



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La universidad católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio
realizado en la unidad educativa Montepiedra, de la provincia de Guayas,
cantón Guayaquil, parroquia Tarqui, periodo 2012 – 2013”.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Villamar Vásquez, Ismael Segundo. Ing.

DIRECTOR: Vivanco Vivanco, María Elizabeth. Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO GUAYAQUIL

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Vivanco Vivanco, María Elizabeth.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en la unidad educativa Montepiedra, de la provincia de Guayas, cantón Guayaquil, parroquia Tarqui, periodo 2012 – 2013” realizado por: Villamar Vásquez Ismael Segundo, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

.

Loja, febrero de 2014

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Villamar Vásquez Ismael Segundo declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en la unidad educativa Montepiedra, de la provincia de Guayas, cantón Guayaquil, parroquia Tarqui, periodo 2012 – 2013, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo María Elizabeth Vivanco Vivanco directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad

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

f.....
Villamar Vásquez Ismael Segundo
Cédula: 0916714272

DEDICATORIA

El presente trabajo es el fruto de un ideal sano por llegar a ser un profesional en la educación, lo dedico; a mi esposa y mi hija; por ser los seres más amorosos y cariñosos, y por quienes me preparo constantemente para ser un hombre de bien, y así darle un buen ejemplo a seguir. Ellas han sido los pilares sobre los cuales me he sostenido en mis momentos de flaqueza, para seguir escalando los peldaños de la escalera hacia el éxito.

AGRADECIMIENTO

A Dios, porque gracias a él he llegado a la culminación de esta carrera, mi refugio, mi confianza, mi fortaleza, mi fe.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
APROBACIÓN DEL DIRECTOR	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE CUADROS Y GRÁFICOS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPITULO 1: MARCO TEÓRICO	1
1.1 Necesidades de formación	2
1.1.1 Concepto	2
1.1.2 Tipos de necesidades formativas	2
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas	5
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)	7
1.2 Análisis de las necesidades de formación	9
1.2.1 Análisis organizacional	9
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección	9
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	10
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa	11
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos)	12
1.2.1.5 El nuevo bachillerato Ecuatoriano	14
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal)	17
1.2.2 Análisis de la persona	19
1.2.2.1 Formación profesional	19
1.2.2.1.1 Formación inicial	19
1.2.2.1.2 Formación profesional docente	20
1.2.2.1.3 Formación técnica	20
1.2.2.2 Formación continua	21
1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje	21
1.2.2.4 Características de un buen docente	22
1.2.3 Análisis de la tarea educativa	23
1.2.3.1 La función del gestor educativo	23
1.2.3.2 La función del docente	23
1.2.3.3 La función del entorno familiar	24
1.2.3.4 Cómo enseñar y cómo aprende	25
1.3 Cursos de formación	26

1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente	26
1.3.2 Ventajas e inconvenientes	26
1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos	27
1.3.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia	28
CAPITULO 2: METODOLOGÍA	29
2.1 Contexto	30
2.2 Participantes	31
2.3 Recursos	32
2.3.1 Talento Humano	32
2.3.2 Institucionales	32
2.3.3 Materiales	33
2.4 Diseño y métodos de investigación	33
2.4.1 Diseño de la investigación	34
2.4.2 Métodos de investigación	35
2.5 Técnicas e instrumentos de investigación	35
2.5.1 Técnicas de investigación	35
2.5.2 Instrumentos de investigación	36
2.6 Procedimiento	37
CAPITULO 3: DIAGNÓSTICOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	38
3.1 Necesidades formativas	39
3.2 Análisis de formación	46
3.2.1 La persona en el contexto educativo	46
3.2.2 La organización y la formación	49
3.2.3 La tarea educativa	54
3.3 Los cursos de formación	59
CAPITULO 4: CURSO DE FORMACIÓN	61
4.1 Tema	62
4.2 Modalidad	62
4.3 Objetivos	62
4.4 Dirigido	62
4.1.1 Nivel Formativo	62
4.1.2 Requisitos Técnico	63
4.5 Descripción del curso	63
4.5.1 Contenido	63
4.5.2 Metodología	64
4.5.3 Evaluación	64
4.6 Duración	65
4.7 Cronograma	66
4.8 Costo	67
4.9 Certificación	67
4.10 Bibliografía	67
CONCLUSIONES	68
RECOMENDACIONES	69
BIBLIOGRAFÍA	70

