



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE IBARRA

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Enrique Gil Gilbert de la provincia del Guayas, ciudad de Guayaquil, periodo 2012- 2013.

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Albuja Ruales, Geintner Vinicio.

DIRECTORA: Andrade Carrera, Gloria María, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO GUAYAQUIL

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**Magister.****Gloria María Andrade Carrera****DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA****C E R T I F I C A:**

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Enrique Gil Gilbert de la provincia del Guayas, ciudad de Guayaquil, periodo 2012- 2013.” realizado por el Lic. Albuja Ruales Geintner Vinicio; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, 27 de febrero 2014

f.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Lic. Albuja Ruales, Geintner Vinicio declaro ser autor del presente trabajo se fin de maestría: “Necesidades de formación de docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Enrique Gil Gilbert de la provincia del Guayas, ciudad de Guayaquil, periodo 2012- 2013”, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo la Mg. Andrade Carrera, Gloria María 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: “Formar 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 institucional de la Universidad”.

f.....

Autor: Lic. Albuja Ruales, Geintner Vinicio

Cédula. 1711277010

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación lo dedico: A “Dios nuestro señor” pues él con sus bendiciones ha sabido protegerme y guiarme para lograr alcanzar la meta propuesta.

A mi esposa, mis hijos, quienes con su amor y apoyo incondicional me han acompañado durante este proceso. A mis padres quienes me formaron con gran ejemplo y valores para día a día continúe incansable sin desmayar ante las adversidades de los tiempos hasta alcanzar mis metas.

Agradecimiento

Quiero agradecer al Armada del Ecuador por haberme permitido participar de esta preparación de muy alto nivel y al personal docente, directivo, administrativo y de logística de la Universidad Técnica Particular de Loja, los el apoyo y dirección recibida, pues sin todos ellos no habría sido posible culminar con mis estudios.

De manera muy especial a todos los docentes que pusieron su mejor esfuerzo en la preparación de guías didácticas, selección de textos de estudio, revisión de trabajos a distancia y evaluaciones, pues son los responsables de la formación pedagógica que he recibido durante estos años.

Y principalmente agradecer a Dios por la vida que me ha dado, a mi familia por su apoyo incondicional en mis metas propuestas para superarme.

Quiero agradecer al personal docente, directivo, administrativo y de logística de la Universidad Técnica Particular de Loja, pues sin todos ellos no habría sido posible culminar con mis estudios.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR	ii
AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORÍA	iv
AGRADECIMIENTO	v
INDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	1
1.1. Necesidades de formación	2
1.1.1. Concepto	4
1.1.2. Tipos de necesidades formativas	5
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas	6
1.1.4. Necesidades formativas del docente	6
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo)	6
1.2. Análisis de las necesidades de formación	10
1.2.1. Análisis organizacional	12
1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección	14
1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	15
1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa	16
1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos)	
1.2.1.5. El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación)	18
1.2.1.6. Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal)	18
	23

1.2.2. Análisis de la persona	25
1.2.2.1. Formación profesional	26
1.2.2.1.1. Formación inicial	27
1.2.2.1.2. Formación profesional docente	28
1.2.2.1.3. Formación técnica	29
1.2.2.2. Formación continua	30
1.2.2.3. La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje	31
1.2.2.4. Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación	32
1.2.2.5. Características de un buen docente	33
1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza	33
1.2.2.7. La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativa	33
1.2.3. Análisis de la tarea educativa	34
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	35
1.2.3.4. La función del estudiante	36
1.2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprende	36
1.3. Cursos de formación	38
1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente	38
1.3.2. Ventajas e inconvenientes	38
1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos	39
1.3.4. Importancia en la formación del profesional de la docencia	41
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA	42
2.1. Contexto	45
2.2. Participantes	50
2.3. Diseño y métodos de investigación	

2.2.1	Diseño de la investigación	50
2.2.2	Método de la investigación	50
2.4.	Técnicas e instrumentos de investigación	50
2.3.1	Técnicas de investigación	50
2.3.2	Instrumentos de investigación	51
2.5.	Recursos	51
2.4.1	Talento humano	51
2.4.2	Materiales	52
2.4.3	Económico	52
2.6.	Procedimiento	52
CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS		54
3.1	Necesidades formativas	55
3.2	Análisis de formación	65
3.2.1	La persona en el contexto formativo	70
3.2.2	La organización y la formación	74
3.2.3	La tarea educativa	78
3.3	Los cursos de formación	85
CONCLUSIONES		86
RECOMENDACIONES		87
CAPÍTULO: 4 CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE		88
4.1	Tema del curso	88
4.2	Modalidad de estudio	88
4.3	Objetivos	88
4.4	Dirigido a	89
4.4.1	Nivel formativo de los destinatarios	89
4.4.2	Requisitos técnicos que deben tener los destinatarios	90
4.5	Breve descripción del curso	90
4.5.1	Competencias a desarrollar	90
4.5.2	Contenido del curso	90
4.5.3	Descripción del currículum Vitae del tutor del curso	92
4.5.4	Metodología	92

4.5.5 Evaluación	92
4.6 Duración del curso	97
4.7 Cronograma de actividades	
4.8 Costos del curso	103
4.9 Certificación	104
4.10 Bibliografía	104
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	107
ANEXOS	109

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como propósito principal analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, del Colegio Enrique Gil Gilbert en el periodo académico 2012-2013.

La investigación se la realizó con la aplicación de una encuesta a 40 docentes del plantel educativo antes indicado. El instrumento aplicado es un cuestionario de 85 preguntas que recoge información sobre: datos institucionales, Información general del investigado, Formación docente, Cursos y capacitaciones, Respecto de su institución educativa y en lo relacionado a su práctica pedagógica. El resultado obtenido fue tabulado y analizado, lo que permitió diagnosticar que los docentes del colegio requerían la capacitación sobre principios metodológicos aplicados a la educación, así como el empleo de técnicas para desarrollar procesos de demostración práctica, talleres, tareas de investigación, para mejorar la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje. Para esto se propone un curso de formación para los docentes del colegio con el fin de mejorar la calidad de enseñanza -aprendizaje, a través de la reflexión y análisis de la práctica docente.

PALABRAS CLAVES: Necesidades de formación, docente de calidad.

ABSTRACT

The present research has as its main aim to analyze the training needs of high school teachers, Enrique Gil Gilbert College in academic year 2012-2013.

The research was conducted with the application of a survey of 40 campus teachers indicated above. The applied instrument is a questionnaire of 85 questions that collects information on institutional data, researched overview, Teacher training, courses and trainings, regarding your school and in relation to their teaching practice. The information obtained was tabulated and analyzed, allowing diagnose teachers college required training on methodological principles applied to education, and the use of techniques to develop processes of practical demonstrations, workshops, research efforts to improve quality of teaching learning process. For this, a training school for teachers in order to improve the quality of teaching and learning is propose through reflection and analysis of teaching practice.

KEYWORDS: Necessities of formation, quality teacher

INTRODUCCIÓN

El desarrollo de los pueblos se basa en una sociedad preparada, organizada y lista para enfrentar los desafíos que se presenten. Sin embargo esto no sería posible si no se le brinda a esa sociedad la posibilidad de acceder a una educación de calidad, en la cual adquieran los conocimientos, habilidades, destrezas y experticias necesarias para desenvolverse adecuadamente en una sociedad cada vez más competitiva, que exige altos niveles de capacitación, profesionalización y desempeño, que les permita formar parte de ese crecimiento y desarrollo.

Por tal razón, la educación se ha convertido en un tema de vital importancia a nivel mundial, evidenciándose una gran preocupación y un fuerte interés de parte de la mayoría de los países del mundo para potenciar la educación en todos los niveles, como se puede demostrar en las reuniones anuales realizadas por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (en inglés United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, abreviado UNESCO), que está integrada por más de 160 países, cuyos representantes se comprometieron en el año 2000 a realizar todos sus esfuerzos para satisfacer las necesidades de aprendizaje de los niños, jóvenes y adultos para el año 2015 según el informe realizado por mencionada organización (UNESCO, 2000).

Frente a esta situación, el Ecuador ha dado pasos muy importantes en el aspecto educativo, pues además de haber dado una gran importancia en la Constitución del 2008, ha creado y desarrollado leyes, reglamentos, normativas y organismos para controlar, evaluar y garantizar que la formación académica sea continua, permanente y de calidad, estableciendo parámetros de evaluación de docentes, del currículo, de directivos e instituciones educativas, con lo cual se espera alcanzar un mejor desarrollo del país en general.

Dentro de este marco, los docentes juegan un papel primordial puesto que están directamente relacionados con los procesos educativos y por lo tanto requieren una atención especial, ya que puede existir la intención política de alcanzar los mejores niveles de calidad educativa, pero si no se cuenta con una planificación adecuada de capacitación continua para que los docentes alcancen y se mantengan en los niveles de calidad exigidos, este propósito no se lograría materializar.

Por este motivo, se han realizado varios estudios en diferentes instituciones educativas de diferentes niveles, para diagnosticar las necesidades de formación de los docentes, de tal manera que podamos contar con la información necesaria para proponer planes y estrategias para

superar las deficiencias encontradas, como se puede verificar en el estudio realizado sobre el Diagnóstico de las necesidades de formación del profesorado de una universidad pública estatal de Guadalajara (Muñoz, 2012, págs. 281-315).

Ante esta realidad, el presente trabajo tiene como objetivo general: analizar las necesidades de formación de docentes de bachillerato del Instituto Técnico Enrique Gil Gilbert” de la ciudad de Guayaquil y a partir de este estudio, contar con los elementos de juicio necesarios que permitan determinar la mejor alternativa de solución a las debilidades y deficiencias que se puedan encontrar, con la intención de lograr el fortalecimiento de sus capacidades para mejorar la calidad de la educación en este instituto, producto que será puesto a disposición de las autoridades de la institución, para que salvo su mejor criterio sea incluido y ejecutado dentro de su planificación.

Para ello, se recurrió al método investigación-acción con ayuda de una encuesta realizada a los docentes, se pudo obtener datos cuantitativos que luego de ser tabulados y presentado entablas estadísticas, se pudo determinar que existen grandes falencias en los docentes del Instituto Enrique Gil Gilbert que requieren ser atendidas de forma prioritaria, caso contrario se correría el riesgo de que los estudiantes no alcancen los niveles educativos y las competencias necesarias para su futuro desarrollo personal y profesional, para lo cual se plantean los siguientes objetivos específicos:

- Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato.
- Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.
- Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert, del cantón Guayaquil, de la provincia del Guayas, de tal manera que su implementación permita a futuro mejorar el nivel del proceso enseñanza-aprendizaje para mejorar los estándares de calidad de la educación de este centro educativo

El resultado final de este estudio, permitió desarrollar una estrategia de solución a los problemas detectados, a través de un curso de formación para los docentes que ha sido diseñado cuidadosamente en base a los resultados de la investigación realizada, que tiene por finalidad mejorar el desempeño laboral y profesional del profesorado de esta institución, por lo que invito a conocer y revisar el desarrollo del presente trabajo, cómo se determinaron las necesidades de formación y en qué consiste este novedoso curso propuesto.

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación

Cuando hablamos de necesidades de formación se puede decir que partimos de un análisis de necesidades de formación que constituye una etapa inicial en la planificación de procesos formativos, ya que se asocia con la recopilación de información necesaria para realizar el diagnóstico e identificar las necesidades formativas en un tiempo y lugar determinado.

En este sentido el proceso de detección de necesidades involucra elementos teóricos, metodológicos e ideológicos que afectan al diseño de la estrategia a partir de la cual se establecen las necesidades. En este ámbito las definiciones de conceptos como necesidad y formación, el mecanismo de aproximarse a la realidad para describirla y conocerla, así como los sujetos presentes en esta realidad, constituyen los elementos fundamentales de este proceso.

1.1.1 Concepto

El concepto de necesidad es tomado desde muchos matices, según sea el caso en el que se aborde y se lo ha identificado como una carencia, como un problema y hasta como una oportunidad (THAYER, 1961).

De acuerdo al análisis el concepto de necesidad se lo analiza de la siguiente manera según (Agut, 2000):

Desde la perspectiva de la psicología, la necesidad hace referencia a un estado de déficit, carencia, el cual debe ser resuelto para restablecer el equilibrio.

En el campo organizacional, la necesidad es la discrepancia entre los resultados actuales y los deseados.

De otra parte Shulman (2001), analiza la necesidad desde dos perspectivas, la primera basada en la discrepancia entre los resultados deseados y los observados, y la segunda basada en la democrática, refiriéndose a que la necesidad es el cambio deseado por la mayoría del grupo de referencia.

De lo anterior se desprende que el concepto de necesidad es cuando una persona, organización, sociedad o grupo social requiere para cumplir o alcanzar un objetivo específico, en un determinado tiempo, asociada a una carencia que requiere ser resuelta, es decir estamos frente a una diversidad de necesidades según sea el ámbito educativo, organizacional, natural, biológico, ambiental etc.

Cuando nos referimos a formación en una institución u organización de acuerdo a lo que cita Thayer (1961), son “los procedimientos formales que utiliza una organización para facilitar el aprendizaje, de modo que la conducta resultante contribuya a la consecución de las metas y objetivos de la organización”. Dentro de esta definición de formación se encuentran los siguientes componentes principales.

- Facilidad del aprendizaje: atañe al principio psicológico clave que justifica el mantenimiento de la actividad.
- Conducta resultante: se refiere a que si el entrenamiento está diseñado para alterar la conducta (directa o indirectamente). Ya que los individuos deberían hacer cosas diferentes después del entrenamiento.
- El logro de las metas y objetivos de la organización: Se refiere a cuales con las razones del por qué se lleva a cabo el entrenamiento, en el marco de que son necesarias para modificar las conductas de las personas de tal manera que contribuyan a una eficacia y eficiencia organizacional mayor a la que tenían antes del entrenamiento.

La cultura organizacional incluye factores básicos entre los que se encuentra la necesidad de la formación en el área de trabajo. Tomando en consideración de que la competencia de la institución depende de: estrategias de la organización, recursos financieros, tecnología y el talento humano, en este caso específicamente a la formación del talento humano.

La formación en este contexto se ha convertido en un factor importante para alcanzar los objetivos de la organización, ya que da posibilidad al cambio y la renovación, aumenta la capacidad del personal de la institución que facilitan la toma decisiones para el mejoramiento de la organización.

La formación apoya a la comunicación entre las diferentes áreas funcionales de la organización y es el hilo conector entre los diferentes grupos informales de la institución, por lo que la formación se convierte en una herramienta útil para la gestión del talento humano y para la motivación de los mismos.

De otra parte, en relación a las aspiraciones del personal, la formación fomenta movilidad interna y externa, ofreciendo un camino a la promoción, toda vez que facilita la búsqueda de soluciones más participativas promoviendo la responsabilidad entre el personal de la institución.

La formación mejora la calidad, incrementa la productividad y las condiciones de trabajo que a su vez motivan el uso de las nuevas tecnologías. De allí que la formación se hace indispensable

para cambiar las actitudes y adaptarse a los nuevos cambios con capacidad de adaptación y evolución tecnológica.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas

El concepto de necesidad formativa está determinado por la visión del que la define, el contexto donde se realiza, la participación o no de los sujetos involucrados.

Según Agut (2000), hace mención a dos tendencias de necesidad formativa. La primera llamada tradicional y que es la discrepancia entre habilidades, conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes; y otra orientada a los posibles cambios que puedan ocurrir en el futuro y que puedan introducir importantes modificaciones en el contenido del trabajo.

La necesidad formativa se concibe como una carencia que ha de ser identificada a partir de la realidad de la institución educativa e identificada por el Director de la misma, desde la perspectiva, de los docentes, de funcionarios educativos y de las aportaciones teóricas que aportan los que hacen la función directiva de la misma.

En síntesis la necesidad formativa es una carencia en las competencias requeridas que representa un problema para el desempeño profesional de los que hacen la institución educativa, lo cual debe ser determinado y solucionado a través de procesos formativos.

A continuación se detallan dos tipos de necesidades de formación:

Reactivas: Estas se las puede identificar a partir de la observación e identificación de problemas que responden a las necesidades formativas actuales. Al respecto podemos citar como ejemplo los problemas relacionados a productividad, falta de habilidades o conocimientos de los individuos que ocupan un puesto de trabajo.

Proactivas: Representan los vacíos de formación que, si son cubiertos, capacitarían al personal de la institución frente a la innovación. Bajo el análisis proactivo se deduce que la formación, en su conjunto, tiene el rol de anticiparse a las exigencias del cambio, y no únicamente acompañar a la actividad de la organización.

Así mismo, las necesidades de formación se clasifican según el ámbito funcional en formación vertical y horizontal. Si hablamos de formación vertical o conocida como vacíos de formación vertical es cuando con las acciones formativas se quiere cubrir aspectos de una tarea específica o de un grupo de tareas relacionadas.

Ahora, una acción formativa cubrirá una necesidad horizontal cuando está destinada a resolver carencias de competencias de diversidad de puestos de trabajo, que no necesariamente están relacionadas entre sí.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.

La evaluación de las necesidades, refiriéndonos a las necesidades formativas en una institución educativa de acuerdo a Ramos (2011), es un concepto que está ligado a la evaluación de dichas instituciones, a los programas educativos y de formación en capacitación de competencias profesionales, como un indicador fundamental de la calidad y el éxito en la consecución de los objetivos de la institución. Atribuye a la competitividad y como tal se considera como una inversión la formación continua, ya que mediante las mejoras en la ejecución de las tareas, se consigue dicha competitividad y como consecuencia produce la mejora de la calidad de los servicios de educación.

En consecuencia, la evaluación de necesidades formativas se entiende como el diagnóstico diferencial entre una situación concreta y actual, en la que los involucrados ponen en marcha sus habilidades para la ejecución de las tareas, dentro de un marco de mejora de la calidad; lo que conlleva analizar los procesos de trabajo, de organización interna de los servicios y de las capacidades individuales que se han de poner en marcha en cada uno de los mismos a la hora de desarrollar los procesos para los que han sido creados. Es así como como la formación sigue un proceso secuencial y lógico, que inicia como un diagnóstico del estado actual, para determinar cuáles son las principales falencias o debilidades, para luego dar lugar a un proyecto formativo consensuado y lo más próximo a la realidad de la planificación de la institución educativa, atendiendo la misión, visión y a los objetivos, por lo que se debe considerar el desarrollo del plan de formación como un aspecto prioritario.

En el momento de evaluar las necesidades de formación hay que analizar en primer lugar la organización de la institución educativa, en el cual hay que analizar la misión, la visión sus objetivos, metas a corto, mediano y largo plazo, etc.

Así mismo, hay que analizar dentro del orgánico funcional el cargo y el trabajo que desempeñan cada uno de los involucrados, analizando los procesos, tareas claves, con la finalidad de detectar además las necesidades de formación, que otros factores pueden estar afectando al cumplimiento de metas y objetivos de la institución educativa.

Es importante, analizar además las competencias de los trabajadores educativos y definir las que son necesarias repotenciar con la finalidad de mejorar la calidad y la satisfacción del trabajador con sus resultados. En este sentido es necesario determinar las necesidades formativas personales que se puedan identificar en cada uno de los individuos.

1.1.4 Necesidades formativas del docente

Al hablar de las necesidades formativas del docente, debemos destacar algunas consideraciones que requiere por parte del docente una formación docente específica. Al respecto Lázaro (1997), indica que el docente no sólo debe ser un conocedor de la ciencia, un experto en técnicas y un investigador, sino que su rol es el de ser guía y supervisor de la formación del estudiante, esto es, el docente tiene el rol de programar las asignaturas, planificar los temas, dictar la cátedra, atender a los estudiantes en horas de consulta, aplicar métodos de evaluación etc.

En otras palabras, los docentes tienen necesidades formativas ya que tienen que brindar una enseñanza de calidad, desarrollar habilidades profesionales, con creatividad, demostrando un amplio dominio de destrezas cognitivas, capaz de trabajar en equipo.

Por tanto, los docentes presentan necesidades formativas de igual manera que otras profesiones, las mismas que surgen de la necesidad de capacitar a los estudiantes que se forman en sus salones de clase, los cuales deben ser competentes en su trabajo para resolver problemas que se les presenta a diario.

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

En torno al análisis de las necesidades a continuación se describen los siguientes modelos:

El modelo de Allison Rossett:

Para Rossett, lo fundamental es contar con la información necesaria desde un inicio sobre los problemas que se generan en las organizaciones y que esto nos permitirá reconocer dos posibles escenarios: el estado actual y el deseado, por lo que con la determinación de la brecha existente entre estos dos escenarios servirá para proponer actividades para contrarrestar esa brecha y mejorar el funcionamiento (Anglin, 1991).

Dentro de este modelo la detección de necesidades tiene 5 grandes propósitos:

1. El estado óptimo: Tratar de detectar cuál es el funcionamiento ejemplar para lograr el éxito. Este es medido por expertos analizando la documentación, test, entre otros.
2. El estado actual: Detectar qué es lo que hace, qué no hace, por qué no muestran interés. Se emplea la observación.
3. Sentimientos: Investiga cómo se sienten los involucrados con respecto a:
 - El tema
 - La capacitación para dicho tema
 - El tema como una prioridad
 - La seguridad en cuanto al tema
4. Causas del problema: Se refiere a las causas del problema en el funcionamiento, donde se detectan cuatro causas importantes:
 - a. Falta de habilidades o de aprendizaje, es decir aunque quisieran mejorar no pueden hacerlo, debido a una escases de conocimientos o habilidades para lograrlo.
 - b. El cambio está en camino, debido a que no existen las herramientas, formas o espacios de trabajo para mejorar.
 - c. Son inapropiados, escasos o no hay incentivos.
 - d. Empleados desmotivados, es decir no solo referido a las motivaciones externas, sino que depende cómo se encuentra en su interior cada individuo, considerando al valor que le da un individuo al tema y la confianza que tiene sobre sí mismo para dominar las habilidades y conocimiento requerido, lo cual se representa en la siguiente ecuación:

$$\text{Valor} * \text{confianza} = \text{Motivación}$$
5. Soluciones, dependiendo de las causas encontradas, propones soluciones, pero lo cual Rossett en su modelo determina cinco pasos fundamentales para conducir de manera correcta la detección de necesidades.
 1. Determinar el propósito basándose en el problema inicial.
 2. Identificar las fuentes, detectar dónde se puede obtener información.
 3. Seleccionar las herramientas, es decir dependiendo del propósito y la fuente, escoger la técnica o instrumento a emplear como: entrevista, cuestionario, observación, entre otros.
 4. Conducir la detección de necesidades en etapas, es decir proponerse pequeños objetivos y tareas a corto plazo, esto permitirá realizar una detección exitosa.

5. Usar los resultados para la toma de decisiones, en otras palabras decidir si es o no apropiado capacitar, el tipo de capacitación, estrategias (Anglin, 1991).

El modelo de Rossett prácticamente gira en torno al análisis de necesidades de información, donde los datos obtenidos desde un inicio son vitales para la toma de decisiones, pues con la identificación de la situación actual y la detección de necesidades con la ayuda de herramientas apropiadas, poder plantear estrategias de solución para alcanzar el estado deseado.

Acorde a Rogan Kauffman (1982), él afirma que la identificación de las necesidades se manifiesta en la ausencia de cocimientos y actitudes por parte de los trabajadores, por lo que la labor es detectar las causas de esos problemas. La detección de necesidades de capacitación es funcional si llega a impactar a los individuos de la organización, a la organización misma y a los clientes de ésta.

Para Kaufman la determinación de necesidades es una herramienta que asegura la correcta selección de metas y objetivos, partir de la definición de la necesidad como discrepancia entre los que es y lo que debería ser. Éste modelo cuenta con 3 elementos fundamentales:

- Participantes en la planificación: ejecutores, receptores, sociedad.
- Discrepancia entre lo que debería ser, relacionado con entradas, procesos, salidas y resultados finales.
- Priorización de necesidades (Paz Pérez, 1994).

Manifiesta que la discrepancia depende del nivel de las necesidades que son analizadas, entre estos niveles encontramos las necesidades primarias que residen en los sujetos que son los que reciben real o potencialmente los servicios diseñados; y las necesidades secundarias que son las que residen en la institución. Así mismo, hace un análisis que denomina formal que enseña los espacios existentes entre los resultados actuales y los que se desea lograr.

Además de los tres elementos fundamentales en el modelo de Kaufman, existen 9 etapas para poder hacer la evaluación de necesidades, que se muestran a continuación:

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

- Determinar las condiciones existentes, en términos de ejecución medible.
- Determinar las condiciones que se requieren, en términos de ejecución medible
- Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación.
- Asignar prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas a las que se vaya a aplicar determinada acción.
- Asegurar que el proceso de evaluación de las necesidades sea un procedimiento constante (Paz Pérez, 1994).

El modelo Kaufman se fundamenta en la relación entre el coste que supone la satisfacción de la necesidad y los costes que supone no satisfacerlas.

El modelo D'Hainaut (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 referencias. A menudo existe conflicto entre las necesidades individuales y las necesidades de los sistemas de pertenencia. En estos casos se puede establecer diversas formas para evitar 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 los grupos.
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.
5. Necesidades según el sector en que se manifiestan.- D'Hainaut (1979), 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.

La clasificación de este modelo es multidimensional, de forma que una determinada necesidad puede ser catalogada simultáneamente en función de cada una de las dimensiones.

Otro modelo es el de F.M. Cox (1987), el cual aplica el análisis de necesidades a la problemática comunitaria, elaborando una guía para la resolución de comunitarios cuyos aspectos fundamentales serían:

- La institución.
- El profesional contratado para intervenir en el problema.
- Los problemas como se presentan para el profesional y los implicados.
- Contexto social.
- Características de las personas afectadas.
- Formulación y priorización de metas.
- Estrategias a Utilizar.
- Tácticas para conseguir el éxito de la estrategia.
- Evaluación.
- Finalización o transferencia de acción.

Éste método indica que la institución profesional es la encargada de resolver los problemas percibidos por el profesional y por los implicados.

Los modelos anteriormente mencionados, primeramente tratan de llegar a la determinación e identificación de las necesidades, en base a la búsqueda de información, análisis de resultados y algunos métodos muestran la manera de cómo aplicar algún plan o estrategia de solución, por lo tanto cualquiera podría ser usado con fines de investigación, pero al tratarse de una investigación donde se intenta detectar las necesidades de formación de los docentes de una institución educativa, se considerará el modelo de Rossett, ya que gira en torno a las necesidades de formación y toma como eje central el desarrollo personal del individuo para llegar a un rendimiento más satisfactorio y deseado, ya que parte de las necesidades expresadas de las personas para llegar de lo específico a lo general.

1.2 Análisis de las necesidades de formación

En la planificación de procesos formativos del personal docente el punto de partida, es el estudio de las necesidades de formación de aquellos a quienes va dirigido, y es de esta única manera que se puede garantizar que las acciones emprendidas se ajusten a la realidad.

Para esta labor es importante se contemplen tres niveles de análisis de las necesidades.

- Análisis organizacional

- Análisis de la tarea educativa
- Análisis de la persona

1.2.1 Análisis organizacional

En el análisis organizacional conceptualizado por Thayer (1961), se hace hincapié en factores relevantes a dónde, cuándo podía utilizarse la formación. En este análisis se enfoca a los recursos de la organización, objetivos y metas, factores del ambiente interno y externo, clima organizacional entre otros, es decir, tratando de analizar cómo funciona la institución.

