma de decisiones y resolución de problemas detectados a través de la información recolectada en la exploración.

2.3.2.2 El método estadístico.

La investigación estadística se desarrolló utilizando el ciclo deductivo-inductivo en las siguientes cuatro etapas: planteamiento del problema, recolección de la información, organización y clasificación de los datos recogidos; y análisis e interpretación de los resultados.

Frente a la investigación este método nos conllevó a determinar el problema presentado en el plantel intervenido que es el colegio “Atahualpa”, institución donde se recoge la información para su organización y clasificación de acuerdo a la estructura de la encuesta, para posteriormente concluir con el análisis e interpretación de la información, que servirá para plantear propuestas de capacitación a favor de docentes de bachillerato.

2.4. Técnicas e instrumentos de investigación

De acuerdo a los métodos utilizados se aplicó varias técnicas que permitieron viabilizar la investigación, con el apoyo de la Investigación documental, que dio lugar al acopio bibliográfico, como fuente de información, aportando significativamente para la redacción del marco teórico; así mismo el instrumento de investigación que ayuda en la recopilación de información.

2.4.1 Técnicas de investigación.

Para efectivizar los métodos de investigación se utilizó las siguientes técnicas: observación directa por tratarse de una investigación institucional, aplicación de encuestas para recabar información, lectura bibliográfica para la redacción del marco teórico y contrastar con los resultados de la investigación y tablas estadísticas que permiten obtener una investigación cuantitativa y cualitativa.

2.4.2 Instrumentos de investigación.

Los instrumentos de recolección de datos en el presente trabajo de investigación fue la encuesta que consiste en un cuestionario que fue llenado por los 30 docentes del nivel de bachillerato del colegio “Atahualpa” del cantón Machala.

La encuesta permitió obtener información sobre las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, en el periodo lectivo 2012-2013 a través de la aplicación del

cuestionario, instrumento útil que dio lugar solicitar opiniones a los docentes sobre: datos institucionales, información general del investigado, formación docente, cursos y capacitaciones, respecto a la institución frente a la capacitación; y práctica pedagógica.

2.5 Recursos.

En el presente trabajo de investigación del colegio “ATAHUALPA”, en relación al diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato del periodo 2012-2013. Se consideró elemental la utilización de ciertos recursos para llevar a cabo la indagación de manera seria y responsable académicamente, amparándonos en recursos de talento humano, materiales y económicos.

2.5.1 Talento humano.

Como talento humano involucrado en la investigación son: 30 docentes, y el investigador responsable en obtener el diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de la institución. Es así que se señala a los siguientes actores involucrados en la investigación:

Rector: quien facilitó el ingreso a la institución y el apoyo brindado para facilitar el proceso investigativo en el plantel intervenido.

Inspector general: coordinó con el personal docente para mantener una reunión y exponer sobre el trabajo a realizar en la institución, por parte del investigador.

Docentes: fue el grupo clave a quienes se aplicó la encuesta, colaborando de manera voluntaria, facilitando el trabajo investigativo.

Investigador: parte interesada en realizar la investigación, en cumplimiento a la tarea y avance en la elaboración de tesis previo a la obtención del título en la maestría “Gerencia y Liderazgo Educacional.

2.5.2 Materiales.

Los materiales utilizados a más de la tecnología (computador, impresora, teléfono), se requirió de papel bond, textos y servicio de internet para la investigación bibliográfica, plumas, resaltadores, copias de encuestas.

2.5.3 Económicos.

En lo económico podemos detallar los siguientes valores:

Servicio de internet	\$ 30
Impresiones	\$ 20
Servicio telefónico	\$10
Tinta para impresión	\$ 45
Papel bond	\$ 5
Plumas y resaltadores	\$ 2
Xerox copias de encuestas	\$ 5
Movilización	\$ 20
TOTAL	\$137

2.6 Procedimiento

Como procedimiento para la exploración, la investigación es de tipo investigación-acción, con afán cognoscitivo, con el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles, además es analítica y descriptiva, mediante el análisis crítico; cuyos pasos son los siguientes:

- Visita a la institución con el propósito de solicitar colaboración para la Investigación de campo, contactando al señor Rector del plantel, quien ofreció las facilidades necesarias en la intervención, manteniendo una reunión con directivos y profesores, para hacer conocer del trabajo.
- Investigación bibliográfica, recopilando información que permita en lo posterior contrastar con los resultados de la investigación.
- Organizar el material de la investigación para su aplicación al personal docente de bachillerato del colegio Atahualpa del cantón Machala.
- Procesamiento de la información obtenida en la investigación de campo, utilizando la matriz dispuesta por la UTPL, que consistió en la elaboración de un condensado que recogió la información necesaria.

- Diseño de tablas estadísticas individuales por preguntas de la encuesta para procesar la información y representarla a través de gráficos.
- El presente informe se redactó tomando en cuenta las directrices dadas por la Universidad Técnica Particular de Loja, siguiendo los pasos de la guía didáctica respecto a la estructura.
- Los recursos con los que se contó para llevar a cabo el trabajo de investigación fueron en **recursos humanos**: Rector, quien otorgó el espacio para la investigación; y docentes del nivel de bachillerato quienes proporcionaron la información; los **recursos materiales**: computadora, textos de consulta, servicio de internet, telefónico, tita de impresión, papel bond, plumas, resaltadores, copias e instrumentos de aplicación; **recursos económicos**: Movilización y subsistencia.

CAPÍTULO III
DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo al Diagnostico aplicado en el colegio "Atahualpa" del cantón Machala provincia de El Oro se pudo determinar que la mayoría del personal docente cuenta con título de tercer nivel en ciencias de la educación, esto es una representación cuantitativa del 66,7% de docentes que responden sobre el ámbito educativo respaldados con título de licenciatura en educación en diferentes especializaciones.

Este resultado obtenido es significativo para considerar como referencia para las decisiones a tomar más adelante en lo que concierne a temáticas de capacitación, puesto que existen en un elevado número de docentes con bases pedagógicas que permita partir de sus conocimientos previos al que se sumará la experiencia alcanzado durante la práctica docente.

Por otra parte en relación a la formación profesional están inmersos en el equipo docente, otros profesionales de tercer nivel que no corresponde a Ciencias de la Educación, sumando entre profesionales en la docente y otras carreras de tercer nivel tenemos como resultado de la investigación un 77% y un 10% de docentes cuentan con título en el nivel técnico o tecnológico, con un bajo porcentaje con título de especialista y maestría; esto implica que existe necesidades de capacitación en el personal docente con el propósito de generar actualización docente para docentes con título en educación y promover conocimientos en aquellos maestros que no tienen formación de acuerdo a su ubicación laboral, haciendo referencia para quienes tienen otros títulos.

Al querer conocer los títulos académicos con los que cuenta el personal docente del plantel intervenido a través de la investigación nos damos cuenta que el 83% no contesta; el 3,3 % responden ser ingenieros; el mismo porcentaje son contadores y de igual manera abogados; esto implica que existen necesidades de capacitación dirigida a personal docente con experiencia que debe ser articulada con el conocimiento científico, proyectándonos a la pedagogía y sus bases filosóficas.

Respecto a titulación de posgrado, el porcentaje es mínimo, incluso está por debajo del número de docentes con título tecnológico, por lo que existe razones suficientes para proyectar eventos de actualización docente, partiendo de que la mayoría del personal cuenta con título en relación a su práctica laboral.

En el mismo sentido de la formación docente se determina, de acuerdo a la aplicación del instrumento de investigación que el 80% del personal siente la necesidad de contar con programas de formación, considerándose que las instituciones de educación superior deben

generar propuestas que permita a un elevado número de docentes del cantón y de la provincia acceder a programas de formación de cuarto nivel, como un sentir de los involucrados en la presente investigación. Para alcanzar una formación de cuarto nivel el 76,7% confirma querer acceder a una maestría y solamente un 6,7% piensa en alcanzar un PHD, resultado razonable, puesto que son muy pocos los docentes que cuentan con maestría, por lo que solamente ellos podrías avanzar con este último título señalado.

Saliendo de la formación profesional con titulación, nos centramos específicamente en la capacitación docente, donde el 100% de docentes coinciden de lo importante seguirse capacitando en temas educativos, razón por la cual existen motivos y apertura a la capacitación, en relación a sus necesidades y tiempo disponible con el que cuentan, teniendo esta información registrado por los propios investigados, requiriéndose ejecutar eventos de capacitación semipresenciales, debido a que el mayor porcentaje se registra en esta modalidad; seguido tenemos la facilidad de aplicar la modalidad presencial, aunque un porcentaje significativo pero inferior a los primeros señalados requieren que se implemente capacitación a distancia y virtual, que se puede evidenciar en la tabla y gráfico N° 16, de los resultados; y de acuerdo a los horarios el 66,7% los prefiere los fines de semana y solamente el 13,3% de lunes a viernes, quedando un 20% que no contesta pudiendo considerarse que están indecisos.

En relación a las temáticas de acuerdo a las necesidades que asoman en la investigación, las de mayor interés es Pedagogía educativa, temas relacionados con las materias a cargo del docente, diseño y planificación curricular, formación en temas de la especialidad y nuevas tecnologías aplicadas a la evaluación; de acuerdo a lo planificado por los docentes se considera que las prioridades de capacitación son: Pedagogía educativa; diseño y planificación curricular; formación en temas de la especialidad y nuevas tecnologías aplicadas a la educación.

Realizando un análisis de los limitantes para que el docente no demuestre motivación para acceder a las capacitaciones, tenemos como resultados de acuerdo a la ponderación por la frecuencias de respuestas lo siguiente: falta de tiempo altos costos, falta de información; mientras que otros obstáculos reflejan del 15% hacia abajo; esto significa que los eventos de capacitación no se acoplan al tiempo y a las posibilidades económicas del maestro; requiriéndose que las capacitaciones sean programadas para direccionarlas a docentes de acuerdo a sus horarios disponibles; como en párrafo anterior se anota que de preferencia se realicen los fines de semana.

Los motivos que se considera para la programación de cursos, responde a las necesidades de capacitación continua y permanente con el 37%; mientras que para un 32,6% manifiestan que esta necesidad se debe a la aparición de nuevas tecnologías, seguidamente tenemos la importancia de la capacitación en actualización de leyes y reglamentos con el 13%, debido a que el sector educativo cuenta al momento con nueva normativa que debe ser utilizada de manera eficiente por directivos y docentes; significando que existe la preocupación del personal docente por mantenerse actualizados y responder a los acelerados cambios a enfrentar en los diferentes ámbitos formativos.

Es evidente que los docentes manifiestan preocupación por capacitarse en relación a la actividad docente, esto alcanza un porcentaje de 41,3%; y porque favorece su asenso profesional, marcando el 23,9% y con el mismo porcentaje se sienten motivados porque les gusta capacitarse; y sobre la importancias del curso consideran la mayoría esto es 62,5% que tanto los aspectos teóricos y técnicos/prácticos son considerados necesario su articulación.

Respecto a los cursos que se estén desarrollando, un 28,9% expresan que están enmarcados en las necesidades de actualización curricular; siguiendo en menor porcentaje planificación y programación curricular; evidenciándose que si se han dado y se vienen ejecutando cursos relacionados al currículo actual, puesto en funcionamiento desde el año lectivo 2011-2012 en régimen sierra y 2012-2013 en régimen costa; siendo una necesidad que el Ministerio de Educación viene cubriendo de manera progresiva; ratificando lo expresado en líneas anteriores la misma versión del docente, cuando manifiestan a través de la encuesta el 73% que el último curso lo realizaron con auspicio del gobierno y solamente el 13,3% han realizado cursos por cuenta propia.

3.1. Necesidades formativas

De acuerdo al diagnóstico, análisis y discusión de resultados, podemos identificar necesidades formativas que estarían enmarcadas en los requerimientos de los docentes para acceder a estudios para alcanzar la titulación de posgrado, partiendo de que la mayoría del personal cuenta con título de tercer nivel en licenciatura en ciencias de la educación, estando aptos para continuar sus estudios de cuarto nivel, que se fortalecería con la experiencia alcanzado de acuerdo a los años de servicio en la docencia.

Por otra parte se detecta las necesidades de capacitación con una elevada motivación del docente en acceder a cursos en temas educativos como: **Pedagogía educativa; diseño y planificación curricular**; formación en temas de la especialidad y nuevas tecnologías

aplicadas a la educación, en orden de ponderación, de acuerdo a los porcentajes que fluctúan de 12,5% a 9,1% y priorizando tendríamos como necesidades inmediatas las dos primeras.

Tabla N° 10

3.2.1. ÁMBITO EDUCATIVO	f	%
LICENCIADO EN EDUCACIÓN (DIF. MENC./ ESP)	20	66,7
DOCTOR EN EDUCACIÓN	2	6,7
PSICOLÓGO EDUCATIVO	0	0,0
PSICOPEDAGOGO	0	0,0
OTROS ESPECIFIQUE	1	3,3
NO CONTESTA	7	23,3
TOTAL	30	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

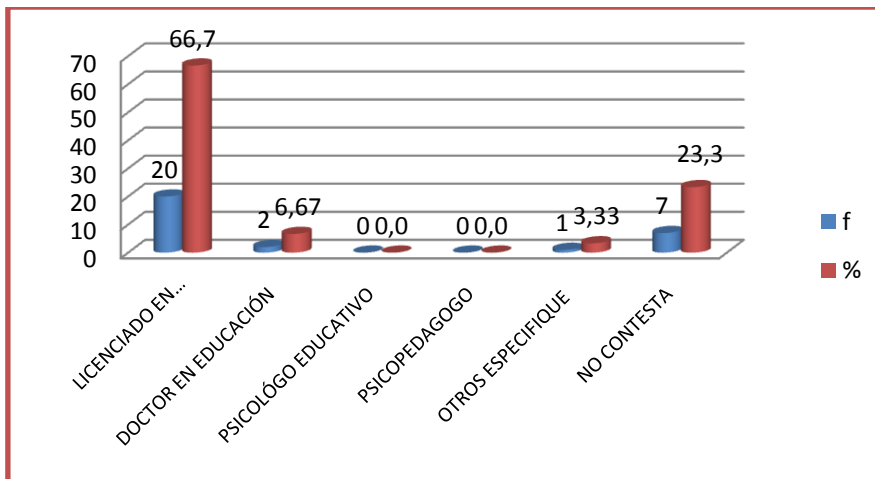


Figura 10. Ámbito Educativo

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

La mayoría de los docentes han direccionado su currículo en el ámbito educativo quedando evidenciado al momento que escogen la opción de Licenciado en educación con un 66.7%, seguido por no contesta de un 23% de la población encuestada; así mismo tenemos la opción de Doctor en Educación con un 6.7 % y para culminar un Otros con un 3.3%. Este resultado obtenido es significativo para considerar como referencia para las decisiones a tomar más adelante en lo que concierne a temáticas de capacitación, puesto que existen en un elevado número de docentes con bases pedagógicas que permita partir de sus conocimientos previos al que se sumará la experiencia alcanzado durante la práctica docente y su mejoramiento profesional.

Tabla N° 11

3.2.2 OTRAS PROFESIONES	f	%
INGENIERO	1	3,3
ARQUITECTO	0	0,0
CONTADOR	1	3,3
ABOGADO	1	3,3
ECONOMISTA	0	0,0
MEDICO	0	0,0
VETERINARIA	0	0,0
OTRAS ESPECIFIQUE	2	6,7
NO CONTESTA	25	83,3
TOTAL	30	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

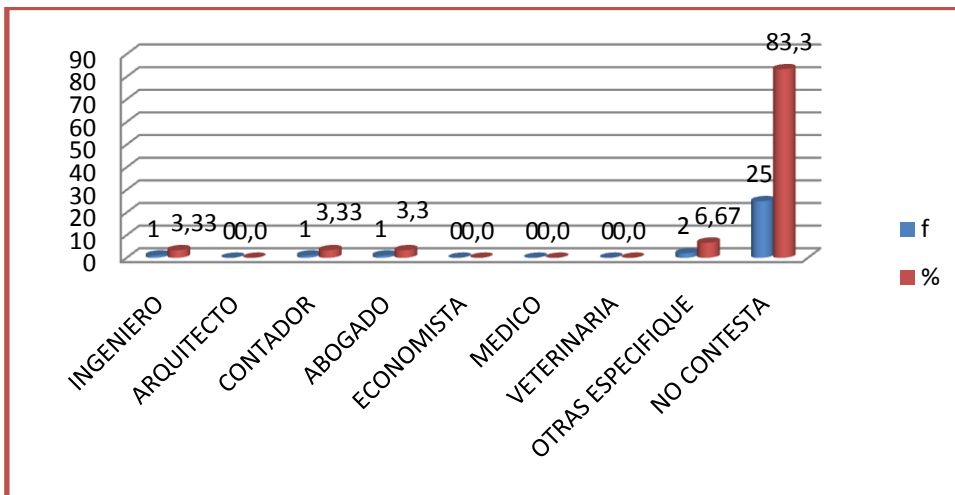


Figura 11. Otras profesiones

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

La mayoría de los docentes se han capacitado en relación a medio educativo por ello es predominante el *no contesta* con un 83.3%, seguida de *otras* con un 6.7% y abogado e ingeniero con el porcentaje en común de un 3.3%. Esto implica que existen necesidades de capacitación dirigida a personal docente con experiencia que debe ser articulada con el conocimiento científico, proyectándonos a la pedagogía y sus bases filosóficas.