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

	Pág.	
Tabla 1	Distribución de los docentes de la unidad educativa Montepiedra	32
Tabla 2	Su titulación en pregrado, tiene relación con: Ámbito educativo	39
Tabla 3	Su titulación en pregrado tiene relación con: Otras profesiones	40
Tabla 4	Si posee titulación de postgrado (4º nivel), este tiene relación con:	40
Tabla 5	Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de 4to. Nivel	41
Tabla 6	En qué le gustaría capacitarse	41
Tabla 7	Es importante seguirse capacitando en temas educativos	42
Tabla 8	Cómo le gustaría recibir la capacitación	42
Tabla 9	Si prefiere cursos presenciales o Semipresencial en que horarios le gustaría capacitarse	43
Tabla 10	En que temáticas le gustaría capacitarse	43
Tabla 11	Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite	44
Tabla 12	Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones	45
Tabla 13	Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso	45
Tabla 14	La persona en el contexto formativo	48
Tabla 15	Ha propiciado cursos en los últimos dos años	49
Tabla 16	En la actualidad, conoce Ud. Si las autoridades de la institución están ofreciendo cursos de capacitación	49
Tabla 17	Los cursos se realizan en función de	50
Tabla 18	Los directivos fomentan la participación del profesorado en cursos de formación permanente	51
Tabla 19	La organización y la formación	52
Tabla 20	Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional	54
Tabla 21	Años de bachillerato en los que imparte asignatura	54
Tabla 22	La tarea educativa	55
Tabla 23	Análisis de la formación	56
Tabla 24	Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años	59
Tabla 25	Totalización en horas	59
Tabla 26	Hace qué tiempo lo realizó	60
Tabla 27	Lo hizo con auspicio de	60
Tabla 28	Esquema de evaluación	64
Tabla 29	Cronograma de actividades	66
Gráfico 1	La persona en el contexto formativo	57
Gráfico 2	La organización y la formación	57
Gráfico 3	La tarea educativa	58

RESUMEN

Este trabajo de tesis se realizó con el objetivo de determinar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la unidad educativa Montepiedra, de la provincia de Guayas, cantón Guayaquil, parroquia Tarqui, durante el periodo 2012 – 2013; con la finalidad de realizar una propuesta de capacitación docente mediante el curso denominado “Rompiendo barreras - La comunicación un pilar fundamental en la educación”.

Para el levantamiento de la información se utilizó el cuestionario denominado “Necesidades de formación”, este instrumento otorgado por el departamento de ciencias de la educación de la Universidad Técnica Particular de Loja. Una vez concluido todo el proceso de investigación, se puede concluir que los profesores de la institución son consientes de la importancia de la formación permanente en ámbitos educativos y sobre todo en la obtención de un título de cuarto nivel, lo que consideran que es fundamental para obtener las competencias apropiadas para el desarrollo de su labor docente.

PALABRAS CLAVES: Necesidades de formación, capacitación docente, cursos de formación.

ABSTRACT

This thesis was conducted to determine the training needs of high school teachers of the Montepiedra Education Unit, in the province of Guayas, Guayaquil canton, Tarqui parish during the period 2012 - 2013, in order to make a proposal by the teacher training through the course called "Breaking Barriers - Communication an essential pillar of education."

For data collection the questionnaire entitled "Training Needs" was used, this instrument was granted by the Department of Science Education, the Technical University of Loja particularly. Once completed the research process, it can be concluded that teachers of the high school are aware of the importance of lifelong learning in educational environments and especially in obtaining a bachelor's fourth level, which they see as crucial to obtain the proper development of their teaching skills.