Al respecto, el análisis de la organización demanda un estudio de los componentes de la organización que pueden influir en la persona o individuo formado que llega a la organización con nuevas destrezas que ha asimilado o aprendido en el programa de formación. En este sentido incluye un análisis de lo siguiente:

- Apoyo organizacional: Abarca la comunicación con la dirección de la institución educativa, con los miembros de la organización y la formación de un equipo de coordinación.
- Análisis organizacional: Incluye el análisis de las metas de la organización, el clima de la formación, los recursos y las limitaciones internas y externas.
- Análisis de los requisitos: Se especifica en el análisis del puesto en el contexto organizacional con la finalidad de elegir el método de análisis de las necesidades formativas, incluyendo a los representantes de la organización para identificar los problemas y obstáculos que puedan incidir en el proceso, y con esa información recabada diseñar un protocolo en el que se determinen los pasos a seguir para recabar la información para el análisis de las necesidades formativas.
- Análisis del puesto: Incluye la descripción de todas las actividades del puesto con la finalidad de determinar el conjunto de tareas y en base a esto, indicar los conocimientos, habilidades y aptitudes para desempeñar las funciones o actividades del puesto de trabajo.
- Análisis de la persona: Se centra en la determinación de las necesidades de formación, identificando qué formación y qué tipo de programa se requiere.

Hay que agregar además, que es importante dentro del análisis organizacional el contemplar el proceso administrativo dentro de la institución educativa como son: Planeación, Organización, Coordinación e Integración y Dirección.

- Planeación: Esto implica el establecimiento en primer lugar de la visión de la institución habiéndose determinado la misión previamente, los objetivos de la institución educativa así

como las estrategias y acciones necesarias para alcanzarlos. Lo cual se logra teniendo de forma clara y difundida la misión y visión de la institución por parte de las autoridades y de su equipo de trabajo, a partir de un diagnóstico de las necesidades para la toma de decisiones acertadas con el fin de satisfacerlas.

- Organización: Es necesario contar con la estructura organizativa de la institución, esto es con un organigrama en el que se establezcan los roles y/o tareas a desempeñar por cada uno de los que integran la institución, de esta manera se participa con el esfuerzo grupal para alcanzar las metas educativas.
- Coordinación e integración del personal: Al respecto, hay que considerar todos los puestos necesarios en la institución con el propósito de seleccionar el personal idóneo, realizando un análisis de puestos, y del perfil profesional requerido para cumplirlo. Por otra parte, coordinar las actividades educativas desde cada puesto de trabajo bien sea en el área académica, administrativa, entre otras, traerá los mejores resultados para alcanzar la integración adecuada.
- Dirección: Recae en el del Director o autoridades de la institución, en lo que se relaciona al liderazgo, motivación y comunicación, propiciando que el personal cumpla sus tareas en forma eficiente y eficaz para contribuir a los logros educativos e institucionales.

Finalmente la cultura organizacional, entendida como el conjunto de valores, creencias e ideas compartidas por quienes hacen la institución, determina las conductas que se generan en la institución educativa, influyendo significativamente de esta manera en el éxito o fracaso de sus metas u objetivos y con ello a su misión. Es decir el análisis de la persona implica el estudio de quién dentro de la organización debe formarse y que tipo de formación e la que debe recibir (THAYER, 1961).

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección

En el Ecuador a partir de la elaboración y aprobación de la Constitución de 2008 y de las leyes educativas a nivel inicial, básico general, de bachillerato y superior, se le dio una mayor importancia a la educación, se ha creado y se ha modificado, actualizado, implementado o modernizado organismos de control y aseguramiento de la calidad de la educación en cada uno de los niveles, por lo que en estos últimos años las instituciones educativas han estado sujetas a unos procesos de cambios y aplicaciones de nuevas normativas y reglamentos generando un cambio positivo.

La educación se caracteriza por un ambiente de respeto a las culturas, ideologías, religiones, razas, etc. en los espacios educativos como es el colegio, la escuela, basada en un marco legal establecido en sus respectivas leyes y que se enmarca en los siguientes principios:

- Universalidad: Basada en un derecho humano ineludible e inexcusable por parte del Estado, ya que tiene la obligatoriedad de garantizar el acceso, permanencia y calidad de la educación para todos los ciudadanos del país, sin discriminación de ninguna naturaleza.
- Educación para el cambio: Considerada la educación como un instrumento de transformación de la sociedad, contribuyendo a la mejora de la calidad de vida, libertad para los habitantes, reconociendo a los que conforman dicha sociedad como son niños, niñas, adolescentes, en un proceso de aprendizaje y sobre la base de principios constitucionales.
- Libertad: Y es que la educación forma a las personas para la autonomía y en el ejercicio de sus libertades. Correspondiéndole al Estado garantizar la pluralidad en las ofertas académicas.
- Interés superior de los niños, niñas y adolescentes: Relacionada a hacer respetar sus derechos por parte de las instituciones y autoridades, así como ajustar sus decisiones y acciones enfocadas a la atención de este grupo, respetando el derecho de ser escuchado.
- Atención prioritaria: A los niños, niñas y adolescentes que padezcan de enfermedades complejas, o con discapacidad.
- Aprendizaje permanente: Que se debe dar a lo largo de la vida, atendiendo a todos los niveles sociales, garantizando su desarrollo humano.
- Educación en valores: Que promueva la libertad personal, la democracia, respeto a los derechos, la solidaridad, respeto a la diversidad de género, identidad de género, justicia y erradicar la discriminación.
- Educación para la democracia: Que ofrezca en los establecimientos educativos los espacios democráticos, una cultura de paz, transmisores y creadores de conocimiento, promotores de la interculturalidad, la integración social, nacional, latinoamericana y mundial.

El análisis del proceso de cambio educativo, sea por reforma establecidas en las normativas legales o por iniciativa e innovación de la institución educativa, son complementarias, ya que estos se atribuyen a cambios en el ámbito educativo o curricular, reforma educativa, innovación educativa, movimiento de renovación y todos aluden a situaciones que son afectadas por el cambio, ya sean dados por la institución educativa o en el salón de clase.

Cuando hablamos de reforma se puede considerar a los cambios que tienen lugar en la totalidad del sistema educativo, que por sí mismo pueden que den lugar o no a producir innovaciones ya que están asociados a la mejora de la práctica educativa con la finalidad de buscar alcanzar mejores resultados en los aprendizajes de los estudiantes (Antunez, 1994).

Por su parte, Torres (2000), señala que las reformas educativas se refieren a las intervenciones de política, propuestas y conducidas “desde arriba”, a nivel macro y de sistema, mientras que cuando hablamos de innovación se refiere a las intervenciones que se dan desde abajo”, a nivel micro, dentro o fuera del sistema educativo.

Analizando los procesos de transformación educativa en la década de los noventa la institución educativa era la encargada de proyectar acciones o actividades, en proyectos específicos, donde la comunidad educativa realizaba estrategias para mejorar los resultados educativos.

Así, cada institución educativa diseñaría un proyecto institucional a partir de sus necesidades educativas y de su realidad, trazando objetivos para mejorar los resultados de aprendizaje de los estudiantes, es decir a través de una planeación, diseñando sus objetivos y estrategias en consenso con la comunidad educativa, con la meta de mejorar la calidad en el proceso educativo.

Al involucrar a la comunidad educativa (directivos, profesores, padres, estudiantes, etc.) se modifica la forma tradicional de organización educativa, en la que el Director desde la perspectiva unipersonal decidía qué y cómo se habrían de desarrollar las tareas de la institución.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo

La organización es “un acuerdo deliberado de personas para llevar a cabo un propósito específico”, (Stephen P. Robbins, 2010). Este propósito generalmente se expresa a través de metas y objetivos que la organización espera cumplir en el futuro, teniendo presente que a través de la gerencia se logran alcanzar las metas con la cooperación de los que colaboran en la institución.

Las metas organizacionales constituyen una situación deseada que la empresa quiere alcanzar, esto es, a través de los esfuerzos se llegan a las metas, ya que son los fines a los que se dirige todas las acciones organizacionales, lo cual es fundamental para poder establecer políticas, procedimientos, métodos y estrategias.

Las organizaciones hoy en día diseñan planes para alcanzar sus metas, las cuales pueden ser a corto, mediano y largo plazo, es decir las metas pueden ser alcanzadas en periodos determinados

y específicos de tiempo, acorde a la disponibilidad de recursos económicos, materiales, humanos, tecnología entre otros.

- Largo plazo: Estas se denominan metas estratégicas en la institución y se las realiza en un periodo de cinco años o mínimo tres años.
- Mediano plazo: También denominadas operacionales, ya que se realizan en un periodo de uno a tres años.
- Corto plazo: Son las que se realizan en un periodo de seis meses hasta un año.

La organización en sus actividades busca la excelencia para lograr la eficacia y la eficiencia, condición indispensable en el mundo actual, debido a la competencia a nivel nacional o internacional. Al hablar de un centro educativo, se está refiriendo a una organización, con su estructura organizacional para su funcionamiento.

En este aspecto, la organización como los centros o instituciones educativas como organización corresponde fijarse metas a corto mediano y largo plazo como las que se citan a continuación:

- Ser líderes en el área de la educación
- Implementar la comunicación e interacción entre los miembros.
- Trabajo en equipo y colaborativo
- Preocuparse por el clima interno
- Gestionar sus actividades y obtener una mayor rentabilidad en los medios que disponen y competitividad en el servicio de educación que ofrecen.
- Diseñar y aplicar estrategia educativa

Al respecto, cabe señalar que una organización privada con fines de comercialización o producción su naturaleza de actividad difiere de una institución dedicada al servicio de la educación, siendo su meta organizacional la de brindar a través de un proceso continuo de mejoramiento, la mejor calidad en educación.

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa

Los recursos institucionales “son el conjunto de factores o activos de los que dispone una empresa para llevar a cabo su estrategia” (Navas, 2002). De este concepto se puede discernir que el principal componente es la disponibilidad de factores o activos en la empresa, con el propósito de aplicar estrategias que mejoren su eficiencia y eficacia. Los referidos factores o activos se clasifican de la siguiente manera según (Chiavenato, 2000).

- Recursos materiales: Instalaciones, edificios, terrenos, oficinas, herramientas, materias primas y productos en proceso.
- Recursos técnicos: Sistemas de producción, de ventas, finanzas y administrativos. Patentes, marcas y derechos.
- Recursos humanos: Se refieren a las capacidades, habilidades y conocimientos del personal.
- Recursos financieros y administrativos: Dinero y procesos administrativos.

Las actividades en las instituciones educativas pueden llevarse a cabo a través de los recursos materiales, tecnológicos, administrativos-financiero y recurso humano. En este sentido tenemos los recursos humanos y recursos materiales, que son los que cuenta la institución como el profesorado, personal administrativo, académico y docentes con condiciones físicas que cuentan con instalaciones, tecnologías y medios en las instituciones educativas para el desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje que además favorece a las condiciones de trabajo.

Para esto es necesario contemplar edificios e instalaciones, adecuación de los materiales, mobiliario, materiales didácticos, materiales de carácter técnico, libros, materiales informáticos y audiovisuales, telemática, biblioteca y recursos económicos, así como el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC's) que juegan un rol importante en las instituciones educativas.

1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos)

El liderazgo se lo considera como la capacidad de influir en una persona, grupo de personas de una organización para cumplir los objetivos organizacionales. Se asocia a una persona que hace de líder en esta definición.

Otra definición de liderazgo “se intuye como aquel propio de ejecutores de la organización que muestran caracteres de dirección, actuación, toma de decisiones, concreción y abstracción de vías realizativas, amplitud de visión, personalidad potencial, carisma institucional, dinamizador grupal, interlocutor en tiempo real, solucionador de problemáticas y un sinnúmero de caracteres que lo confirman como una figura de vital relevancia y excelencia para el buen desarrollo y devenir de la institución” (Trujillo Mejía, 2004).

Otra conceptualización de liderazgo, es la que está asociada a la teoría conductual que define al liderazgo como un proceso de interacción entre los seguidores y el líder, haciendo relación a la forma en que se ejerce la influencia sobre las personas o grupos para el logro de objetivos.

En este análisis de liderazgo el rol del Director del centro educativo juega un papel primordial según informe citado por Tejada (2000), partiendo del análisis de que la dirección al desarrollar sus aptitudes y habilidades se obtendrán innovaciones tecnológico, cultural y político. Esto se debe a que lo que se requiere de un director en primer lugar que cumpla el rol de un experto técnico en procesos educativos de planeación y control, que domine las técnicas de planificación, ejecución y evaluación. En segundo lugar se requiere un profesional que entienda las peculiaridades conceptuales y personales para cambiarlas, y en tercer lugar al político negociador con dominio persuasivo.

En consecuencia se requiere de un director promotor y gestor del cambio, con capacidades de diagnóstico de las necesidades para planear, ejecutar, Evaluar con constante innovación, para gestionar los recursos, con visión de mejoramiento y resolución de problemas entre otros.

Bajo este esquema establece el autor en mención dos tipos de liderazgo, el liderazgo transaccional y liderazgo transformacional.

- Liderazgo transaccional: Se refiere aquel que clarifica lo que el colaborador de su centro educativo desea o necesita, brindando confianza con la finalidad de que el colaborador ponga todos sus esfuerzos y alcance los rendimientos esperados. Su labor se identifica en dos direcciones por un lado recompensa según el esfuerzo y nivel de rendimiento y por otro lado castiga cuando no se alcanzan las metas.
- Liderazgo transformacional: Es un proceso en el cual se trata de transformar a los seguidores, en líderes con el propósito no solamente de que lleguen a una meta, sino que desarrollen la capacidad de determinar su propia actuación. Este liderazgo cuenta con establecimiento de metas y objetivos, innovación, carisma, estimulación intelectual, capacidad de orientar tareas como las relaciones, capaz de conseguir y administrar los recursos y establecer cierto grado de autonomía a los colaboradores, obteniendo mayor esfuerzo, satisfacción, eficacia, compromiso y responsabilidad en los colaboradores.

Desde otra óptica el autor citado denomina liderazgo pedagógico e identifica cinco fuentes de liderazgo que según su criterio que deben de actuar para ayudar a entender la conducta del líder, los mismos que se resumen a continuación.

- Liderazgo técnico: Se incorpora en el mismo la planificación, gestión del tiempo educativo, la organización y coordinación.

- Liderazgo humano: Se refiere a las relaciones del líder con los demás colaboradores y se encuentra fuertemente relacionada con los procesos de participación en la toma de decisiones.
- Liderazgo educativo: Este parte del diagnóstico de los problemas, así como la orientación y supervisión al profesorado, a nivel curricular y además, implica el conocimiento básico de las enseñanzas que imparten los docentes, con la finalidad de conocer y poder implicarse en las discusiones del currículo del centro educativo.
- Liderazgo Simbólico: Se refiere a los esfuerzos del director por clasificar y priorizar lo más importante y de esta manera dar valor a la organización como a sus metas organizacionales.
- Liderazgo cultural: Se refiere a sus miembros intentando que éstos se sientan parte de una organización educativa, la cual posee identidad. Así estos exigen del líder el conocimiento de los aspectos problemáticos del centro educativo.

En consecuencia el papel del líder en los centros educativos es importante, en especial en los procesos de innovación educativa, que gestionen los cambios y no se limiten a ser simples administradores y que por el contrario promuevan la movilidad en busca de los logros y resultados de aprendizaje con niveles de compromiso, eficiencia y eficacia.

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

El bachillerato en el Ecuador ha tenido un cambio en estos últimos años, y uno de las grandes modificaciones ha sido el bachillerato unificado, el mismo que fue creado con la finalidad de ofrecer una mejor educación para todos los adolescentes y jóvenes del Ecuador, y preparar a los estudiantes para:

- Tener conocimiento multidisciplinario, lo que ayudará en su vida profesional, con logros de aprendizaje, que redundarán en el mercado laboral.
- Tener mayores oportunidades en las instituciones superiores para poder seleccionar o elegir una carrera profesional acorde a sus gustos y preferencias.
- Acceder con mayor participación en la sociedad.
- Facilidad de comunicación efectiva en la sociedad
- Desarrollo de destrezas, habilidades y conocimientos.
- Resolver problemas y trabajo colaborativo
- Tener agilidad en sus razonamientos.

- Comprender su realidad natural y explicarla desde su punto de vista social, económico y científico.
- Realizar emprendimientos.

Este importante avance educativo en el Ecuador se ha logrado materializar en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), que entre los puntos más importantes en su contenido podemos indicar los siguiente.

Art. 2.-Perfil de salida del bachiller ecuatoriano

El estudiante que se gradúa de bachiller deberá ser capaz de evidenciar las siguientes destrezas:

- Pensar rigurosamente.
- Pensar, razonar, analizar y argumentar de manera lógica, crítica y creativa. Además: planificar, resolver problemas y tomar decisiones.
- Comunicarse efectivamente.
- Comprender y utilizar el lenguaje para comunicarse y aprender (tanto en el idioma propio como en uno extranjero y en una lengua ancestral quienes asisten a instituciones que son parte del Sistema Intercultural Bilingüe) expresarse oralmente y por escrito de modo correcto, adecuado y claro, además, participar de la Literatura y otras artes como una forma de expresarse y explorar el mundo.
- Razonar numéricamente.
- Conocer y utilizar la Matemática en la formulación, análisis y solución de problemas teóricos y prácticos, así como en el desarrollo del razonamiento lógico.
- Utilizar herramientas tecnológicas reflexiva y pragmáticamente
- Utilizar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's) para buscar y comprender la realidad circundante, resolver problemas y manifestar su creatividad, evitando la apropiación y uso indebido de la información.
- Comprender su realidad natural.
- Comprender el mundo natural a partir de la explicación científica de los fenómenos físicos, químicos y biológicos con apoyo del método científico, lo cual permitirá que el estudiante participe de modo proactivo y resuelva problemas relacionados con el ámbito natural, respetando los ecosistemas y el ambiente.
- Conocer y valorar su historia, y su realidad sociocultural.

- Los estudiantes deben indagar sobre su identidad, historia y ámbito sociocultural, participar de manera activa en la sociedad, y resolver problemas y proponer proyectos dentro de su ámbito sociocultural; lo cual implica aprender sobre sistemas políticos, económicos y sociales a nivel local, nacional e internacional, y utilizar estos conocimientos en su vida cotidiana.
- Actuar como ciudadano responsable
- Regirse por principios éticos que le permitan ser un buen ciudadano: cumplir con sus deberes y conocer y hacer respetar sus derechos, además de guiarse por los principios de respeto (a las personas y al ambiente), reconocimiento de la interculturalidad, democracia, paz, igualdad, tolerancia, inclusión, pluralismo (social y cultural), responsabilidad, disciplina, iniciativa, autonomía, solidaridad, cooperación, liderazgo, compromiso social y esfuerzo.
- Manejar sus emociones en la interrelación social.
- Manejar adecuadamente sus emociones, entablar buenas relaciones sociales, trabajar en grupo y resolver conflictos de manera pacífica y razonable.
- Cuidar de su salud y bienestar personal
- Entender y preservar su salud física, mental y emocional, lo cual incluye su estado psicológico, nutrición, sueño, ejercicio, sexualidad y salud en general.
- Emprender, Ser proactivo y capaz de concebir y gestionar proyectos de emprendimiento económico, social o cultural, útiles para la sociedad, además, formular su plan de vida y llevarlo a cabo.
- Aprender por el resto de su vida
- Acceder a la información disponible de manera crítica: investigar, aprender, analizar, experimentar, revisar, autocriticarse y autocorregirse para continuar aprendiendo sin necesidad de directrices externas, además, disfrutar de la lectura y leer de manera crítica y creativa.

Art. 3.- Estructura del Bachillerato

La Ley Orgánica de Educación del Ecuador en su numeral 43 Nivel de Educación Bachillerato indica “El bachillerato general unificado comprende tres años de educación obligatoria a continuación de la educación general básica. Desarrolla en los y las estudiantes capacidades permanentes de aprendizaje y competencias ciudadanas y los prepara para el trabajo, el emprendimiento y para el acceso a la educación superior. Los y las estudiantes de bachillerato cursarán un tronco común de asignaturas generales y podrán optar por una cualquiera de las tres opciones”.

El Bachillerato dura tres años lectivos, de acuerdo con el calendario que rige para cada régimen escolar.

El año lectivo puede ser organizado por años o semestres académicos.

El plan de estudios debe aplicarse como mínimo en 40 períodos de clases semanales al año, cumpliéndose los 200 días de labor académica. Esas 40 horas se organizarán de la siguiente manera:

- Primero y segundo año: 35 períodos académicos correspondientes al Tronco común.
- Tercer año: 20 períodos académicos correspondientes al Tronco común

Los estudiantes que opten por especializarse en ciencias, además del Tronco común deben cumplir 5 horas semanales de asignaturas definidas por la institución de acuerdo a su propia naturaleza, en el tercer año deben tomar una asignatura de 3 períodos académicos dedicados a la investigación de Ciencia y Tecnología, y 12 períodos semanales de asignaturas optativas, divididas en tres asignaturas de su elección (sobre una base de la decisión tomada por cada institución de la oferta que realiza el Ministerio de Educación Ej. matemática superior, lectura crítica, psicología o química industrial).

Se reconocen dentro del Bachillerato Técnico a más de las menciones técnicas, las figuras correspondientes a las áreas artísticas, polivalentes, artesanales y deportivas, además, el Ministerio de Educación creará nuevas figuras de Bachillerato Técnico según las necesidades de las localidades, las propuestas para nuevas figuras, que deberán formularse dentro del esquema del Bachillerato General Unificado y ser pertinentes a las necesidades de la localidad, que deben presentarse para su aprobación del Ministerio.

Las nuevas figuras, que deberán regirse por las demandas y proyecciones del desarrollo nacional, se integrarán en el catálogo de calificaciones profesionales el que deberá ser actualizado periódicamente por el Ministerio de Educación.

Un estudiante podrá cambiar su opción de estudios del Bachillerato Técnico al Bachillerato en Ciencias de manera automática, una vez finalizado el año lectivo. En el caso inverso (pasar del Bachillerato en Ciencias al Bachillerato Técnico) se deberá complementar los requisitos previos de acuerdo a la oferta que pueda hacer el plantel.

En este sentido, y bajo la denominación de tronco común, se han agrupado varias asignaturas con la finalidad de obtener aprendizajes esenciales alineados a su formación general, y a partir

de éste los estudiantes pueden escoger a su elección el Bachillerato en Ciencias o el Bachillerato técnico. Es decir, a través de ésta organización de las asignaturas se hace factible un sistema integrador de enseñanza simple, con logros en los que permite a los estudiantes integrarse y acceder y continuar sus estudios superiores o integrarse en el campo laboral.

Art. 4.- Malla curricular

El número de horas por asignatura que propone el Ministerio de Educación es lo que consideramos técnicamente adecuado para cumplir con los estándares (indicadores de evaluación) de cada una de las asignaturas en los respectivos años.

De acuerdo a esta malla, los colegios que ofrecen el Bachillerato en Ciencias tienen 5 horas adicionales, además de materias electivas en tercer año, para incluir asignaturas que consideren oportunas de acuerdo a su Proyecto Curricular Institucional (PCI) y malla curricular.

Para lograr la aprobación de estas asignaturas debe enviarse el PCI debidamente justificado a la Coordinación Zonal para la revisión y aprobación, en cuanto a los colegios que ofrecen el Bachillerato Técnico, deberán incluir, en las horas determinadas para el efecto, las asignaturas correspondientes a cada una de las figuras.

Sin embargo, la malla curricular puede ser ajustada de acuerdo a las especificidades de cada institución educativa, las instituciones educativas pueden, dentro de su PCI, realizar adecuaciones que respondan a su propia naturaleza. Por ejemplo, pueden incluir un mayor número de horas adicionales para tratar temas de acuerdo a su contexto o necesidad, no obstante, las adecuaciones deben ser aprobadas por la autoridad zonal respectiva y deben justificarse con el cumplimiento del perfil del egresado y/o los estándares de cada una de las asignaturas.

En caso de que después de una evaluación integral, los resultados evidencian que los estudiantes no cumplen con los estándares (lo importante es que los estudiantes aprendan lo propuesto más que la cantidad de horas clase), las instituciones deberán apearse estrictamente a lo propuesto por el Ministerio de Educación.

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

Los cambios transformadores de la educación en nuestro país están fundamentados en el marco legal de la Constitución de la República del Ecuador y en la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su Reglamento en los que se establece en la Sección quinta, de la Constitución 2008 lo siguiente:

Art. 27 : “La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar”. (Nacional, 2011)

Se establece en la Ley Orgánica de Educación Intercultural, Capítulo tercero de los Derechos y Obligaciones de los Estudiantes, Art. 7 literal b) “Recibir una formación integral y científica, que contribuya al pleno desarrollo de su personalidad, capacidades y potencialidades, respetando sus derechos, libertades fundamentales y promoviendo la igualdad de género, la no discriminación, la valoración de las diversidades, la participación, autonomía y cooperación”. (Nacional, 2011)

Art. 11 Comunidad de aprendizaje: “La educación tiene entre sus conceptos aquel que reconoce a la sociedad como un ente que aprende y enseña y se fundamenta en la comunidad de aprendizaje entre docentes y educandos, considera como espacios de diálogo social e intercultural e intercambio de aprendizajes y saberes”. (Nacional, 2011)

Con las reformas educativas citadas se garantiza el derecho de los ciudadanos de optar y recibir una formación que a más de promover el desarrollo individual promueve el de la sociedad, por lo que a partir de la promulgación y ejecución de éste marco legal se han realizado cambios significativos en diferentes sectores, como son económica, seguridad, educación salud, y con ello la aprobación de varios instrumentos legales como leyes y reglamentos que norman la vida de los ciudadanos ecuatorianos. Al respecto, se consideran como uno de principales logros alcanzados en el país cuando se le dio el dimensionamiento e importancia a la educación, aprobándose por Mandato Constitucional la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), el 15 de febrero del 2011, cuya principal característica es el acceso de la educación a todos los sectores sociales, discapacitados y pueblos indígenas, promoviendo la educación intercultural bilingüe con una educación de calidad que va desde la estimulación temprana, educación básica, de bachillerato hacia el nivel superior.

En concordancia al artículo 44 de la LOEI la creación de los bachilleratos complementarios que fortalecen la formación obtenida en el Bachillerato General Unificado, se refieren a dos tipos:

Bachillerato Técnico Productivo: Este es complementario al Bachillerato Técnico, con carácter optativo y con duración de un año adicional. Su propósito es desarrollar capacidades y competencias específicas adicionales a las del Bachillerato Técnico. Además puede ofrecerse en los centros educativos donde funcione el Bachillerato Técnico, y con la posibilidad de constituirse en unidades educativas de producción.

Bachillerato Artístico: Contempla la formación complementaria y especializada en artes; es escolarizada, secuenciada y progresiva, y comprende 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 Reglamento tiene por objeto establecer las normas que contribuyan a viabilizar el cumplimiento efectivo de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, sus principios y fines, y el derecho a la educación, en el marco de los derechos humanos, el Buen Vivir, la interculturalidad, la plurinacionalidad y las relaciones entre los actores del proceso educativo y que norma a todas las instituciones educativas públicas, fisco misionales y privadas a nivel nacional.

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

Con respecto a la formación docente, este mismo reglamento contempla procesos de formación permanente.

A través de la diligencia de las autoridades del país se elaboró el “Plan Decenal de Educación del Ecuador” para el periodo 2006 – 2015, el mismo contemplan objetivos y en el que para cada objeto de éste análisis se destaca el objetivo general de: “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”.

Por otra parte, el Plan Decenal de Educación, resalta la importancia de la formación docente, y entre sus objetivos estratégicos relacionados al recurso humano indica: “Renovar la formación

inicial del personal docente, capacitar al personal administrativo y contribuir a mejorar su calidad de vida”. Lo cual está en concordancia con la LOEI en el Capítulo Cuarto de los Derechos obligaciones de las y los docentes de la siguiente manera:

Art. 10 literal b) Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo.

Literal i) “Dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, para superar el rezago y dificultades en los aprendizajes y en el desarrollo de competencias, capacidades, habilidades y destrezas”.

Art. 11 Obligaciones: Literal k) “Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes”.

Como se puede justificar en este documento, el plan decenal está orientado a desarrollar estrategias y políticas que garantizan el cumplimiento de los objetivos, en donde desempeña un rol significativo el docente, es por ello que las políticas y las reformas educativas que atañen a la formación docente es uno de los desafíos contemporáneos más crítico del desarrollo educativo, ya que ha implicado un profundo replanteamiento continuo de los modelos convencionales de formación de los docentes.