Tabla N° 12

3.3. TITULACIÓN DE POSGRADO	f	%
EL AMBITO EDUATIVO	4	13,3
OTROS AMBITOS	1	3,3
NO CONTESTA	25	83,3
TOTAL	30	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

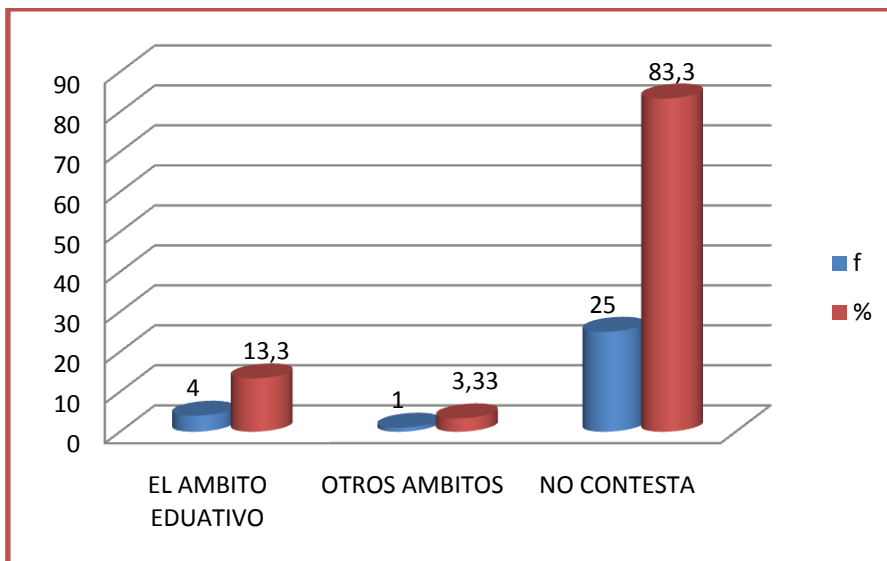


Figura 12. Titulación de posgrado

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

La mayoría de los docentes no tienen formación en titulación de posgrado, por ello es predominante el *no contesta* con un 83.3%, seguida de *otras* con un 6.7% y abogado e ingeniero con el porcentaje en común de un 3.3%. Por lo detallado existen razones suficientes para proyectar eventos de actualización docente, partiendo de que la mayoría del personal cuenta con título en relación a su práctica laboral.

Tabla N° 13

3.4. SEGUIR UN PROGRAMA DE FORMACIÓN	f	%
SI	24	80
NO	0	0
NO CONTESTA	6	20
TOTAL	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

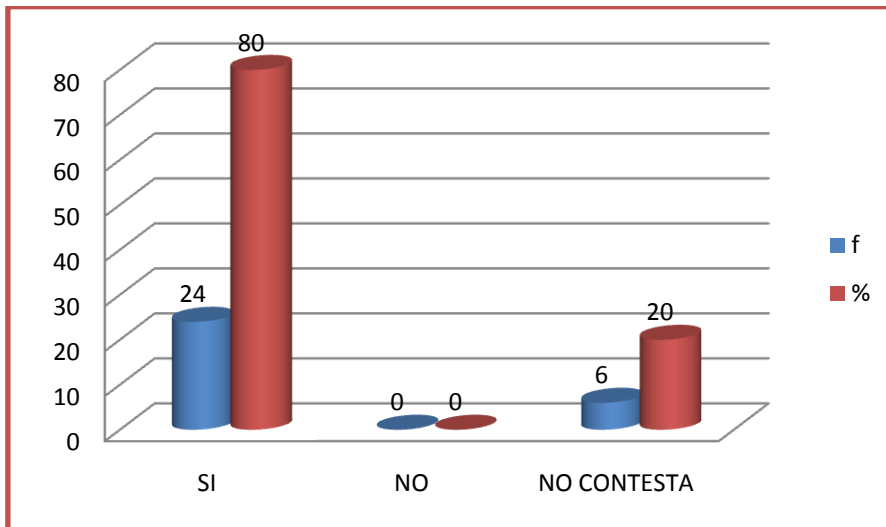


Figura 13 Seguir un programa de formación

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Es evidente la intención y necesidad de los docentes por seguir un programa de formación con un 80 % y la respuesta de un *no contesta* con un 20 %. Es visible que el personal siente la necesidad de contar con programas de formación, considerándose que las instituciones de educación superior deben generar propuestas que permita a un elevado número de docentes del cantón y de la provincia acceder a programas de formación de cuarto nivel, como un sentir de los involucrados en la presente investigación.

Tabla N° 14

3.4.1 SI LA RESPUESTA ES POSITIVA EN QUÉ LE GUSTARÍA FORMARSE	f	%
MAESTÍA	23	76,7
PH.D	2	6,7
NO CONTESTA	5	16,7
TOTAL	30	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

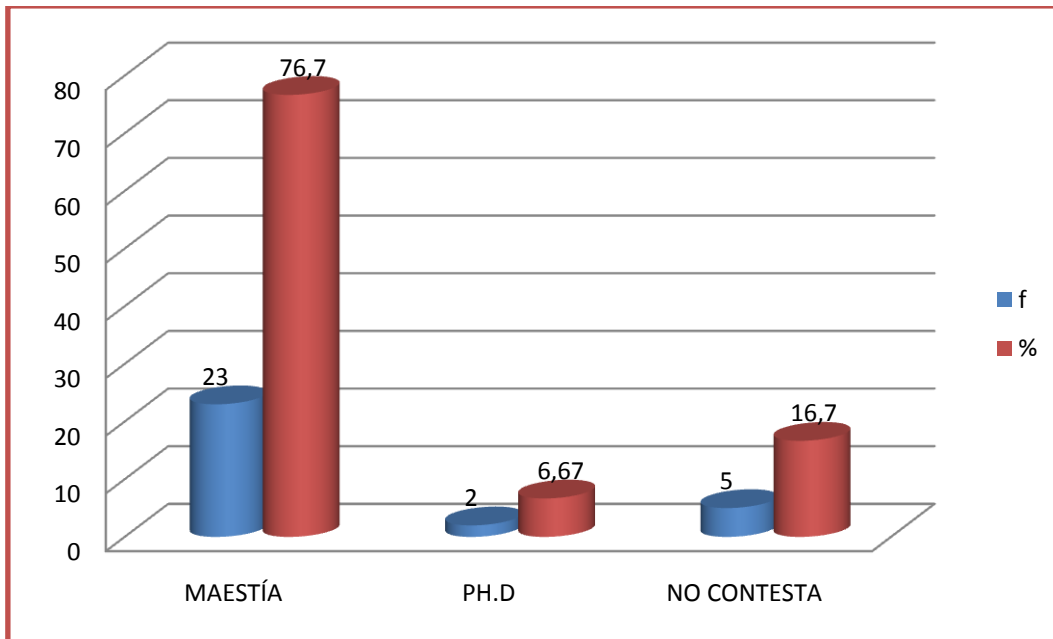


Figura 14. Si la respuesta es positiva en qué le gustaría formarse

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Es visible la preocupación de los docentes de bachillerato por formarse en un 76.7% en Maestría, un 16.7% no contesta y un 6.7% escoge la opción de Phd; resultado coherente, puesto que son muy pocos los docentes que cuentan con maestría, por lo que solamente ellos podrías avanzar con este último título señalado, quedando evidenciado por la respuesta vertida que la obtención de un título de posgrado es una necesidad imperiosa.

Tabla N° 15

4.2. UD A IMPARTIDO CURSOS DE CAPACITACIÓN EN LOS DOS ULTIMOS AÑOS	f	%
SI	1	3,3
NO	22	73,3
NO CONTESTA	7	23,3
TOTAL	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

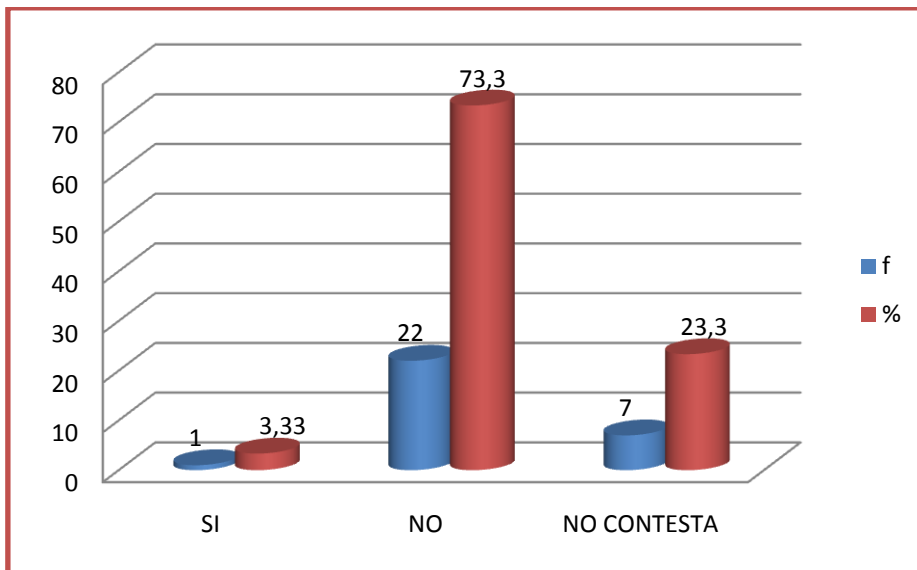


Figura 15. Ud. a impartido cursos de capacitación en los dos últimos años

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Es visible que el personal docente NO tiene un ejercicio activo en impartir cursos de capacitación en los dos últimos años con un porcentaje de 73.3, siguiéndole la opción de 23.3% de no contesta y para finalizar un 3.3% se inclina por la opción SI, quedando claro que impartir cursos de capacitación no es explotado continuamente por los profesores siendo ellos los llamados a la formación irrestricta de los jóvenes y comunidad, evidenciándose que no han tenido la oportunidad de preparación y formación académica para asumir ciertos roles.

Tabla N° 16

4.3. PARA UD. ES IMPORTANTE SEGUIRSE CAPACITANDO EN TEMAS EDUCATIVOS	f	%
SI	30	100
NO	0	0
NO CONTESTA	0	0
TOTAL	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

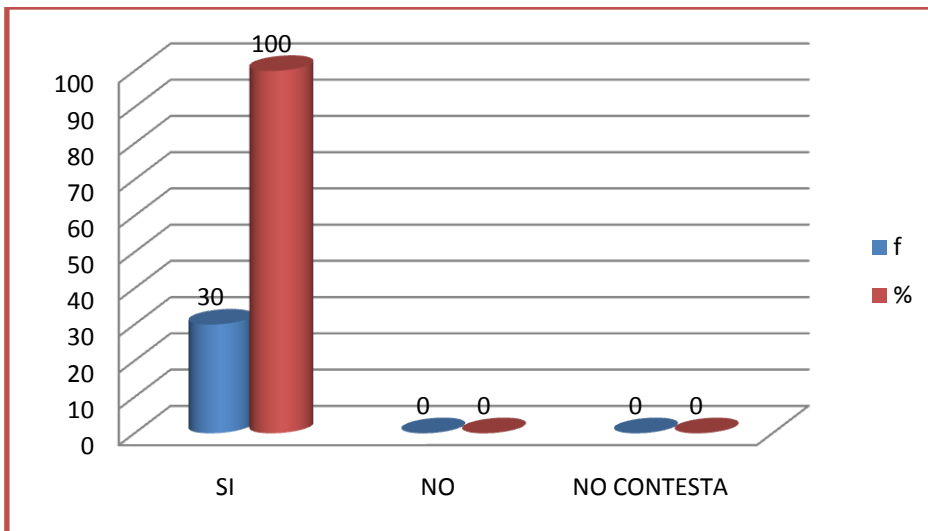


Figura 16. Para ud. es importante seguirse capacitando en temas educativos
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Es obvio que para todos los maestros es importante seguirse capacitando en temas de educativos por lo que existe un 100% del campo encuestado a favor de ello y un 0% tanto para el NO como el NO CONTESTA. Las temáticas educativas de base y planificación para el desarrollo de sus actividades es elemental por ello su inclinación hacia esta temática que les permitirá un desarrollo más profesional.

Tabla N° 17

4.4. COMO LE GUSTARÍA RECIBIR LA CAPACITACIÓN	f	%
PRESENCIAL	9	26,5
SEMIPRESENCIAL	11	32,4
A DISTANCIA	7	20,6
VIRTUAL/ POR INTERNET	7	20,6
TOTAL	34	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

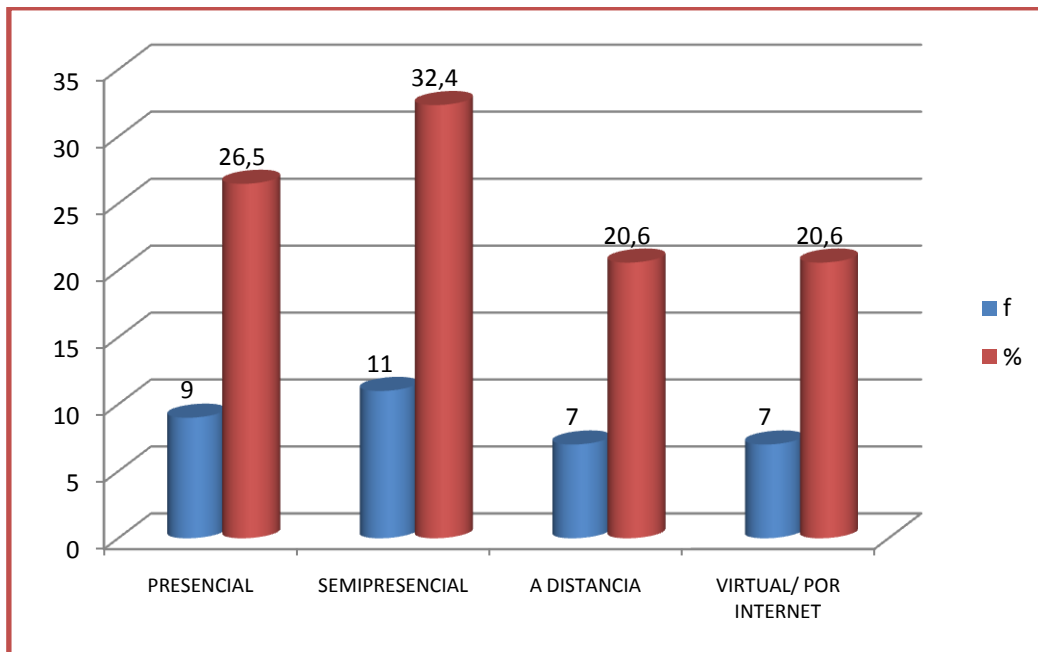


Figura 17. Como le gustaría recibir la capacitación
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

El 100% de docentes coinciden de lo importante seguirse capacitando en temas educativos, razón por la cual existen motivos y apertura a la capacitación, en relación a sus necesidades y tiempo disponible con el que cuentan, teniendo esta información registrado por los propios investigados, requiriéndose ejecutar eventos de capacitación semipresencial con el 32%, debido a que el mayor porcentaje se registra en esta modalidad; seguido tenemos la facilidad de aplicar la modalidad presencial con el 26.5%, y con un 20.6% tenemos las modalidades de A distancia y Virtual/ Por Internet.

Tabla N° 18

4.4.1. SI PREFIERE CURSOS "PRESENCIALES" O "SEMIPRESENCIALES", EN QUE HORARIOS LE GUSTARÍA RECIBIR LA CAPACITACIÓN	f	%
DE LUNES A VIERNES	4	13,3
FINES DE SEMANA	20	66,7
NO CONTESTA	6	20,0
TOTAL	30	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

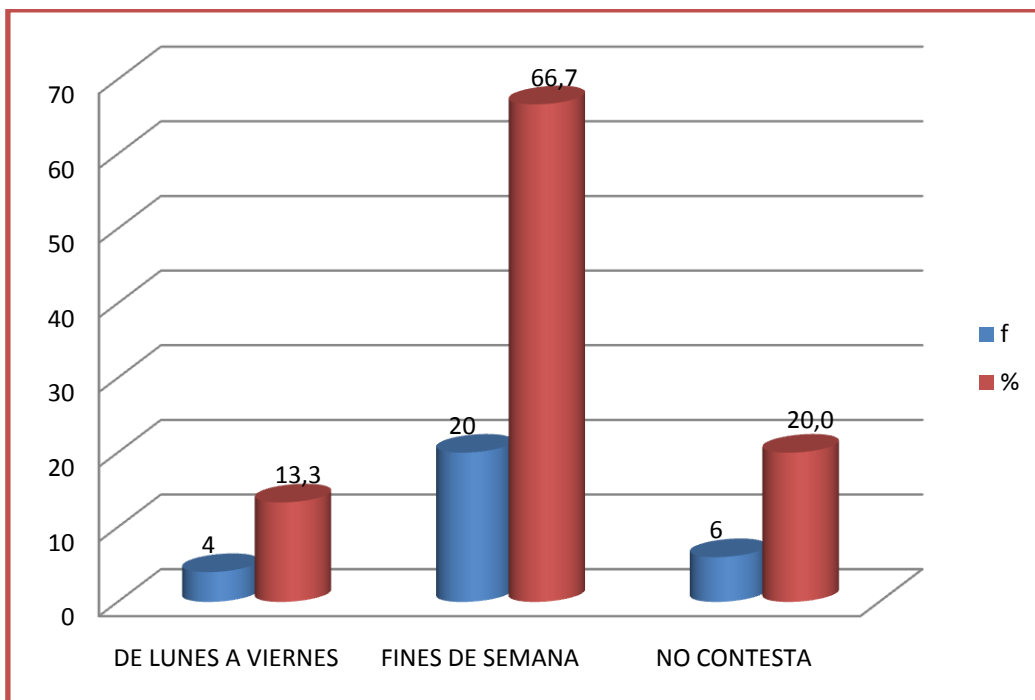


Figura 18. Si prefiere cursos "presenciales" o "semipresenciales", en que horarios le gustaría recibir la capacitación

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Es obvio que para la mayoría de los maestros es importante seguir capacitándose por ello escogen el 66.7% que les gustaría recibir capacitación los fines de semana, seguido de un porcentaje de indecisos del 20% y un porcentaje del 13.3 manifiesta De lunes a viernes. Es evidente que existe la predisposición de capacitarse le los docentes al escoger modalidades de estudio de fines de semana y días laborables.