KEYWORDS: Training needs, Teacher training, Training courses

INTRODUCCIÓN

Esta investigación tiene como eje principal el diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la unidad educativa Montepiedra, de la provincia del Guayas, ciudad Guayaquil, periodo 2012 – 2013, y pretende identificar los temas básicos en los cuales los docentes necesitan ser capacitados. Todo esto se debe a que en los últimos años el Ministerio de Educación del Ecuador, ha generado una serie de cambios en torno a la regulación del sistema educativo, como por ejemplo, ha implementado un nuevo modelo de gestión, la creación de un nuevo tipo de bachillerato (Nuevo Bachillerato Ecuatoriano), ha realizado la actualización del currículo nacional, también se creó la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011) y su respectivo reglamento en el 2012. Adicionalmente está previsto realizar la evaluación al sistema educativo nacional, mediante la generación de estándares de calidad, en los aspectos de: Desempeño profesional docente, Gestión Escolar y Aprendizaje.

Dentro de este contexto de cambios se generan varias inquietudes tales como: ¿está capacitado el profesor de bachillerato, para responder a los lineamientos expuestos en la actual malla curricular propuesta por el gobierno nacional?; ¿La función profesional docente es la adecuada?; ¿Cuáles son las necesidades de formación actual de los docentes de bachillerato?, interrogantes que no tiene una respuesta sencilla de elaborar. Por esto se han generado una serie de investigaciones en varias provincias del Ecuador, para de esta manera poder encontrar una solución a la problemática planteada.

Existen varias investigaciones que se han desarrollado en diferentes partes del planeta sobre el diagnóstico de necesidades de formación de los docentes y directivos, tales como la investigación realizada por la Universidad Autónoma de Barcelona, a través de la Facultad de Ciencias de la Educación, en la cual plantea “El director escolar. Necesidades de formación para un desempeño profesional”, Escamilla (2006). En esta investigación, la identificación de necesidades formativas se articula en tres ejes principales: el director, la escuela y la sociedad. La intencionalidad del estudio es hacer confluir las necesidades individuales de formación de los directores escolares. La Universidad Técnica Particular de Loja mediante la presentación del proyecto de investigación “Diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la unidad educativa Montepiedra, de la provincia del Guayas, ciudad de Guayaquil, periodo 2012 - 2013”, pretende detectar cuáles son las necesidades de formación profesional que presentan los docentes de la unidad

educativa Montepiedra y de esta manera poder aportar a los directivos de la institución con los resultados de esta investigación para implementar cursos de formación, necesarios para el crecimiento profesional de sus profesores.

La presente investigación se desarrollo porque es necesario e importante identificar las necesidades de formación que presentan los profesores de la unidad educativa Montepiedra y además partiendo con la completa convicción que la formación del profesor debe ser un proceso permanente y de gran interés por parte de las autoridades máximas de las instituciones educativas del país, se presenta este proyecto, en el cual se ha invertido una gran cantidad de tiempo, esfuerzo; tanto de los entes objetos de investigación (docentes de bachillerato), como por parte del investigador.

La Universidad Técnica Particular de Loja, consiente del rol imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de titulación de la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, en esta oportunidad, propone como proyecto de investigación el **“Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato en el periodo 2012 - 2013”**. Teniendo como objetivo general Analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, en el periodo académico 2012-2013, del presente objetivo, se desglosan los objetivos específicos: 1.- Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato. 2.- Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato. 3.- Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada.

El presente proyecto de investigación se desarrolla en la unidad educativa Montepiedra, en la cual gracias a la autorización del rector del plantel, su tuvo acceso a los docentes que laboran en el nivel de bachillerato y mediante varias sesiones, que permitieron la recolección de datos, se aplico un cuestionario a todos los profesores que brindan el servicio educativo en este nivel, es decir se aplico un censo debido a la cantidad de maestros que laboran en la institución; los resultados de este proyecto se presente en el desarrollo de esta documento.