En este sentido, se puede afirmar que el cumplimiento de los estándares de calidad del docente lleva consigo un involucramiento y compromiso de docentes y directivos, ya que como es de conocimiento público en nuestro país en estos últimos años se está exigiendo que la educación no sólo sea como una etapa más del desarrollo del niño, o adolescente, sino que se requiere que sea de calidad, por lo que el servicio que ofrece el Sistema Educativo Nacional a través de las instituciones educativas, se ha convertido en una prioridad del sistema citado.

1.2.2 Análisis de la persona.

La evaluación del desempeño docente, ha sido un punto neurálgico y de gran discusión, conforme lo establece el Plan Decenal ha sido fundamental en nuestro país, y motivo de debate y discusión, los cuales han sido rechazados por unos sectores y aprobados por otros sectores, pero lo más han recibido el apoyo de unos sectores y el rechazo de otros, pero lo más complejo ha sido reconocer mediante estos la gran deficiencia que hay en la formación de los docentes, para lo cual el gobierno dentro de las políticas de estado en lo que es educación está construyendo universidades especialmente para docencia lo cual suplirá la deficiente demanda de docentes con convicción, vocación y preparación adecuada a las necesidades actuales.

1.2.2.1 Formación profesional.

La formación profesional es el resultado de un proceso de corrección y aceptación de todos los aspectos del ser humano basados en: la educación y preparación, en conocimientos adquiridos, llevados a cabo a través del aprendizaje y las experiencias, puestas en práctica por medio de habilidades y destrezas, y fundamentados en valores éticos y morales.

El desarrollo profesional va relacionado a que los docentes posean competencias entre las que se destacan:

- Imaginación pedagógica
- Se oriente hacia el futuro
- Capacidad de persuadir a sus estudiantes
- Capacidad perceptiva y observadora pedagógica
- Dominio en sí y autocontrol
- Uso eficiente de los recursos asignados
- Capacidad de mando, organización, control y planificación de las actividades.
- Capacidad para integrar la actividad investigativa con el trabajo metodológico y de enseñanza.
- Habilidad para el empleo de métodos y técnicas de trabajo.

Analizando el proceso de formación de un docente para alcanzar las competencias citadas, vale la pena cuestionarse cuáles son los factores que llevan a la decisión de los jóvenes para elegir la de ser docente frente a otras profesiones, y si en un momento determinado son los mejores estudiantes quienes optan por esta profesión que requiere vocación para desempeñar la misma, o en su defecto si sucede lo contrario, y que solo un número reducido optan por seguir la formación docente como última oportunidad al no ingresar a la universidad en la carrera elegida, ya que la profesión del docente no llega a alcanzar un status de mayor nivel socioeconómico.

De acuerdo a los estudios realizados por Tedesco (2002) que en su informe describe, que la profesión docente para algunos estudiantes se les presenta como una segunda alternativa, ya sea por el fracaso en la universidad en otra carrera y que según éstos estudios revelaron que la docencia a finales de la década pasada era una alternativa ocupacional para los jóvenes de bajos ingresos y de bajo rendimiento académico.

Entre los factores para la situación descrita consta el deterioro salarial de los docentes, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, ya que la docencia constituye en una de las pocas oportunidades ocupacionales para la mujer y actualmente constituye una de las opciones más prestigiosas.

Por lo expuesto, y sumado a que en algunos centros educativos de formación docentes del país, se resalta una baja e insuficiente formación pedagógica – didáctica e insipiente estimulación a la investigación, se requiere un cambio en este sentido y de esta manera lograr profesionales exitosos incrementando la calidad del docente.

1.2.2.1.1 Formación inicial.

Al referirnos a la formación inicial, los diagnósticos indican que el problema más relevante es la grande separación que existe entre la formación recibida y las exigencias de un desempeño profesional innovador y eficaz.

Particularmente esto está ocasionado a que los programas de formación docente inicial de forma general estén alejados a la realidad o de los problemas reales con los que se enfrenta el docente, y que debe resolver en el rol que cumple en su trabajo, específicamente con los problemas que plantea el desempeño con estudiantes socialmente desfavorecidos, estos, aquellos estudiantes que pertenecen a clases multiculturales, en zonas marginales, estudiantes con recursos insuficientes, o que las instalaciones de la institución no cumplen con las exigencias educativas.

Así mismo, en la formación inicial muchas veces no se suele aplicar los principios que se supone que el docente debe aplicar en su campo de trabajo, podría decirse que se debe a que se le da importancia a las modalidades académicas de formación que a las prácticas de observación e innovadoras, así se le otorga prioridad a la formación individual que al trabajo en equipo, a los aspectos cognitivos que a los afectivos.

Lamente formación en cualquiera rama de la profesión y específicamente a la formación inicial debe procurar brindar a las personas que están en este proceso un conjunto de herramientas que les proporcione o ayude a desarrollar las capacidades para que la persona o individuo inicie de forma eficiente su ejercicio profesional.

Haciendo un análisis de lo que afirma Shulman (2001) el docente debería ser formado en los siguientes aspectos:

- Conocimiento de la cátedra impartida

- Conocimientos pedagógicos
- Conocimiento del currículo
- Conocimiento de los estudiantes al cual está dictando la cátedra
- Conocimiento de los contextos educacionales, es decir, la gestión educativa, financiamiento, carácter, culturas de la comunidad.
- Conocimiento de los objetivos educacionales.

Lamentablemente los docentes que en un alto porcentaje laboran en el sistema educativo, poco o nada han recibido de estos aspectos, ya sea porque escogieron como alternativa a su profesión la de ser docentes, formándose es su mayoría empíricamente y sin que exista programas o políticas educativas que se preocupen de estos aspectos de vital importancia, quedando únicamente a expensas del esfuerzo y dedicación individual a lo largo de su carrera.

1.2.2.1.2 Formación profesional docente.

Si la formación profesional está orientada al desarrollo de las personas, con certeza responderán a las necesidades de los estudiantes, niños, niñas, jóvenes y a la sociedad en su conjunto. Así al conocer a los estudiantes y sus potencialidades, para ofrecerles la preparación necesaria y satisfacer sus necesidades se estará mejorando la calidad de sus vidas.

Se debe concientizar la comprensión del significado del proyecto educativo que se promueve y de cómo llevarlo a la práctica cotidiana, en relación a la innovación creatividad, tomándolos como fundamentales en el proceso educativo.

En esta formación profesional se deben desarrollar conocimientos y habilidades necesarias con miras al mejoramiento de los derechos de los niños, jóvenes, es decir educandos, comunidad y sociedad en su conjunto.

Esta formación docente favorece la comprensión de la importancia de atender a la diversidad y fomentar en los educación, respeto y tolerancia a las diferentes culturas, erradicando las actitudes discriminatorias.

Por lo tanto se puede decir que la formación docente es uno de los componentes básicos para mejorar la calidad de vida, mejorando la educación básica, y es así como las políticas nacionales e internacionales están direccionadas a alcanzar el logro de estos objetivos, ya que al hablar de

la calidad de la educación que se da a los estudiantes, se debe iniciar con la calidad en la formación docente.

1.2.2.1.3 Formación técnica.

La formación técnico profesional se refiere a un abanico de diversas actividades y profesiones de los distintos sectores de la producción de bienes y servicios entre las que están el servicio de la educación.

Esta formación técnica debe estar orientada a la apropiación por parte de los estudiantes de los conocimientos, habilidades, actitudes, valores éticos y culturales, correspondientes a un perfil profesional, con formación científico, tecnológico, técnica específica, y también el desarrollo de prácticas profesionales con el dominio de técnicas que le permitan al estudiante insertarse en un sector profesional específico. De allí la importancia de la formación técnica.

Se requiere contar con un conocimiento técnico y tecnológico que permita intervenciones específicas en procesos educativos con niveles de autonomía y responsabilidad en la resolución de problemas en las diferentes áreas de la capacitación a ser recibida, así como la preparación para desempeñar roles en sectores ocupacionales que exigen habilidades y capacidades técnicas específicas.

1.2.2.2 Formación continua.

Siendo coherente considerando a la educación como transmisión de conocimientos sociales elaborados, la formación de los docentes y el perfeccionamiento en el ejercicio profesional, no es otra cosa que la adquisición y actualización de conocimientos propios del ámbito o sector donde se enseña, así como de los instrumentos o procedimientos metodológicos para hacer efectiva esa transmisión de conocimientos, sin dejar a un lado las capacitaciones adicionales que requieren los docentes para su adecuado desempeño educativo que está relacionado con las técnicas de planificación, vinculación, evaluación y dirección.

Este perfeccionamiento o formación continua se la puede definir como una estrategia que permite suplir la carencia de formación y las debilidades del desempeño del docente. De acuerdo a lo que establece Vaillant (2005), de las investigaciones realizadas en América Latina, demuestran que la formación continua está orientada a los docentes que requieren de la misma, en lo que tiene que ver a conocimientos especializados, esta formación permite las reformas educativas e innovaciones en el currículo.

De esta formación continua lo que se espera de los docentes es que adopten en sus instituciones educativas las innovaciones que han asimilado en la formación, sabiendo de que los docentes que optan por esta formación son los que están movidos por las motivaciones de su capacitación, sino que algunos optan por obligación o simplemente por mejorar su hoja de vida en este aspecto.

Es menester recalcar que a la hora de formular políticas de formación continua se debería contemplar en los programas de formación las siguientes orientaciones (Vaillant, 2005).

- Desarrollar capacidad de reflexión sobre la propia práctica pedagógica que imparte en la institución.
- Desarrollar habilidad de trabajo colaborativo de los docentes en el área interna de la institución.
- Apropiarse de elementos y enfoques teóricos para el análisis de su propia práctica pedagógica.
- Brindar herramientas para el desarrollo profesional contribuyendo en el favorecimiento de habilidades y estrategias cognitivas y afectivas.

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

Dentro de la calidad educativa es indiscutible el rol que tiene el profesorado, lo que pone de manifiesto la necesidad de todo el sistema educativo de brindar a los docentes la formación y actualización.

Esto se debe a que los profesores son los responsables básicos del proceso de enseñanza y aprendizaje, por lo cual se depende de la aplicación correcta de los procesos de innovación metodológica por parte de los referidos docentes. Por tanto el profesorado se convierte a la vez en el responsable de dirigir y ejecutar toda reforma educativa dictada en la administración educativa.

Es decir el profesorado obtiene el papel de protagonista, por lo que se hace imprescindible su formación o preparación ante estas innovaciones o reformas, por lo que es primordial proporcionar al profesorado una formación centrada, en el lugar de trabajo donde se lo capacite con fin de desarrollar su práctica en el ejercicio profesional con innovación, reflexión y crítica del trabajo diario, de tal manera que el docente se identifique como planificador, diseñador, evaluador, que se encuentre involucrado y comprometido con el proceso de cambio.

En este sentido se trata de fomentar aquellas capacidades, habilidades, destrezas y experticias que ayude al docente a superar los obstáculos en renovación metodológica y pedagógica, las cuales se logran a través de la formación permanente de tal manera de crear un modelo docente reflexivo, creativo e indagador, capaz de atender a su realidad educativa y a todos sus estudiantes. Es decir, este modelo docente no sólo es adaptarlo sino también desarrollarlo en ellos para que tenga buenos resultados, tomando en consideración los elementos de profesor eficaz:

A continuación una síntesis de los rasgos fundamentales del profesor eficaz tomado del estudio realizado Gómez (2009), en su informe.

1. Es flexible, mentalmente abierto, adaptable.
2. Da respuesta a los cambios que se dan en su entorno.
3. Comprensión empática
4. Tiene flexibilidad cognitiva, observador
5. Auténtico
6. No es dominante, intenta no influir directa o indirectamente en la vida y comportamiento del estudiante.
7. Actitud positiva frente a los cambios.
8. Posee habilidades y destrezas comunicativas.

Profesor experto

1. Muestran estrategias auto reguladoras y meta cognitivas
2. Intuyen el tipo de estudiantes a los que se dirigen
3. Inician al comienzo del curso estableciendo reglas y rutinas.
4. Se orientan hacia la tarea, el trabajo de clase y las actividades de enseñanza – aprendizaje que les permite lograr sus objetivos.
5. Se caracterizan por ser efectivos.

En este proceso de aprendizaje y contando con los elementos citados se requiere disponer de recursos, técnicas e información, además de profesores comprometidos con el proceso educativo, que lo comprendan, que centren sus metas educativas hacia la mejora de su calidad de enseñanza, que sean mediadores y orientadores del proceso de aprendizaje, que propicien y crean un ambiente de clase gratificante, en los que todos los integrantes se sientan partícipes, donde cada uno se sienta valorado y en el que las diferencias sirvan para unir y conseguir metas educativas potenciando las capacidades de los estudiantes.

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

En los tipos de formación que debe tener el profesional docente tenemos: Formación Profesional Regular, Formación Profesional Ocupacional y Formación Continua.

Haciendo relación a la Formación Profesional Reglada, ésta es un tipo de formación profesional inicial dentro del sistema laboral educativo, y su finalidad es que busca que los estudiantes alcancen sus capacidades necesarias para desempeñar roles y actividades de trabajo necesarios en su empleo de trabajo.

Así, cada título de formación profesional reglada debe instituir un perfil formado por un conjunto de acciones y resultados, para que de esta manera puedan hacer frente ante las situaciones de trabajo que se enfrenten.

Según Prieto (1994), dice “Formación profesional reglada es capacitar para el desempeño de un profesional mediante la adquisición de conocimientos, destrezas, habilidades sociales, técnicas etc.”.

- Formación ocupacional: De acuerdo a lo indicado por el Fondo de Formación (1992) la define como “el resultado de los esfuerzos de enseñanza y aprendizaje encaminado a mejorar la preparación de las personas para el mundo del trabajo.
- Formación continua: Al respecto se dice que es el tercer gran sistema formativo y se caracteriza por estar direccionada a docentes que están dentro de un proceso de trabajo, es decir están ocupados.

1.2.2.5 Características de un buen docente.

En este sentido, el docente debe dominar plenamente un área de conocimiento, las competencias pedagógicas que lo faculten a realizar las labores de docente, así como las herramientas y los medios que le permita introducir y realizar innovaciones en su práctica diaria profesional, las habilidades y actitudes para estar en alerta de cualquier cambio que constantemente se da en el entorno interno o externo, mirándolo como un beneficio personal y que le favorece a su crecimiento profesional.

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.

Al referirnos de profesionalización de la enseñanza, resulta imprescindible profesionalizar a los docentes, a partir de la urgente necesidad de educar, así la profesionalización puede definirse como el compromiso que el docente adquiere desde su formación inicial y posteriormente durante su desempeño en el rol que ejerce en su trabajo.

El desarrollo de la eficacia y eficiencia en las capacidades requerida para realizar el trabajo educativo, es relevante y tiene el carácter de compromiso por parte de docentes, autoridades y sociedad con un desempeño de calidad, acorde a las necesidades del entorno, esto es, que sean capaces de solucionar problemas, usar el lenguaje de manera funcional para cumplir las labores profesionales con calidad.

De esta manera la profesionalización se caracteriza como un proceso integral, histórico, social y dinámico del ser humano.

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

Una institución educativa debería tener un plan de formación en el cual se enfatice la creación de una cultura de calidad y el desarrollo de la capacidad investigativa, mediante estrategias que permitan al docente “aprender a aprender”, ya sea en las diversas áreas del conocimiento como en los saberes pedagógicos. Para ello se puede realizar en cada institución educativa las siguientes actividades que se detallan a continuación:

- Detectar problemáticas y necesidades de capacitación, investigando qué ámbitos pedagógicos deben mejorarse y deben atenderse con prioridad, cuáles son los aspectos positivos que se deberían mantener, fortalecer y seguir desarrollando.
- Conformar una red de docentes-investigadores del plantel para que generen una cultura académica de permanente capacitación de calidad.
- Desarrollar un programa sistemático y continuo de cursos presenciales, semi presenciales y virtuales con incorporación de las TIC.
- Establecer alianzas con otras instituciones que gozan de prestigio y credibilidad para que los docentes realicen allí pasantías y un permanente intercambio.
- Fomentar que en la institución haya acompañamiento a los profesores que así lo requieran, por parte de docentes expertos y colaboradores.

- Desarrollar estrategias individuales de los maestros mediante, observar su propia actuación en el aula y evaluar los resultados que obtiene con los estudiantes, proponer innovaciones pedagógicas ante sus problemas educativos, conocer otros modelos para aplicar lo aprendido en su labor en el aula.

1.2.3 Análisis de la tarea educativa.

1.2.3.1 La función del gestor educativo.

El gestor educativo cumple funciones importantes dentro de la institución en las áreas académica, pedagógica administrativa, financiera y de vinculación con la comunidad.

Por lo que exige a los gestores educativos desarrollar una visión sistemática de la institución, lo cual atribuye a la gestión como un proceso holístico integral, que está consciente y comprende el todo y las partes y las interrelaciones entre las áreas de gestión citadas.

Es decir, un gestor que direcciona, administra, lidera la institución y sus procesos, con capacidades de innovación en la gestión, puede adaptarse a los avances de la ciencia y tecnología, es capaz de interactuar, de entablar alianzas y convenios, estar dispuesto a los cambios con esfuerzos compartidos, minimizando de esta manera las divergencias que puedan presentarse.

En este contexto, el gestor educativo es el que define los objetivos a lograr, diseña los instrumentos o medios para alcanzarlos, afianza los valores y principios que direccionan a la institución. Establece estrategias de motivación para la realización de actividades, promoviendo el trabajo en equipo, tomando decisiones participativas, incentivando a los actores educativos en la elaboración de las actividades.

La labor del gestor educativo está encaminada a diseñar de manera creativa los procesos de aprendizaje por los cuales los actores de la comunidad pueden abordar de manera solidaria y productiva las situaciones críticas y conflictivas, con objetivos de integración y direccionamiento, desarrollando un liderazgo.

Así mismo, un rol importante del gestor educativo es la preocupación por la capacitación de los docentes, por lo que con la finalidad de mejorar su desempeño y el trabajo en equipo, busca alternativas de capacitación y actualización de los docentes en áreas específicas, procurando la capacitación en su totalidad con el uso de la tecnología, con métodos pedagógicos y de temas

transversales, así como el establecimiento de metas claras, visión, misión, lo cual es elaborado en conjunto con los docentes.

1.2.3.2 La función del docente.

La función del docente según López (1997) se describe a continuación.

- Motivar a la reflexión y relación de ideas
- Promover la participación
- Direccionar al grupo, haciendo que todos participen
- Utilizar los medios didácticos con fines de enseñanza.
- Administrar los recursos educativos
- Inducir a la resolución de problemas, análisis y toma de decisiones
- Actuar como agente de cambio con compromisos y retos.
- Generar acciones para propiciar la innovación y el desarrollo educacional generando proyectos pedagógicos.
- Propiciar cambios en las estructuras educativas planteadas.
- Ejercer el rol de motivador y moderador de los espacios de discusión en el aula, actuando de guía y orientando.
- Ejercer la evaluación en el aula.
- Gestor de procesos de aprendizajes interactivos.
- Promover los valores éticos y morales.

1.2.3.3 La función del entorno familiar.

En el aprendizaje en el entorno familiar cumple una función importante ya que el estudiante se forma en su hogar, recordando que es a través de este entorno es donde aprende a caminar, hablar, a desenvolverse y adquiere un sin número de valores y virtudes que van moldeando su personalidad, etc. es decir que su entorno se convierte en la primera escuela donde inicia su aprendizaje.

Por lo que entre las funciones que se desarrollan en el entorno familiar podemos describir las siguientes:

- Asegurar la supervivencia de sus miembros y fundamentar las cualidades humanas. En este sentido conlleva la satisfacción de las necesidades biológicas, en ambiente de relación individuo-familia y familia-comunidad.

- Cubrir las necesidades materiales para la supervivencia ´protegiendo los peligros exteriores.
- Desarrollar la identidad personal ligada a la identidad familiar.
- Instruir el modo de integrarse a la sociedad y cumplir las responsabilidades
- Instruir y estimular la iniciativa individual y la creatividad.
- Moldear la personalidad de los individuos con la misi3n que tienen que ejercer en su seno familiar.

1.2.3.4 La funci3n del estudiante.

Con los cambios significativos que se han producido en los modelos pedag3gicos, los estudiantes han pasado a ser de meros receptores a convertirse en tambi3n en emisores y por lo tanto, forman parte activa de los procesos de ense˜anza-aprendizaje, a tal punto de ser los protagonistas del acto educativo, por lo que a continuaci3n se describen algunas de las funciones m3s relevantes que cumplen los estudiantes:

- Trabajar individualmente y en equipo
- Formular preguntas para dilucidar inquietudes
- Escuchar en forma atenta las opiniones del resto.
- Establecer consensos
- Reflexionar sobre los logros del aprendizaje
- Ser los protagonistas del acto educativo
- Organizar su tiempo
- Marcar el ritmo de su propio aprendizaje

El papel de los estudiantes en el proceso de aprendizaje actual, dejan de ser personajes que reciben una formaci3n puntual que les capacita, para convertirse en actores que puedan responder las necesidades que demanda la sociedad, es decir que sean capaces de atender dicha demanda, a trav3s de sus competencias, refiri3ndonos al conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas.

En este contexto el estudiante es el responsable de su propio proceso formativo que actúa para responder a sus necesidades personales, marcando el ritmo de su propio aprendizaje, organizando su tiempo y con una actitud de compromiso.

1.2.3.5 *Cómo enseñar y cómo aprende*

Empezaremos indicando sobre la enseñanza, según Fenstermacher (1989), menciona que la enseñanza es el proceso en virtud del cual una persona que posee cierto contenido, trata de transmitirlo a otra persona que inicialmente carece de ese contenido, de manera tal que ambas personas se comprometen a una relación a fin de que esta segunda persona adquiera ese contenido.

Ahora bien, una buena enseñanza es aquella que promueve el desarrollo personal, social y profesional de los individuos, es decir la enseñanza estimula el compromiso y la responsabilidad hacia la tarea y la capacidad de aprendizaje permanente, es decir la enseñanza es intencional y social ya que genera procesos de transmisión, comunicación e interacción, así como construcción del conocimiento y la recreación. En conclusión, enseñar es una tarea que consiste en estudiar, enseñar cómo aprender y enseñar para la comprensión.

Otra definición relevante del aprendizaje es que constituye un proceso mediante el cual la persona adquiere habilidades, destrezas y conocimientos, adoptando nuevas estrategias de conocimiento o acción. Así la actividad del aprendizaje es intransferible y personal, es un trabajo interno por lo que se requiere voluntad, compromiso y esfuerzo.

De esta manera los docentes deben proponer un aprendizaje significativo, diagnosticando el conocimiento previo de los estudiantes, y los posibles obstáculos, además los contenidos impartidos deben ser potencialmente significativos, que no den lugar a la confusión, dependiendo mucho del material con el cual se presenta al estudiante, el mismo que debe dar lugar a ser asimilado e internalizado por los estudiantes.

La forma de enseñanza debe facilitar la interacción en el aula y la comprensión, así como desarrollar acciones alineadas a los propósitos educativos, con procedimientos, recursos y estrategias.

Desarrollar actividades iniciales de apertura, dirigidas a introducir temas, provocando preguntas, interacciones y organizando el material y las tareas. Desarrollar actividades de integración y de desarrollo en forma secuencial y gradual, que permitan elaborar conclusiones y retroalimentaciones.

Por su parte el estudiante que es el que aprende, debe estar abierto a la reflexión, adquirir métodos propios de trabajo, habilidades de exploración, organización de la información, establecer planes de trabajo, revisarlos y evaluarlos.

1.3 Cursos de formación

1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente.

La capacitación es un proceso mediante el cual el individuo adquiere destrezas y conocimientos promoviendo el cambio de actitud del individuo, en este proceso se incentiva la reflexión sobre la realidad y se evalúa la creatividad con el objetivo de hacer modificaciones a esa realidad para la búsqueda de condiciones que aseguren y permitan el mejoramiento del desempeño laboral.

Esta actividad sin duda alguna es compleja ya que radica en la activa y esencial intervención del comportamiento humano, que atañe a la predisposición de capacitarse, de obtener conocimientos.

Su importancia se debe en que, a través de este proceso, se adquieren conocimientos, habilidades, destrezas y conductas que van a permitir un cambio positivo y sustancial dentro de las actividades educativas.

1.3.2 Ventajas e inconvenientes.

Las ventajas de la capacitación podemos resumirla en lo siguiente:

- Se orienta al aprendizaje de destrezas
- Normalmente se la puede dar en forma discontinua y de corta duración
- Los contenidos son establecidos con anterioridad en función del desempeño laboral
- Da lugar a grupos heterogéneos en cuanto a edades, orígenes etc.
- Complementa la formación profesional
- La duración es flexible
- Se dan espacios a discusión en base a la obtención de experiencias
- El aprendizaje se lo puede poner en práctica de forma inmediata.
- La experiencia de los capacitando sirve de apoyo en la capacitación.

No se podrían hablar de inconvenientes puesto que la enseñanza educativa está diseñada y alineada a objetivos sociales, colectivos, políticos de un estado, ya que una capacitación planificada siempre ayudará a sus participantes.

1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

Para el diseño y planificación de acciones formativas es necesario e importante haber detectado las necesidades para elaborar el plan de formación, a partir de este análisis, se pueden definir los objetivos de formación, es decir, qué se pretende alcanzar con los programas y acciones.

Luego de desarrollar el programa de formación o estructura básica de los referidos planes, en las que se definan los aprendizajes que pueden ser en metodologías, técnicas e instrumentos de aprendizaje etc., así mismo en el programa, es primordial establecer los objetivos a conseguir, contenidos de cada una de las acciones o actividades, la metodología entre otros.

Los recursos para la formación es necesario obtenerlos previamente, haberlos planificado en torno a recursos humanos y materiales que se van a requerir en los distintos programas y acciones formativas.

Para esta finalidad hay que desarrollar el presupuesto con el cual se cuenta y se pueda llevar a cabo la formación, e inclusive se encuentre detallado los programas o acciones de formación.

Finalmente, realizar un cronograma en el que se destaque las acciones en función del tiempo para luego poner en marcha la ejecución del plan de formación.

Se han considerado a continuación las siguientes formas como se podrían impartir de cursos de formación, que podrían ser aplicados dependiendo de la disponibilidad de tiempo, del conocimiento, de la predisposición y de los resultados que se obtengan, como se indican a continuación:

a. PRESENCIAL

Ventajas

- Contacto directo entre profesor y alumnos.
- Es la más interactiva, lo que ayuda a una mejor y más rápida asimilación de los conocimientos.
- Las dudas son aclaradas en forma rápida y efectiva. El profesor siempre está disponible.

Inconvenientes

- Suele ser más costosa que otras modalidades.
- Escasa flexibilidad: tiene una clara limitación geográfica y horaria.

- El ritmo de trabajo lo impone el profesor.

b. A DISTANCIA

Ventajas

- Los cursos a distancia no requieren la presencia física del alumno en una clase o centro de formación tradicional.
- El alumno puede establecer sus horarios, el ritmo y el lugar de realización del curso.
- Suele ser la modalidad más económica.

Inconvenientes

- El contacto con el profesor es más limitado: tutorías por teléfono y online.
- Poco aconsejable para personas sin hábitos de lectura o estudio.
- Se necesita un ordenador con conexión a Internet.
- Demanda de autodisciplina.

c. ON LINE E-LEARNING

Ventajas.

- Mismas ventajas que los cursos a distancia en cuanto a que no requieren la presencia física del alumno, sin limitación geográfica ni horaria.
- Al emplear diferentes soportes y medios, el alumno tiene más recursos que ayudan a la asimilación de los contenidos.
- Algunos cursos online incluyen clases presenciales.
- El tutor guía al alumno en el proceso de aprendizaje.
- Interacción con otros alumnos a través de foros, chat, videoconferencia, entre otras. Además, las actividades que se proponen suelen ser simulaciones que preparan mejor al alumno para el análisis y resolución de conflictos en situaciones reales.