Tabla N° 19

4.5. EN QUÉ TEMÁTICAS LE GUSTARÍA CAPACITARSE	f	%
PEDAGOGÍA EDUCATIVA	11	12,5
TEORÍAS DEL APRENDIZAJE	7	8,0
VALORES Y EDUCACIÓN	2	2,3
GERENCIA/GESTIÓN EDUCATIVA	7	8,0
PSICOPEDAGOGÍA	5	5,7
MÉTODOS Y RECURSOS	7	8,0
DISEÑO Y PLANIFICACIÓN CURRICULAR	8	9,1
EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE	6	6,8
POLÍTICAS EDUCATIVAS PARA LA ADMINISTRACIÓN	5	5,7
TEMAS RELACIONADOS CON LAS MATERIAS A SU CARGO	9	10,2
FORMACIÓN EN TEMAS DE MI ESPECIALIDAD	8	9,1
NUEVAS TÉCNOLOGÍAS APLICADAS A LA EDUCACIÓN	8	9,1
DISEÑO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS	5	5,7
TOTAL	88	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

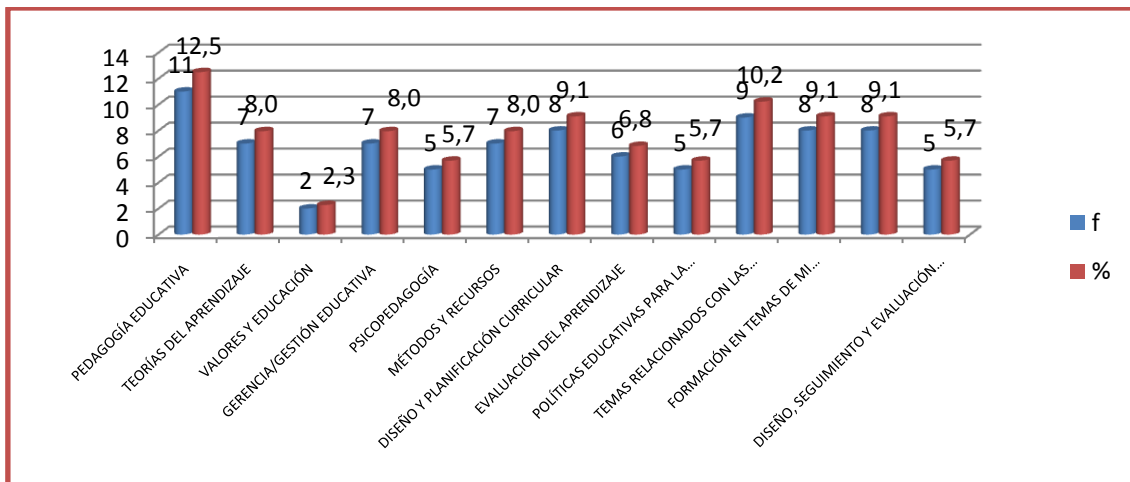


Figura 19. En qué temáticas le gustaría capacitarse

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Se observa que entre las temáticas que les gustaría capacitarse a los docentes de bachillerato son en primera instancia con un 12.5% Pedagogía Educativa; en un 10.2% Temas relacionados con las materias a su cargo; y con un 9.1% las temáticas de Diseño y planificación curricular, Formación en temas de mi especialidad, Nuevas tecnologías aplicadas a la educación; con un 8.0% Teorías del aprendizaje. Gerencia/Gestión Educativa y Métodos y Recursos; con un 6.8% Evaluación del aprendizaje; con un 5.7% se escogieron Psicopedagogía, Políticas educativas para la administración, Diseño, seguimiento y evaluación y con un 2.3% en valores y educación. Por lo manifestado por los mismos docentes se considera que de las prioridades de capacitación es: Pedagogía educativa; diseño y planificación curricular; formación en temas de la especialidad y nuevas tecnologías aplicadas a la educación.

Tabla N° 20

4.6.CUALES SON LOS OBTACULOS QUE SE PRESENTAN PARA QUE USTED NO SE CAPACITE	f	%
FALTA DE TIEMPO	12	26,1
ALTOS COSTOS	11	23,9
FALTA DE INFORMACION	8	17,4
FALTA DE APOYO	7	15,2
FALTA DE TEMAS	7	15,2
NO ES DE INTERES LA CAPACITACION	0	0,0
NO ME INTERESA	1	2,2
TOTAL	46	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

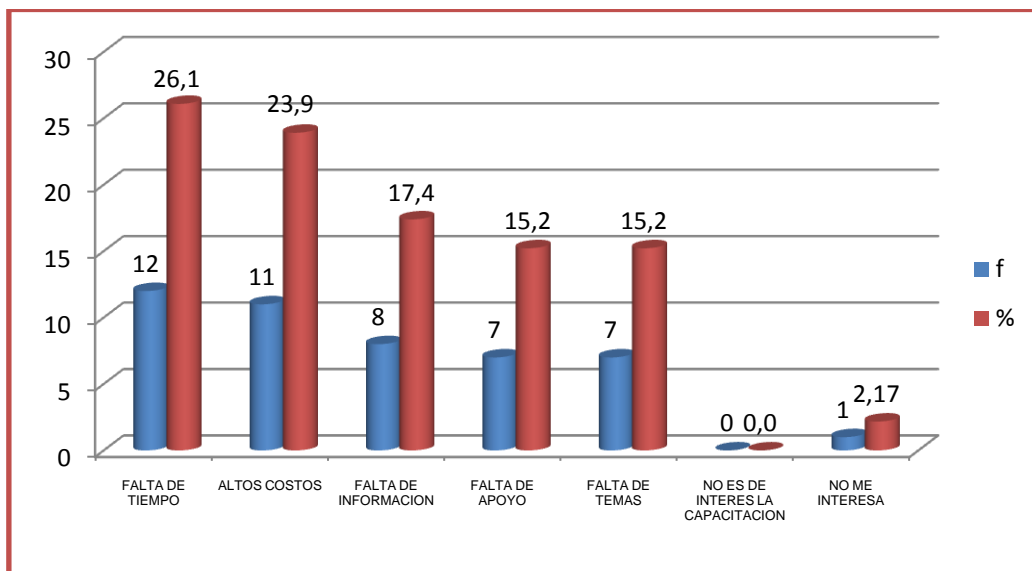


Figura 20. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Se observa que los obstáculos que se presentan en los docentes van de mayor grado por la falta de tiempo en un 26.1%; seguido por un 23.9% por Altos Costos; un 17.4% por falta de información; en un 15.2% tenemos las opciones de Falta de apoyo y Falta de temas; un 2.17% en la respuesta No me interesa y en un 0.0% No es de interés la capacitación; esto significa que los eventos de capacitación no se acoplan al tiempo y a las posibilidades económicas del maestro; requiriéndose que las capacitaciones sean programadas para direccionarlas a docentes de acuerdo a sus horarios disponibles; como en párrafo anterior se anota que de preferencia se realicen los fines de semana.

Tabla N° 21

4.7. CUALES CONSIDERA UD. SON LOS MOTIVOS POR LOS QUE SE IMPARTEN LOS CURSOS/CAPACITACIONES	f	%
APARICION DE NUEVAS TECNOLOGIAS	15	32,6
FALTA DE CUALIFICACION PROFESIONAL	5	10,9
NECESIDADES DE CAPÀCITACION CONTINUA Y PERMANENTE	17	37,0
ACTUALIZACION DE LEYES Y REGLAMENTOS	6	13,0
REQUERIMIENTOS PERSONALES	3	6,5
NO CONTESTA	0	0,0
TOTAL	46	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

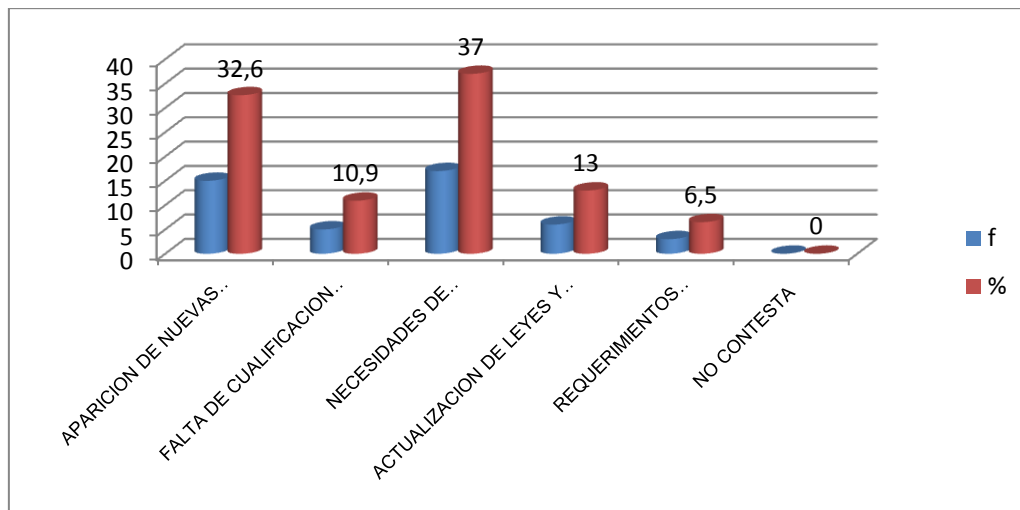


Figura 21. Cuáles considera usted son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitación. Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Es claro que para los docentes los motivos que se considera para la programación de cursos, responde a las necesidades de capacitación continua y permanente con el 37%; mientras que para un 32,6% manifiestan que esta necesidad se debe a la aparición de nuevas tecnologías, seguidamente tenemos la importancia de la capacitación en actualización de leyes y reglamentos con el 13%, con un 6.52% requerimientos personales y un 0% no contesta, debido a que el sector educativo cuenta al momento con nueva normativa que debe ser utilizada de manera eficiente por directivos y docentes; significando que existe la preocupación del personal docente por mantenerse actualizados y responder a los acelerados cambios a enfrentar en los diferentes ámbitos formativos.

Tabla N° 22

4.8. CUALES SON LOS MOTIVOS POR LOS QUE USTED ASISTE A CURSOS/CAPACITACIONES	f	%
LA RELACION DEL CURSO CON MI ACTIVIDAD DOCENTE	19	41,3
EL PRESTIGIO DEL DOCENTE	1	2,2
OBLIGATORIEDAD DE ASISTENCIA	2	4,3
FAVORECEN MI ASCENSO PROFESIONAL	11	23,9
LA FACILIDAD DE HORARIOS	1	2,2
LUGAR DONDE SE REALIZO EL EVENTO	1	2,2
ME GUSTA CAPACITARME	11	23,9
OTROS ESPECIFICOS	0	0
NO CONTESTA	0	0
TOTAL	46	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

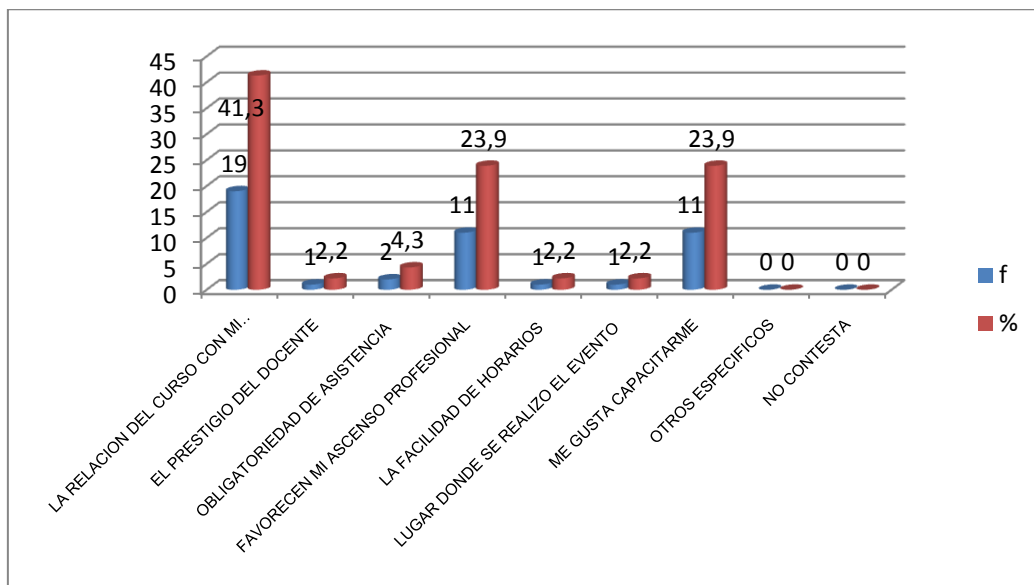


Figura 22. Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/ capacitaciones

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Es evidente que los docentes manifiestan preocupación por capacitarse en relación a la actividad docente, esto alcanza un porcentaje de 41,3%; y porque favorece su ascenso profesional, marcando el 23,9% y con el mismo porcentaje se sienten motivados porque les gusta capacitarse, seguido de Obligatoriedad de asistencia, mientras que con el porcentaje de 2,2% aparecen El prestigio del docente, entre los datos más representativos.

Tabla N° 23

4.9.QUE ASPECTO CONSIDERA DE MAYOR IMPORTANCIA EN EL DESARROLLO DE UN CURSO/CAPACITACION	f	%
ASPECTOS TEORICOS	0	0,0
ASPECTOS TECNICOS/PRACTICOS	8	33,3
AMBOS	15	62,5
NO CONTESTAN	1	4,2
TOTAL	24	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

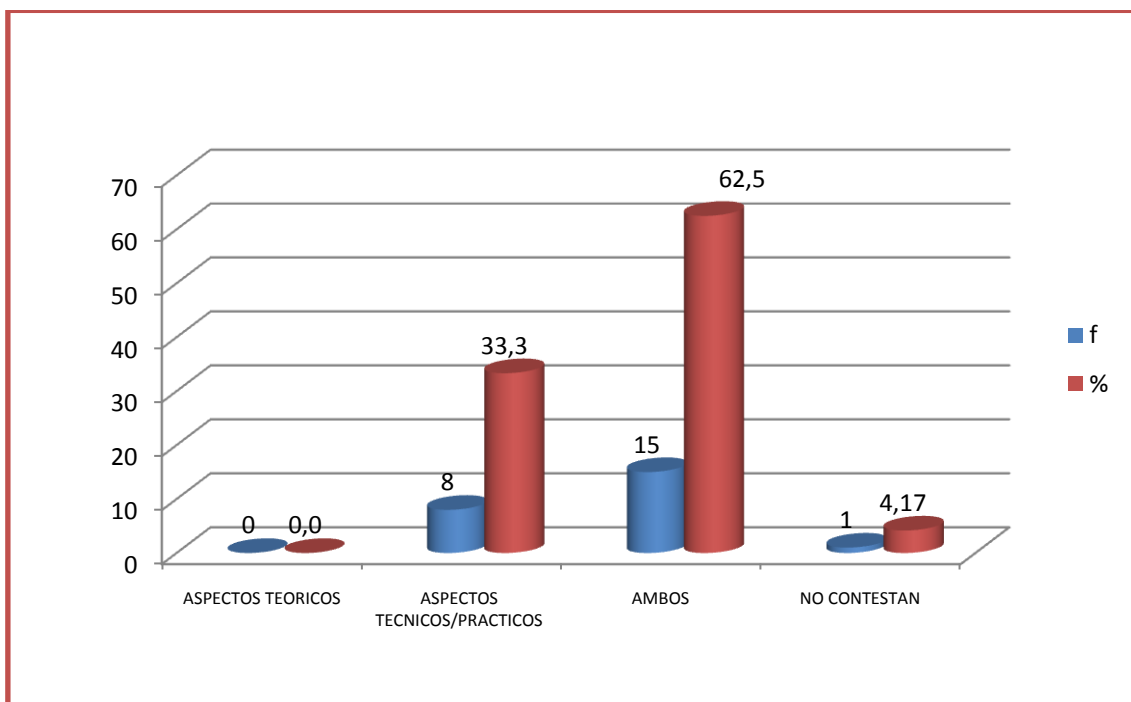


Figura 23. ¿Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación?

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Sobre la importancias del curso consideran la mayoría esto es 62,5% que tanto los aspectos teóricos y técnicos/prácticos son considerados necesario su articulación, mientras un 33.3% consideran de mayor importancia los aspectos/prácticos.

3.2. Análisis de la formación

Dentro de las necesidad de formación tenemos los estudios de cuarto nivel para alcanza la maestría en educación, por cuanto un elevado número de docentes involucrados en la investigación cuentan con la licenciatura en ciencias de la educación, interesándose a avanzar con sus estudios de posgrado; quedando la inquietud de generar oportunidades de estudios para un significativo número de docentes en ejercicio y desempeñándose en el nivel de bachillerato, siendo importante proponer la maestría en pedagogía; y planificación estratégica y curricular.

Al contar en la presente investigación con dos aspectos marcados que responden a formación profesional y capacitación, es oportuno también hacer hincapié en lo referente a las necesidades de actualización docente, para lo cual se ha identificado como temáticas generadoras: **Pedagogía educativa; y diseño y planificación curricular.**

Como pedagogía educativa es fundamental entrar con contenidos que permitan actualizar al docente para fomentar una educación integral debiendo desarrollar capacidades en el docente para saber conocer, saber hacer, saber ser, saber convivir y saber emprender; el maestro como investigador de su propia práctica; métodos y técnicas de trabajo intelectual, entre ellas el trabajo cooperativo de aprendizaje y la interacción social; relación de teoría y práctica en educación; Principios y modelos generales de evaluación.