La presente investigación contiene una recopilación de la información, basada en las necesidades de formación. En el título seis se presenta la propuesta del curso de

capacitación docente: “**ROMPIENDO BARRERAS – LA COMUNICACIÓN UN PILAR FUNDAMENTAL EN LA EDUCACIÓN**”, el cual tiene como objetivo general: Facilitar conocimientos, herramientas y técnicas que permitan a los participantes del curso, conocer y manejar técnicas orientadas a promover una comunicación efectiva y apropiada para ser usadas en las diversas situaciones que se presenten en el día a día del quehacer educativo. Este curso pretende revisar algunos aspectos necesarios para que los maestros puedan adquirir las temáticas apropiadas para impulsar el desarrollo profesional y personal de los docentes que laboran en la institución investigada, además de ser implementado por parte de los directivos del plante les servirá de gran ayuda para continuar con el cumplimiento de la misión y visión institucional.

CAPITULO 1: MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de formación.

1.1.1. Concepto.

Las necesidades de formación son el punto primordial del presente trabajo de investigación, en el cual se pretende establecer las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la unidad educativa Montepiedra, para ello considero necesario iniciar con la definición del término en cuestión.

Al realizar las lecturas correspondientes pude observar que la formación se concibe como un conjunto de actitudes y capacidades que se pueden ir desarrollando y mejorando a través de la práctica, en otras palabras, el profesor se encuentra en un proceso de continuo aprendizaje.

Adicionalmente se puede establecer qué formación es el proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conductas (conocimientos, habilidades, valores) para el desempeño de una determinada función; en este caso desarrollar la labor docente.

1.1.2. Tipos de necesidades formativas.

Al hablar de necesidades, sea en términos de la formación o en campos más grandes, es necesario recordar la teoría de la motivación de Maslow, enunciada a mediados del siglo XX, que contempla cinco categorías jerárquicas de necesidades:

- Fisiológicas,
- Seguridad,
- Vinculación y afecto,
- Consideración y estima, y
- Autorrealización.

Quizás sea éste el modelo más empleado de tipificación de las necesidades humanas, a pesar de las críticas recibidas por la teoría.

Existen muchas teorías, relacionadas también con la motivación, parten de la consideración inicial de distintos tipos de necesidades. Alderfer (1969) contempla la existencia de tres tipos (de existencia, de relación y de desarrollo). Herzberg, Mausner y Snyderman (1967)

reconocen dos clases, denominadas respectivamente higiénicas y motivadoras. McClelland (1951) también desarrolló una teoría motivacional basada en trabajos previos de otros autores y en la distinción de diferentes tipos de necesidades relacionadas con el ámbito personal y laboral (de rendimiento, de poder y de afiliación y pertenencia).

Witkin y otros (1996) distinguen tres tipos de necesidades en el campo de las profesiones, en función del sector al que afectan:

- Necesidades de los receptores o usuarios, es decir, las que padecen el alumnado, los pacientes, los clientes, de los servicios que están siendo analizados en relación con la presentación de los mismos.
- Necesidades de los responsables de la planificación, gestión y desarrollo de los programas: las que afectan al profesorado, en el ámbito de la educación, y también a los trabajadores sociales o a los profesionales de la salud en sus respectivos ámbitos.
- Necesidades referidas a los recursos y equipamientos, que son las que afectan a centros, transportes, materiales, adscripciones de personal, recursos económicos, tiempos, espacios, etc.

También Hewton (1988) se basa en el sector afectado como criterio para clasificar las necesidades originadas en los proyectos formativos:

- Necesidades con respecto al alumnado: aprendizaje, rendimiento, motivación, problemas comportamentales.
- Necesidades con respecto al currículum: diseño y desarrollo curricular, evaluación, recursos, etc.
- Necesidades del profesorado: satisfacción laboral, carrera docente, etc.
- Necesidades del centro docente como organización: espacios, tiempos, agrupamientos.