Inconvenientes.

- El contacto con el profesor para resolver dudas es más limitado: tutorías por teléfono y/o online, la resolución de dudas es más lenta.
- Poco aconsejable para personas sin hábitos de lectura o estudio.

- El alumno necesita ordenador y conexión a Internet. Asimismo, requiere de un mayor conocimiento de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
- Es la modalidad que más autodisciplina demanda.

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

El ser humano como tal necesita capacitarse en su formación profesional, actualizarse, con el apoyo de los adelantos tecnológicos, y aquí un punto importante es que, los docentes deben poner su interés en la participación, ya que les toca ser más productivos en su enseñanza-aprendizaje, tienen una labor de la cual depende el crecimiento personal y profesional de sus estudiantes, esto es, si los docentes se capacitan van a provocar un cambio profundo para que desarrollen al máximo sus capacidades y ofrecer una excelente calidad educativa.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

2.1 Contexto

El proceso investigativo de este tema se realizó en la unidad educativa Enrique Gil Gilbert de la ciudad de Guayaquil, a 40 docentes con la finalidad de conocer el nivel de capacitación y conocimientos de los maestros y su incidencia en los educandos. Primeramente se realizó los acercamientos con las respectivas autoridades de la institución educativa, para exponer cuales eran los objetivos del proyecto y una vez obtenido la autorización respectiva por las autoridades correspondientes, la Universidad Particular Técnica de Loja autorizó la continuación del proceso, tal como lo muestra los documentos del anexo “A”.

Esta institución inició oficialmente sus funciones de acuerdo al Registro Oficial No. 489 del 01 de mayo de 1976, laborando como colegio femenino de ciclo básico y diversificado matutino de comercio y administración, desde ese entonces hasta la presente fecha han graduado treinta y cinco promociones de bachilleres técnicos. Se encuentra ubicado en las calles Escobedo y primero de mayo en el centro del cantón Guayaquil, actualmente cuenta aproximadamente con 1800 alumnos, de los cuales 900 estudian en la mañana y 900 en la tarde aproximadamente, es decir labora en jornada matutina y vespertina. De acuerdo a las nuevas leyes y reglamentos educativos a partir del 2013 abrió sus puertas al personal masculino, funcionando como colegio mixto únicamente en educación básica de octavo y noveno año, hasta realizar las implementaciones necesarias para brindar sus servicios educativos en los otros niveles educativos.

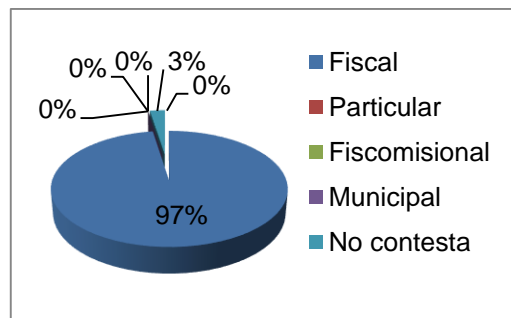
De acuerdo a la tabla No. 1 esta unidad educativa es una institución de tipo fiscal.

Tabla N° 1 Tipo de institución

Pregunta 1.3 Tipo de Institución	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	39	97,5
Particular		
Fisco misional		
Municipal		
No contesta	1	2,5
Total		100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

Gráfico N° 1 Tipo de institución



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

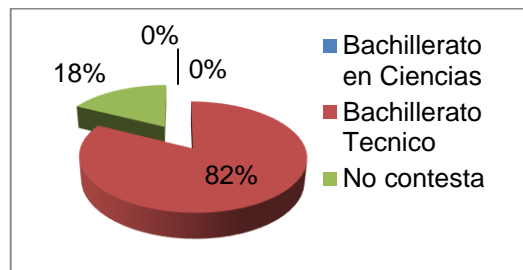
En la Tabla No. 2 nos presenta que el colegio Enrique Gil Gilbert ofrece un bachillerato técnico al servicio de la colectividad guayaquileña, sin embargo existen siete maestros encuestados que no dieron su respuesta.

Tabla N° 2 Tipo de bachillerato que ofrece

Pregunta 1.4 Tipo de bachillerato que ofrece ciencias	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en Ciencias		
Bachillerato Técnico	33	82,5
No contesta	7	17,5
Total		100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

Gráfico N° 2 Tipo de bachillerato que ofrece



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

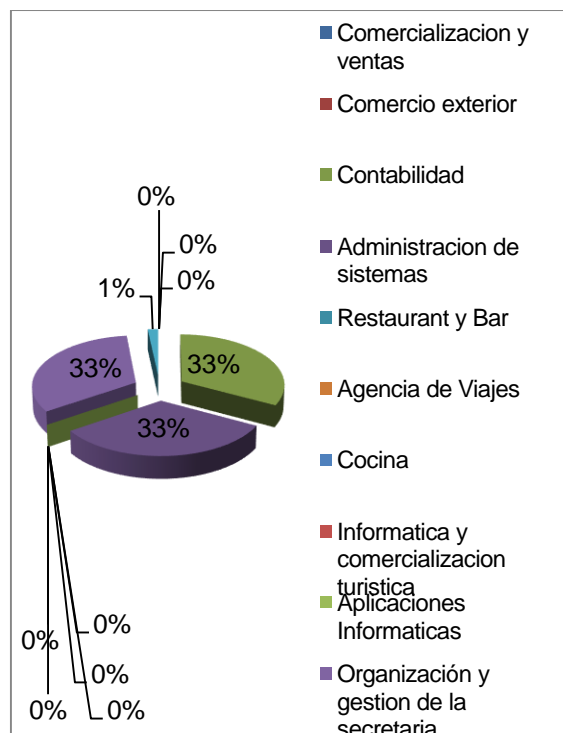
En la tabla No. 3 y su respectivo gráfico se puede verificar que este instituto educativo ofrece un bachillerato en contabilidad, administración de sistemas y en organización y gestión de secretaria.

Tabla N° 3 Bachillerato Técnico de comercio, Administración y

Bachillerato Técnico de comercio, Administración y Servicios	Frecuencia	Porcentaje
Comercialización y ventas		
Comercio exterior		
Contabilidad	38	95,0
Administración de sistemas	38	95,0
Restaurant y Bar		
Agencia de Viajes		
Cocina		
Informática y comercialización turística		
Aplicaciones Informáticas		
Organización y gestión de la secretaria	38	95,0
No contesta	2	15,0
TOTAL		100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

Gráfico N°3 Bachillerato Técnico de comercio, Administración v Servicios



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

2.2 Participantes

Para llevar a cabo esta investigación de campo, se formalizó la solicitud a los directivos de la institución, quienes se mostraron muy interesados en el proyecto previamente explicado y con muy buena actitud de colaboración accedieron a autorizar la realización de la encuesta. En este proceso se contó con la participación de los cuarenta docentes del Instituto Técnico Enrique Gil Gilbert, de la ciudad de Guayaquil de la región Costa, los cuales fueron reunidos en un auditorium del plantel fuera de horas laborables para no interrumpir su jornada de trabajo y se les dio a conocer los motivos de la encuesta, despejando dudas al respecto y dándoles a conocer que esta encuesta se convertirá en una herramienta para determinar las fortalezas o debilidades relacionadas a las necesidades de formación del personal docente de este establecimiento educativo.

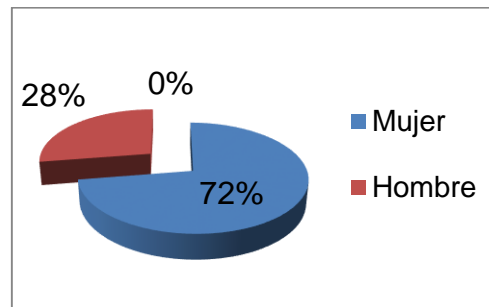
Se pudo verificar de acuerdo a los datos obtenidos en la encuesta, que los docentes de género mujer superan aproximadamente tres veces en cantidad a la de los docentes de género hombre, evidenciándose que existe una gran apertura social y de inclusión.

Tabla N°4 Cantidad de docentes por género

Tipo de género	f	%
Mujer	29	72,5
Hombre	11	27,5
No contesta	0	0,0
TOTAL	40	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

Gráfico N°4 Cantidad de docentes por género



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

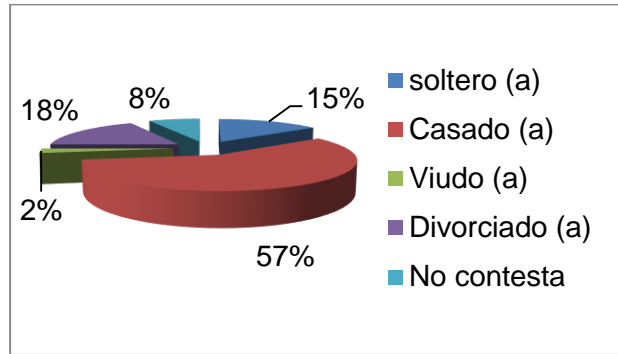
Como se indica en la tabla No. 5 más de la mitad de los docentes se encuentra casado, un pequeño porcentaje soltero y el 18 por ciento es divorciado, lo que hace suponer que la mayor parte de los docentes tienen su situación familiar estable, lo que puede contribuir en un mejor desempeño laboral.

Tabla N° 5: Estado civil de docentes

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero (a)	6	15,0
Casado (a)	23	57,5
Viudo (a)	1	2,5
Divorciado (a)	7	17,5
No contesta	3	7,5
TOTAL	40	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

Gráfico N° 5 Estado civil de docentes



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

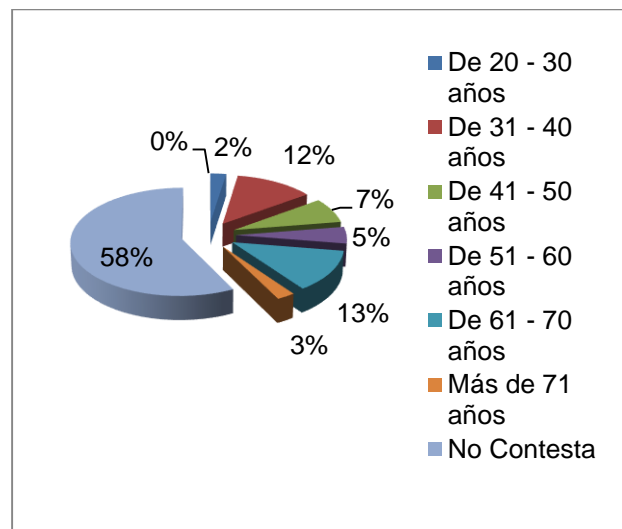
Según la tabla No. 6 se determina que más de la mitad de los docentes encuestado no contestan, por lo que es una información que poco aporta para hacer un correcto análisis, sin embargo se observa de las 17 personas que contestaron, 5 se encuentran entre 61 y 70 años, y un docente supera los 71 años, lo cual es importante considerar al momento del análisis de necesidades de formación.

Tabla No. 6 Edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
De 20 - 30 años	1	2,5
De 31 - 40 años	5	12,5
De 41 - 50 años	3	7,5
De 51 - 60 años	2	5,0
De 61 - 70 años	5	12,5
Más de 71 años	1	2,5
No Contesta	23	57,5
Total		100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

Gráfico N°6 Edad



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

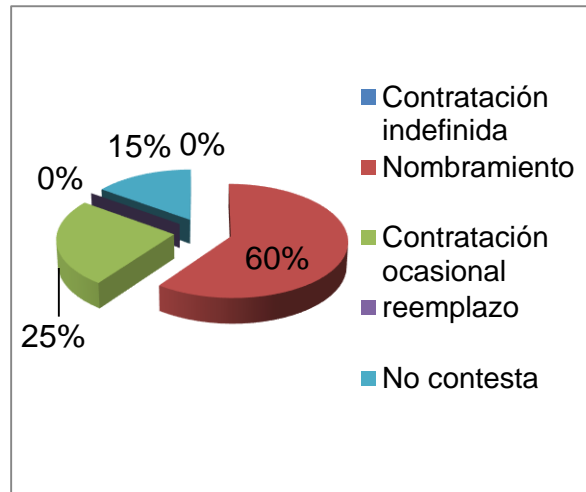
De acuerdo a la tabla No. 8 se puede apreciar que todos los docentes desempeñan las funciones de docentes, es decir no se dedican a ninguna otra actividad relacionada con las funciones administrativas de la institución, lo que evita interferencias en sus labores.

Tabla N0: 7 Cargo que desempeña

Cargo que desempeña	Frecuencia	Porcentaje
Docente	40	100,0
Técnico docente		
Docente con funciones administrativas		
No contesta		
Total		100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

Gráfico N°7 Cargo que desempeña



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

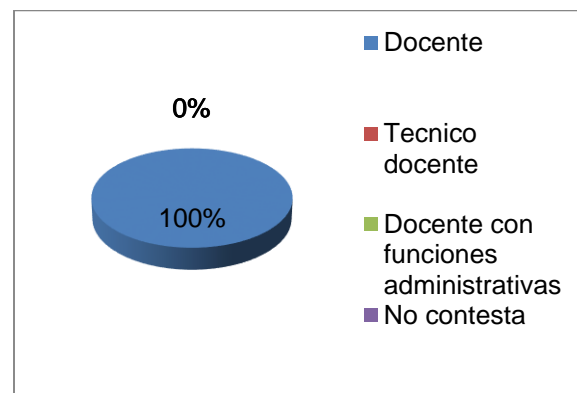
Según se puede verificar en la tabla No. 8 la mayoría de los docentes tienen nombramiento y la décima parte de los docentes cuentan con contratación ocasional, lo cual indica que los docentes de este instituto tienen estabilidad laboral y que se están cumpliendo sus remuneraciones, privilegios y obligaciones estipuladas en la ley.

Tabla N° 8: Tipo de relación laboral

Relación Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida	0	0,0
Nombramiento	24	60,0
Contratación ocasional	10	25,0
Reemplazo	0	0,0
No contesta	6	15,0
TOTAL	40	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

Gráfico N° 8 tipo de relación laboral



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

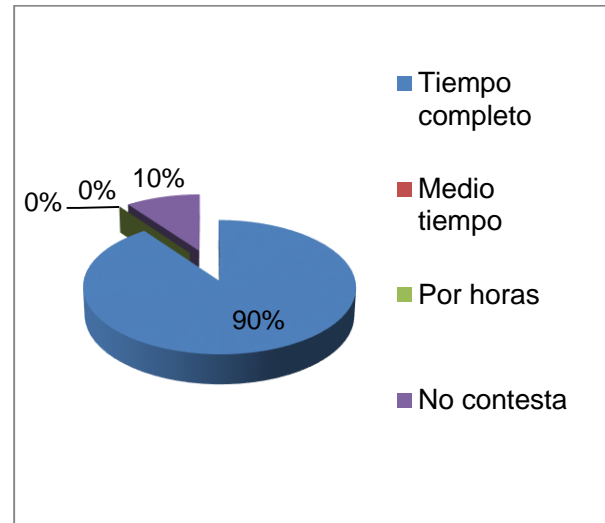
De igual manera se puede apreciar en la tabla No. 9 que los docentes de esta institución educativa trabajan a tiempo completo, esto es beneficioso puesto que no tendrían problemas por falta de docentes, de igual manera pueden colaborar con la institución en la planificación educativa y proyectos.

Tabla N° 9: Tiempo de dedicación laboral

Tiempo de dedicación	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	36	90,0
Medio tiempo	0	0,0
Por horas	0	0,0
No contesta	4	10,0
TOTAL	40	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

Gráfico N° 9 Tiempo de dedicación laboral



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

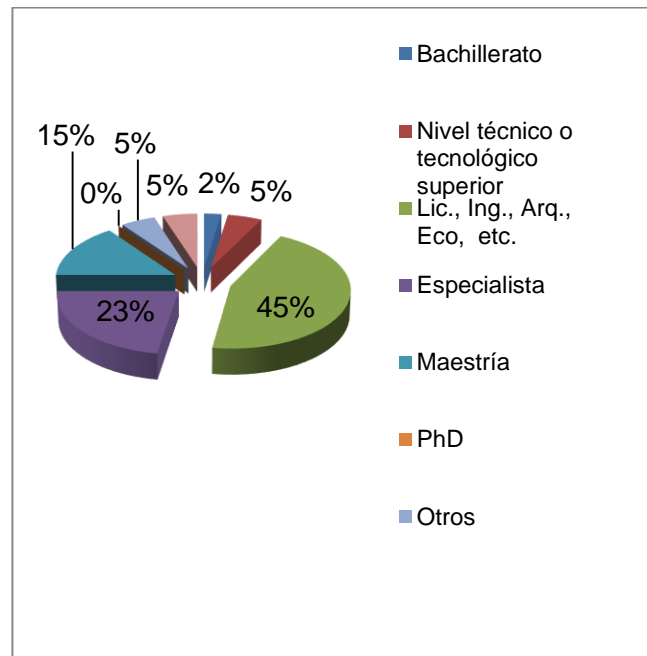
En cuanto al nivel de formación de los docentes del colegio Enrique Gil Gilbert, de acuerdo a la tabla No. 10 se puede verificar que el 37 por ciento cuentan con cuarto nivel de educación, un 45 por ciento tiene tercer nivel de educación y solo un cinco por ciento tienen un nivel técnico o tecnológico superior, por lo tanto los docentes tienen un buen nivel de educación para ejercer su funciones de docentes, siendo preocupante que existe un docente que manifiesta que es bachiller y no estaría cumpliendo con los requisitos necesarios para cumplir sus funciones, sin embargo puede existir la posibilidad de que uno de los docentes haya marcado por error la respuesta equivocada.

Tabla N° 10 Nivel de formación Docente

Nivel más alto de	f	%
Bachillerato	1	2,5
Nivel técnico o tecnológico superior	2	5,0
Lic., Ing., Arq., Eco, etc.	18	45,0
Especialista	9	22,5
Maestría	6	15,0
PhD	0	0,0
Otros	2	5,0
No contesta	2	5,0
TOTAL	40	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil

Gráfico N° 10 Nivel de formación docente



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

2.3 Diseño y métodos de investigación

2.3.1 Diseño de la investigación

La presente investigación es de tipo investigación-acción, que facilitó conocer las características, necesidades de los docentes y además ver las dificultades que existen. Gracias a la información obtenida se logró conocer lo relacionado a la formación docente, las temáticas en las que desean capacitarse y los obstáculos que tienen para hacerlo; los motivos que animan a tomar cursos de capacitación y lo que consideran de mayor relevancia en el desarrollo profesional. Este estudio se caracterizó por ser:

- Transeccional /transversal puesto que se recogen datos en un momento único dentro de la labor de los docentes del colegio Enrique Gil Gilbert.
- Es exploratorio por hacer la exploración inicial de manera que se observó y luego a través de un cuestionario aplicado a los docentes investigados se obtuvo los datos relevantes que

hicieron posible en análisis de los mismos para planificar una acción que ayude a cubrir las necesidades más urgentes.

- Es descriptivo, pues se describió la situación tal y como estuvo en el periodo académico 2012-2013 donde se logra obtener los datos necesarios para hacerlo.

El proceso se desarrolló como parte del diseño metodológico, estuvo basado en un enfoque cuantitativo debido a que la información obtenida se cuantifico y luego se tabulo los datos obtenidos de las respuestas de los docentes del colegio, las cuales se las presenta en las tablas estadísticas y las representaciones gráficas que en análisis de resultados se presentan. El método de orden cualitativo facilito interpretar y explicar criterios de los actores investigados, los docentes de bachillerato, para en función de su experiencia y vivencia, establecer puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las reales necesidades de formación.

2.3.2 Métodos de investigación

- El método analítico – sintético facilitó la desestructuración del objeto de estudio (necesidades de los docentes) en todas sus campos para que se pueda dar una buena explicación de las relaciones existentes entre los diferentes elementos y el todo, con ello se logró alcanzar una visión de unidad, asociando juicios de valor, abstracciones y conceptos que ayudaron a la comprensión clara y el conocimiento de la realidad estudiada.
- El método Inductivo y el deductivo fueron de mucha ayuda ya que permitieron alcanzar el conocimiento claro y preciso de la problemática y permitió generalizar de forma lógica los datos alcanzados en el proceso de investigación.
- El método estadístico, hizo factible la organización de la información alcanzada, con la aplicación de la encuesta a los docentes, a su vez facilitó los procesos que permitieron verificar la validez y garantizar la confiabilidad de los resultados.

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1 Técnicas de investigación

Es el conjunto de instrumentos y medios a través de los cual se efectúa el método y solo se aplica a una ciencia, la diferencia entre método y técnica es que el método es el conjunto de pasos y etapas que debe cumplir una investigación y este se aplica a varias ciencias, mientras que técnica es el conjunto de instrumentos en el cual se efectúa el método

La técnica es indispensable en el proceso de la investigación científica, ya que integra la estructura por medio de la cual se organiza la investigación, a fin de ordenar las etapas de la investigación, llevar el control de los datos y orientar la obtención de conocimientos.

Las técnicas utilizadas en este estudio fueron:

La **encuesta** que se aplicó a los 40 docentes del colegio con el fin de conocer las características de la institución, las necesidades de ellos en su formación profesional, los campos donde desean capacitarse así como los motivos que los impulsan a tomar un curso de capacitación.

La **lectura** fue la que se utilizó específicamente en la selección de bibliografía para el marco teórico y fue necesario realizar selección de información relevante que sirva para fundamentación del estudio realizado. Con la lectura fue necesario utilizar **organizadores gráficos** y **mapas conceptuales** que facilitan digerir mejor la información.

2.4.2 Instrumentos de investigación

El **instrumento** aplicado a los docentes fue el cuestionario: “NECESIDADES DE FORMACION” DOCENTES DE BACHILLERATO. Este instrumento tiene 85 preguntas que están distribuidas en 6 partes: datos institucionales, información general del investigado, formación docente, cursos y capacitaciones, respecto a la institución educativa, lo relacionado a la práctica pedagógica.

Como instrumento de investigación realizamos la encuesta a cuarenta docentes con la aplicación de un cuestionario en el que se recabó información en un formulario diseñado para esta tarea, con preguntas impresas, en el que se aplicó y el encuestado respondió de acuerdo a su criterio y de esta manera brindó información útil la misma que el capítulo posterior se analiza

2.5 Recursos

2.5.1 Talento Humano.

- Director de proyecto
- Coordinador del Centro Universitario Guayaquil
- 40 Docentes del Instituto Técnico Enrique Gil Gilbert
- 02 Autoridades del Técnico Enrique Gil Gilbert
- 01 Investigador

2.5.2 Materiales.

Se utilizaron los siguientes materiales:

Cámara fotográfica, computadora, memoria USB, impresora, resmas de papel bond, internet.

2.5.3 Económicos.

A continuación se expone el detalle de los principales gastos realizados en la elaboración del proyecto.

Tabla No. 11 Presupuesto del proyecto

Ingresos	
Concepto	Cantidad
Autogestión	\$ 1200
Total	\$ 1200
Egresos	
Libros	\$ 500
Copias	\$ 200
Proyecto impreso	\$ 70
Internet	\$ 80
Traslados movilizaciones	\$ 100
Imprevistos	\$ 250
Total	\$ 1200

Fuente: Costos promedios del mercado

2.6 Procedimiento

El procedimiento que se llevó a cabo fue de forma ordenada, inicialmente se realizó el acercamiento con las autoridades del colegio para tener una entrevista previa, en el cual se dio a conocer sobre el trabajo de investigación con fines educativos y de interés para la misma institución, pues una vez concluido todo el trabajo se entregaría copia para que puedan analizar y determinar su aplicación.

Posteriormente una vez autorizado, se programó la fecha y hora para realizar la encuesta a todos los docentes y las autoridades brindaron las facilidades para concentrarlos en un solo día y así facilitar el trabajo, considerando un horario que no interfiera con sus actividades laborables.

Luego se procedió a realizar con la preparación de todo el material necesario, como reproducir encuestas, preparar la cámara fotográfica, acondicionar el área para la aplicación de la encuesta, coordinar con docentes y autoridades.

Finalmente, se procedió el día programado a realizar una explicación a los docentes sobre las preguntas y se recalcó la importancia de sus respuestas, quienes entendieron y colaboraron positivamente, permitiendo contar con las herramientas necesarias para realizar el análisis y determinación de necesidades.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

RESULTADOS: TABLAS ESTADÍSTICAS

El Instituto Técnico Enrique Gil Gilbert es una institución educativa fiscal, cuyos docentes de bachillerato proporcionaron la información que a continuación se detalla, producto de la encuesta realizada:

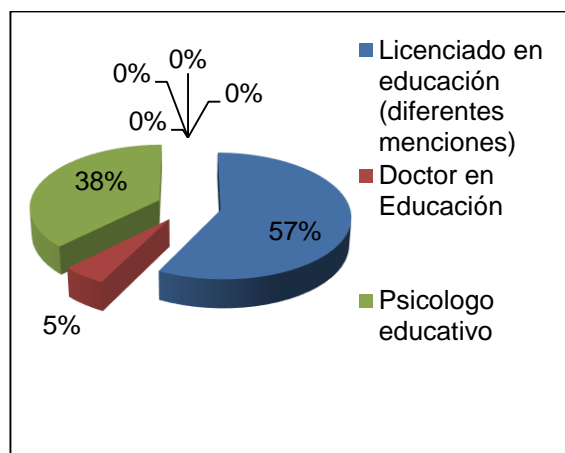
3.1 Necesidades Formativas

Tabla No. 12 Su titulación tiene relación con: Ámbito Educativo

Relación con Ámbito Educativo	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación (diferentes menciones)	23	57,5
Doctor en Educación	2	5,0
Psicólogo educativo	15	37,5
Psicopedagogo		0,0
Otra Ámbito		0,0
No contesta		0,0
Total		100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

Gráfico No. 12 Su titulación tiene relación con: El Ámbito Educativo



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

De acuerdo a la tabla 12 se puede verificar que todos los docentes encuestados tienen titulación está relacionada al ámbito educativo, lo cual es muy favorable pues permite que el proceso educativo se desarrolle de mejor manera, al contar con personal docente que cuenta con la instrucción adecuada, adicionalmente un porcentaje considerable tiene el título de psicólogo educativo, lo cual es beneficioso para la institución, pues con sus conocimientos relacionados con el comportamiento humano en situaciones educativas y sociales, se atendería a los procesos psicológicos que afectan el aprendizaje con mayor profesionalismo.

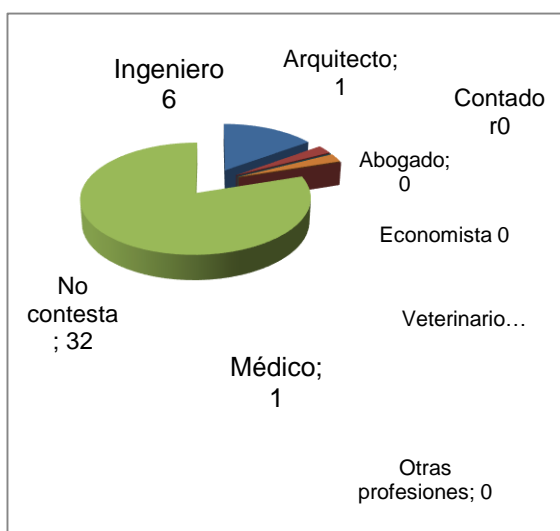
En la tabla No.13 lamentablemente 32 docentes que no contestaron, razón por la cual limita considerablemente hacer un análisis más real sobre la titulación de los docentes de esta institución tienen relación con otras profesiones.