Como diseño y planificación curricular es importante partir de la evaluación de planes, del proceso de enseñanza, evaluación de los proyectos curriculares, de la programación, de los materiales curriculares, de las actividades educativas, de la organización escolar, para partir de una experiencia concreta que facilite la comprensión del quehacer educativo y como una forma de sensibilizar al docente frente a las necesidades educativas y sociales hacia una transformación que genere cambios significativos y equitativos; investigación educativa, formulación de proyectos educativos, innovación educativa partiendo de los problemas y estrategias en la introducción y difusión de innovaciones educativas en el plantel.

Tabla N° 24

5.1. LA INSTITUCION EN LA QUE LABORA, HA PROPICIADO CURSOS EN LOS DOS ULTIMOS AÑOS	f	%
SI	21	70
NO	9	30
NO CONTESTA	0	0
TOTAL	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

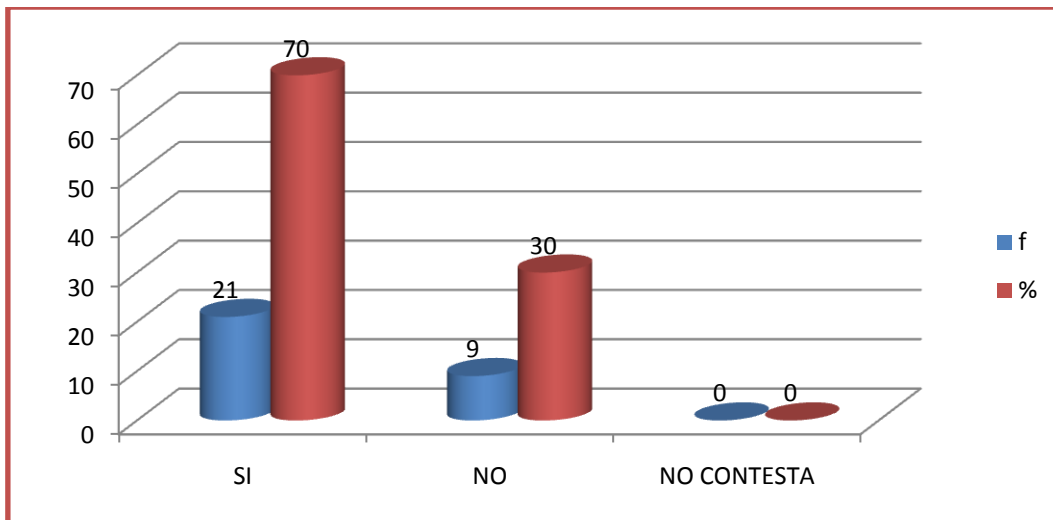


Figura 24. La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los dos últimos años

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Es representativo el valor de 70%, que es la institución la que ha propiciado los cursos de capacitación, mientras que el 30% dice que la institución no ha propiciado.

Tabla N° 25

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	f	%
SI	3	10
NO	24	80
NO CONTESTA	3	10
TOTAL	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

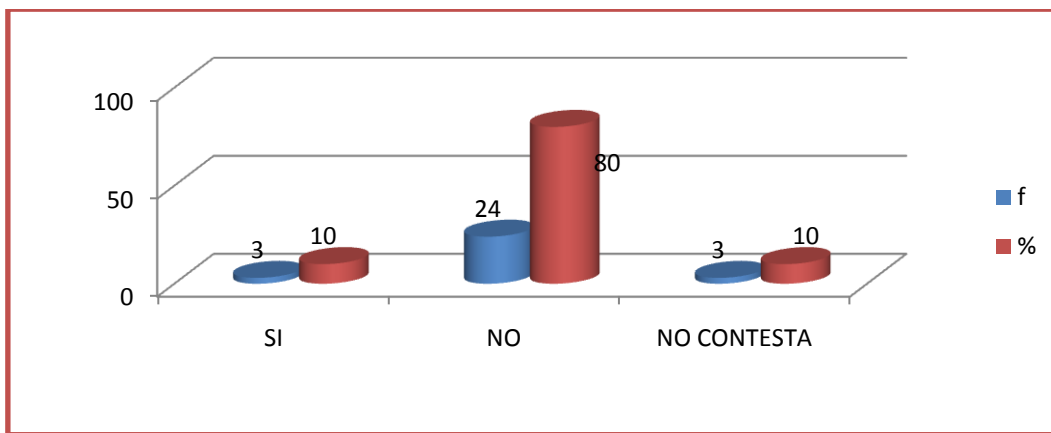


Figura 25. En la actualidad, conoce usted si las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos/ cursos/ seminarios de capacitación

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

En un 80% es evidente el desconocimiento de las actividades de asesoramiento impartidas por los directivos o funcionarios de su institución, un 10% manifiesta que si tiene conocimiento y el otro 10% no contesta.

Tabla N° 26

5.2.1. EN CASO DE EXISTIR CURSOS O SE ESTÉN DESARROLLANDO, ESTOS SE REALIZAN EN FUNCIÓN DE:	f	%
ÁREAS DEL CONOCIMIENTO	0	0,0
NECESIDADES DE ACTUALIZACIÓN CURRICULAR	11	28,9
LEYES Y REGLAMENTOS	1	2,6
ASIGNATURAS QUE USTED IMPARTE	3	7,9
REFORMA CURRICULAR	4	10,5
PLANIFICACIÓN Y PROGRAMACIÓN CURRICULAR	6	15,8
OTROS ESPECIFIQUE	1	2,6
NO CONTESTA	12	31,6
TOTAL	38	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

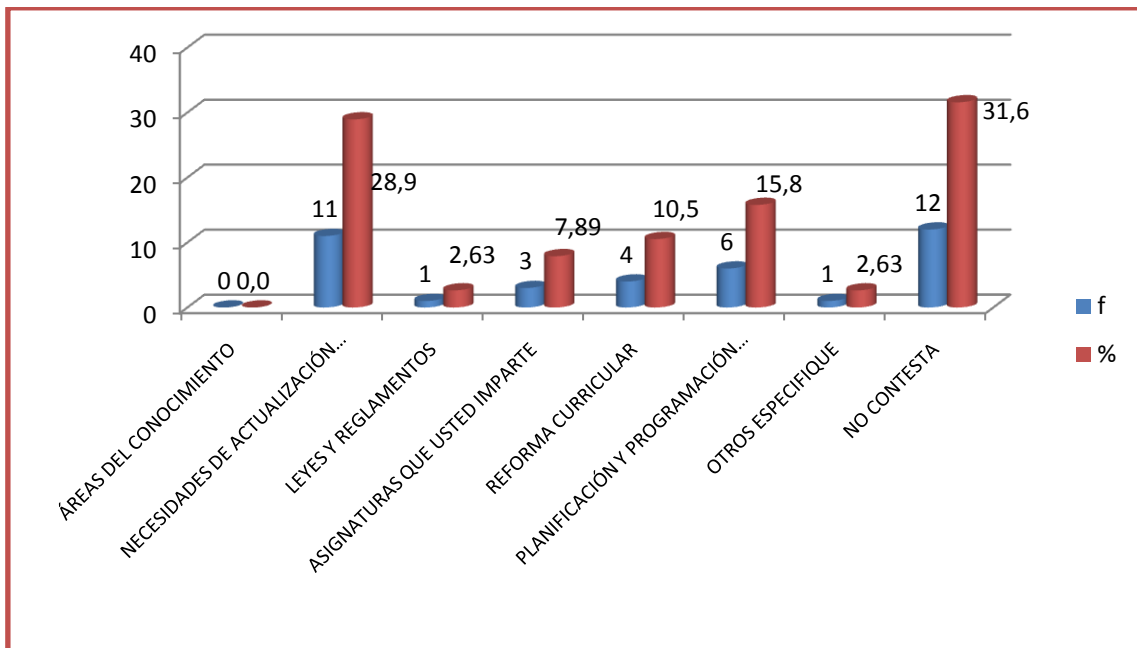


Figura 26. En caso de existir cursos o se estén desarrollando, estos se realizan en función de:

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Respecto a los cursos que se estén desarrollando el 28,9% expresan que están enmarcados en las necesidades de actualización curricular; siguiendo en menor porcentaje planificación y programación curricular con un 15,8%; evidenciándose que si se han dado y se vienen ejecutando cursos relacionados al currículo actual, puesto en funcionamiento desde el año lectivo 2011-2012 en régimen sierra y 2012-2013 en régimen costa; siendo una necesidad que el Ministerio de Educación viene cubriendo de manera progresiva; ratificando lo expresado en líneas anteriores la misma versión del docente.

Tabla N° 27

5.3. LOS DIRECTIVOS DE SU INSTITUCIÓN FOMENTAN LA PARTICIPACIÓN DEL PROFESORADO EN CURSOS QUE PROMUEVEN SU FORMACIÓN PERMANENTE	f	%
SIEMPRE	1	3,3
CASI SIEMPRE	4	13,3
A VECES	16	53,3
RARA VEZ	6	20,0
NUNCA	2	6,7
NO CONTESTA	1	3,3
TOTAL	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

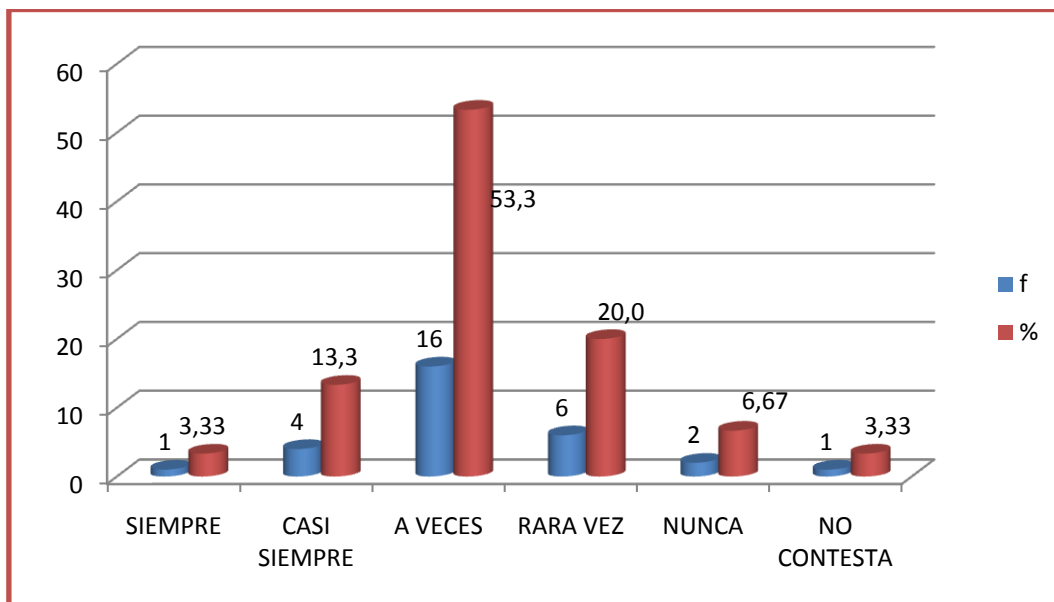


Figura 27. Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

En cuanto a si los directivos de la institución promueven la participación del profesorado en su formación permanente, la mayoría de los profesores señalan que *a veces* con un 53%; seguido de *rara vez* con un 20%, lo que prueba una tendencia baja de la calidad educativa del plantel, el tema de la promoción directiva.

Tabla N° 28

2.6. MATERIAS TIENEN RELACIÓN A SU PROFESIÓN	f	%
SI	26	87
NO	0	0
NO CONTESTA	4	13
TOTAL	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

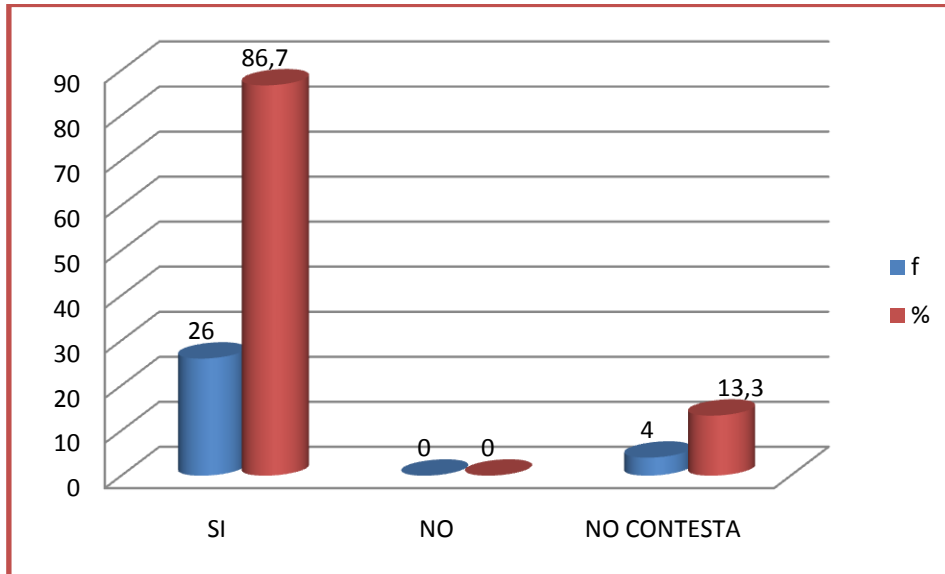


Figura 28. Materias tienen relación a su profesión

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Se evidencia un significativo porcentaje de docentes que se ubican en materias que tienen relación a su profesión, esto es el 87% y la diferencia simplemente no contestan; lo que implica que existe una adecuada distribución del personal docente respecto a las asignaturas en relación a la malla curricular, por lo que incidiría positivamente en el rendimiento y desarrollo cognitivo del estudiante.

Tabla N° 29

2.7. AÑO DE BACHILLERATO EN EL QUE IMPARTE	f	%
1º AÑO BACHILLERATO	19	35
2º AÑO BACHILLERATO	18	33
3º AÑO BACHILLERATO	12	22
NO CONTESTA	5	9
TOTAL	54	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

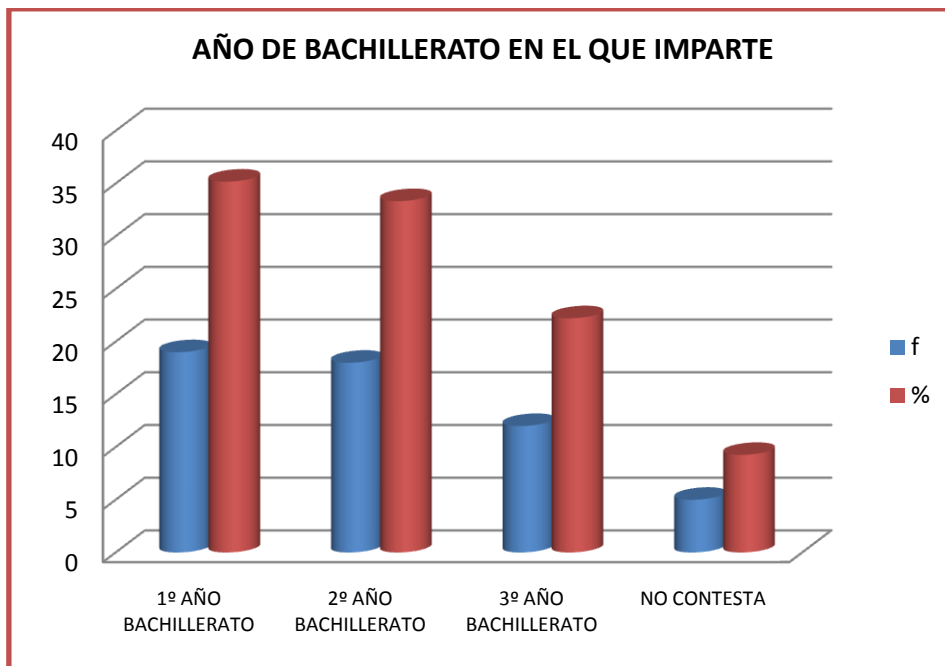


Figura 29. Año de bachillerato en el que imparte

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

El 35 % de maestros imparten clases a los alumnos de primer año de bachillerato, el 33% al segundo año, el tercer año cuenta con un 22% y por último un 9% de encuestados no contestan. De acuerdo a los resultados de la encuesta el mayor porcentaje de docentes de bachillerato se ubican en los dos primeros años.

3.2.1 La persona en el contexto formativo

En la presente investigación tenemos al docente del nivel de bachillerato como eje central, sujeto de formación, pero con necesidades de tener presente su contexto, es así la importancia de contar con facilitadores conocedores de la realidad educativa y su entorno, la problemática educativa desde los diferentes ángulos, para suministrar capacidades que les permita generar en el aula una educación integral con bases cognitivas, procedimentales y actitudinales, como elementos significantes en el quehacer educativo.

Como planificador es importante que genere conocimientos en detectar problemas para la búsqueda de soluciones de acuerdo al medio en el que se desenvuelve y acercar al estudiante a su realidad local y nacional, para definir el diagnóstico de su contexto, orientándose a la misión y visión de su trabajo como docente proactivo con bases axiológicas, gestor de procesos para administrar sus conocimientos y el aula, implementando medidas de control y seguimiento que le permita centrar su práctica docente de acuerdo a las necesidades de sus estudiantes.

No olvidemos que el docente debe desarrollar destrezas para motivar con dinamismo y seguridad, conocer a profundidad su materia, planificar, conocer las bases pedagógicas en las que se fundamenta su trabajo en el aula, las estrategias metodológicas y evaluación y sobre todo la fundamentación pedagógica que debe centrarse a su contexto y de acuerdo a la actualización y fortalecimiento curricular tenemos como necesidad, para responder a los cambios de paradigmas la profundización en la pedagogía crítica encaminada al constructivismo, donde aparece, varios psicopedagogos con enfoque constructivista de donde se genera una diversidad de estrategias metodológicas que el docente aplica en el aula y muchas de las veces sin conocer la fundamentación.