D'Hainaut (1979) establece cinco dimensiones para la clasificación de las necesidades humanas:

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

- Necesidades particulares frente a necesidades colectivas. Las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos. En ciertos momentos, esta dimensión puede confundirse con la anterior, si se interpretan a las colectividades como sistemas sociales.
- 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 existencia en cuestión.
- 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. Puede existir, por tanto, necesidades cuya existencia se espera para una situación o un momento distinto de los actuales
- Necesidades según el sector en que se manifiestan. D'Hainault (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 D'Hainault es multidimensional, de forma que una determinada necesidad puede ser catalogada simultáneamente en función de cada una de las dimensiones.

Montero Alcaide (1992), al definir el concepto de necesidad formativa, prácticamente lo reduce a este tipo de necesidad sentida, ya que la identifica con los "problemas, carencias, deficiencias y deseos que los profesores perciben en el desarrollo de su ejercicio".

Las necesidades demandadas vienen dadas por las exigencias expresadas en programas o proyectos educativos como consecuencias de la orientación específica de estos.

Las necesidades comparativas son las que emergen del balance o cotejo entre dos o más realidades educativas distintas (centros, lugares, momentos, etapas).

Por fin, las necesidades prospectivas son consideradas como tales en función de la previsión de una existencia futura de la carencia formativa en cuestión. Podría decirse que las prospectivas constituyen un tipo especial de necesidades comparativas, definidas en función de un momento futuro que exigirá una formación específica como consecuencia de cambios previsible.

Ciertamente al hablar de la clasificaciones de las necesidades de formación nos encontramos con un enorme conjunto de clasificaciones por ello lo expuesto anteriormente

no abarca todas las teorías referentes a este tema; sin embargo nos será de mucha utilidad dentro del desarrollo de este proyecto al definir las necesidades de formación de los profesores del bachillerato de la unidad educativa Montepiedra.

1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.

Dentro del proceso de reestructuración en el ámbito educativo del Gobierno Nacional de la República del Ecuador, ha implementado un sin número de procesos de evaluación; entre ellos los procesos de: evaluación de los docentes, evaluación de la gestión escolar, evaluación del aprendizaje, evaluación de infraestructura y autoevaluación. Estos procesos de evaluación a la fecha se encuentran implementando en el periodo lectivo 2012 – 2013, en el régimen escolar sierra, para el régimen costa iniciaran los procesos de evaluación a partir del periodo lectivo 2013 – 2014.

De ahí, la necesidad de realizar la evaluación de las necesidades formativas, cuya finalidad es la de proporcionar conocimientos sobre una situación que afecta a una persona o grupo, en este caso a los docentes de bachillerato, en relación con el nivel deseado.

Una de las etapas imprescindibles en el proceso de formación de una persona es la etapa de diagnóstico; etapa en la cual se puede detectar y analizar los problemas y necesidades de formación que presenta ésta o el grupo. Una vez que se efectúe esta etapa se procederá a la planificación de las estrategias necesarias para alcanzar los niveles deseados en la formación de la persona o grupo.

La evaluación de las necesidades de formación nos permite determinar el nivel de conocimiento con el que cuenta un profesional del ramo y de esta manera planificar las actividades necesarias para incrementar su formación en los ámbitos en los que presente alguna falencia.

Dentro del proceso de investigación, la detección de necesidades se sirve del uso de varios instrumentos, tanto para la recolección de datos como para en análisis de los mismos, por lo cual requiere de una importante inversión de tiempo para realizar las etapas de planificación previa al levantamiento de información.

1.1.4. Necesidades formativas del docente.

Mediante el desarrollo del proyecto de investigación “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la unidad educativa Montepiedra, de la provincia del Guayas, ciudad de Guayaquil, periodo 2012 – 2013”, se pretende aclarar algunas interrogantes tales como:

- ¿Está capacitado el profesor de bachillerato, para responder a los lineamientos expuestos en la actual malla curricular propuesta por el Gobierno Nacional?
- ¿Las técnicas y estrategias de la labor educativa son las adecuadas para que el estudiante aprenda?
- ¿La formación profesional del docente es la adecuada?
- ¿Cuáles son las necesidades de formación actual de los docentes del bachillerato?
- ¿La formación de pregrado ha sido la suficiente para incursionar en el ámbito de la profesión docente?