Tabla No. 13 Su titulación tiene relación con: Otras profesiones

Relación con otras profesiones	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	6	15,0
Arquitecto	1	2,5
Contador		0,0
Abogado		0,0
Economista		0,0
Médico	1	2,5
Veterinario		0,0
Otras profesiones		0,0
No contesta	32	80,0
Total		100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

Gráfico No. 13 Su titulación tiene relación con: Otras profesiones



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

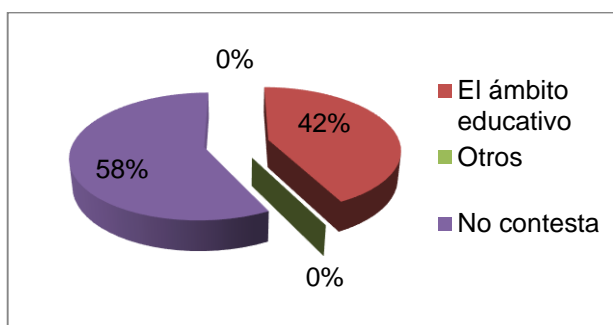
En la tabla No. 14 se puede verificar 17 docentes han contestado esta pregunta debido a que de acuerdo a la tabla No. 10 referente al nivel de formación docente, indicaba que en un número similar tenían cuarto nivel de educación, la ventaja es que todas tienen relación con el ámbito educativo, lo que demuestra el deseo de superación de los docentes.

Tabla Nº 14: Su Titulación de 4to. nivel tiene relación con el ámbito educativo

Si posee título de postgrado (4to. Nivel), este tiene relación con:	f	%
El ámbito educativo	17	42,5
Otros	0	0,0
No contesta	23	57,5
TOTAL	40	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

Gráfico No. 14 Su titulación de 4to. Nivel tienen relación con el ámbito educativo



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

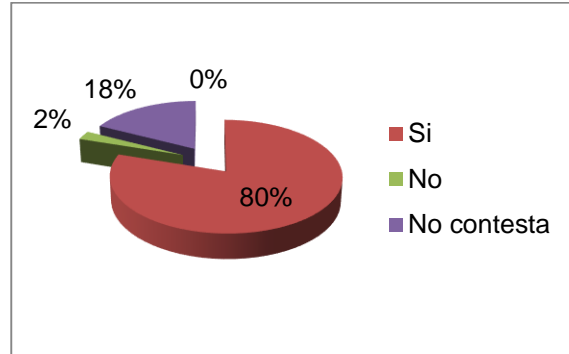
En la tabla No. 15 podemos observar que el 80 por ciento de los docentes si quisieran alcanzar un título de cuarto nivel, lo que nos indica el interés y preocupación de ellos por seguirse preparando, ventajosamente solo un docente ha manifestado que no tiene interés.

Tabla Nº 15 Tendencia de obtención de título de 4to. Nivel

Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener título de 4to. Nivel	f	%
Si	32	80,0
No	1	2,5
No contesta	7	17,5
TOTAL	40	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

Gráfico No. 15 Tendencias de obtención de títulos de 4to. Nivel



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

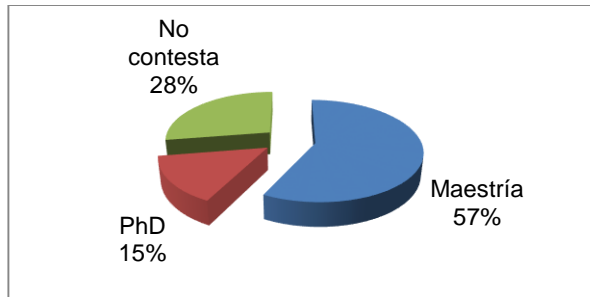
De acuerdo a la tabla 16 se puede determinar que aproximadamente las tres cuartas partes de los docentes quisieran seguir maestrías y hacer un doctorado, confirmando de esta manera que tienen la voluntad y espíritu de superación.

Tabla Nº 16 En qué le gustaría capacitarse

En qué le gustaría formarse	f	%
Maestría	23	57,5
PhD	6	15,0
No contesta	11	27,5
TOTAL	40	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

Gráfico No. 16 En qué le gustaría capacitarse



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

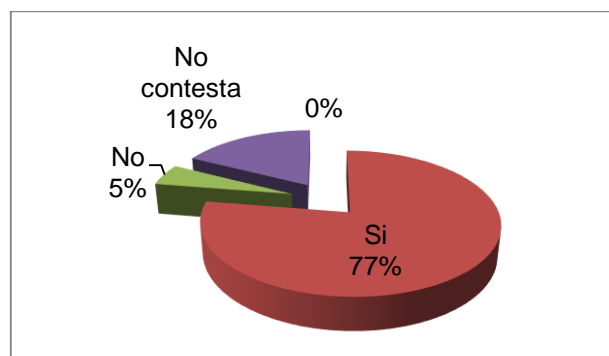
En la tabla No. 17 nos presenta que una pequeña cantidad de docentes no considera importante seguirse capacitando y más de las tres cuartas partes de los docentes si le consideran importante, por lo que uno de los objetivos de la presente investigación que es la de diseñar un curso de formación para los docentes de este instituto tendría gran acogida.

Tabla N° 17: Considera importante seguirse capacitando en temas educativos

Para Ud. Es importante seguirse capacitando en temas educativos	f	%
Si	31	77,5
No	2	5,0
No contesta	7	17,5
TOTAL	40	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

Gráfico No. 17 Considera importante seguirse capacitando en temas educativos



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

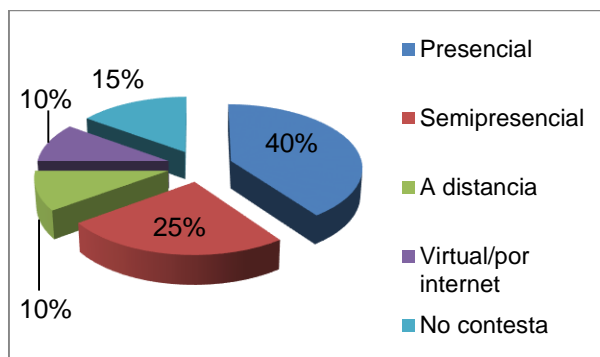
De acuerdo a la tabla No. 18, existe una mayor tendencia de recibir capacitación en forma presencial (40%) y semipresencial (25%), lo que nos da la pauta para saber cómo se debería organizar o dictar el curso de formación.

Tabla N° 18: Como le gustaría recibir capacitación

Cómo le gustaría recibir la capacitación.	f	%
Presencial	16	40,0
Semipresencial	10	25,0
A distancia	4	10,0
Virtual/por internet	4	10,0
No contesta	6	15,0
TOTAL	40	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

Gráfico No. 18 Cómo le gustaría recibir capacitación



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

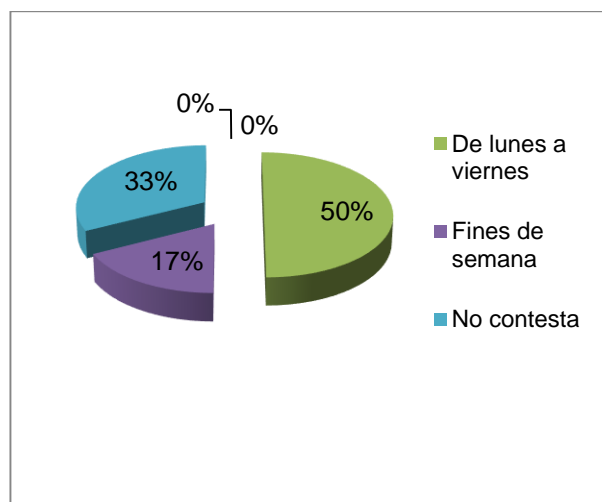
De acuerdo a la tabla Npo. 19 se puede apreciar que la mitad de la cantidad de los docentes encuestados indican que disponen de lunes a viernes para dedicarse a capacitación y un pequeño porcentaje prefiere los fines de semana, por lo que se tendría que considerar de preferencia realizar la capacitación entre semana.

Tabla N° 19: Tiempo que dispone para capacitación

Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales, en qué horarios le gustaría recibirlos	f	%
De lunes a viernes	20	50,0
Fines de semana	7	17,5
No contesta	13	32,5
TOTAL	40	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

Gráfico No. 19 Tiempo que dispone para capacitación



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

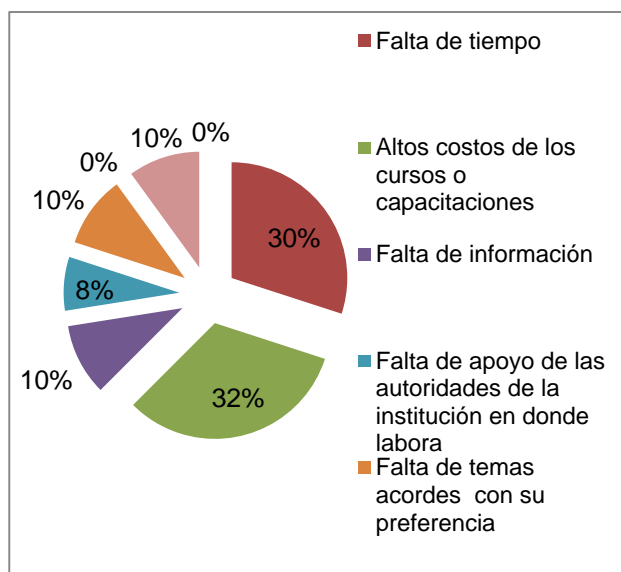
En la tabla No. 20 se puede apreciar que según los datos encuestados, los docentes consideran como obstáculos que se presentan para no poder capacitarse, es debido a los altos costos de los cursos y la falta de tiempo disponible; otros consideran como obstáculo para su capacitación el que no existan temas acordes a su preferencia y otro grupo considera la falta de información, ambos en pequeños porcentajes, información que constituye otro punto muy importante a considerar en la planificación.

Tabla Nº 20: Obstáculos que se presentan que evitan la capacitación

Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite	f	%
Falta de tiempo	12	30,0
Altos costos de los cursos o capacitaciones	13	32,5
Falta de información	4	10,0
Falta de apoyo de las autoridades de la institución en donde labora	3	7,5
Falta de temas acordes con su preferencia	4	10,0
No es de su interés la capacitación profesional	0	0,0
No contesta	4	10,0
TOTAL	40	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

Gráfico No. 20 Obstáculos que se presentan que evitan la capacitación



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

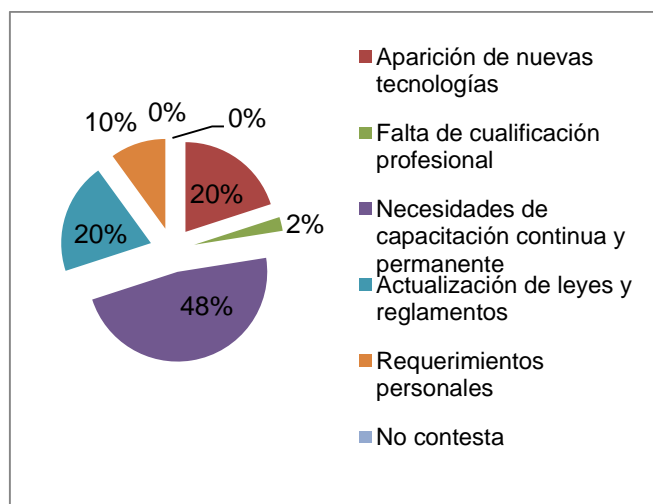
Se puede observar en la tabla No. 21 que la mayoría de los docentes encuestado consideran que los motivos por los que se imparten cursos es por la necesidad de capacitación continua, por aparición de nuevas tecnologías y por actualización de leyes y reglamentos, respuestas que se apegan a su realidad y a las exigencias de calidad en la educación.

Tabla Nº 21 Motivos por los que se imparte cursos de capacitación

Cuáles son los motivos por los que se imparten cursos/capacitaciones	f	%
Aparición de nuevas tecnologías	8	20,0
Falta de cualificación profesional	1	2,5
Necesidades de capacitación continua y permanente	19	47,5
Actualización de leyes y reglamentos	8	20,0
Requerimientos personales	4	10,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	40	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

Gráfico No. 21 Motivos por los que se imparte cursos de capacitación



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

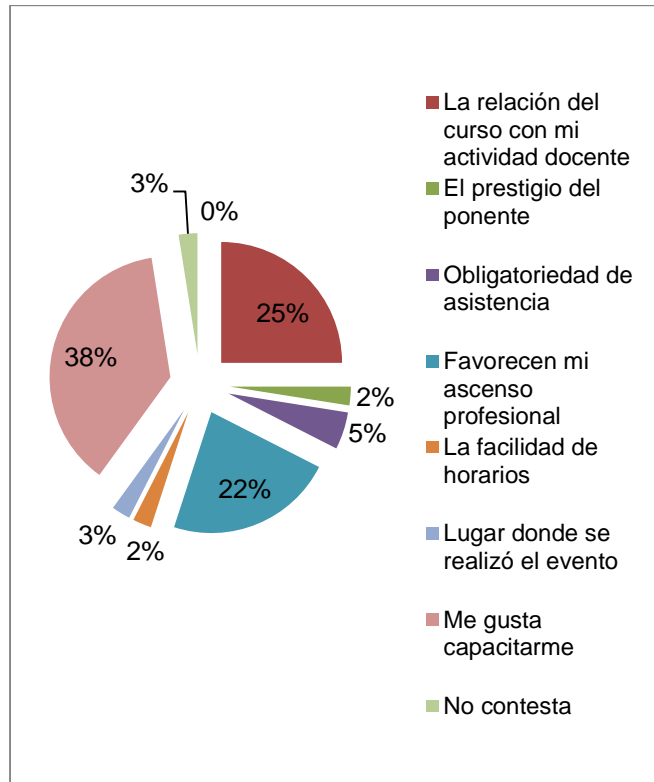
De acuerdo a los resultados de la tabla No.22 podemos verificar que el principal motivo por el cual asisten los docentes a cursos de capacitación es porque les gusta capacitarse, el siguiente motivo es porque está relacionado con la actividades que realiza y otro grupo significativo pero en menor grado a los anteriores es porque le favorecen a su ascenso, por lo tanto en su mayoría existiría una buena predisposición para asistir a otros cursos de capacitación ya que se estaría atendiendo a sus necesidades de carácter personal y profesional, convirtiéndose en otro punto a considerar en la determinación de necesidades de acuerdo a modelos anteriormente revisados, como el caso de Rossett .

Tabla Nº 22 Motivos por los que usted asiste a cursos de capacitación

Cuáles son los motivos por lo que usted asiste a cursos/capacitaciones	f	%
La relación del curso con mi actividad docente	10	25,0
El prestigio del ponente	1	2,5
Obligatoriedad de asistencia	2	5,0
Favorecen mi ascenso profesional	9	22,5
La facilidad de horarios	1	2,5
Lugar donde se realizó el evento	1	2,5
Me gusta capacitarme	15	37,5
No contesta	1	2,5
TOTAL	40	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

Gráfico No. 22 Motivos por los que usted asiste a cursos de capacitación



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

Para facilitar el análisis de las necesidades formativas, en donde los datos obtenidos desde un inico son vitales en la toma de decisiones, pues con la identificación de la situación actual de los docentes permite contar con mejores elemntos de juicio para tener decisiones más acertadas, a continuación se presentan las siguientes tablas que resumen los resultados obtenidos.

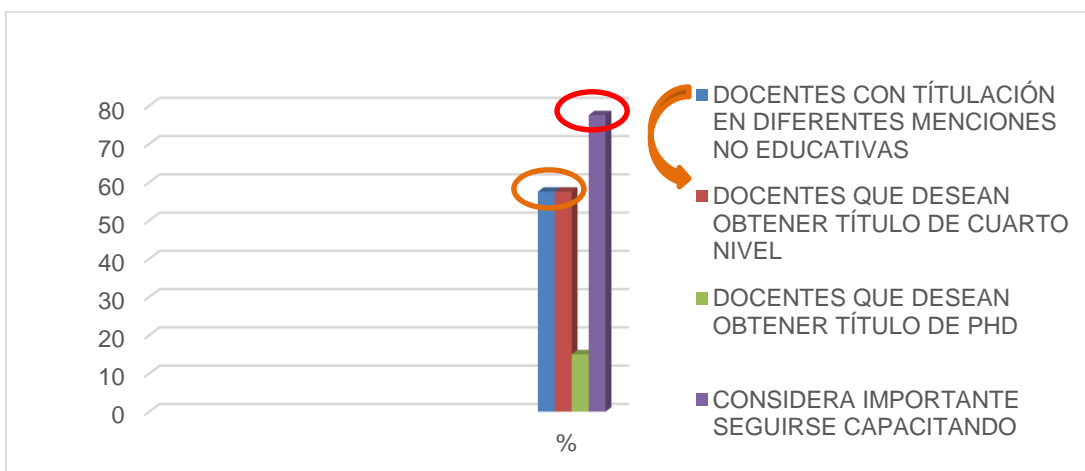
En la tabla No. 23 y en su gráfico, se observa que los docentes consideran importante seguirse capacitando, lo cual tiene realción con el alto porcentaje de docentes que tienen título de tercer nivel diferentes al ámbito educativo, por lo que requieren de una capcitación constante.

Tabla No. 23 Título de docentes e importancia de la formación

TÍTULO DE DOCENTES E IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN	%
DOCENTES CON TÍTULACIÓN EN DIFERENTES MENCIONES NO EDUCATIVAS	57,5
DOCENTES QUE DESEAN OBTENER TÍTULO DE CUARTO NIVEL	57,5
DOCENTES QUE DESEAN OBTENER TÍTULO DE PHD	15
CONSIDERA IMPORTANTE SEGUIRSE CAPACITANDO	77,5

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

Gráfico No. 23 Título de docentes e importancia de la formación



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

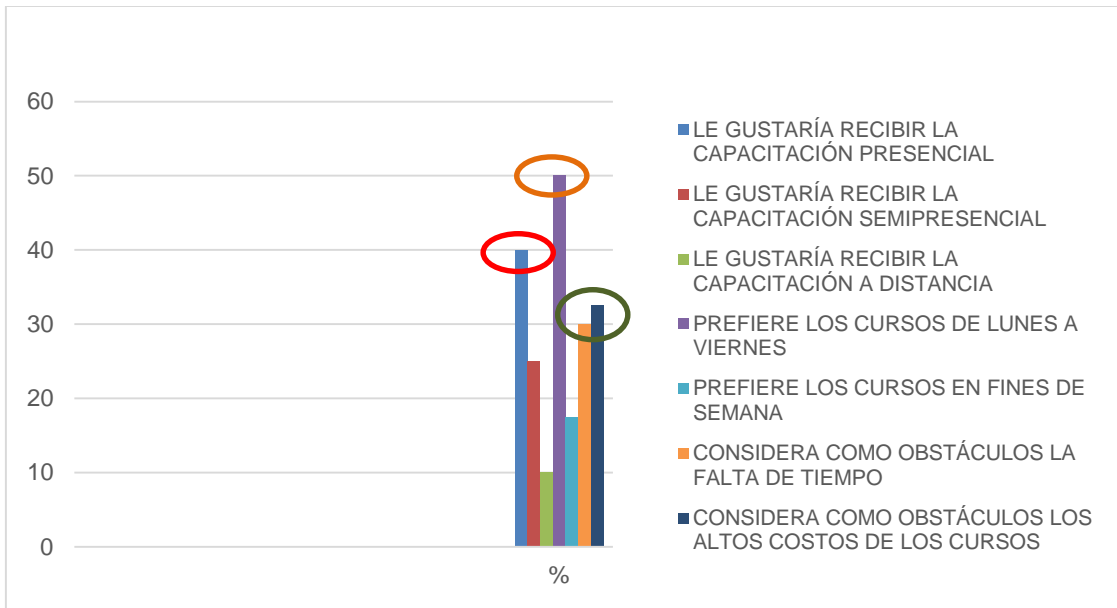
De igual manera en la Tabla No. 24 respecto al tiempo que disponen para realizar su capacitación, los docentes indicaron en su mayoría que prefieren los cursos presenciales entre semana y consideran que los principales obstáculos que han tenido para su capacitación son los altos costos de los cursos de capacitación y la falta de tiempo, por lo que se deberá considerar en la propuesta de solución, un curso entre semana y de forma presencial (ver figura 24).

Tabla No. 24 Tiempo disponible para capacitación y obstáculos

TIEMPO DISPONIBLE PARA CAPACITACIÓN Y OBSTÁCULOS	%
LE GUSTARÍA RECIBIR LA CAPACITACIÓN PRESENCIAL	40
LE GUSTARÍA RECIBIR LA CAPACITACIÓN SEMIPRESENCIAL	25
LE GUSTARÍA RECIBIR LA CAPACITACIÓN A DISTANCIA	10
PREFIERE LOS CURSOS DE LUNES A VIERNES	50
PREFIERE LOS CURSOS EN FINES DE SEMANA	17,5
CONSIDERA COMO OBSTÁCULOS LA FALTA DE TIEMPO	30
CONSIDERA COMO OBSTÁCULOS LOS ALTOS COSTOS DE LOS CURSOS	32,5

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

Gráfico No. 24 Tiempo disponible para capacitación y obstáculos



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

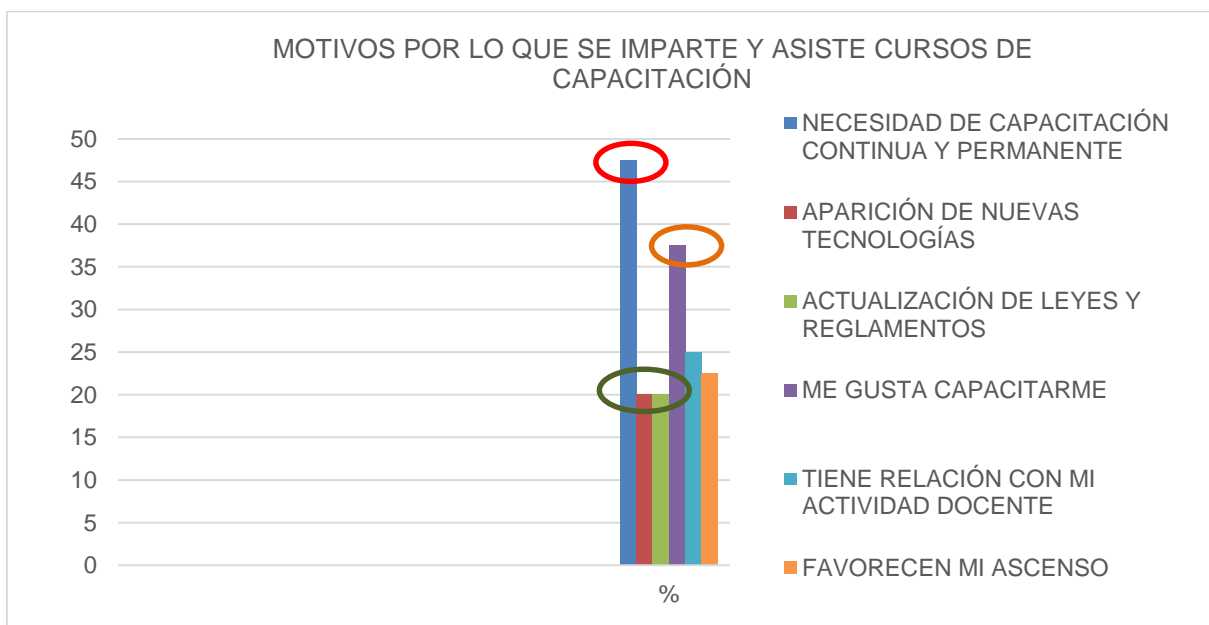
De lo observado en los resultados de la encuesta en la tabla No. 25 los docentes indican que los motivos principales por lo que se imparte cursos de capacitación, es porque necesitan una capacitación continua, por la aparición de nuevas tecnologías, así como leyes y reglamentos educativos y a la gran mayoría de ellos asisten porque les gusta capacitarse, porque tienen relación con la actividad docente y porque favorecen a su ascenso, por lo que con estos criterios podemos decir que la implementación de un curso de capacitación tendría buena acogida.

Tabla No. 25 Motivos por lo que se imparte y asiste cursos de capacitación

MOTIVOS POR LO QUE SE IMPARTE Y ASISTE CURSOS DE CAPACITACIÓN	%
POR NECESIDAD DE CAPACITACIÓN CONTINUA	47,5
APARICIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS	20
ACTUALIZACIÓN DE LEYES Y REGLAMENTOS	20
ME GUSTA CAPACITARME	37,5
TIENE RELACIÓN CON MI ACTIVIDAD DOCENTE	25
FAVORECEN MI ASCENSO	22,5

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

Gráfico No. 25 Motivos por lo que se imparte y asiste cursos de capacitación



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

3.2 Análisis de Formación

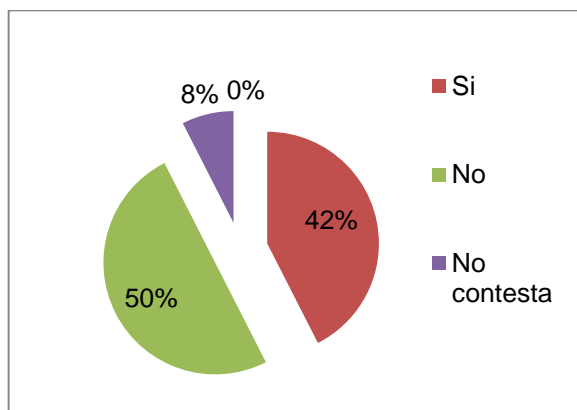
En la Tabla No. 26 se puede observar que existen criterios divididos respecto a la iniciativa por parte de la institución para propiciar cursos de capacitación, siendo un aspecto muy preocupante que merecen especial atención, ya que en la tabla No. 27 un porcentaje considerable indica que las autoridades no se preocupan por la capacitación de los docentes y la cuarta parte aproximadamente indica que si se preocupan y similar cantidad no contestaron.

Tabla N° 26: La institución ha propiciado cursos en los últimos años

La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos años	f	%
Si	17	42,5
No	20	50,0
No contesta	3	7,5
TOTAL	40	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

Gráfico No. 26 La institución ha propiciado cursos en los últimos años



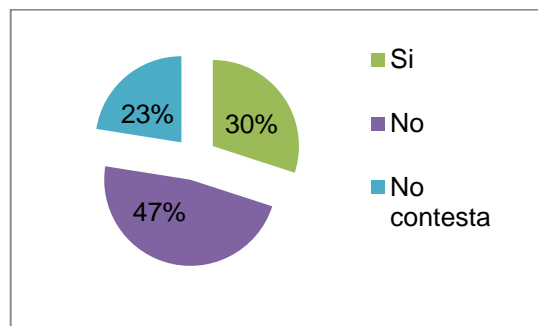
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

Tabla N° 27: Conoce si las autoridades se preocupan por la capacitación

En la actualidad, conoce usted si las autoridades de la institución donde labora, están ofreciendo o elaborando proyectos, cursos, seminarios de capacitación	f	%
Si	12	30,0
No	19	47,5
No contesta	9	22,5
TOTAL	40	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

Gráfico No. 27 Conoce si las autoridades se preocupan por la capacitación



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

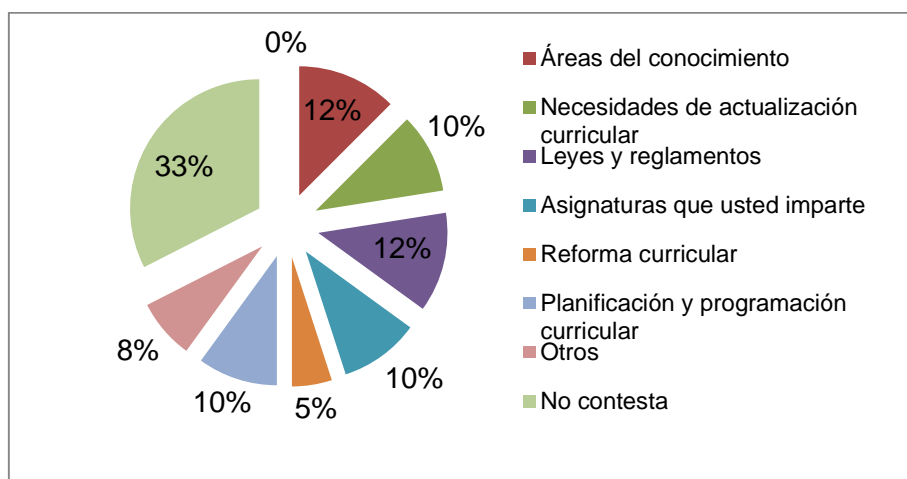
De acuerdo a los resultados de la tabla No. 25 se puede verificar que los docentes han expresado que en caso de existir cursos de capacitación estos se den en función de: áreas del conocimiento, leyes y reglamentos, sobre planificación y programación curricular y necesidades de actualización curricular, respectivamente en orden de prioridad, información que será procesada para la determinación de necesidades de formación junto con el resto de resultados.