3.2.2 La organización y la formación

La formación del docente necesita adaptarse a sus realidades y a los cambios que se producen en el entorno, precisa organizar con eficiencia todo el proceso de la formación docente, utilizando la creatividad y juicios de valor para dar lugar a un significativo número de interesados se inserten en la formación docente, partiendo por los conocimientos sobre el manejo de la tecnología, como una forma de intervenir en los procesos de cambio, porque si el docente siempre ejecuta los procesos con la misma receta adquirirá “antigüedad” en el trabajo pero no “experiencia”.

La formación debes estar organizada de tal manera que oriente al docente en encontrar alternativas y compromiso con los objetivos a lograr, fomentando procesos de aprendizaje conducente a la realización de actividades, porque no podemos conformarnos simplemente con el “saber”, con adquirir conocimientos teóricos, sino que se plantea: ¿qué “haces” con lo que “sabes”?

Para efecto de organizar el evento de capacitación tomamos en cuenta las necesidades de los involucrados e investigados, quienes señalaron en su mayoría acceder a los cursos en la modalidad semipresencial, para asistir los fines de semana, por tal razón se considera este requerimiento, por lo que se procede a plantear la ejecución de eventos de capacitación de la siguiente manera:

3.2.3 La tarea educativa

La tarea educativa tiene como finalidad cumplir con una responsabilidad y compromiso social, respondiendo a la gestión integrada de docentes, alumnos y padres de familia, formando la trilogía que socialmente asume la obligación de producir sin opción al abandono en la práctica docente que debe fortalecerse con la permanente capacitación en temáticas de mayor interés y necesidad de acuerdo a su desempeño laboral.

No olvidemos que la educación es una inversión del Estado con enfoque equitativo, por tal razón la tarea educativa tiene sentido profundo de formación a diferentes colectivos, algunos con mayores necesidades que otros, transformándose esta tarea en adaptaciones de acuerdo a los contextos y cambios sociales, definiéndose como una metodología sistemática y planificada, destinada a mejorar competencias a enriquecer sus conocimientos, a desarrollar sus actitudes, a la mejora de sus capacidades y a enseñarles a aprender”

3.3. Los cursos de formación

Los cursos de capacitación docente nos permite interiorizar la educación para transformar la acción educativa, según Bravo, Merino y Tuza “la función de la educación consiste en socializar al ser humano, es decir, moldear al “asocial” que somos naturalmente para conformar otro nuevo, social y moral”, con relación a lo antecedido es importante recalcar la importancia de la interrelación de los docentes como compañeros en el campo laboral, para que se puedan aflorar sus necesidades predominantes y particulares desde cada uno de

déficits en conocimientos, de tal manera que esto les permitirá ayudarse mutuamente con una visión más amplia, crítica y veraz de sus realidades.

Tabla N° 30

4.1.1 NUMEROS DE CURSOS A LOS QUE HA ASISTIDO	f	%
NINGUNO	3	10,0
UNO	4	13,3
DOS	6	20,0
TRES	5	16,7
CUATRO	3	10,0
CINCO	2	6,7
SEIS	6	20,0
SIETE	1	3,3
TOTAL	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

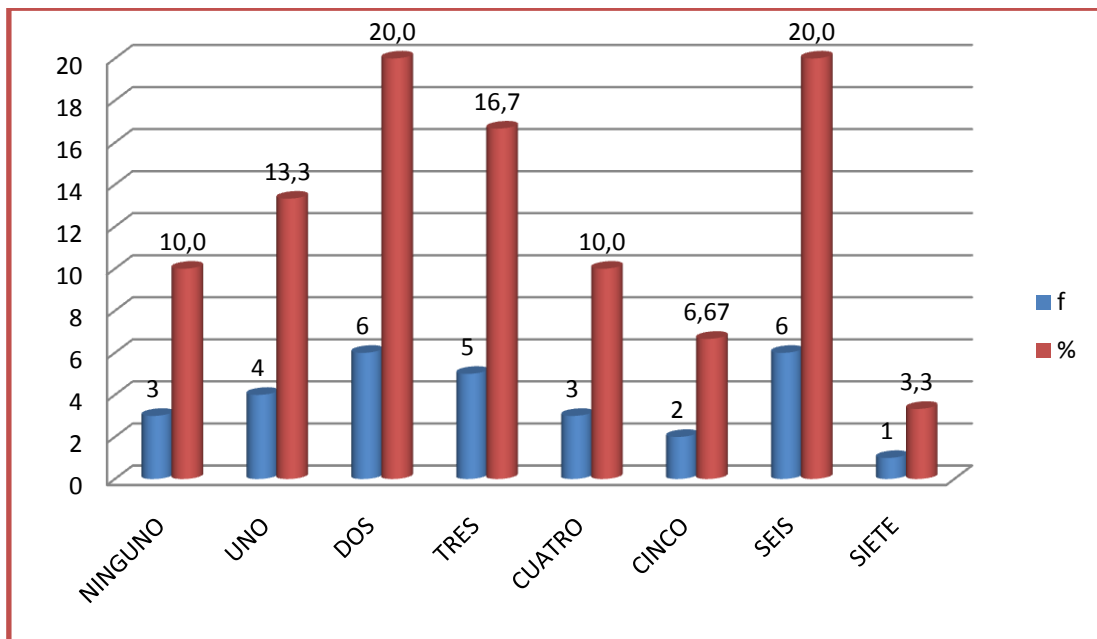


Figura 30. Números de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

El número de cursos a los que ha asistido los docentes encuestados que prevalecen son los de dos con un 20%, seis con un 20%, y tres con un 16,7%.

Tabla N° 31

4.1.2 TOTALIZACIÓN EN HORAS APROXIMADAS	f	%
NO CONTESTA	4	13,3
DE 0 A 25	3	10,0
DE 26 A 50	3	10,0
DE 51 A 75	2	6,7
DE 76 A 100	4	13,3
MÁS DE 100 HORAS	14	46,7
TOTAL	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

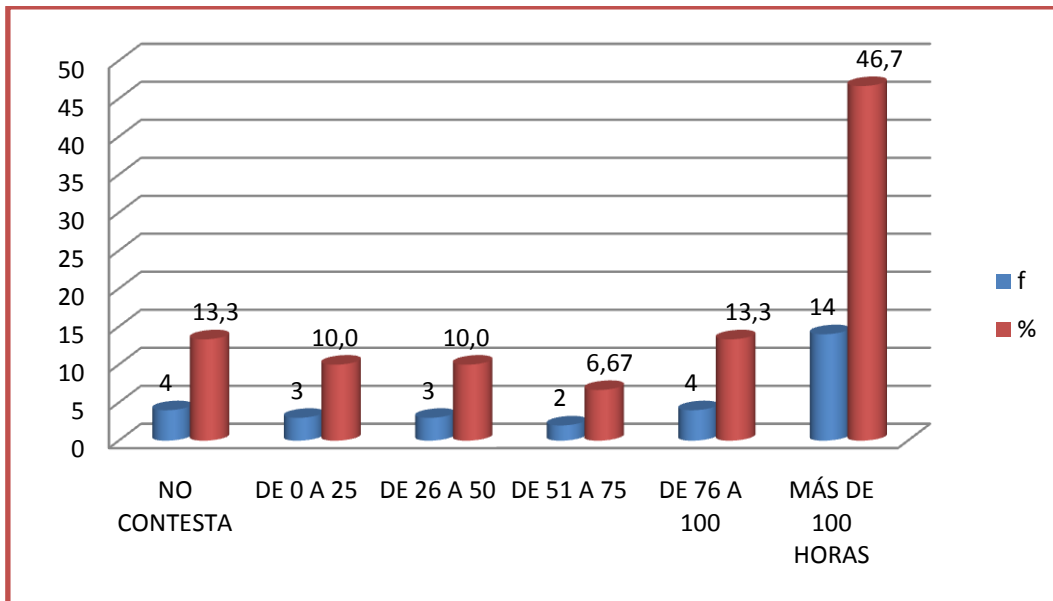


Figura 31. Totalización en horas aproximadas

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Las totalizaciones en horas aproximadas en su mayor escogimiento, es del 46,7% de más de 100 horas y seguido del 13,3% de 76 a 100 horas.

Tabla N° 32

4.1.3. TIEMPO QUE RELIZO SU ÚLTIMO CURSO	f	%
DE 0 A 5 MESES	10	33,3
DE 6 A 10 MESES	9	30,0
DE 11 A 15 MESES	4	13,3
DE 16 A 20 MESES	0	0,0
DE 21 A 24 MESES	5	16,7
MAS DE 25 MESES	2	6,7
TOTAL	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

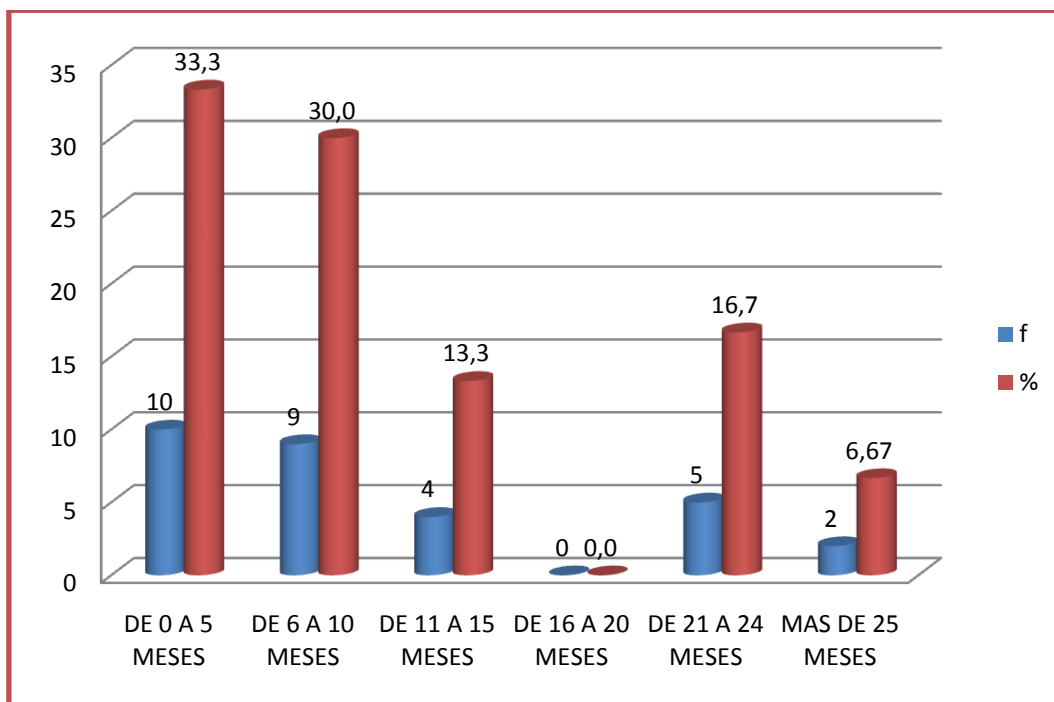


Figura 32. Tiempo que realizó su último curso

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Es claro que el tiempo que realizó su último curso es de 0 a 5 meses con un 33,3%, de 6 a 10 meses con un 30% y el 21 a 24 meses con un 16,7%.

Tabla N° 33

4.1.4 .1. A ESTE ÚLTIMO CURSO LO HIZO CON AUSPICIO DE:	f	%
GOBIERNO	22	73,3
DE LA INSTITUCIÓN DONDE LABORA UD	0	0,0
BECA	0	0,0
POR CUENTA PROPIA	4	13,3
NO CONTESTA	4	13,3
TOTAL	30	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

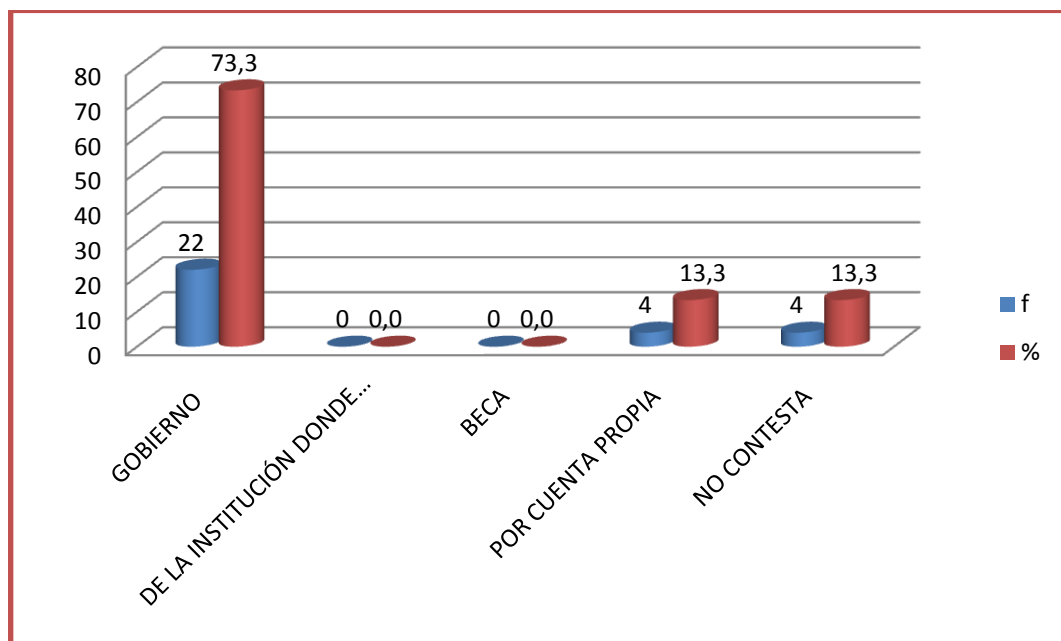


Figura 33. A este último curso lo hizo con auspicio de
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Se manifiesta a través de la encuesta el 73% que el último curso lo realizaron con auspicio del gobierno y solamente el 13,3% han realizado cursos por cuenta propia.

EN LO ORIENTADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

Tabla N° 34

6.1. PRÁCTICA DOCENTE: ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	N°	1		2		3		4		5		6	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
CONOCE TÉCNICAS BÁSICAS PARA LA INVESTIGACIÓN AL AULA	9	0		0		9	15,3	12	16,9	9	9,18		0
CONOCE DIFERENTES TÉCNICAS DE ENSEÑANZA INDIVIDUALIZADA Y GRUPAL	10	0		0		8	13,6	11	15,5	11	11,2		0
CONOCE LAS POSIBILIDADES DIDÁCTICAS DE LA INFORMÁTICA COMO AYUDA A LA TAREA DOCENTE	11	1	33,3	4	50	7	11,9	9	12,7	9	9,18		0
DESARROLLA ESTRATEGIAS PARA LA MOTIVACIÓN DE LOS ALUMNOS	12	0		0		10	16,9	10	14,1	10	10,2		0
APLICA TÉCNICAS PARA LA ACCIÓN TUTORIAL(ENTREVISTA, CUESTIONARIO)	34	1	33,3	1	12,5	7	11,9	10	14,1	10	10,2	1	100
DISEÑA Y APLICA TÉCNICAS DIDÁCTICAS PARA LAS ENSEÑANZAS PRÁCTICAS DE LABORATORIO Y TALLERES	37	1	33,3	2	25	8	13,6	5	7,04	14	14,3		0
UTILIZA ADECUADAMENTE LA TÉCNICA EXPOSITIVA	39	0		1	12,5	4	6,78	9	12,7	16	16,3		0
DISEÑO ESTRATEGIAS QUE FORTALECEN LA COMUNICACIÓN Y EL DESARROLLO DEL PENSAMIENTO CRÍTICO DE MIS ESTUDIANTES	43	0		0		6	10,2	5	7,04	19	19,4		0
TOTAL	195	3	100	8	100	59	100	71	100	98	100	1	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

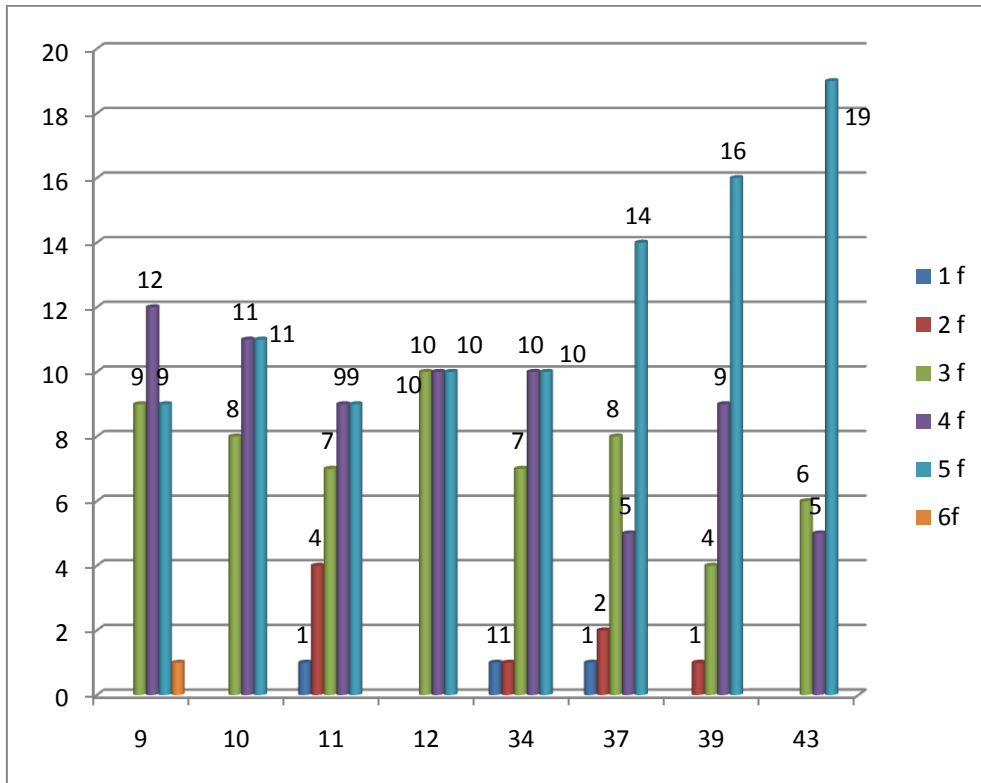


Figura 34. Práctica docente: estrategias metodológicas

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

En lo orientado a su práctica pedagógica se analiza el conocimiento de las técnicas básicas para la investigación del aula con un grado de 3 a 5 con los porcentajes significativos de 15,3%, 16,9% y 9,18%, demostrando que existe un nivel medio alto en conocimientos de las técnicas básicas; así mismo tenemos la opción si conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal, colocándose los porcentajes del 3 al, con el 13%, el 15,5 % y el 11,2% proporcionándonos que existe un nivel medio alto en conocimientos de técnicas de enseñanzas; de la misma manera se analiza la elección de si se conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente teniendo como resultados graduales del 1 al 5 con los siguientes porcentajes de 33,3%, 50%, 11,9%, 12,7% y 9,18% demostrándose que existe desde mínimo con un 33,3% un 50% de poco conocimiento con relación al conocimiento de las didácticas informáticas; como siguiente ítem tenemos si se desarrollo estrategias para la motivación de los alumnos encontrándonos con una respuesta claramente gradual del 3 al 5 con los siguientes resultados porcentuales, 15,9%, 14,1% y 10,2%; también tenemos la opción de si se aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario), obtenemos un resultado de porcentaje gradual del 1 al 5 con un 33,3%, 12,5%, 11,9%, 14,1% y un 10,2% finalmente que nos especifica que hay aplicación de las técnicas mencionadas de manera mínima hasta una efectiva aplicación; al revisar los porcentajes con respecto a diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas

prácticas de laboratorio y talleres, proyectando de un 1 al 5 según los siguientes porcentajes el 33,3%, 25%, 13,6%, 7,04%, 14,3%; así mismo tenemos si se utiliza adecuadamente la técnica expositiva con una respuesta gradual del 2 al 5 con los siguientes porcentajes de 12,5%, 6,78%,12,7%, 15,3% ; además tenemos la opción de diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes, con un nivel del 3 al 5 con los siguientes porcentajes de 10,2%, 7,04% y 19,4%.