A través del estudio de las necesidades de formación docente se podrán encontrar las respuestas a las interrogantes planteadas anteriormente, estas preguntas surgen como respuesta a las innovaciones y actualizaciones que ha hecho el gobierno nacional en el ámbito educativo en los últimos años.

Las necesidades de formación docente también es el resultado del avance de la tecnología, los maestros tiene el deber de formar parte de la era tecnológica, debido que sus estudiantes nacieron en dicha era, lo cual los convierte en “expertos” y fieles usuarios de las nuevas tecnologías, por ende los docentes tenemos una enorme necesidad de formación en las nuevas tecnologías de información y comunicación (NTIC).

Existen muchas teorías, relacionadas a las necesidades de formación docente, por ejemplo: Sparks y Loucks-Horsley (1990) hacen referencia a la identificación de las necesidades y los intereses de los docentes en las fases iniciales de procesos de desarrollo profesional, como un paso previo a la planificación de actividades específicas de aprendizaje.

Bell (1991), establece que la evaluación de las necesidades formativas individuales de los docentes debe seguirse de una valoración de las necesidades del centro en el que se trabaja.

Imbernón (1994) también insiste en el conocimiento de las necesidades sentidas por el grupo de profesoras y profesores en relación a situaciones o áreas problemáticas como fase inicial de cualquier proceso de desarrollo docente.

Pozo y Salmerón (1999: 349) manifiestan que planificar a partir de las necesidades es abordar un proceso de investigación que nos permite tomar decisiones fundamentadas cara a la innovación, al cambio, la mejora, la prevención o la resolución de problemas.

La identificación de las necesidades formativas nos permitirá establecer los programas y estrategias necesarias para que nuestros docentes no tengan mayor dificultad en el largo plazo para estar acorde a los cambios que se están dando en el ámbito educativo del país.

1.1.5. Modelos de análisis de necesidades.

Para realizar el análisis de las necesidades de formación, existe un número considerable de modelos que se derivan de distintos autores, a continuación se detallan ciertas características de alguno de ellos.

Modelo de Rosett.

Este modelo gira en torno al análisis de necesidades de formación, y toma como eje central el conjunto de elementos del segundo punto, para llegar al rendimiento satisfactorio y deseado.

Elementos fundamentales:

- Situaciones desencadenantes: “de donde partimos” y “hacia dónde vamos”.
- Tipo de información buscada: Óptimos, Reales, Sentimientos, Causas y soluciones.
- Fuentes de información.
- Herramientas de obtención de datos.

Modelo de Kaufman.

Kaufman (1987) desarrolla en torno a la planificación de las organizaciones un complejo proceso de 18 pasos, en el que ocupa un lugar importante la evaluación de necesidades.

Al referirse a la determinación de necesidades elabora un modelo en el que aparecen los siguientes elementos:

- Participación en la planificación: ejecutores, Receptores, Sociedad.
- Discrepancia entre “lo que es” y “lo que debería ser”, en torno a: entradas, procesos, productos, salidas y resultados finales.
- Priorización de necesidades.

Las etapas que señala para efectuar una evaluación de necesidades son las siguientes (R. A. Kaufman, 1988, pp. 58 - 59):

1. Tomar la decisión de planificar
2. Identificar los síntomas de los problemas.
3. Determinar el campo de la planificación.
4. Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación.
5. Determinar las condiciones existentes, en términos de ejecuciones mensurables.
6. Determinar las condiciones que se requieren, en términos de ejecuciones mensurables.
7. Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planeación.
8. Asignar prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas a las que se vaya a aplicar determinada acción.
9. Seleccionar las necesidades y aplicar el programa.
10. Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante.

Modelo de F. M. Cox.