Tabla N° 28 En caso de existir cursos en función de que tema le gustaría que se realicen

En caso de existir cursos o se estén desarrollando, estos se realizan en función de:	f	%
Áreas del conocimiento	5	12,5
Necesidades de actualización curricular	4	10,0
Leyes y reglamentos	5	12,5
Asignaturas que usted imparte	4	10,0
Reforma curricular	2	5,0
Planificación y programación curricular	4	10,0
Otros	3	7,5
No contesta	13	32,5
TOTAL	40	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

Gráfico No. 28 En caso de existir cursos en función de que tema le gustaría que se realicen



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

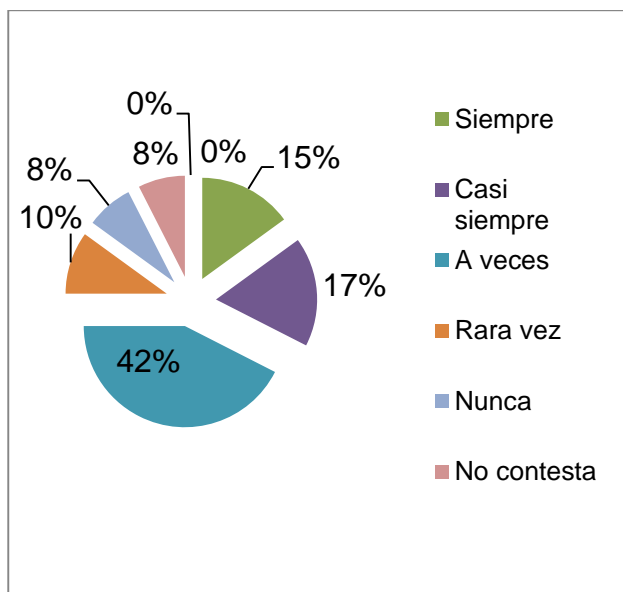
En la tabla No. 29 se puede verificar que los docentes consideran en un porcentaje muy notable en relación a otros, que los directivos del centro educativo a veces fomentan la participación de ellos en cursos de capacitación, el segundo grupo en valor indican que a veces lo hacen, por lo tanto se refleja que los directivos por lo general no se preocupan de fomentar la participación docente en cursos de capacitación.

Tabla Nº 29 Los directivos fomentan la participación docente a cursos de capacitación

Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente	f	%
Siempre	6	15,0
Casi siempre	7	17,5
A veces	17	42,5
Rara vez	4	10,0
Nunca	3	7,5
No contesta	3	7,5
TOTAL	40	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

Gráfico No. 29 Los directivos fomentan la participación docente a cursos de capacitación



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

Para ayudar a la toma de decisiones, se ha elaborado las siguientes tablas que resumen el análisis de formación de los docentes de bachillerato del colegio donde se realizó la investigación, y que se detallan a continuación.

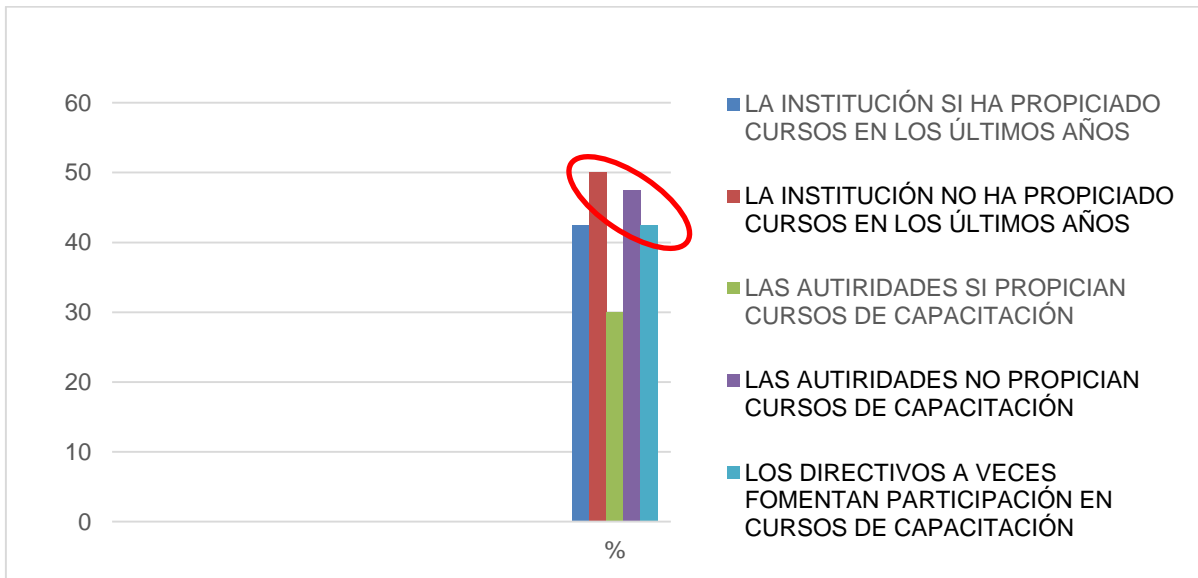
En la tabla No. 30 lamentablemente se evidencia que los directivos de la institución educativa no impulsan ni propician cursos de formación, lo cual es muy preocupante ya que se encuentra en vigencia la Constitución, la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y demás reglamentos normativos que exigen comoya se trató anteriormente de altos estándaradas en diferentes niveles de la educación.

Tabla No. 30 Compromiso en la formación de docentes en la institución

COMPROMISO EN LA FORMACIÓN DE DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN	%
LA INSTITUCIÓN SI HA PROPICIADO CURSOS EN LOS ÚLTIMOS AÑOS	42,5
LA INSTITUCIÓN NO HA PROPICIADO CURSOS EN LOS ÚLTIMOS AÑOS	50
LAS AUTIRIDADES SI PROPICIAN CURSOS DE CAPACITACIÓN	30
LAS AUTIRIDADES NO PROPICIAN CURSOS DE CAPACITACIÓN	47,5
LOS DIRECTIVOS A VECES FOMENTAN PARTICIPACIÓN EN CURSOS DE CAPACITACIÓN	42,5

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

Gráfico No. 30 Compromiso en la formación de docentes en la institución



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

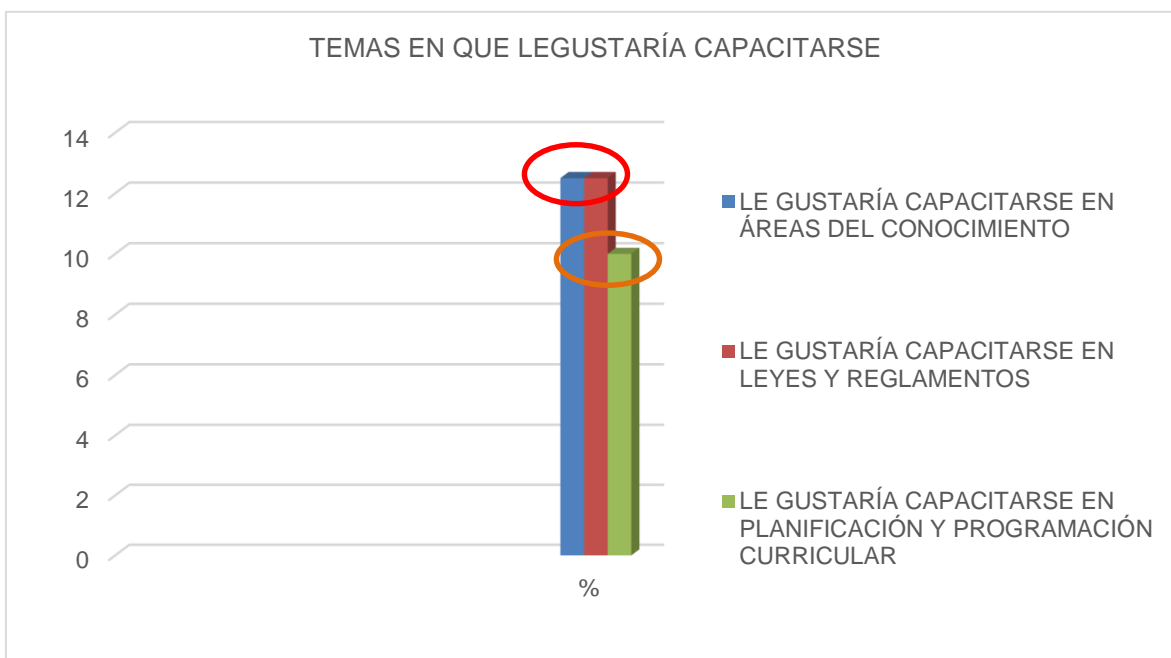
En la Tabla No. 31 en resumen se refleja las áreas en las cuales les gustaría capacitarse a los docentes del Colegio investigado, pudiendo observar que en las áreas del conocimiento y leyes y reglamentos han obtenido igualdad de puntajes, seguidos de planificación y programación curricular, sin embargo es lamentable que entre las tres opciones no se haya llegado por lo menos al 50% del puntaje general, debido a que el porcentaje más alto de los docentes encuestados, no contestaron esta pregunta, pero que de igual manera nos dan un aproximado de la tendencia en capacitación que tendrían los profesores.

Tabla No. 31 Temas en que le gustaría capacitarse

TEMAS EN QUE LE GUSTARÍA CAPACITARSE	%
LE GUSTARÍA CAPACITARSE EN ÁREAS DEL CONOCIMIENTO	12,5
LE GUSTARÍA CAPACITARSE EN LEYES Y REGLAMENTOS	12,5
LE GUSTARÍA CAPACITARSE EN PLANIFICACIÓN Y PROGRAMACIÓN CURRICULAR	10

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

Gráfico No. 31 Temas en que le gustaría capacitarse



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

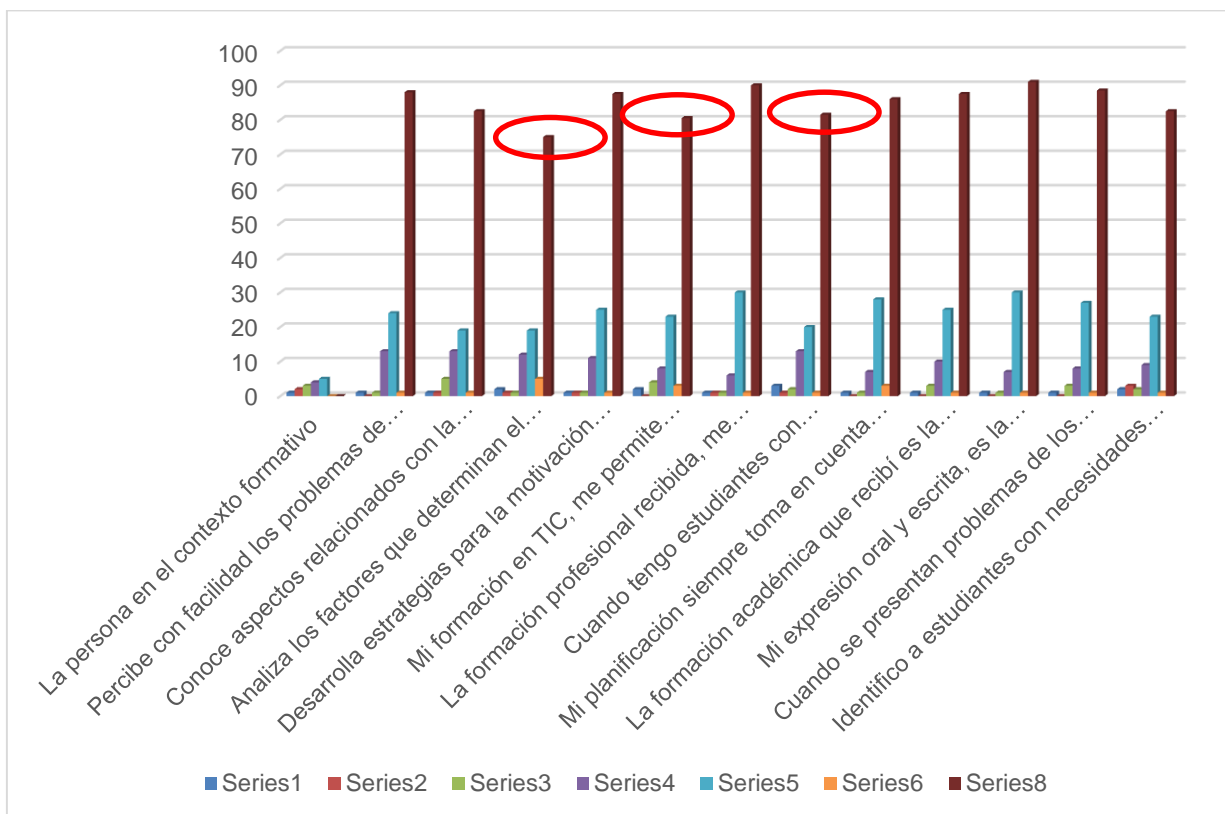
3.2.1 La persona en el contexto formativo.

Tabla No. 32 La persona en el contexto formativo

La persona en el contexto formativo	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
Percibe con facilidad los problemas de los estudiantes	1	0	1	13	24	1	176,0
Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	1	1	5	13	19	1	165,0
Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	2	1	1	12	19	5	150,0
Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	1	1	1	11	25	1	175,0
Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes.	2	0	4	8	23	3	161,0
La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes.	1	1	1	6	30	1	180,0
Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	3	1	2	13	20	1	163,0
Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes.	1	0	1	7	28	3	172,0
La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país.	1	0	3	10	25	1	175,0
Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida.	1	0	1	7	30	1	182,0
Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución	1	0	3	8	27	1	177,0
Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo)	2	3	2	9	23	1	165,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Gráfico No. 32 La persona en el contexto formativo



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

De acuerdo a los datos obtenidos se puede evidenciar en la tabla No. 32 y en su gráfico correspondiente, que la mayor parte de los docentes alcanzan los mayores porcentajes en lo relacionado a su expresión oral y escrita, con la formación profesional recibida para orientar el aprendizaje, en percibir los problemas de los estudiantes y desarrollar estrategias para la motivación de los estudiantes, sin embargo los porcentajes más bajos corresponden a analizar los factores que determinan el aprendizaje, formación en TIC, planificación de educación especial e inclusiva, identificación de estudiantes con necesidades educativas especiales y tomar en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de los estudiantes en la planificación, resultados que nos permiten evidenciar las principales deficiencias que deben ser consideradas, de acuerdo al análisis de necesidades desde en nivel de la persona verificando su formación y que programa requeriría, que se explicó en el marco teórico de este trabajo, ya que un docente no solo debe ser conocedor de la ciencia, un experto en técnicas y un investigador, sino que su rol es ser guía y supervisor de la formación del estudiante (Lázaro, 1997).

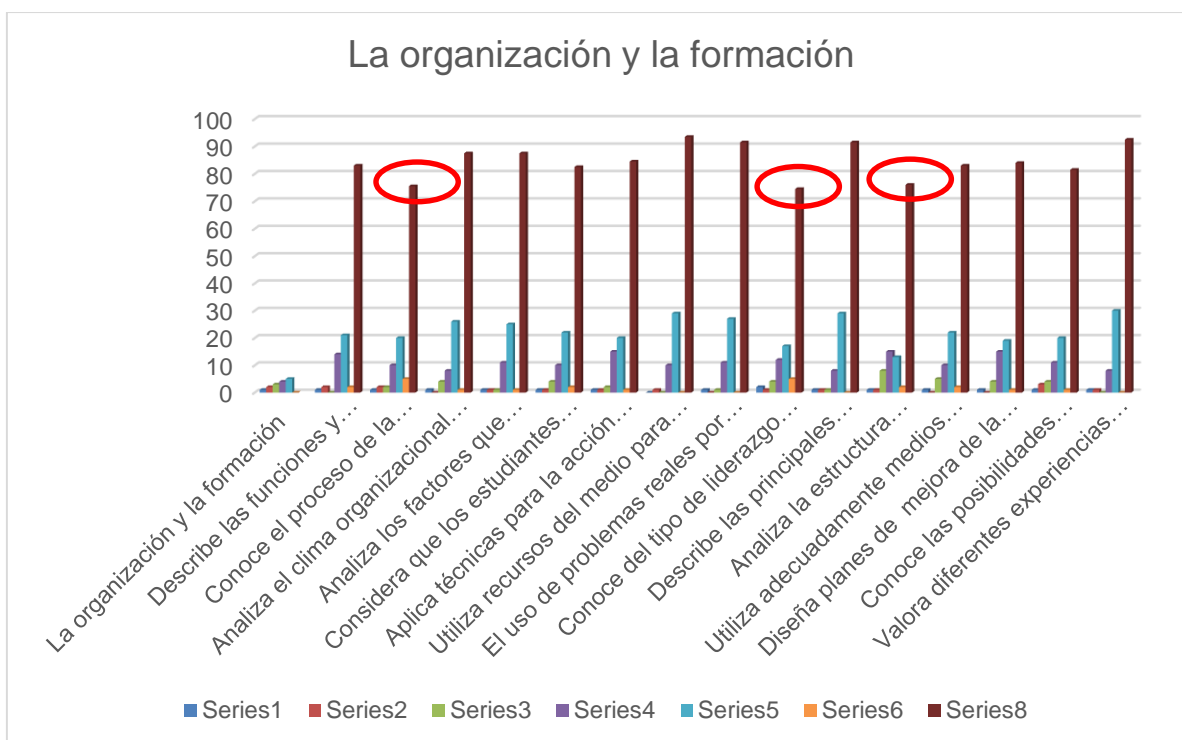
3.2.2 La organización y la formación

Tabla No. 33 La organización y la formación

La organización y la formación	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
Describe las funciones y cualidades del tutor	1,0	2,0	0,0	14,0	21,0	2,0	166,0
Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derecho y deberes)	1,0	2,0	2,0	10,0	20,0	5,0	151,0
Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	1,0	0,0	4,0	8,0	26,0	1,0	175,0
Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato.	1,0	1,0	1,0	11,0	25,0	1,0	175,0
Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje.	1,0	1,0	4,0	10,0	22,0	2,0	165,0
Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	1,0	1,0	2,0	15,0	20,0	1,0	169,0
Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje.	0,0	1,0	0,0	10,0	29,0	0,0	187,0
El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico es una constante en mi práctica docente.	1,0	0,0	1,0	11,0	27,0	0,0	183,0
Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa.	2,0	1,0	4,0	12,0	17,0	5,0	149,0
Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula.	1,0	1,0	1,0	8,0	29,0	0,0	183,0
Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa)	1,0	1,0	8,0	15,0	13,0	2,0	152,0
Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	1,0	0,0	5,0	10,0	22,0	2,0	166,0
Diseña planes de mejora de la propia práctica docente.	1,0	0,0	4,0	15,0	19,0	1,0	168,0
Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	1,0	3,0	4,0	11,0	20,0	1,0	163,0
Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	1,0	1,0	0,0	8,0	30,0	0,0	185,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Gráfico No. 33 La organización y la formación



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla No. 28 respecto a la organización y la formación se puede observar, que los porcentajes más altos corresponden a utilizar recursos para que los estudiantes alcancen los objetivos del aprendizaje, valorar las diferentes experiencias sobre la didáctica, describir las principales funciones y tareas de profesor en el aula, uso de problemas reales con uso del razonamiento lógico. En cuanto a los porcentajes más bajos alcanzados, corresponden a conocer el liderazgo ejercido por los directivos, conocer el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafon, derechos y deberes), analiza la estructura organizativa de la institución y conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda en la tarea del docente, información que facilita la evaluación de las necesidades de formación en capacitación de competencias profesionales, que constituye un

indicador fundamental de la calidad y éxito de la consecución de los objetivos de la institución (Ramos, 2011).

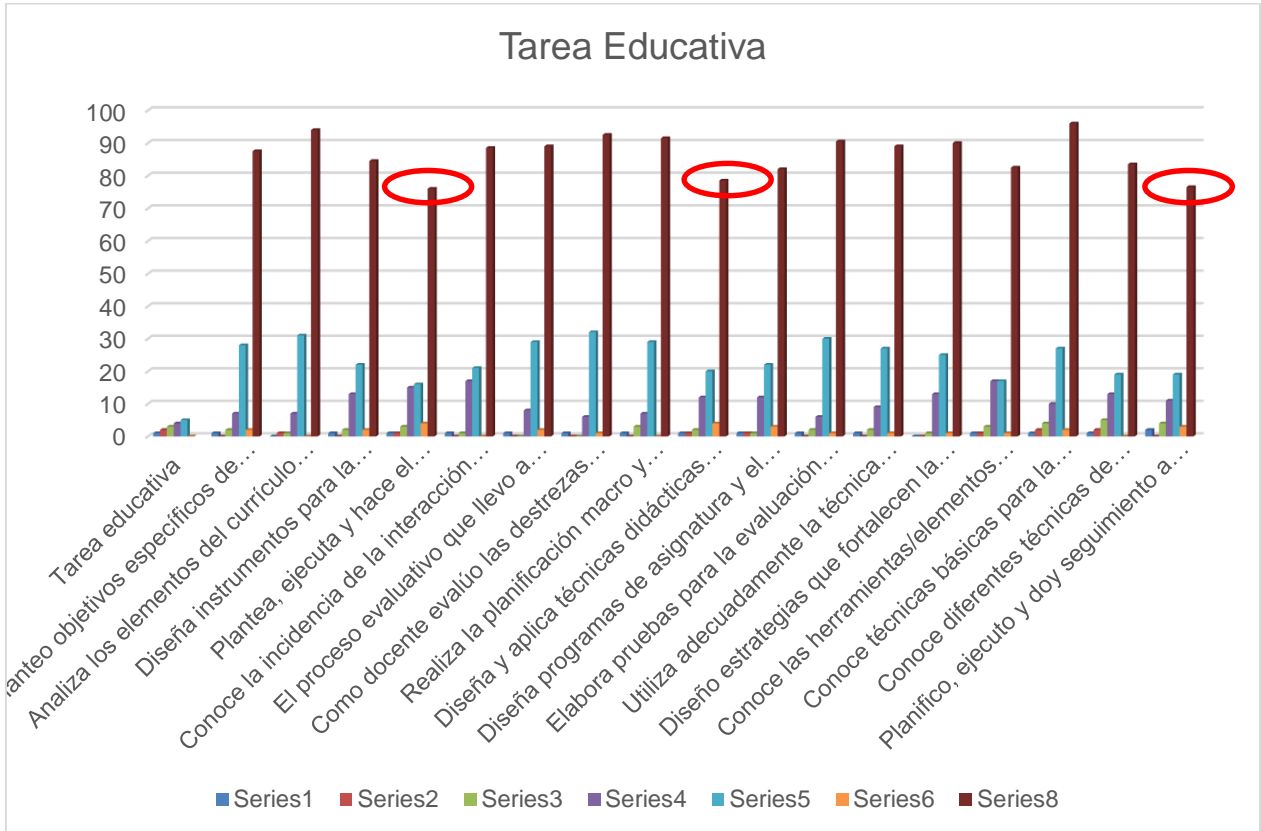
3.2.3 La tarea educativa

Tabla No. 34 Tarea educativa

Tarea educativa	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.	1,0	0,0	2,0	7,0	28,0	2,0	175,0
Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0,0	1,0	1,0	7,0	31,0	0,0	188,0
Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	1,0	0,0	2,0	13,0	22,0	2,0	169,0
Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	1,0	1,0	3,0	15,0	16,0	4,0	152,0
Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	1,0	0,0	1,0	17,0	21,0	0,0	177,0
El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	1,0	0,0	0,0	8,0	29,0	2,0	178,0
Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	1,0	0,0	0,0	6,0	32,0	1,0	185,0
Realiza la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula)	1,0	0,0	3,0	7,0	29,0	0,0	183,0
Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	1,0	1,0	2,0	12,0	20,0	4,0	157,0
Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas.	1,0	1,0	1,0	12,0	22,0	3,0	164,0
Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	1,0	0,0	2,0	6,0	30,0	1,0	181,0
Utiliza adecuadamente la técnica expositiva.	1,0	0,0	2,0	9,0	27,0	1,0	178,0
Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes.	0,0	0,0	1,0	13,0	25,0	1,0	180,0
Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa.	1,0	1,0	3,0	17,0	17,0	1,0	165,0
Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	1,0	2,0	4,0	10,0	27,0	2,0	192,0
Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	1,0	2,0	5,0	13,0	19,0	0,0	167,0
Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos.	2,0	0,0	4,0	11,0	19,0	3,0	153,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

Gráfico No. 34 Tarea educativa



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

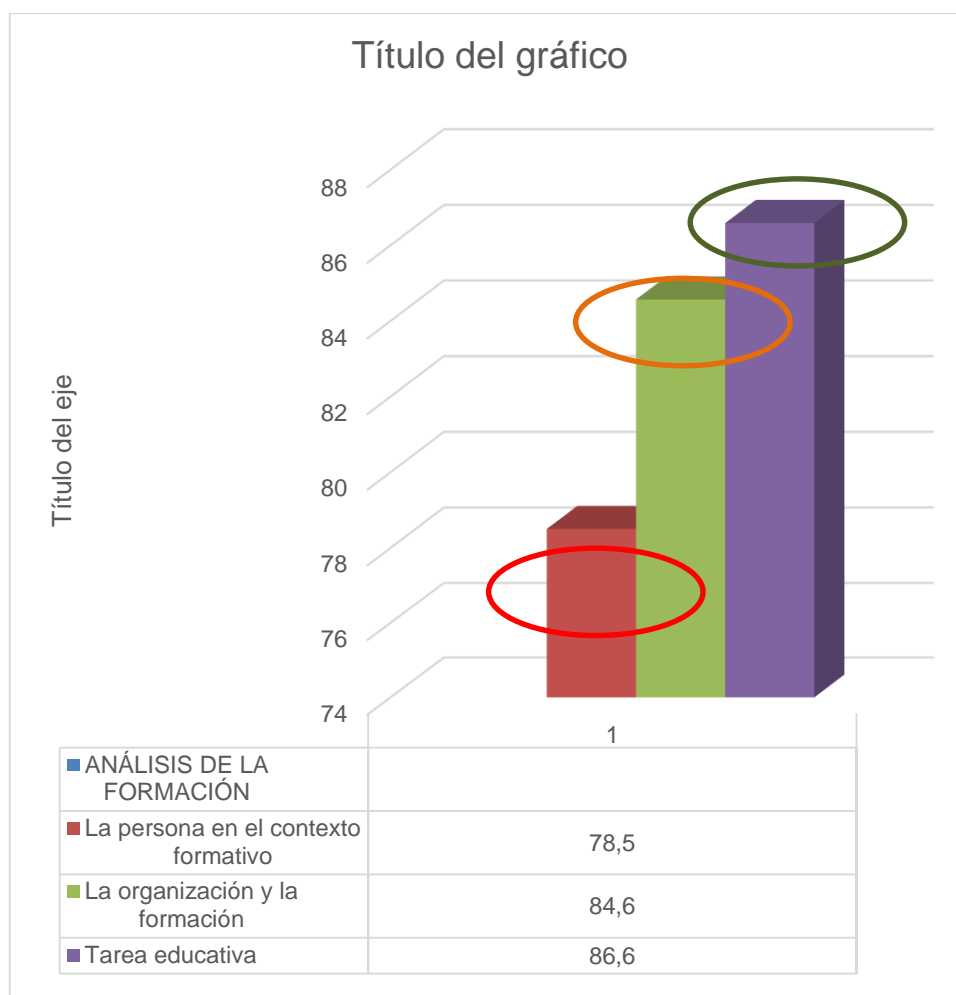
De acuerdo a la tabla No. 34 respecto a las encuestas sobre la tarea educativa se puede observar que los más altos porcentajes se han obtenido en relación a conocer las técnicas básicas de investigación en el aula, análisis de los elementos del currículo propuestos para el bachillerato, realiza la planificación macro y micro curricular, evaluar las destrezas con criterio de desempeño propuestas, mientras que los porcentajes más bajos corresponden a plantear, planificación, ejecutar y dar seguimiento a proyectos educativos, diseño, aplicación de técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorios y talleres, diseño de programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas. Ésta información de acuerdo a la metodología empleada nos permitirá, una vez detectadas las deficiencias, realizar un adecuado análisis para determinar cuales podrán ser las mejores acciones de solución para mejorar la educación en el colegio Enrique Gil Gilbert.