Tabla N° 35

PLANIFICACIÓN	Nº	1		2		3		4		5	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
PLANIFICO , EJECUTO Y DOY SEGUIMIENTO A PROYECTOS ECONÓMICOS, SOCIALES, CULTURALES, CULTURALES O EDUCATIVOS	19	1	50	4	66,7	7	21,9	11	21,6	6	10,5
MI PLANIFICACIÓN SIEMPRE TOMA EN CUENTA LAS EXPERIENCIAS Y CONOCIMIENTOS	23	0	0	0	0	5	15,6	12	23,5	13	22,8
REALIZA LA PLANIFICACIÓN MACRO Y MICROCURRICULAR (BLOQUES CURRICULARES, UNIDADES DIDÁCTICAS, PLANES DE LECCIÓN, TAREAS, EXPERIENCIAS, PLAN DE AULA)	28	0	0	0	0	6	18,8	11	21,6	12	21,1
DISEÑA PROGRAMAS DE ASIGNATURA Y EL DESARROLLO DE LAS UNIDADES DIDÁCTICAS	33	0	0	0	16,7	6	18,8	11	21,6	12	21,1
DISEÑA PLANES DE MEJORA DE LA PROPIA PRÁCTICA DOCENTE	36	1	50	1	16,7	8	25	6	11,8	14	24,6
TOTAL		2	100	6	100	32	100	51	100	57	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

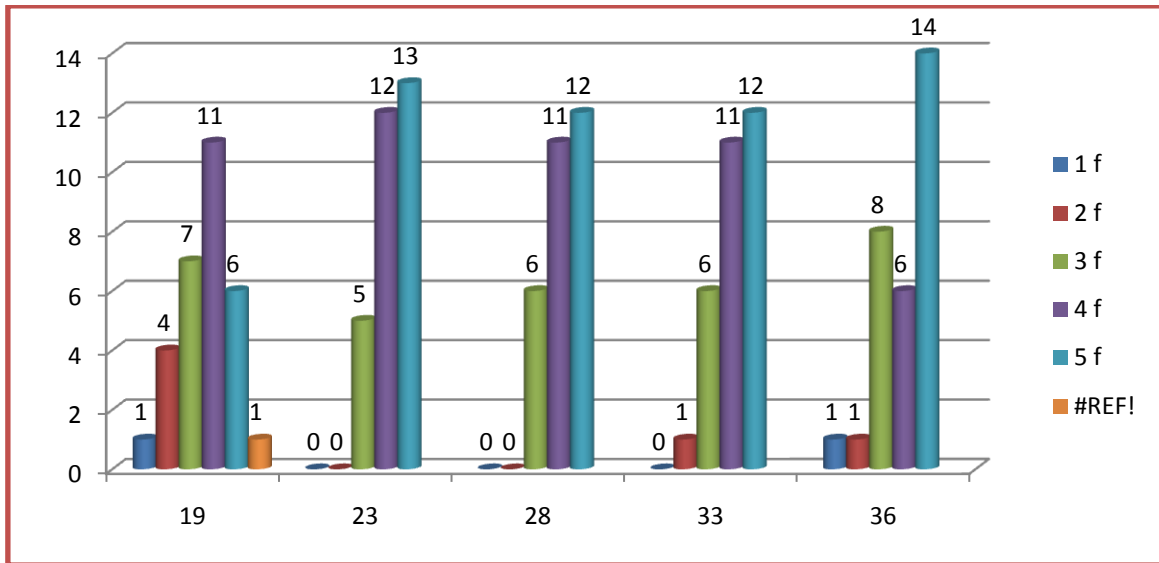


Figura 35. Planificación

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

En lo direccionado a la planificación, ejecución y dar seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos se encuentran las elecciones del 1 al 5 con los siguientes porcentajes 50% , 66,7%, 21,9%, 21,9% y 10,5% lo que indica que hay un mayor porcentaje de baja planificación, ejecución y proyectos educativos lo que no da las garantías de una eficiente educación; así mismo tenemos el ítem de mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos en un grado del 3 al 5 con los porcentajes de 15,6%, 23,5%, 22,8%; de la misma manera tenemos detalla la opción si realiza la planificación macro y microcurricular (bloques, curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula), del 3 al 5 con los siguientes resultados 18,8%, 21,6%, 21,1%; de la misma forma se tenemos los datos de diseñar programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas, tenemos los porcentajes superiores del 2 al 5 detallados en 16,7%, 18,8%, 21,6%, 21,1%; y por último tenemos diseñar planes de mejora de la propia práctica docente con un resultado gradual del 1 al 5 con los siguientes porcentajes de 50%, 16,7%, 25%, 11,8% y 24,6%.

Tabla N° 36

TECNOLOGÍA	N°	1		2		3		4		5	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
MI FORMACIÓN EN TIC, ME PERMITE MANEJAR HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS Y ACCEDER A INFORMACIÓN OPORTUNA PARA ORIENTAR A MIS ESTUDIANTES	16	2	66,7	3	37,5	6	50	9	42,9	10	62,5
UTILIZA ADECUADAMENTE MEDIOS VISUALES COMO RECURSO DIDÁCTICO (RETROPROYECTOR, DIAPOSITIVAS, PIZARRA, VIDEOS)	32	1	33,3	5	62,5	6	50	12	57,1	6	37,5
TOTAL	48	3	100	8	100	12	100	21	100	16	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

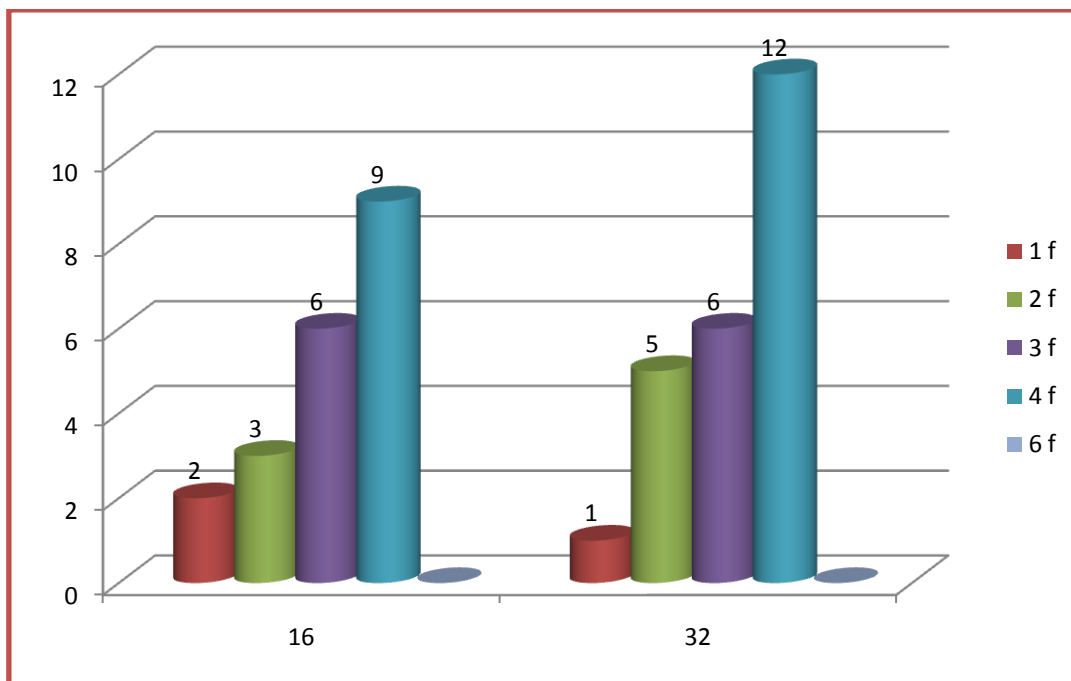


Figura 36. Tecnología

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Se evidencia con un grado de elección del 1 al 5 en la opción mi formación en tic, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes con los siguientes porcentajes de 66,7%, 37,5%, 50%, 42,9%, 62,5%; así mismo tenemos la siguiente alternativa de utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos) con una elección del 1 al 5 detallada a continuación 33,3%, 62,5%, 50%, 57,1%, 37,5%.

Tabla N° 37

EVALUACIÓN	Nº	1		2		3		4		5	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
EL PROCESO EVALUATIVO QUE LLEVO A CABO INCLUYE LA EVALUACION DIAGNOSTICA, SUMATIVA Y FORMATIVA	24	0	0	0	0	2	11	13	33	15	28
COMO DOCENTE EVALUO LAS DESTREZAS CON CRITERIO DE DESEMPEÑO PROPUESTAS EN MI ASIGNATURA	25	0	0	1	50	5	28	9	23	13	24
ELABORA PRUEBAS PARA LA EVOLUCION DEL APRENDIZAJE DEL ALUMNO	31	0	0	0	0	3	17	9	23	17	31
DISEÑA INSTRUMENTOS PARA LA AUTOEVALUACION DE LA PRÁCTICA DOCENTE (EVALUACION DE LA ASIGNATURA Y DEL PROFESOR)	38	1	100	1	50	8	44	9	23	9	17
TOTAL		1	100	2	100	18	100	40	100	54	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

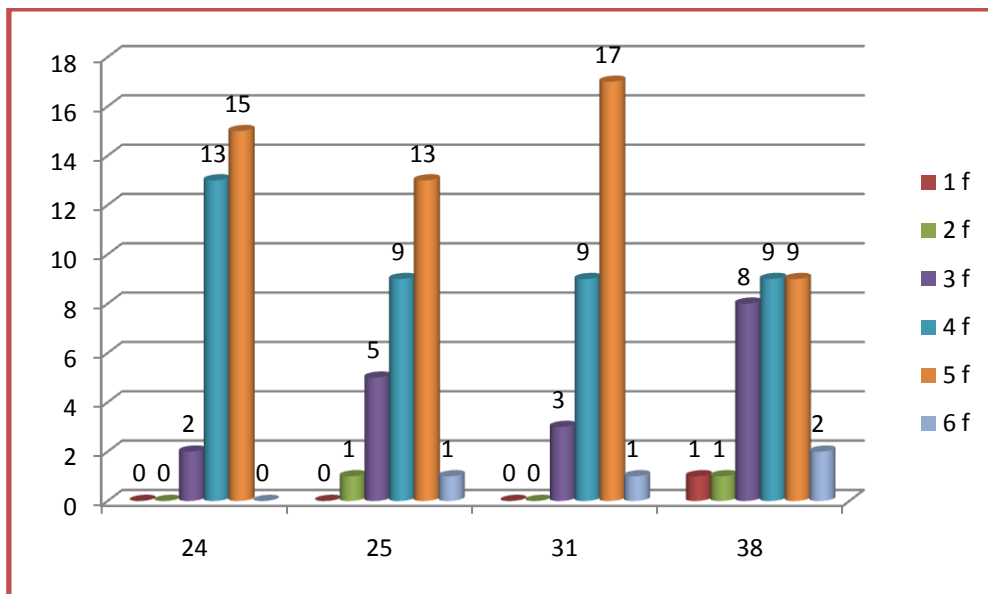


Figura 37. Evaluación

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Se refleja según la encuesta en la opción el proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnostica, sumativa y formativa escogida gradualmente del 3 al 5 con los porcentajes 11%, 33%, 28%; así mismo tenemos la opción como docente evaluó las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi asignatura del 2 al 5 detallados de la siguiente manera 50%, 28%, 23%, 24%; de la misma forma tenemos elabora pruebas para la

evolución del aprendizaje del alumno del 3 al 5 con los porcentajes de 17%, 23%, 31%; y si diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor) con los resultados del 1 al 5 con los siguientes resultados de 100%, 50%, 44%, 23%, 17%.

Tabla N° 38

MAESTRO-ALUMNO	Nº	1		2		3		4		5	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
CONOCE LA INCIDENCIA DE LA INTERACCION PROFESOR -ALUMNO EN LA COMUNICACIÓN DIDÁCTICA (ESTILO DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE, EL AULA COMO GRUPO)	15	0	0	3	38	8	22	11	23	8	14
PERCIBE CON FACILIDAD PROBLEMAS DE LOS ESTUDIANTES	17	0	0	2	25	7	19	13	27	11	19
CUANDO SE PRESENTAN PROBLEMAS DE LOS ESTUDIANTES, ME ES FÁCIL COMPRENDERLAS Y AYUDARLES EN SU SOLUCIÓN.	21	0	0	0	0	5	14	7	15	18	31
IDENTIFICO A ESTUDIANTES CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES (ALTAS CAPACIDADES INTELECTUALES, DISCAPACITADOS, AUDITIVA, VISUAL, SORDO-CIEGA, INTELECTUAL, MENTAL, FISICO-MOTORA, TRASTORNO DE DESARROLLO)	26	1	100	0	0	9	24	10	21	10	17
CUANDO TENGO ESTUDIANTES CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES, MI PLANIFICACION ES REALIZADA DE ACUERDO A LOS REQUERIMIENTOS DE UNA EDUCACION ESPECIAL E INCLUSIVA	27	0	0	3	38	8	22	7	15	11	19
TOTAL	1	100	8	100	37	100	48	100	58	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

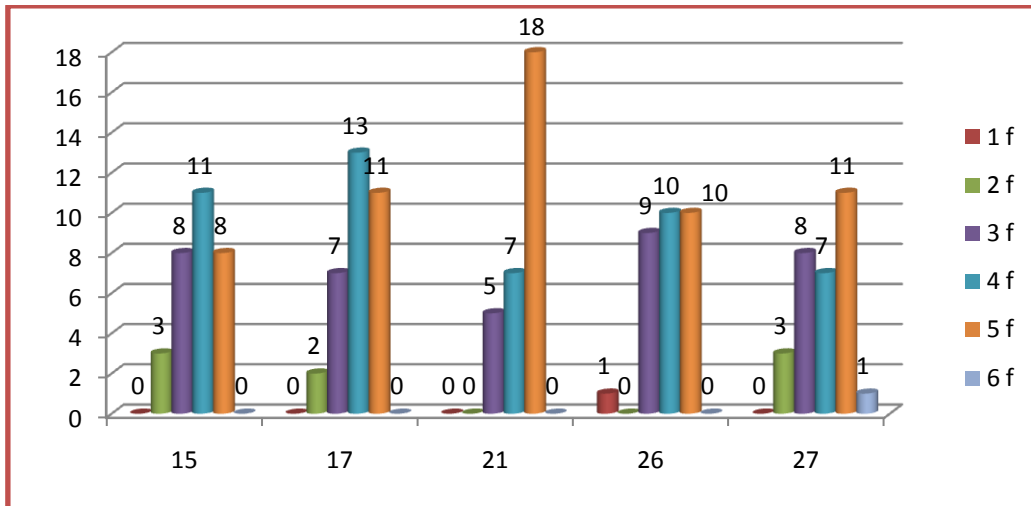


Figura 38. Maestro- Alumno

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Según la elección de la opción conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilo de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo) tiene las respuestas del 2 al 5 en los siguientes porcentajes de 38%, 22%, 23%, 14%; de la misma manera esta percibe con facilidad problemas de los estudiantes del 2 al 5 en los siguientes porcentajes de 25%, 19%, 27%, 19%; tenemos la opción de cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas y ayudarles en su solución; con respecto a la identidad a estudiantes con necesidades educativas especiales con una medición del 1,2,3,4,5 y tenemos los siguientes porcentajes de 100%, 9%, 10%, 21%, 17%; y finalmente cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva con una medición de 38%, 22%, 15%, 19%.