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

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

1.2. Análisis de las necesidades de formación.

El análisis de necesidades formativas ofrece información válida y fiable que permite saber dónde se llevará a cabo la acción formativa y con qué apoyos se cuenta desde la empresa para que se realice la formación (objetivos de la empresa, clima laboral, apoyo de la dirección, etc.).

El análisis de las necesidades de formación se constituye en uno de los principales componentes del proyecto de investigación, por lo cual se pretende analizar desde tres grandes enfoques analíticos, el de la organización, el de la tarea educativa y el de la persona.

1.2.1. Análisis organizacional.

El análisis organizacional es una disciplina que ofrece ciertos modelos que permiten el tratamiento de problemas dentro de una organización, de acuerdo con las características de la misión, de la cultura, de las personas, del trabajo y del contexto externo vinculados a ella.

1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.

En los tiempos actuales, la pedagogía como ciencia y como arte ha heredado de las últimas décadas cuantiosa y valiosa investigación en torno al proceso de enseñanza-aprendizaje.

El movimiento pedagógico conocido como “Escuela nueva” o “Escuela activa” revolucionó la metodología para la enseñanza-aprendizaje, dando un giro de 180 grados a postulados clásicos de la enseñanza; así:

- El docente, tradicionalmente expositor y procesador del saber, se transformó en moderador del trabajo activo de los alumnos y en motivador de su curiosidad intelectual.
- Los libros de texto, inamovibles por años, se cambiaron por fichas de trabajo.
- La memorización como procedimiento clásico de aprendizaje cognoscitivo fue superada por la argumentación comprensiva, la investigación y el debate.
- El aula de clase cambió progresivamente sus pupitres individuales, pesados y rígidamente alineados, por mesas ligeras y compartidas que los mismos alumnos reacomodan según sus necesidades.
- El alumno de antaño, callado, obediente y repetidor de lo que el profesor le indicaba, tomó el papel central del proceso educativo, asumiendo tareas como investigar, exponer, experimentar, debatir y proponer.

En la enseñanza tradicional, el profesor expone el contenido, transmitiéndolo de ese modo al alumno. En la enseñanza activa, el profesor estimula y orienta al alumno para que sea él quien descubra el contenido.

La educación ha evolucionado durante los últimos años, los métodos de enseñanza-aprendizaje se han adaptado a los cambios tecnológicos, por ello es necesario realizar el análisis de las necesidades de formación que tienen los maestros, dado que ellos ahora son mediadores entre el conocimiento y el alumno.

1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

Definición de metas.

Una meta es el enunciado general de la dirección en que se desea avanzar, o impulsar mejoras. La meta fija punto a alcanzar mientras que los objetivos son más específicos y proporcionan medidas concretas para acceder a cada meta.

Lo primero que hay que hacer es definir hacia donde se encamina y que espera obtener al llegar. Luego, es preciso determinar los plazos para realizar ese trayecto. Para ello, se elige un nuevo curso de acción en procura de repasar las condiciones de la evaluación de la situación.

Metas de corto plazo.

Las metas de corto plazo se concretan en áreas que requieren atención inmediata o son emergencias. Deberán funcionar en conjunto y ser realistas: accesibles por medio de los recursos disponibles en la actualidad, o con otros que se puede conseguir. Por lo común, las metas de corto plazo se fijan con el propósito de alcanzarlas en el término de uno o dos años.

Metas de largo plazo.

Las metas de largo plazo se concentran en áreas relacionadas con el crecimiento o la expansión. Deberán funcionar juntas y ser realistas: que se las puede alcanzar con los recursos disponibles en el presente, o los que se puedan obtener. Las metas de largo plazo se fijan para un término de tres a cinco años.

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Dentro del análisis de los recursos institucionales necesarios para desarrollar la actividad educativa, se pueden presentar diversos temas tales como: financieros, económicos, humanos, de infraestructura, entre otros.