Tabla No. 35 Análisis de la formación

ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN			
PARAMETROS	VALOR MÁXIMO	VALOR ALCANZADO	%
La persona en el contexto formativo	2600	2041	78,5
La organización y la formación	3000	2537	84,6
Tarea educativa	3400	2944	86,6

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

Gráfico No. 35 Análisis de la formación



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

Actualmente es ingenuo pensar que la formación de una persona termina cuando alcanza un grado académico, cuando por el contrario éste debe ser considerado como un punto de partida, pues la formación se concibe como una actividad continua que dura toda la vida Salanova, Grau y Peiró (2001), razón por la cual la identificación de las necesidades de formación nos dará las luces para encontrar la mejor solución a un problema tan complejo como es la capacitación de los docentes, que por lo general son los encargados de formar a otras personas.

Sin embargo, a pesar de existir la tendencia de contestar todas las preguntas con el mayor puntaje, se explicó a los docentes que contesten lo más real posible puesto que esta información sería de utilidad para conseguir los objetivos planteados y de una manera global se obtuvieron los resultados indicados en la tabla No. 35 y su respectivo gráfico, que en los aspectos relacionados a la tarea educativa se observan los porcentajes más bajos, en los cuales supuestamente por ser docentes deberían haberse alcanzado los más altos porcentajes, por lo que se ratifica la necesidad de una formación continua.

En lo referente a la profesionalización de la persona en el contexto formativo, se han obtenido los porcentajes más altos, pero que de igual manera existen aspectos que merecen mucha atención, pues representan grandes falencias que requieren ser mejoradas.

En lo concerniente a organización y formación, se puede determinar de acuerdo a los porcentajes alcanzados. Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert. Estas a ser consideradas en la determinación de necesidades de formación de los docentes del colegio Enrique Gil Gilbert, tomando en cuenta que esta encuesta fue el resultado de un cuestionario que no involucró evaluaciones de conocimientos, técnicas, habilidades y destrezas, sino que ha determinado la situación actual en base al criterio y visualización de los docentes sobre los aspectos consultados.

Por lo que es necesario tomar acciones tendientes a mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje, proporcionándoles a los docentes del Colegio Enrique Gil Gilbert las herramientas y conocimientos necesarios para que puedan aplicarlos en las aulas de clases y en beneficio de los estudiantes y ciudadanía en general.

3.3 Los Cursos de Formación

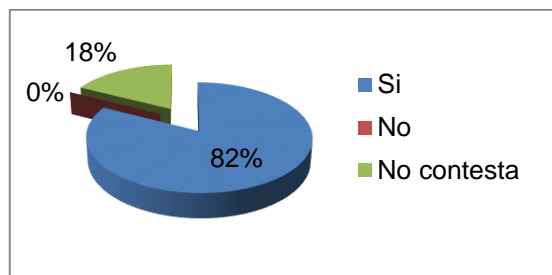
Se puede apreciar en la tabla No. 36 que en un porcentaje bastante alto respecto a la cantidad de docentes si han asistido a cursos en los dos últimos años, lo cual es beneficioso para la institución educativa y para los alumnos, de esta manera será más fácil el desarrollar un curso de formación de docentes, pues existe la predisposición para alcanzar mejores niveles de conocimiento y destrezas.

Tabla Nº 36 Ha asistido a cursos de capacitación en los últimos dos años

Ha asistido a cursos en los dos últimos años	F	%
Si	33	82,5
No	0	0,0
No contesta	7	17,5
TOTAL	40	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

Gráfico 36. Ha asistido a cursos de capacitación en los últimos dos años



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

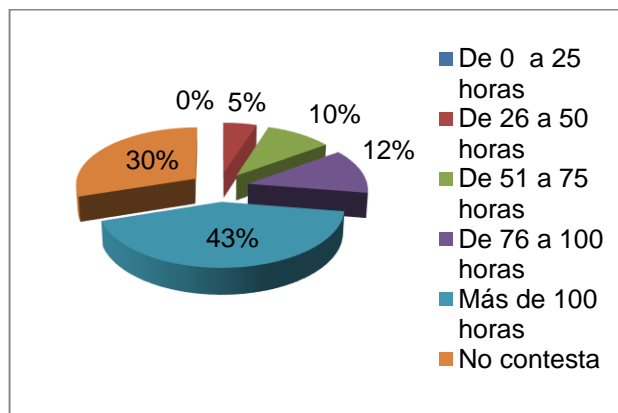
En la tabla No. 37 se observa que los docentes han asistido cursos de capacitación de una considerable cantidad de horas de duración, por lo que es un punto importante para el diseño del curso de formación que se va a proponer.

Tabla Nº 37: Horas de capacitación recibidas

Total de horas	F	%
De 0 a 25 horas	0	0,0
De 26 a 50 horas	2	5,0
De 51 a 75 horas	4	10,0
De 76 a 100 horas	5	12,5
Más de 100 horas	17	42,5
No contesta	12	30,0
TOTAL	40	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

Gráfico 37. Horas de capacitación recibidas



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

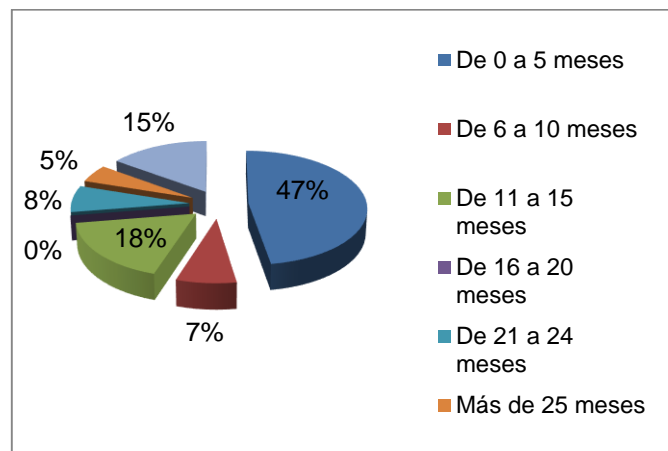
El la tabla No. 38 se puede evidenciar que casi en su totalidad los docentes se han capacitado en un tiempo no tan lejano que va entre cinco meses a un año y medio la mayoría y un pequeño porcentaje se ha capacitado hace un poco más de ese tiempo, por lo tanto sus conocimientos han sido actualizados y por ser una actividad continua especialmente en el área educativa hay que seguir capacitándose constantemente.

Tabla Nº 38 Tiempo de última capacitación

Tiempo último curso	F	%
De 0 a 5 meses	19	47,5
De 6 a 10 meses	3	7,5
De 11 a 15 meses	7	17,5
De 16 a 20 meses	0	0,0
De 21 a 24 meses	3	7,5
Más de 25 meses	2	5,0
No contesta	6	15,0
TOTAL	40	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

Grafico 38. Tiempo de última capacitación



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

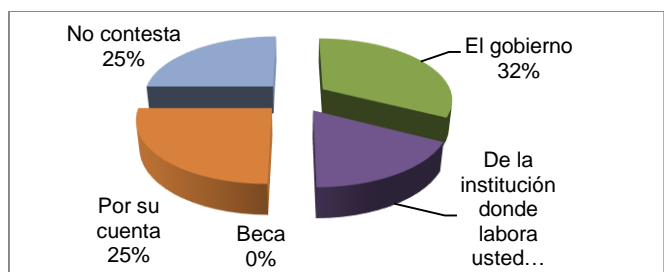
En la tabla No. 39 se puede observar que la mayoría de los docentes se han capacitado en cursos de capacitación ya sea auspiciados por el gobierno, por la institución y por cuenta propia, pero se evidencia que la institución ha capacitado un número reducido de docentes.

Tabla Nº 39: Auspiciante de la capacitación

El gobierno	13	32,5
De la institución donde labora usted	7	17,5
Beca	0	0,0
Por su cuenta	10	25,0
No contesta	10	25,0
TOTAL	40	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

Grafico 39 Auspiciante de la capacitación



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

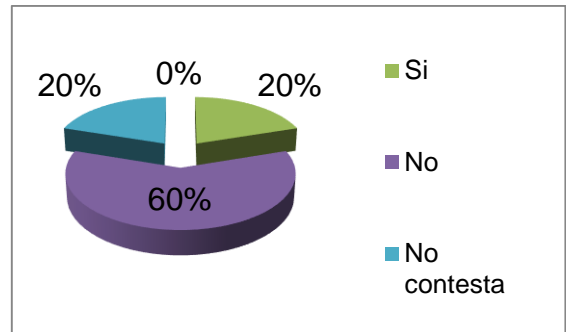
En la tabla No. 40 se puede verificar que un reducido porcentaje de los docentes encuestados ha impartido cursos de capacitación en los dos últimos años, lo que indica que no se están explotando los conocimientos adquiridos de los docentes con los que cuenta este instituto, ya que de acuerdo a las encuestas existe un número considerado de docente con cuarto nivel de estudio y algunos son psicólogos educativos, cuyos conocimientos y preparación, podrían ser considerados por los directivos para que en un futuro formen parte de la tan anhelada formación continua.

Tabla Nº 40 Ha impartido cursos de capacitación en los dos últimos años

Usted ha impartido cursos de capacitación en los dos últimos años	f	%
Si	8	20,0
No	24	60,0
No contesta	8	20,0
TOTAL	40	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

Grafico 40 Ha impartido cursos de capacitación en los dos últimos años



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

Como parte de la metodología aplicada en la presente investigación, se procedió a registrar los datos obtenidos en la encuesta, en una matriz que permitió realizar tablas comparativas y gráficos logrando cuantificar estos resultados mediante porcentajes que evidenciaron cuál es la situación en la que se encontraban los docentes del Instituto investigado, lo que facilitó el respectivo análisis y la verificación con los referentes teóricos para alcanzar la determinación de necesidades formativas y ha permitido presentar una propuesta de solución tendiente a mejorar la situación actual de mencionado instituto, mediante el diseño de un curso de formación para docentes de bachillerato del Instituto Técnico Enrique Gil Gilbert, que se detallará en el próximo capítulo de este trabajo investigativo.

Es importante mencionar que para la determinación de necesidades de formación de los docentes, se ha tomado como herramienta guía el método de Rossett:

1. El estado óptimo: Tratar de detectar cuál es el funcionamiento ejemplar para lograr el éxito. Para determinarlo se ha considerado el tipo de formación que debe tener un profesional de la educación, que de acuerdo a Prieto (1994), dice “Formación profesional reglada es capacitar para el desempeño de un profesional mediante la adquisición de conocimientos, destrezas, habilidades sociales, técnicas, etc.”.
2. El estado actual: Se lo ha realizado mediante la aplicación de una encuesta a los docentes del Colegio Enrique Gil Gilbert.
3. Sentimientos: Investiga cómo se sienten los involucrados con respecto a:
 - El tema
 - La capacitación para dicho tema
 - El tema como una prioridad
 - La seguridad en cuanto al tema

De acuerdo a la encuesta realizada se ha podido determinar que en lo referente a sus sentimientos, estados de ánimo con respecto a los cursos de capacitación, ellos se encuentran involucrados y comprometidos, pues han manifestado la importancia que significa para ellos la capacitación continua.

4. Causas del problema: Se refiere a las causas del problema en el funcionamiento, donde se detectan cuatro causas importantes:
 - a. Falta de habilidades o de aprendizaje, es decir aunque quisieran mejorar no pueden hacerlo, debido a una escases de conocimientos o habilidades para lograrlo.
 - b. El cambio está en camino, debido a que no existen las herramientas, formas o espacios de trabajo para mejorar.
 - c. Son inapropiados, escasos o no hay incentivos.

Estos datos se encuentran reflejados en las tablas que contienen las respuestas a las diferentes preguntas de la encuesta realizada y que permitió detectar cuales eran los principales causas del problema detectado y que han sido señalados y resaltados en los respectivos gráficos y tablas analizadas.

- d. Empleados desmotivados, se pudo detectar de acuerdo a los resultados de la investigación, que lamentablemente las autoridades no han incentivado y promovido

cursos de formación para los docentes, lo cual contribuye a agudizar el problema de encontrar vacíos en conocimientos y falta de destrezas para el cumplimiento de sus funciones, sin embargo ellos se mantienen optimistas y buscan su propia preparación superación personal.

5. Soluciones, siguiendo la metodología propuesta por Rossett en su modelo, determina cinco pasos fundamentales para conducir de manera correcta la detección de necesidades.

1. Determinar el propósito basándose en el problema inicial.

El propósito está claramente enunciado con los objetivos a conseguir con el desarrollo del presente trabajo de fin de maestría.

2. Identificar las fuentes, detectar dónde se puede obtener información.

Se ha realizado la investigación de campo a los docentes de bachillerato del colegio Enrique Gil Gilbert

3. Seleccionar las herramientas, es decir dependiendo del propósito y la fuente, escoger la técnica o instrumento a emplear como: entrevista, cuestionario, observación, entre otros.

De acuerdo a las directrices de la universidad, se aplicó un cuestionario que trataba de abarcar datos de la institución educativa, datos del encuestado, su formación docente, cursos y capacitaciones recibidas y lo relacionado a su práctica pedagógica, lo que permitió contar con elementos de juicio para el desarrollo de la investigación.

4. Conducir la detección de necesidades en etapas, es decir proponerse pequeños objetivos y tareas a corto plazo, esto permitirá realizar una detección exitosa.

Se han establecido tres objetivos específicos que permitirán llevar a cabo un proceso metódico y sistemático para encontrar y proponer alternativas de solución a la problemática detectada y llegar al objetivo específico del trabajo de fin de maestría.

5. Usar los resultados para la toma de decisiones, en otras palabras decidir si es o no apropiado capacitar, el tipo de capacitación, estrategias (Anglin, 1991).

Una vez analizados los resultados obtenidos y luego de haber identificado los principales problemas detectados, se establece la necesidad de proponer un curso de formación para docentes de bachillerato del colegio investigado.

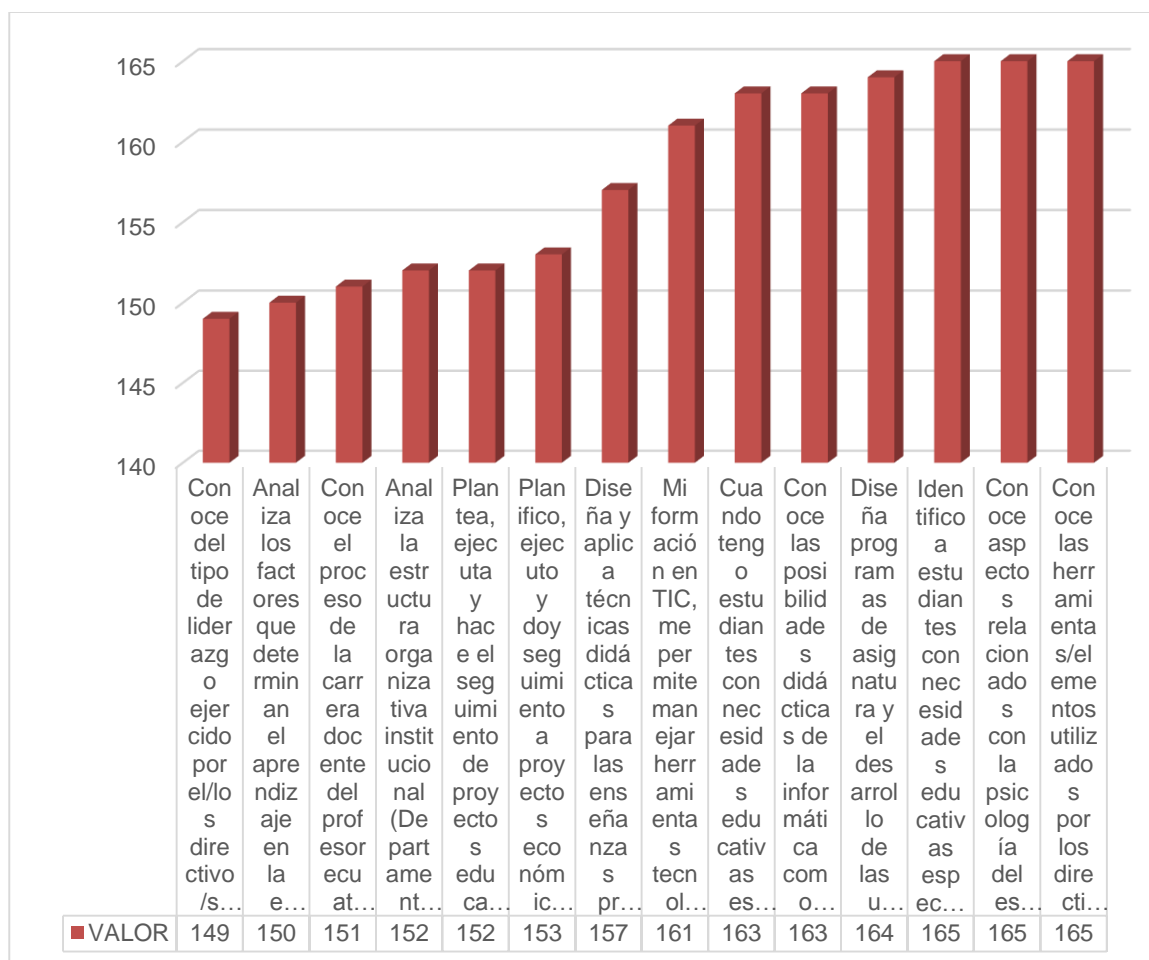
A continuación en la Tabla No. 41 se presentan los principales resultados de la encuesta respecto a las falencias detectadas en base a las puntuaciones alcanzadas en cada pregunta, lo cual permite establecer que temas o que aspectos son necesarios considerar en el curso de formación a proponer.

Tabla No. 41 la persona en el contexto formativo - la organización y la formación - la tarea educativa

LA PERSONA EN EL CONTEXTO FORMATIVO - LA ORGANIZACIÓN Y LA FORMACIÓN - LA TAREA EDUCATIVA	VALOR
Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa.	149
Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	150
Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derecho y deberes).	151
Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa).	152
Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes).152	152
Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos.153	153
Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres.	157
Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes.	161
Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva.	163
Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente.	163
Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas.	164
Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo).	165

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

Gráfico No. 41 La persona en el contexto formativo - la organización y la formación - la tarea educativa



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Enrique Gil Gilbert

Adicionalmente de estos resultados, se complementará con los resultados de las tablas del análisis de la formación en la cual se evidenció que los docentes quisieran capacitarse en: Áreas del conocimiento, Leyes y Reglamentos, Planificación y programación curricular, de tal manera de establecer un curso que trate de abarcar la mayor cantidad de temas en los que se han detectado falencias, sin embargo es necesario indicar que se dará prioridad a los casos más críticos y que estén relacionados, a fin de realizar una programación más ordenada que permita el mejor aprovechamiento de sus contenidos.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- 1) La encuesta realizada a los docentes del Instituto Técnico Enrique Gil Gilbert, permitió analizar y conocer la situación actual del cuerpo docente, con lo cual se llegó a determinar que existen falencias en conocimientos, destrezas y habilidades didácticas que requieren dominar para un mejor desempeño profesional.
- 2) El marco teórico abarcado en el presente estudio, se convirtieron en la guía para la selección de métodos y técnicas para realizar una adecuada evaluación, análisis y diagnóstico, que facilitó la determinación de las necesidades de formación de los docentes del Instituto Técnico Enrique Gil Gilbert.
- 3) Las falencias detectadas en los docentes, constituyen un problema que repercute en la calidad de la educación que brindan a sus alumnos, lo que impide un adecuado desarrollo estudiantil y limita alcanzar los objetivos institucionales, así como al cumplimiento de las políticas y metas estipuladas en los estándares de calidad en la educación de nuestro País.
- 4) Se pudo verificar que de acuerdo a las encuestas realizadas, no existe el suficiente interés por parte de las autoridades del instituto, para promover e incentivar cursos de capacitación para los docentes, lo que dificulta el mejoramiento de la calidad del servicio de educación que oferta este centro educativo.
- 5) Luego del desarrollo del presente trabajo de fin de maestría, se puede concluir que se han alcanzado los objetivos propuestos, llegando a determinar la gran importancia que implica la capacitación continua para los docentes en el ámbito educativo, que prácticamente es lo que permitirá adquirir las competencias necesarias para alcanzar un mejor desempeño profesional en beneficio no solo personal, sino de la educación, de la sociedad y la Nación en general.

Recomendaciones

- 1) Sugerir a las autoridades del Instituto Técnico Enrique Gil Gilbert se incluya en la planificación anual de actividades, un diagnóstico semestral de las necesidades de formación del cuerpo docente, que les permita tomar las acciones necesarias para corregir las deficiencias que se presenten.
- 2) Solicitar a los directivos del instituto, gestionar ante la Dirección Distrital de Educación, se realice conferencias sobre la importancia de la fundamentación teórica y el conocimiento científico en el desarrollo de proyectos de investigación educativos, tanto docentes como para los directivos.
- 3) Recomendar a las autoridades del Colegio, se realice una evaluación especial de la oferta académica y calidad de educación que están promoviendo a la colectividad, para verificar si éstas están acordes a las nuevas políticas educativas y estándares de calidad en la educación y de desempeño profesional de docentes y directivos, caso contrario se tomen las acciones necesarias para corregir las falencias detectadas.
- 4) Recomendar a las autoridades del plantel, se incluya dentro de sus políticas cursos de capacitación y formación, tendientes a mejorar los conocimientos, habilidades y destrezas de su cuerpo docente, lo cual va en beneficio de los alumnos y la colectividad.
- 5) Recomendar a las autoridades del Colegio Enrique Gil Gilbert, considerar en su planificación anual la implementación del curso de formación que se ha diseñado en base a la investigación realizada y que está dirigido a atender las principales falencias encontradas en su cuerpo docente, ya que ayudará a desarrollar técnicas pedagógicas y experticias para un mejor desarrollo profesional para el mejoramiento de la calidad en la educación.

CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE

La educación la base fundamental sobre la cual se edifican los conocimientos, valores, principios que la sociedad va adquiriendo en sus diferentes etapas de su formación y de la cual depende su desarrollo para convertirse en una sociedad más preparada, organizada y lista para enfrentar los grandes desafíos de un mundo cada día más competitivo, por tal razón es necesario que se tomen medidas para mejorar el sistema educativo que tiene nuestro país.

Como un aporte al requerimiento de contar con una formación profesional continua, se realizó un proyecto de investigación a los docentes del Instituto Técnico Enrique Gil Gilbert, en donde luego del análisis y evaluación de los resultados obtenidos, se pudo diagnosticar las necesidades de formación que del cuerpo docente de este instituto, información que constituyó las bases para el desarrollo de un curso de capacitación para docentes como alternativa de solución al problema presentado, el mismo que se detalla a continuación.

4.1 Tema del Curso

“FORMACIÓN A LOS DOCENTE DEL INSTITUTO TÉCNICO ENRIQUE GIL GILBERT EN PLANIFICACIÓN CURRICULAR Y PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES DIDACTICAS”

4.2 Modalidad de estudios

La modalidad del curso será presencial, aprovechando el periodo de vacaciones de los alumnos, de manera que facilite la asistencia de los docentes de la institución.

4.3 Objetivos

Objetivo General

Formar a los docentes que laboran en el Instituto Técnico Enrique Gil Gilbert en: la planificación, curricular y planificación de actividades didácticas en el proceso de enseñanza en el aula.

Objetivos Específicos

- Desarrollar en los docentes del instituto, las habilidades para la planificación diseño y evaluación curricular, así como implementar una planificación áulica de acuerdo a las nuevas reformas curriculares.
- Incentivar en los docentes la valoración de la planificación de actividades didácticas y creativas como técnicas para el desarrollo de conocimientos y actitudes de los alumnos.

4.4 Dirigido a:

Los docentes en el Instituto Técnico Enrique Gil Gilbert, que de acuerdo a los datos obtenidos en las encuestas realizadas.

4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios

- **Nivel Uno:** Los cursos de nivel uno estarán dirigidos a todos los docentes que no poseen una trayectoria o experiencia profesional, es decir que han iniciado sus labores de docentes, enfocándose al desarrollo de habilidades y conocimientos básicos.
- **Nivel Dos:** Los cursos de nivel dos se dirigirán a docentes que ya poseen una trayectoria o experiencia profesional de al menos 3-5 años, así los cursos permitirán ampliar las habilidades para la planificación, selección de materiales y la evaluación de sus alumnos y mejorar el proceso de aprendizaje.
- **Nivel Tres:** Este nivel está dirigido a docentes con un nivel de experiencia superior a los 5 años enfocando cursos que permitan desarrollar aspectos especializados como el diseño de material didáctico, programación de cursos de aprendizaje para los estudiantes.

Sin embargo se ha diseñado este curso para atender a los requerimientos de necesidades de formación de todos los docentes del Instituto Técnico Enrique Gil Gilbert sin distinción del nivel, puesto que se espera el desarrollo de habilidades mediante el intercambio de conocimientos de la práctica docente.

4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios

Para el desarrollo del curso se requiere los siguientes recursos, los mismos que se detallan a continuación:

- Computador, proyector, amplificador.
- Salón de clases o auditorium con capacidad de cuarenta y cinco personas entre docentes y directivos.
- Asesor o facilitador
- Disponer de conexión a internet inalámbrica
- Suministros de oficina
- Folletos y material didáctico

4.5 Breve descripción del curso

El presente curso se lo ha realizado con la finalidad de alcanzar los objetivos establecidos, el cual será de tipo teórico práctico, el cual comprende la transmisión de conocimientos y técnicas para desarrollar en los profesores habilidades para la planificación curricular y de actividades didácticas a ser empleadas en sus prácticas docentes.

Este curso comprende dos unidades de estudio: la primera parte comprende el conocimiento y aplicación del diseño curricular y su importancia para la construcción del plan institucional y la programación áulica.

La segunda parte del curso busca fortalecer las competencias en el área de la docencia, de modo que se mejore cualitativamente el proceso de enseñanza, a través del diseño y ejecución de actividades didácticas para lograr el desarrollo de capacidades pedagógicas.

La parte fundamental del curso es que los docentes logren captar los conocimientos impartidos a través del intercambio de experiencias mediante la participación de todos los docentes en clase dinámicas, desarrollo de actividades grupales con exposiciones y evaluaciones que permitan verificar el nivel de entendimiento adquirido, con la aplicación práctica de la teoría a ser recibida, ya que las ejercitaciones que diseñadas, planificadas, tienen la finalidad de que los alumnos logren detenidamente los objetivos propuestos (A, Agudelo y Flores H, 2000).

4.5.1 Competencias a desarrollar

Los docentes estarán en la capacidad de desarrollar una planificación curricular, plan de unidad y áulica, así como conocer, desarrollar e implementar un plan de actividades didácticas para mejorar las técnicas didácticas en el proceso de enseñanza aprendizaje.