Tabla N° 39

GESTIÓN ESCOLAR	Nº	1		2		3		4		5	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
ANALIZA EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA ESTRUCTURA INSTITUCIONAL (MOTIVACION, PARTICIPACIÓN, SATISFACCIÓN Y RENDIMIENTO EN EL TRABAJO..)	5	1	10	2	20	7	35	1	23	8	25
CONOCE DEL TIPO DE LIDERAZGO EJERCIDO POR EL/LOS DIRECTIVOS DE LA INSTITUCION EDUCATIVA.	6	4	40	2	20	4	20	1	26	8	25
CONOCE LAS HERRAMIENTAS/ELEMENTOS UTILIZADOS POR LOS DIRECTIVOS PARA PLANIFICAR ACTIVIDADES EN LA INSTITUCION EDUCATIVA.	7	3	30	4	40	4	20	1	26	7	22
ANALIZA LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA INSTITUCIONAL(DEPARTAMENTOS,AREAS,GESTION ADMINISTRATIVA)	35	2	20	2	20	5	25	1	26	9	28
TOTAL		10	100	10	100	20	100	47	100	32	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

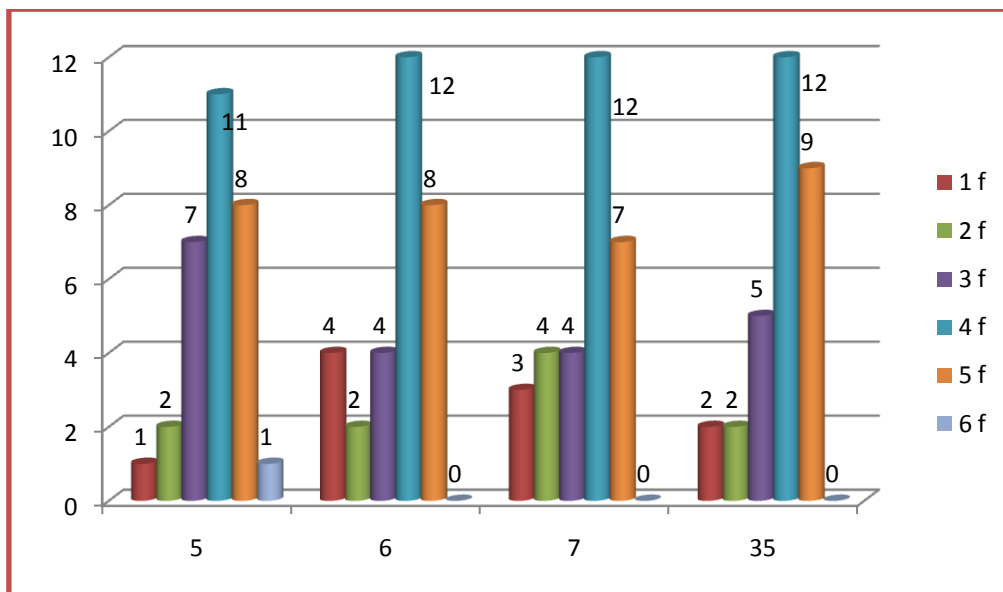


Figura 39. Gestión escolar

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Según se evidencia que el porcentaje de la opción analiza el clima organizacional de la estructura institucional del 1 al 5 se manifiesta gradualmente desde los siguientes porcentajes 10%, 20%, 35%, 23%, 25%; de la misma maneta se mide la siguiente elección conoce del tipo de liderazgo ejercido por los directivos de la institución del 1 al 5 con los siguientes datos 40%, 20%, 20%, 26%, 25%; así como conoce las herramientas, elementos utilizados por los directivos para planificación de actividades con los siguientes niveles del 1 al 5 en los porcentajes 30%, 40%, 20%, 26%, 22%; de la misma manera tenemos analiza la

estructura organizativa institucional con los siguientes porcentajes de 20%, 20%, 25%, 26%, 28%

Tabla N° 40

FORMACIÓN Y EXPERIENCIA DEL DOCENTE	Nº	1		2		3		4		5	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
LA FORMACION ACADEMICA QUE RECIBI ES LA ADECUADA PARA TRABAJAR CON ESTUDIANTES, DADAS LAS DIFERENTES CARACTERISTICAS ETNICAS DEL PAIS.	18	2	100	1	50	8	47	12	36	7	19
MI EXPRESION ORAL Y ESCRITA, ES LA ADECUADA PARA QUE LOS ESTUDIANTES COMPRENDAN LA ASIGNATURA IMPARTIDA.	20	0	0	0	0	3	18	12	36	15	42
LA FORMACION PROFESIONAL RECIBIDA,ME PERMITE ORIENTAR EL APRENDIZAJE A MIS ESTUDIANTES	22	0	0	1	50	6	35	9	27	14	39
TOTAL		2	100	2	100	17	100	33	100	36	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

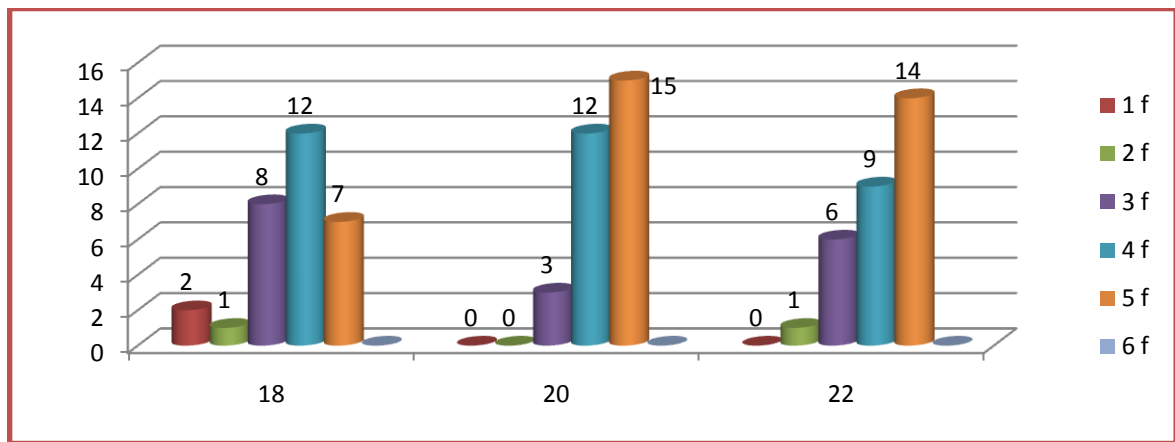


Figura 40. Formación y experiencia del docente
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Se observa en la encuesta la elección de la formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las características étnicas del país, con respuestas en el orden de mayor a menor del 1 al 5 con los siguientes porcentajes de 100%, 50%, 47%, 36%,19%; de la misma manera se aplica para la opción mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan del 3 al 5 con los siguientes porcentajes de 18%, 36% y 42%; además tenemos la formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje a mis estudiantes calificadas del 2 al 5 con los siguientes porcentajes del 50%, 35%, 27% y 39 %.

Tabla N° 41

OTROS INDICADORES DE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA	Nº	1		2		3		4		5	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
ANALIZA LOS ELEMENTOS DEL CURRÍCULO PROPUESTO PARA EL BACHILLERATO	1	0	0	0	0	10	11	8	7	11	7
ANALIZA LOS FACTORES QUE DETERMINAN EL APRENDIZAJE EN LA ENSEÑANZA (INTELIGENCIA, PERSONALIDAD, CLIMA ESCOLAR)	2	0	0	1	8	7	8	13	11	8	5
CONOCE EL PROCESO DE LA CARRERA DOCENTE DEL PROFESOR ECUATORIANO PROPUESTO EN LA LOEI (AMBITO, ESCALAFON, DERECHOS Y DEBERES)	3	1	20	2	17	9	10	9	7	8	5
ANALIZA LOS FACTORES QUE CONDICIONAN LA CALIDAD DE LA ENSEÑANZA EN EL BACHILLERATO	4	0	0	1	8	9	10	12	10	7	5
DESCRIBE LAS FUNCIONES Y CUALIDADES DEL TUTOR	8	0	0	0	0	7	8	14	11	9	6
CONOCE ASPECTOS RELACIONADOS CON PSICOLOGIA DEL ESTUDIANTE	13	1	20	1	8	9	10	9	7	10	7
PLANTEA, EJECUTA Y HACE EL SEGUIMIENTO DE PROYECTOS EDUCATIVOS (AUTORIDADES, DOCENTES, ESTUDIANTES)	14	2	40	3	25	4	5	13	11	6	4
CONSIDERA QUE LOS ESTUDIANTES SON ARTIFICES DE SU PROPIO APRENDIZAJE	29	1	20	2	17	5	6	10	8	12	8
DESCRIBE LAS PRINCIPALES FUNCIONES Y TAREAS DEL PROFESOR EN EL AULA	30	0	0	0	0	2	2	12	10	16	11
VALORA DIFERENTES EXPERIENCIAS SOBRE LA DIDACTICA DE LA PROPIA ASIGNATURA	40	0	0	0	0	7	8	7	6	15	10
UTILIZA RECURSOS DEL MEDIO PARA QUE LOS ESTUDIANTES ALCANCEN LOS OBJETIVOS DEL APRENDIZAJE	41	0	0	1	8	7	8	7	6	15	10
EL USO DE PROBLEMAS REALES POR MEDIO DEL RAZONAMIENTO LÓGICO SON UNA CONSTANTE EN MI PRÁCTICA DOCENTE	42	0	0	1	8	6	7	0	0	17	11
PLANTEO OBJETIVOS ESPECIFICOS DE APRENDIZAJE PARA CADA PLANIFICACION	44	0	0	0	0	5	6	8	7	16	11
TOTAL		5	100	12	100	87	100	122	100	150	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

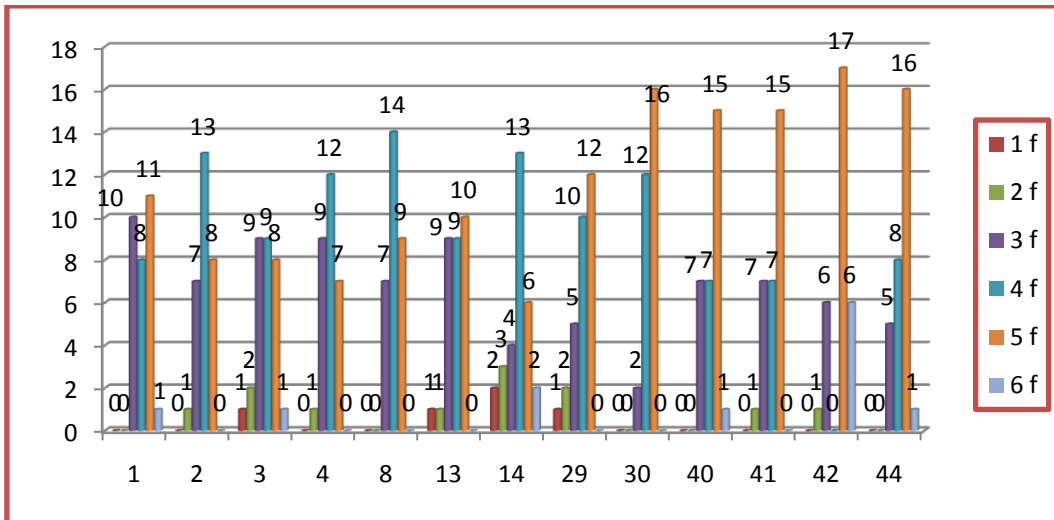


Figura 41. Otros indicadores de la práctica pedagógica

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Según la aplicación de la encuesta en la opción se analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato, se tenemos lo siguiente: del segmento 3 al 5, el 11%, 7% y 7% respectivamente; la siguiente elección analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza con una medición del 2 al 5 con los porcentajes del 8%, 8%, 11% y 5% en su orden; así como conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano con una medición gradual del 1 al 5 con los siguientes porcentajes del 20%, 17%, 10%, 7% y 5%; como siguiente ítem tenemos analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza, del 2 al 5 con los porcentajes del 8%, 10%, 10% y 5%; luego tenemos describe las funciones y cualidades del tutor, con la medición del 3 al 5 y en porcentaje el 8%, 11%, 6%; de la misma manera tenemos conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante con la medida del 1 al 5 y en porcentaje el 20%, 8%, 10%, 7% y el 7%; en se plantea ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos tenemos la medida del 1 al 5 con los siguientes porcentajes de 40%, 25%, 5%, 11% y 4%; como en se considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje, con la medición gradual del 1 al 5 tenemos los porcentajes de 20%, 17%, 6%, 8% y 8%; también tenemos se describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula con la medición del 3 al 5 con los porcentajes de 2%, 10%, 11%; también se pone a calificar se valora diferentes experiencias sobre la dictadura de la propia asignatura, del 3 al 5 con los porcentajes de 8%, 8%, 10%; se utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos del aprendizaje medido del 2 al 5 en porcentajes de 8%, 8%, 8% y 10%; como tenemos el uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente con una medición del 2, 3 y 5 con los porcentajes de 8%, 7% y 11%; y finalmente tenemos planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación con medición del 3 al 5 con porcentajes de 6%, 7% y 11%.

CAPITULO IV
CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE

El presente curso de formación permitirá la actualización y profesionalización del docente de bachillerato del Colegio Técnico “Atahualpa”, motivando sus capacidades intelectuales y desarrollando sus destrezas acorde a la temática escogida con la finalidad de cubrir sus necesidades de aprendizaje.

La capacitación docente se proyecta con la temática de pedagogía educativa, de acuerdo al diagnóstico implementado con los docentes del colegio a intervenir en la capacitación, su necesidad primordial recae en la temática señalada.

CAPACITACIÓN N° 1
Temática: Pedagogía educativa
Facilitador: Magister en pedagogía
Modalidad: semipresencial
Días: sábados
Duración: 8 semanas por cada necesidad de capacitación
Fecha de inicio: enero de 2014
Fecha de finalización marzo de 2014
Lugar: Unidad educativa “Atahualpa”
N° de participantes: 30

4.1 Tema del curso

Desarrollo de talleres basados en la temática pedagogía educativa, con el propósito de actualizar conocimientos que permita mejorar la calidad educativa y desempeño de los docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Mixto “Atahualpa”.

4.2 Modalidad de estudios

La modalidad de estudio será semipresencial, respondiendo al interés de los participantes del curso; es necesario indicar que los maestros que asisten los días sábados a los talleres y durante la semana, realizarán actividades autónomas como lecturas, artículos reflexivos y diseñarán un portafolio con los trabajos realizados en presencia y a distancia.

4.3 Objetivos

4.3.1 Objetivo General

- Conocer y analizar la información en pedagogía educativa que permita al docente abordar los mejores procedimientos en la práctica docente, para mejorar la calidad educativa.

4.3.2 Objetivos Específicos

- Identificar los procesos pedagógicos educativos articulando la teoría con la práctica.
- Impulsar la integración del personal docente a través de la sensibilización y conformación de círculos de estudio, para fomentar el intercambio de experiencias.
- Comprender los fundamentos filosóficos.
- Aplicar estrategias educativas para el aprendizaje activo, con fundamento filosófico hacia una educación holística orientada a una educación integral.
- Evaluar el proceso del curso de formación, que permita determinar las fortalezas y debilidades, para mejorar acciones que conlleve a optimizar resultados.
- Comprender los fundamentos filosóficos y relacionarlos en la gestión docente en el aula.

4.4 Dirigido a:

Los cursos de formación están dirigidos a 30 docentes de bachillerato técnico y ciencias del colegio “ATAHUALPA”.

4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios

DIRIGIDO A:

Los docentes del colegio “Atahualpa” tienen varios niveles formativos, en su gran mayoría son licenciados en Ciencias de la Educación, un grupo minoritario poseen título en tecnología y en menor índice de bachilleres y todos han superado los 5 años de servicio en el magisterio, por tal razón se considera el nivel tres de formación por la experiencia alcanzada como docentes, y el curso está orientado a desarrollar capacidades y desempeños en pedagogía educativa, que conlleve al maestro generar mayor dinamismo en el aula.

4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios

Los recursos y materiales a emplear en el curso por 8 sábados son una computadora, un proyector, parlantes, nos ayudaremos de ilustraciones gráficas, ilustraciones textuales, pendrive, diapositivas, cartulinas, papelotes, fichas marcadores, cinta maskin, lana y otros imprevistos

4.5 Breve descripción del curso

El presente taller está dirigido al personal docente sobre pedagogía educativa, como resultado a sus necesidades de formación, según la versión de los mismos docentes investigados, razón por la cual se ha organizado en la Unidad Educativa “Atahualpa” para a partir del mes de enero de 2014 se pueda ejecutar la capacitación con la asistencia de 30 docentes que laboran en el bachillerato en ciencias y técnico, cuyas temáticas de interés son las que se señalan en el punto de descripción del curso, mismas que se centran en pedagogía y su accionar en el aula, requiriendo llegar al profesorado con los modelos pedagógicos, para comprender la necesidad de ubicarse en el entorno y contexto histórico cultural que nos habla Vigotsky, esto nos conlleva a ubicarnos con la realidad nacional y su currículo cuando el Ministerio de Educación se orienta a la pedagogía crítica y construcción del conocimiento, para un aprendizaje significativo como lo fundamenta Ausubel.

Las TICs es necesario considerarlas en toda capacitación, y en esta investigación nos encontramos con docentes de 31 a 60 años, esto significada que un considerable número no tienen el suficiente conocimiento de las TICs, para llevarlas al aula, siendo una prioridad

insertarlo en el curso como una de las primeras temáticas, porque el uso de la tecnología es necesaria para generar la observación indirecta del estudiante. La planificación es necesaria consensuar con los docentes, puesto que no siempre utilizan el mismo formato y contenido, siendo importante que comprendan a más del ciclo del aprendizaje para la construcción del conocimiento, cómo se articulan las asignaturas, cómo se insertan los ejes transversales y la mejor forma de dinamizar las estrategias metodológicas.

La capacitación en Diseño y ejecución de proyectos educativos tiene su importancia, debido a que el docente puede generar acciones que permita al estudiantado desarrollar la creatividad y juicios de valor frente a la problemática social, económica, cultural, para identificar las causas y efectos que conlleve a determinar estrategias de solución; esta es una metodología idónea y productiva en el aula porque promueve la participación dinámica y activa del estudiante; para concluir se trabajará con las estrategias metodológicas que permita potencializar el trabajo docente, puesto que este tema es la piedra angular del proceso enseñanza aprendizaje y que muchos maestros la lanzan sin conocer las bondades de cada estrategia.

4.5.1 Contenidos del Curso:

1. Modelos pedagógicos (12 periodos)

Dentro de la primera sesión propondremos temas sobre El constructivismo, El aprendizaje significativo, el aprendizaje por descubrimiento y la Pedagogía crítica.

2. Las TICs en el aula (6 periodos)

La segunda sesión se enmarcara en el uso del internet y de utilitarios como Excel, Word, paint, power point.

3. Planificación (12 periodos)

La sesión tres se expondrán la técnica para desarrollar una Macro planificación, Meso planificación y Micro planificación.

4. Diseño y ejecución de proyectos educativos (6 periodos)

- Diagnóstico

- Diseño del proyecto
- Ejecución del proyecto
- Seguimiento y evaluación del proyecto

5. Estrategias educativas para el aprendizaje activo

- Un ambiente potencializador
- El aprendizaje cooperativo
- Aprender a aprender mediante el desarrollo del pensamiento
- Técnicas para fomentar preguntas
- El pensamiento analítico y la formación de conceptos
- Organizadores gráficos
- El pensamiento crítico
- Pensamiento creativo

4.5.2 Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso o perfil profesional de la persona a cargo del curso (Opcional)

El currículum vitae del tutor es el siguiente:

Nombre: Nancy Lorena Aguilar Aguilar

Títulos: magister en pedagogía, doctora en gerencia educativa, diplomado en políticas públicas y educación descentralizada y licenciada en supervisión y administración educativa.

Experiencia: 17 años en educación básica y 7 años de supervisora de educación

4.5.3 Metodología:

El curso de capacitación estará fundamentado en base a la investigación de teorías, experiencia y prácticas que permita articularse entre sí, utilizando los siguientes métodos: solución de problemas, deductivo, inductivo, analítico y comparativo, lógico, investigación, otros. Respecto a las técnicas se aplicará la dramatización, taller pedagógico, collage, interrogatorio, debate, organizadores gráficos, lluvia de ideas, lectura comentada, lectura comprensiva, equipos cooperativos de aprendizaje, rejilla, observación y otros.

4.5.4 Evaluación.

La evaluación se presenta de la siguiente manera: autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación con procesos formativos con una evaluación de entrada y salida; cada subtema estará considerada en la evaluación y se aplicará listas de cotejos, registros, guía de preguntas con base estructurada, cuestionario con preguntas de ensayo y objetivas; también se aprovechará los organizadores gráficos para conocer el nivel de comprensión de los participantes.

Por otra parte es importante que el docente realice clases demostrativas y a la vez tendrá la oportunidad de observar las clases de sus compañeros, mismas que darán lugar a identificar sus fortalezas y debilidades en la práctica docente, para corregir aspectos que requieran ser mejorados.

4.6 Duración de curso

Dos meses semipresencial con asistencia los sábados por 8 semanas, se inicia en el mes de enero para finalizar en marzo de 2014.

4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse

CRONOGRAMA										
Nº	TEMAS	RESPONSABLE	SABADOS							
			1	2	3	4	5	6	7	8
1	Modelos pedagógicos	RECTOR DEL PLANTEL								
		FACILITADOR	X	X						
		MAESTRANTE								
2	Las TICs en el aula	RECTOR DEL PLANTEL								
		FACILITADOR			X					
		MAESTRANTE								
3	Planificación	RECTOR DEL PLANTEL								
		FACILITADOR				X	X			
		MAESTRANTE								
4	Diseño y ejecución de proyectos educativos	RECTOR DEL PLANTEL								
		FACILITADOR						X		
		MAESTRANTE								
5	Estrategias educativas para el aprendizaje activo	RECTOR DEL PLANTEL								
		FACILITADOR							X	X
		MAESTRANTE								

4.8 Costos del curso

El desarrollo del curso con 30 participantes tiene un costo según detalle:

Internet	\$ 30,00
Impresiones	50,00
Uso de computador y proyector	300,00
Material didáctico	100,00
Pendrive	15,00
Facilitadora	500,00
Refrigerio	240,00
TOTAL	1.235,00

4.9 Certificación

El número de asistencias requeridas para aprobar el taller, es del 90% de las horas empleadas en el taller de las cuales serán 6 horas diarias por ocho sábados consecutivos. Una vez culminada la formación se otorgará la certificación de aprobación del curso. La certificación se especifica el número de asistencias mínimas que debe tener un docente para aprobar y otorgar una certificación de aprobación de curso, además de cumplir con otros parámetros como exámenes y entrega de trabajos que se planificaren.

4.10. Bibliografía

Araujo, M. (2009). *Planificación y ciclo de aprendizaje*. Quito, Pichincha, Ecuador.

Carriazo, M. (2009). *¿Cómo hacer el aprendizaje significativo?* Quito, Pichincha, Ecuador: Santillana.

Cortijo, R. (2010). *¿Cómo planificar y evaluar según el nuevo referente curricular del ministerio de educación?* Quito, Pichincha, Ecuador.

DeZubirá, M. (2006). *Los modelos pedagógicos*. Colombia.

DeZubirá, M. (2007). *Enfoques pedagógicos y didácticas contemporáneas*. Colombia.

Escaño, J., & María, G. (1997). *Como se aprende y como se enseña*. Barcelona, España.

Hernandez, J., Schrom, K., Berest, D., Hanks, C., & Montaña, A. (1999). *Estrategias educativas para el aprendizaje activo*. Quito, Ecuador.

Orellana, V. (2010). *¿Cómo utilizar la tecnología en el aula?* Quito, Ecuador: Santillana.

Portalupi, G., & Santos, M. (2010). *¿Cómo hacer una clase de calidad con calidez?* Quito, Pichincha, Ecuador.

Posso, M. (2011). *Modelos Pedagógicos y Diseño Curricular*. Loja, Loja, Ecuador.

CONCLUSIONES

En base a la investigación realizada en el colegio fiscal “Atahualpa”, se llega a la siguiente conclusión:

De acuerdo a la fundamentación teórica se denota en los docentes la necesidad de fortalecer sus conocimientos para actuar de forma proactiva, previniendo las dificultades antes de que surjan, esto significa que el docente debe estar atento a sus necesidades formativas, para acoplarse a los nuevos cambios implementados por el sistema educativo.

El personal docente refleja en el diagnostico la necesidad del desarrollo de sus actividades pedagógicas y la valía de la capacitación continua como parte de su crecimiento profesional.

El personal docente necesita aprovechar las capacidades profesionales de sus pares, para la conformación de círculos de aprendizaje con el propósito de compartir experiencias de las prácticas docentes.

Como opciones de capacitación más acogidas por los docentes se encuentran las temáticas ligadas a pedagogías educativas como herramientas para compaginar sus clases, de una manera profesional, apoyándose en los avances tecnológicos.

Es importante evaluar el proceso de capacitación para determinar fortalezas, debilidades en las actividades de formación ejecutadas y el desarrollo de capacidades de los participantes, quienes asumen la responsabilidad de transferir sus conocimientos en el aula, para lograr cambios significativos en su desempeño.

El profesorado tiene la necesidad imperiosa de prepararse en cursos de formación que replanteen viejos modelos educativos, a través de su actualización con un rigor académico conforme a los estándares de desempeño profesional.

RECOMENDACIONES

Las capacitaciones deben presentarse de manera oportuna, respondiendo a una planificación institucional, siendo una prioridad que se incluya en el Plan Operativo Anual las necesidades de formación para docentes de bachillerato.

De acuerdo a los resultados obtenidos es necesario implementar cursos de capacitación dirigido al personal docente en: pedagogía educativa con el propósito de actualizar conocimientos que les permita mejorar la calidad educativa y a la vez responder al contexto histórico-cultural para aportar desde la práctica docente en la transformación social.

Mantener actualizado al personal docente a través de círculos de aprendizaje con el compartir de experiencias entre pares e investigación, como estrategias de auto capacitación.

Implementar la evaluación al proceso de capacitación, evidenciándose la prueba de diagnóstico, la procesual y de salida.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Araujo, B. (2009). (C. J. López, Productor) Recuperado el 10 de febrero de 2013
- Araujo, B. (2009). *Planificación y ciclo de aprendizaje*. Guayaquil, Guayas, Ecuador: Santillana
- Carriazo, M. (2009). *¿Cómo hacer el aprendizaje significativo?* Quito, Pichincha, Ecuador: Santillana.
- Correa Sonia, A. Á. (s.f.). virtual.funlam.edu.co/.../17lafunciondirectivayelgestoreducativo.pdf. Recuperado el 28 de diciembre de 2013
- Cortijo, R. (2010). *¿Como planificar y evaluar según el nuevo referente curricular del ministerio de educación?* Quito, Pichincha, Ecuador
- Day, C. (2005). *Formar docentes: Cómo, cuándo y qué condiciones aprende el profesorado*. (S. NARCEA, Ed.) Madrid, España.
- DeZubirá, M. (2006). *Los modelos pedagógicos*. Colombia.
- DeZubirá, M. (2007). *Enfoques pedagógicos y didácticas contemporáneas*. Colombia.
- Educación, M. d. (agosto de 2011). <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/ACUERDO-242-11.pdf>. Recuperado el lunes 23 de septiembre de 2013
- Eirín, G. y. (2009). DESARROLLO PROFESIONAL Y PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE. PERSPECTIVAS Y PROBLEMAS. *Profesorado*, 13 (02), 14.
- Enriquez, P. G. (s.f.). lae.unsl.edu.ar/Ediciones/Libros_Electronicos/CAP-4.pdf. Recuperado el 5 de enero de 2013
- Escaño, J., & María, G. (1997). *Como se aprende y como se enseña*. Barcelona, España.
- Escobar, Fernandez, Bernardi (2012) Cuadernos Metodológicos, Madrid, España
- Estebaranz, A. (1994). *Didáctica e innovación curricular*, Sevilla, España.
- Garcia Maria, I. L. (s.f.). www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/planeacion.html. Recuperado el 2 de agosto de 2013
- Hernandez, J., Schrom, K., Berest, D., Hanks, C., & Montaña, A. (1999). *Estrategias educativas para el aprendizaje activo*. Quito, Ecuador.
- Lurcovich, P. (2006). *Experiencia, innovación y Creación* (Vol. 7). (U. P. Facultad de diseño y comunicación, Ed.) Buenos Aires, Argentina.
- Jaramillo, F. (2012). *Proyecto de Investigación I*. Loja, eCUADOR: EDILOJA CÍA. LTDA.

- Julio, V. (04 de octubre de 2010). *Educación permanente y formación de capital humano*. Recuperado el 5 de enero de 2013
- Llorens Gumbau, S. (2003). <http://ldiazvi.webs.ull.es/detnecfor.pdf>. Recuperado el 1/08/2013 de agosto de 2003, de Detección de Necesidades formativas.
- Marcos, C. (2008). eduso.files.wordpress.com/2008/06/tema2.doc. Recuperado el Miércoles 7 de Agosto de 2013
- Ministerio de Educación. (s.f.). <http://www.educacion.gob.ec/profesionales/educacion-por-niveles/bachillerato-general-unificado-bgu.html>. (M. d. Educación, Productor) Recuperado el 28 de enero de 2013
- Ministerio de Educación. (2011). <http://www.educacion.gob.ec/profesionales/educacion-por-niveles/bachillerato-general-unificado-bgu.html>. (M. d. Educación, Productor) Recuperado el 28 de diciembre de 2011
- Ministerio de Educación.(2012) Marco Legal Educativo. Ley orgánica de educación intercultural. Quito, Ecuador.
- Miño Andrés, C. F. (1997). *Manual del Facilitador* (Vol. 1). Quito, Pichincha, Ecuador.
- My Secret Garden Curicó. Programa Radial, mysecertgardencurico.blogspot.com(2013)
- Narcea, S. d. (1994). *Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativas* (2da. ed.). Madrid, España: Elca S.A.
- Nerici, I. (1973). Hacia una didáctica general dinámica. En F. d. cultura (Ed.). Buenos Aires, Argentina: KAPELUSZ.S.A.
- Olarte, M. C. (2011). *Educación en un Mundo Globalizado*. México: Trillas.
- Orellana, V. (2010). *¿Cómo utilizar la tecnología en el aula?* Quito, Ecuador: Santillana.
- Portalupi, G., & Santos, M. (2010). *¿Cómo hacer una clase de calidad con calidez?* Quito, Pichincha, Ecuador.
- Posso, M. (2011). *Modelos Pedagógicos y Diseño Curricular*. Loja, Loja, Ecuador.
- Pública, S. d. (septiembre de 2004). *¿Que necesitan saber los docentes?* Recuperado el 6 de enero de 2013, de ses2.sep.gob.mx/dg/dgespe/cuader/cuad2/5_que.htm
- Pública, S. d. (s.f.). http://ses2.sep.gob.mx/dg/dgespe/cuader/cuad2/5_que.htm. Recuperado el 2013 de enero de 2, de *¿que necesitan saber los docentes?*
- Rockwell Elsie, M. R. (2000). *Planeamientos en la educación*. (c. p. educativa, Ed.) Santáfe de Bogota, Colombia.
- Rosenberg, R. (2005). *Administración de recursos humanos*. Argentina.

Santos, G. P. (2010). *¿Como hacer una clase de calidad y calidez?* (Vol. 13). Quito, Ecuador: Santillana.

Silva, G. B. (s.f.). La formación del profesorado como docente en los espacios virtuales. *Revista Iberoamericana de Educación* .

ANEXOS

ANEXO 1**PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN AL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ATAHUALPA POR PARTE DE LA COORDINACIÓN DE TITULACIÓN DE LA MAESTRÍA.**

Loja, diciembre de 2012

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

De mi consideración:

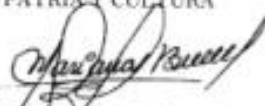
La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del rol imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación 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 muestreante 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. Mariela Buele Maldonado
 COORDINADORA DE TITULACIÓN
 MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL




ANEXO 2**PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN AL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ATAHUALPA POR PARTE DEL MAESTRANTE.**

Machala, enero 4 de 2013

Sr. Mgs.
Fredy Figueroa Samaniego
RECTOR DEL COLEGIO ATAHUALPA
Presente.

De mi consideración:

Mediante el presente, saludo a usted atentamente y me permito informarle que la Universidad Técnica Particular de Loja, institución de educación superior en la cual estoy cursando mis estudios de postgrado, está realizando una investigación cuya explicación más amplia se encuentra en el oficio adjunto; Una tarea académica de mi etapa de educación, es la responsabilidad ejecutar parte del proceso de recolección de información para esa investigación.

Por lo que antecede, ante usted solicito comedidamente se me autorice recoger datos al personal docente de su institución, a través de un instrumento elaborado por la propia universidad y que para su mejor comprensión adjunto también al presente oficio.

Por su atención, quedo de usted muy agradecida y aprovecho la ocasión para reiterarle mis distinguidas consideraciones.

Ab. María Gonzaga Aguilar
ESTUDIANTE DE MAESTRIA GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

ANEXO 3

LA APROBACIÓN DEL CAMPO DE ESTUDIO A LA COMISIÓN DE LA PLANIFICACIÓN DE LA MAESTRÍA.

Date: Thu, 3 Jan 2013 11:07:17 -0500
Subject: Re: SOLICITANDO AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE CUESTIONARIO
From: necesidadesformativas2012@gmail.com
To: m.andreitag@hotmail.es

PROVINCIA DE EL ORO

Por favor enviar la provincia, canton, parroquia y sector urbano o rural donde esta ubicada la institución educativa

Saludos cordiales,

Equipo de planificación
Investigaciones - educación
Universidad Técnica Particular de Loja



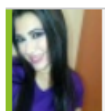
necesidadesformativas2012 (necesidad [Acciones](#) ▾)
Para: m.andreitag@hotmail.es ▾

Buenos días

La información ha sido receptada,

Saludos cordiales,

Equipo de planificación
Investigaciones - educación
Universidad Técnica Particular de Loja



maria andrea gonzaga aguilar (m.andreitag@hotm...
Saludos cordiales: Remitiendo información solíc...

MATRIZ III CICLO/ PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN I



necesidadesformativas2012 (necesidad [Acciones](#) ▼
Para: maria andrea gonzaga aguilar ▼

Buenas Tardes
Maria

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

Saludos cordiales,

Equipo de planificación
Investigaciones - educación
Universidad Técnica Particular de Loja



maria andrea gonzaga aguilar (m.andreitag@hotmail.com)

ANEXO 4

CUESTIONARIO: “NECESIDADES DE FORMACIÓN” APLICADO A LOS 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, encerrando en un círculo el numeral (ubicado en cada fila a la derecha), según corresponda. Ej.

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

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

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

- ✓ _____
 ✓ _____

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

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

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

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

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

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 5

FOTOS EN APLICACIÓN DE ENCUESTAS A DOCENTES DEL BACHILLERATO