4.5.2 Contenidos del Curso

Los docentes juegan un papel muy importante al estar directamente relacionados con los procesos educativos, al ser los artífices de la transmisión de conocimientos a sus alumnos, requieren una especial atención, para que adicional a la obtención de su título profesional, cuenten con programas de formación y capacitación continua, que les permita reforzar sus conocimientos habilidades y destrezas, así como mantenerse constantemente actualizados ante los avances técnicos y tecnológicos que crece a pasos agigantados.

El contenido del curso propuesto se detalla a continuación:

Primera Unidad

4.5.2.1 Generalidades de la planificación curricular

4.5.2.1.1 La planificación curricular en el que hacer educativo

4.5.2.1.2 Planificación estratégica

4.5.2.1.3 Normativa legal de las Instituciones Educativas

4.5.2.1.4 Conceptualización del currículo

4.5.2.1.5 Principios básicos y características del currículo

4.5.2.1.6 Fundamentación teórica del currículo

4.5.2.1.7 Programación curricular institucional

4.5.2.1.8 Micro diseño curricular

4.5.2.1.9 Plan de unidad didáctica

4.5.2.1.10 Plan de lección

Segunda Unidad

4.5.2.2 Generalidades de la Didáctica

4.5.2.3 Clasificación de la didáctica

4.5.2.3.1 La educación, la enseñanza y la instrucción

4.5.2.3.2 Estrategias didácticas para la enseñanza

4.5.2.3.3 Estrategias para orientar la atención del alumno

4.5.2.3.4 Creatividad, coherencia y pertinencia de estrategias y propuestas didácticas

4.5.2.3.5 Fases y elementos de la planificación didáctica

4.5.2.3.6 Actividades didácticas

4.5.2.3.7 Creación de actividades didácticas con los recursos de las TIC'S

4.5.3 Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso (opcional)

Se sugiere que el instructor o facilitador del curso, tenga un cuarto nivel en el ámbito educativo, con los conocimientos necesarios en la temática a tratar y cursos adicionales que respalden su competencia para dictar el curso de formación de docentes.

4.5.4 Metodología

Para desarrollar las mejoras en la actividad educativa, es necesario la formación y capacitación del docente en un proceso formativo de calidad, generados en función de principios metodológicos que se centran fundamentalmente en la adaptación al nivel y expectativas del estudiante docente y en la creación de un ambiente positivo que favorezca el aprendizaje útil, todo ello basado en el eje de la formación y la pertinencia de la acción formativa (Flores, 2000).

a) Adaptación al nivel del estudiante docente.

Al respecto, es preciso conocer el nivel de competencia del docente, sus conocimientos previos y sus expectativas., ya que lo que se trata es de avanzar partiendo de lo que dominan y ayudarles a llegar al objetivo del aprendizaje.

b) Crear un clima de aprendizaje positivo.

Este tiene relación a potenciar un clima de interacción entre el tutor, asesor o facilitador favoreciendo así las relaciones de cooperación y empatía, comunicación fluida y gratificante dentro del contexto del aprendizaje, promoviendo la investigación, el debate sobre la práctica profesional del docente. Con una formación flexible en procedimientos, técnicas y métodos didácticos, es decir una metodología dedicada a potenciar el rol del docente como dinamizador y facilitador del aprendizaje.

c) Desarrollar un aprendizaje progresivo a partir de lo que se domina hasta lograr los objetivos

d) Garantizar un aprendizaje mediante la utilización de técnicas y recursos así como la variación de actividades prácticas.

- e) Promover el proceso de aprendizaje en forma grupal, validando las experiencias individuales y grupales.

Métodos para el aprendizaje

Para alcanzar en el proceso de formación el aprendizaje de determinados contenidos y la consecución de los objetivos es necesaria una metodología, y de esta manera alcanzar la eficacia del curso con métodos de aprendizaje estructurados que facilite y oriente el proceso de aprendizaje, es decir un conjunto de disponibilidades personales organizadas para promover el aprendizaje (Monereo, 1998).

En este contexto es relevante elegir el método mejor posible ya que de esta manera los contenidos del curso serán transmitidos en un nivel considerable de eficiencia. Al respecto, se han considerado los siguientes métodos:

a) Método expositivo:

Caracterizado por la calidad en la presentación de la información al docente y apoyado en la exposición oral de una persona experta en el contenido del tema o subtema que se expone.

Procedimiento:

- Ubicar a los docentes al inicio de cada evento didáctico con los objetivos a alcanzar, conjuntamente con los contenidos a tratar.
- Resumir los puntos esenciales del día de los temas didácticos y de los sub temas como forma de reforzar los conceptos y contenidos
- Ejemplarizar con experiencias y redundar en los aspectos importantes

Docente:

- Es el que organiza y transmite el conocimiento con predominio absoluto del profesor

Alumno:

- Receptor de información

b) Métodos basados en la demostración práctica

Es necesario el desarrollo de destrezas o habilidades prácticas para el desempeño del puesto de trabajo, se trata de llegar al docente y que este aprenda mediante procesos de demostración práctica y coordinada de tareas tales como, talleres con demostración, investigación, etc.

Procedimiento:

- Plantear de forma clara los objetivos
- Explicar las actividades y el desglose de tareas
- Demostración por parte del docente
- Ejercitación por cada docente en el desarrollo de las tareas

Docente:

- Facilitador del aprendizaje y guía

Alumnado:

- Activo y participativo

c) Método en el que el estudiante y docente intervienen activamente

Existe una fluida comunicación y se basa en la formulación de preguntas por parte del docente. Aquí se alienta el interés por los participantes convirtiéndose en agentes de su propia formación, mediante la investigación personal y el contacto con la realidad objeto de estudio interactuando con las experiencias del grupo de trabajo.

Procedimiento:

- Definir los objetivos de la actividad antes de comenzar
- Plantear los problemas
- Responder a la preguntas del alumnado para apoyar el proceso de descubrimiento
- Describir al final del proceso el procedimiento de solución al problema y las diferentes soluciones.

Docente:

Facilitador del aprendizaje

Alumnado:

Participativo, receptivo y constructor del conocimiento

d) Método basado en el trabajo de grupo

Se refiere a la participación activa del grupo de alumnos en forma armonizada con la planeación previa y realizada bajo la dirección de una persona con las competencias necesarias para ese fin

Procedimiento:

- Explicación del docente, mediante el planteamiento de un problema o caso, y se exploran las reacciones sociales
- Formulación de tareas y organización del trabajo
- Discusión del grupo en tiempo determinado.
- Síntesis y conclusiones.

Docente:

- Planificar y estructurar las sesiones formativas acorde a los objetivos planteados y la situación del contexto.

Alumnado:

- Activo y generador de ideas

Técnicas

Al haber seleccionado los métodos para poder aplicar los mismos, lleva consigo la utilización de técnicas didácticas que ayudan al profesorado y al alumnado (docentes) a dinamizar el proceso de aprendizaje, Es decir son formas, medios o procedimientos sistematizados y probados que apoyan el desarrollo y organización de las actividades, según los objetivos propuesto en el curso (Bruner, 1997).

Así en función de las características del grupo del instituto, esto es teniendo en cuenta las necesidades, las expectativas, y de los objetivos del curso.

Para el desarrollo del proceso formativo de los docentes se tienen las siguientes técnicas:

1.- Explicativa

a) Explicación oral

Es una técnica dirigida a un grupo, con la finalidad de que cada docente utilizando la explicación, comprenda métodos, datos, procedimientos o conceptos, relacionándolos con los ya adquiridos y estructurándolos de forma individual. Haciéndolo interactivo con la participación e intervención por medio de preguntas.

b).- Estudio directo

Con la aplicación de esta técnica se alcanzaran los objetivos ya que sustituye a la técnica de explicación oral de la docente, ya que se realizaran por medio de instrucciones escritas para que los alumnos puedan llevar a cabo las actividades con apoyo bibliográfico. Ya que lo que se trata es que cada alumno adapte el contenido formativo a sus intereses y formación previa.

c).- Mesa redonda

Con la participación de un moderador se exponen teorías, conceptos o puntos de vista divergentes relacionados a un tema común, de esta forma se debe aportar al docente información variada, evitando enfoques parciales. Al final es responsabilidad del mediador resuma las coincidencias y diferencias, requiriendo al alumnado la formulación de preguntas de carácter aclaratorio.

2.- Técnicas de aprendizaje demostrativo

Se refiere a la demostración acompañada de procedimientos, parte por lo general de la presentación del profesor con ejemplos repetidos o prototipos en el área de aplicación del proceso y convirtiéndose en asesor en circunstancias en el que el alumnado inicia la practica individual.

a) Simulación

Esta permitirá la realización de situaciones reales, acompañado de un logro casi inmediato de los resultados, para lo cual se utiliza la informática, videos, robot etc.

b) Técnicas de descubrimiento

Con la aplicación de este tipo de técnica se pretende que el alunado sea un propio investigador que contacte con la realidad objeto de estudio y las experiencias en su práctica docente.

C1 Resolución de problemas;

A través de un aprendizaje guiado el docente sea capaz de analizar los distintos factores que intervienen en un problema y formular diferentes alternativas de solución.

c.2 El caso

A través de esta técnica y tras el planteamiento de una situación ficticia, se plantea un problema en el que el alumnado debe consensuar una solución, ésta favorece la transferencia del aprendizaje.

C3. Investigación de laboratorio

Técnica de descubrimiento en la que el profesorado presenta al alumnado uno o varios fenómenos relacionados entre sí, y a ser posible aparentemente contradictorios, para que utilizando la evidencia científica, el alumnado (docentes) extraiga conclusiones útiles para su práctica profesional.

d) Técnicas de trabajo en grupo

- Debate dirigido o discusión guiada:

Técnica aplicada a un grupo entre 5 y 20 alumnos en el que se trata un tema de discusión informal, intercambiando ideas y opiniones con el apoyo y estimulante de un conductor del grupo. Así se permite profundizar en los temas y produce satisfacción en el alumnado.

- El foro

En el cual se expresa libremente las ideas y opiniones por parte del alumnado sobre un asunto

4.5.5 Evaluación

Se ha considerado la evaluación de carácter integral, ya que corresponde a un proceso sistemático de cuestionamiento y valoración de las actividades y trabajos a desarrollar, para lo cual se ha establecido juicios de valor basados en los siguientes: oportunidad de entrega, sentido lógico de su estructura y pertinencia de su contenido, indicadores que permitirán su acreditación.

Trabajos y tareas de las unidades:	60 %
Participación:	15 %
Evaluaciones teóricas:	15 %
Asistencia:	<u>10 %</u>
Total	100 %

Se ha considerado que los docentes deben completar por lo menos un 90 % de asistencia para aprobar el curso y un promedio mínimo del 75 %.

Para la evaluación de la participación se han considerado los siguientes criterios:

- La participación y disposición del docente en el trabajo grupal e individual en el curso
- La disposición y su interés hacia el estudio así como la búsqueda de información que requiere para diseñar las propuestas de actividades didácticas a emplear.
- La habilidad para proponer las propuestas didácticas diversificadas que representen desafíos para los estudiantes y estimulen e incrementen el aprendizaje.
- La habilidad para sistematizar la información obtenida de las experiencias de la práctica docente así como identificar los temas que es necesario atender como requerimiento por parte de los estudiantes para mejorar su desempeño docente.
- La habilidad para expresar su opinión en las sesiones de clase y en los grupos de trabajo en forma oral y escrita.
- La habilidad para aplicar las acciones en su rol que cumple como docente como producto de análisis y reflexión de su práctica como docente.
- Cumplimiento de asistencia y participación en las sesiones de clase

Instrumentos de evaluación:

- Encuestas de opinión
- Pruebas orales, escritas y de actuación de conocimientos, habilidades y productos
- Supervisión mediante la observación, asistencia

4.6 Duración del curso

Se ha considerado la duración del curso de 80 horas, las cuales se han planificado realizarlas en los periodos de vacaciones que tiene el colegio, de tal manera de no afectar las labores de los docentes.

4.8 Costos del curso

Tabla 33. Costos del curso

Detalle de gastos	
Expositores	\$ 1800
Folletos	\$ 200
Copias	\$ 100
Material didáctico	\$ 120
Internet	\$ 40
Lunch	\$ 150
Total	\$ 2410

Fuente: Costos promedios del mercado

Los valores indicados en la tabla No. 33 deberán ser gestionados ante el Ministerio de Educación, a fin de que sea gratuito para el personal de docentes.

4.9 Certificación

Se tiene planificado extender la certificación a cada docente que haya terminado el curso que se dictará en dos periodos, las certificaciones las realizara en base a la extensión de certificados firmados por las autoridades del plantel, a cada uno de los docentes que hayan cumplido con los requisitos establecidos anteriormente y entregando el portafolio del docente con tareas y talleres cumplidos, así como la aprobación del curso mediante las evaluaciones pertinentes.

4.10 Bibliografía

- A, Agudelo y Flores H. (2000). *Obstáculos Conceptuales y Metodológicos Observados en el diseño y desarrollo de los proyectos pedagógicos de aula*. Mérida: Mnisterio de educación.
- Agut. (2000). *Análisis de necesidades de competencias en gerentes de organizaciones turísticas. El papel de la formación*. Bsrcelona.
- Alberto, B. (julio de 2001). *aborges.webs.ull.es/ep%20tema%205.pdf*. Recuperado el 25 de enero de 2013, de *aborges.webs.ull.es/ep%20tema%205.pdf*
- Anglin, G. J. (1991). *Tecnología educativa: Pasado, presente y futuro*. Westport: Libraries Unlimited Inc.
- Antunez. (1994). *La actuación, Organización de Centros Educativos*. Barcelona: Praxis.
- Bruner, J. B. (1997). *Pedagogías de uso común, en The culture of education*. Cambridge: University Press.

- Chiavenato, I. (2000). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Mc. Graw Hill.
- Fenstermacher. (1989). *La investigación de la enseñanza I. Enfoques teorías y métodos*. Madrid: Paidós.
- Flores, E. S. (2000). *Los acuerdos en el aula. la clase: Estrategias, Aprendizajes, sentidos y relaciones, en la trama de la escuela secundaria*. México: Universidad pedagógica nacional (UPN).
- Galicia, J. (2010). *Comportamiento Organizacional*.
- Gómez. (2009). *La formación del profesorado como factor decisivo de la excelencia educativa*. Grau Company S.
- Hernández, R. (2008). *Metodología de la Investigación*. Baptista.
- KAUFFMAN, J. (1982). *Identificando y solucionando problemas*. California: Asociación de Universidades.
- Lázaro. (1997). *La acción tutorial de la función docente universitaria. Calidad en la Universidad: Orientación y evaluación*. Barcelona: Alertes.
- López. (1997). *Comprender las organizaciones escolares*. Sevilla.
- Marisa Salanova, Rosa Grau, José María Peiró. (2001). *Nuevas tecnologías y formación continua en la empresa*. España: Publicacions de la Universitat Jaume I.
- Monereo, C. (1998). *Enseñar y aprender, dos caras de la misma moneda*. Madrid: Celeste.
- Muñoz, R. P. (2012). Diagnóstico de las necesidades de formación del profesorado de una universidad pública estatal. *Revista Apertura Universidad de Guadalajara*.
- Nacional, A. (2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito.
- Navas. (2002). *La Dirección Estratégica de la empresa. Teoría y aplicaciones* (Tercera ed.). Madrid, España: Civitas.
- Paz Pérez, M. (1994). *Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativas*. España: Narcea S.A. de ediciones.
- Prieto. (1994). *Incertidumbre y riesgo de las reformas de la formación profesional*. Cuadernos de Relaciones Laborales 4.
- Prieto. (s.f.). *Incertidumbre y riesgo de las reformas de la formación profesional*. Cuadernos de Relaciones Laborales 4.
- Ramos, S. (2011). *Proyecto para el análisis de las necesidades formativas para el personal de administración y servicios en la Universidad de Coruña*. . Unidad de Formación y Asesoramiento, Coruña.

- Shulman. (2001). "Conocimiento y enseñanza". *Estudios Públicos*(83).
- Stephen P. Robbins, M. C. (2010). *Administración* . Pearson.
- Stufflebeam, D. (2002). "*Evaluación Sistémica: Guía teórica y práctica*". Pidos Iberica,S.A.
- Tedesco. (s.f.). *Profesionalización y capacitación docente*.
- Tedesco, j. c. (2002). *Profesionalización y capacitación docente*.
- Tejada. (2000). *Los agentes de la innovación en los Centros Educativos, Profesores, directivos y asesores*. Aljibe.
- THAYER, M. (1961). *Formación en Negocios e industrias*. New York.
- Torres, R. M. (2000). *Reformas Educativas, docentes y organización docente en América Latina y el Caribe*. Bogotá: Magisterio Nacional.
- Trujillo Mejía, R. F. (2004). *Seguridad Ocupacional* (3 ed.). (Ecoe, Ed.) Colombia: Colección de textos universitarios.
- Vaillant. (2005). *Formación de Docentes en América Latina*. Barcelona: Octaedro.
- Valda, J. (2011). *Objetivos Organizacionales*. Recuperado el 27 de enero de 2013, de jvalda.wordpress.com/2011/.../objetivos-organizacionale.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- A, Agudelo y Flores H. (2000). *Obstáculos Conceptuales y Metodológicos Observados en el diseño y desarrollo de los proyectos pedagógicos de aula*. Mérida: Mnisterio de educación.
- Agut. (2000). *Análisis de necesidades de competencias en gerentes de organizaciones turísticas. El papel de la formación*. Bsrcelona.
- Alberto, B. (julio de 2001). *aborges.webs.ull.es/ep%20tema%205.pdf*. Recuperado el 25 de enero de 2013, de aborges.webs.ull.es/ep%20tema%205.pdf
- Anglin, G. J. (1991). *Tecnología educativa: Pasado, presente y futuro*. Westport: Libraries Unlimited Inc.
- Antunez. (1994). *La actuación, Organización de Centros Educativos*. Barcelona: Praxis.
- Bruner, J. B. (1997). *Pedagogías de uso común, en The culture of education*. Cambridge: University Press.
- Chiavenato, I. (2000). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Mc. Graw Hill.
- Fenstermacher. (1989). *La investigación de la enseñanza I. Enfoques teorías y métodos*. Madrid: Paidós.
- Flores, E. S. (2000). *Los acuerdos en el aula. la clase: Estrategias, Aprendizajes, sentidos y relaciones, en la trama de la escuela secundaria*. México: Universidad pedagógica nacional (UPN).
- Galicia, J. (2010). *Comportamiento Organizacional*.
- Gómez. (2009). *La formación del profesorado como factor decisivo de la excelencia educativa*. Grau Company S.
- Hernández, R. (2008). *Metodología de la Investigación*. Baptista.
- KAUFFMAN, J. (1982). *Identificando y solucionando problemas*. California: Asociación de Universidades.
- Lázaro. (1997). *La acción tutorial de la función docente universitaria. Calidad en la Universidad: Orientación y evaluación*. Barcelona: Alertes.
- López. (1997). *Comprender las organizaciones escolares*. Sevilla.
- Marisa Salanova, Rosa Grau, José María Peiró. (2001). *Nuevas tecnologías y formación continua en la empresa*. España: Publicacions de la Universitat Jaume I.

- Monereo, C. (1998). *Enseñar y aprender, dos caras de la misma moneda*. Madrid: Celeste.
- Muñoz, R. P. (2012). Diagnóstico de las necesidades de formación del profesorado de una universidad pública estatal. *Revista Apertura Universidad de Guadalajara*.
- Nacional, A. (2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito.
- Navas. (2002). *La Dirección Estratégica de la empresa. Teoría y aplicaciones* (Tercera ed.). Madrid, España: Civitas.
- Paz Pérez, M. (1994). *Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativas*. España: Narcea S.A. de ediciones.
- Prieto. (1994). *Incertidumbre y riesgo de las reformas de la formación profesional*. Cuadernos de Relaciones Laborales 4.
- Prieto. (s.f.). *Incertidumbre y riesgo de las reformas de la formación profesional*. Cuadernos de Relaciones Laborales 4.
- Ramos, S. (2011). *Proyecto para el análisis de las necesidades formativas para el personal de administración y servicios en la Universidad de Coruña*. . Unidad de Formación y Asesoramiento, Coruña.
- Shulman. (2001). "Conocimiento y enseñanza". *Estudios Públicos*(83).
- Stephen P. Robbins, M. C. (2010). *Administración* . Pearson.
- Stufflebeam, D. (2002). *"Evaluación Sistémica: Guía teórica y práctica"*. Pidos Iberica,S.A.
- Tedesco. (s.f.). *Profesionalización y capacitación docente*.
- Tedesco, j. c. (2002). *Profesionalización y capacitación docente*.
- Tejada. (2000). *Los agentes de la innovación en los Centros Educativos, Profesores, directivos y asesores*. Aljibe.
- THAYER, M. (1961). *Formación en Negocios e industrias*. New York.
- Torres, R. M. (2000). *Reformas Educativas, docentes y organización docente en América Latina y el Caribe*. Bogotá: Magisterio Nacional.
- Trujillo Mejía, R. F. (2004). *Seguridad Ocupacional* (3 ed.). (Ecoe, Ed.) Colombia: Colección de textos universitarios.
- Vaillant. (2005). *Formación de Docentes en América Latina*. Barcelona: Octaedro.
- Valda, J. (2011). *Objetivos Organizacionales*. Recuperado el 27 de enero de 2013, de jcvalda.wordpress.com/2011/.../objetivos-organizacionale.

CAPÍTULO 6: ANEXOS

- Cuestionario. “Necesidades de formación” Docentes de Bachillerato.
- Correos de autorización para continuar proceso
- Fotografías de encuestas a docentes

ANEXOS

Proyecto de Investigación II 

Anexo 9: CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN" DOCENTES DE BACHILLERATO



Código del investigador: _____

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la institución educativa investigada, donde usted labora: _____													
1.2. Provincia: _____				Ciudad: _____									
1.3. Tipo de institución: Fiscal 1 Fiscomisional 2 Municipal 3 Particular 4													
1.4. Tipo de bachillerato que ofrece: Bachillerato en ciencias 5 Bachillerato técnico 6													
1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:													
Bachilleratos Técnicos Agropecuarios													
a. Producción agropecuaria		1	b. Transformados y elaborados lácteos		2	c. Transformados y elaborados cárnicos		3	d. Conservería		4		
e. Otra, especifique cuál: _____											5		
Bachilleratos Técnicos Industriales:													
B A C H I L L E R A T O T É C N I C 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. 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): _____													

 Proyecto de Investigación II

2.3. Cargo que desempeña:		Docente	6	Técnico docente	7	Docente con funciones administrativas	8
2.4. Tipo de relación laboral:							
Contratación indefinida		9	Nombramiento	10	Contratación ocasional		11
					Reemplazo		12
2.5. Tiempo de dedicación:							
Tiempo completo		12	Medio tiempo		13	Por horas	
						14	
2.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:					SI	15	NO
							16
2.7. Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas:					1°	17	2°
						18	3°
							19
2.7. Cuántos años de servicio docente tiene usted:							

3. FORMACIÓN DOCENTE

3.1. Señale el nivel más alto de formación académica que posee
*(señale una sola alternativa)**(señale una)*

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

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

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

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

3.4.1. Si la respuesta es positiva, en qué le gustaría formarse:
*(interés)**(Señale el tipo de formación de mayor interés)*

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:
(más le atraen)

(señale las alternativas que)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse
(alternativa)

(Puede señalar más de una)

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

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

✓ _____

✓ _____

4.6. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite
(alternativas)

(señale de 1 a 3)

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:
(alternativas)

(señale una o más)

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
(alternativa)

(señale una)

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
----	---	----	---

 Proyecto de Investigación II

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

Ítems	1	2	3	4	5
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato					
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)					
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)					
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato					
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)					
6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa					
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa					
Ítems	1	2	3	4	5
8. Describe las funciones y cualidades del tutor					
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula					
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal					
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente					
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos					
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante					
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)					
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)					
16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes					
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes					
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país					
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos					
20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida					
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/os y ayudarles en su solución					
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes					
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes					
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa					
25. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s					
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo-)					
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva					

28. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)					
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje					
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula					
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos					
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)					
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas					
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)					
35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)					
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente					
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres					
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)					
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva					
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura					
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje					
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente					
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes					
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación					

CORRESOS DE AUTORIZACIÓN**Re: ENVIANDO DATOS DE COLEGIO PARA TRABAJO DE TESIS**

De: **necesidadesformativas2012** (necesidadesformativas2012@gmail.com) Has movido este mensaje a su ubicación actual.

Enviado: jueves, 06 de diciembre de 2012 8:52:04

Para: Geintner albuja ruales (gevi_alru@hotmail.com)

Buenos días

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

Saludos cordiales,

Equipo de planificación

Investigaciones - educación

Universidad Técnica Particular de Loja

3/13

Imprimir mensaje - Outlook

Re: ENVIANDO DATOS DE COLEGIO PARA TRABAJO DE TESIS

De: **necesidadesformativas2012** (necesidadesformativas2012@gmail.com) Has movido este mensaje a su ubicación actual.

Enviado: viernes, 14 de diciembre de 2012 12:11:03

Para: Geintner albuja ruales (gevi_alru@hotmail.com)

Buenos días
Geinther

La información ha sido receptada, muchas gracias

Saludos cordiales,

Equipo de planificación
Investigaciones - educación
Universidad Técnica Particular de Loja

3/03/13

Imprimir mensaje - Outlook

Re: Eenvio de matriz de resultados

De: **necesidades formativas 2012** (necesidadesformativas2012@gmail.com) Este remitente está en tu [lista de contactos](#).

Enviado: jueves, 17 de enero de 2013 8:34:50

Para: Geintner albuja ruales (gevi_alru@hotmail.com)

Buenos días

Geinther

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

Saludos cordiales,

Equipo de planificación

Investigaciones - educación

Universidad Técnica Particular de Loja

Re: Tesis final utpl

De: **Gloria Andrade** (gloria_ecuador@yahoo.com) Este remitente está en tu [lista segura](#).

Enviado: sábado, 21 de diciembre de 2013 7:09:09

Para: Geintner albuja ruales (gevi_alru@hotmail.com)

2 archivos adjuntos

TESIS FINAL UTPL LCDO. ALBUJA RUALES GEINTNER.docx (423,6 kB),

Hojas preliminares tesis Lcdo Albuja 1 (1).docx (293,5 kB)

Estimado Geintner:

Envío su trabajo para que lo imprima y presente, en el aún no se han incluido los anexos por favor hacerlo y presentar su trabajo en el centro asociado; en caso de que no reciban envíe por la empresa de correos servi-entrega a: Lic. Carmen Guamán, Universidad Técnica Particular de Loja, San Cayetano Alto. Hacerlo hoy mismo de forma que llegue el día lunes a la universidad.

Cordialmente,
Gloria Andrade C.

On Tuesday, December 17, 2013 9:42 PM, Geintner albuja ruales <gevi_alru@hotmail.com> wrote:
Distinguida.

Mgs. Gloria Andrade

De mis consideraciones.

Adjunto al presente se dignará encontrar la tesis corregida de acuerdo a las observaciones realizadas.

Cabe indicar que el día de ayer fui a entregar en la tarde los anillados y no estaban atendiendo y el día de hoy por más que trate de llegar a tiempo para entregar los anillados, no pude por motivos de trabajo. Solicito me indique cuál sería el procedimiento a seguir.

Por su amable atención me despido reiterando mis sentimientos de gratitud y admiración.

Atte.

Lcdo. Geintner Albuja

FOTOGRAFÍAS DE ENCUESTAS A DOCENTES



FOTOGRAFÍA 1: EXPLICACIÓN A DOCENTES SOBRE CUESTIONARIO "NECESIDADES DE FORMACIÓN" DOCENTES DE BACHILLERATO



FOTOGRAFÍA 2: DESARROLLO DE CUESTIONARIO