Dentro del proyecto de investigación de necesidades de formación docente de los profesores del bachillerato, uno de los principales componentes son las personas, me permito hacer referencia de este apartado sobre la administración de recursos humanos, como factor principal para la actividad educativa.

La expresión “recursos humanos” se refiere a las personas que forman parte de las organizaciones y que desempeñan en ellas determinadas funciones. Las personas pasan gran parte de su tiempo trabajando dentro de las instituciones. Las organizaciones dependen de estas personas para lograr sus objetivos y cumplir su misión.

Dentro de una institución educativa los docentes juegan un rol fundamental en la consecución de las metas organizacionales, por ello la formación de los docentes debe ser dirigida, controlada y fomentada por parte de los directivos de la institución, se deben generar proyectos de formación a largo plazo.

1.2.1.4. Liderazgo educativo.

Uno de los factores primordiales para lograr el éxito en una institución educativa, es el liderazgo.

Un líder es una persona que inspira confianza y respeto, y que posee el don de mando y la capacidad de persuasión para que la gente lo siga por convencimiento.

La autoridad del líder no emana tanto del cargo que desempeña, sino de sus conocimientos, cualidades y competencias. Existe una gran controversia acerca de si el líder “nace o se hace”, si bien es cierto que no todas las personas poseen el “carisma” de un líder, también lo es que algunas habilidades y competencias pueden desarrollarse con el fin de ser un líder.

Perfil del líder educativo.

Münch, Galicia, Jiménez, Patino, Pedronni (2012) son de la idea que las personas que ocupan una posición de autoridad en la comunidad educativa deben prepararse y desarrollar habilidades y competencias para ser líderes. A partir de diversos estudios se ha determinado que un líder requiere de los siguientes conocimientos, cualidades y competencias:

1. Conocimientos:

Educación. Indispensable para dirigir una escuela, son los conocimientos pedagógicos y metodológicos de planeación de la enseñanza y didáctica.

Humanísticos. Al ser la escuela un organismo formador de personas no sólo en cuanto a conocimientos y competencias sino en cuanto a actitudes y conductas, una sólida formación humanística es fundamental.

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

2. Cualidades o características de personalidad:

Amor a la educación. El amor a la educación y tener el compromiso real hacia ésta, caracterizado por un espíritu de servicio, es un comportamiento que se transmite, que la comunidad escolar capta.

Vocación de servicio. El liderazgo educativo debe tener una vocación de servicio incuestionable. La entrega y la pasión de un líder hacia la educación, la obsesión por servir realmente a los educandos, por lograr ideales, son actitudes que crean seguidores.

Creatividad. Una característica primordial en el líder educativo es la iniciativa. Promover innovaciones, tomar decisiones acertadas, resolver conflictos, establecer un clima que promueve el aprendizaje, poseer iniciativas que propicien y faciliten la satisfacción de las expectativas de la sociedad.

Visión de futuro. Los grandes líderes se han caracterizado porque posean una visión o un ideal bien definido orientado hacia el futuro.

Optimismo. El líder considera los problemas y los conflictos como una oportunidad insospechada de mejoría.

Sinceridad, justicia y lealtad. Es obvio que la credibilidad surge de la sinceridad, justicia y la lealtad en el comportamiento hacia los alumnos, la sociedad y todos los miembros de la institución.

Resulta casi imposible reunir todas las cualidades mencionadas, sin embargo, quien aspira a ser un líder educativo puede desarrollarlas a través de ejercicio y su aplicación en la vida cotidiana.

1.2.1.5. El nuevo bachillerato Ecuatoriano - Bachillerato General Unificado.

Justificación

El Ministerio de Educación, como ente rector de la educación en el Ecuador, debe liderar los procesos de innovación y actualización del sistema educativo para que éste responda a los intereses y necesidades de la sociedad ecuatoriana, salvaguardando la unidad educativa nacional.

Por otro lado, estableció que los distintos tipos del bachillerato ecuatoriano no están cumpliendo a cabalidad con el propósito de formar adecuadamente a las y los jóvenes ecuatorianos en el triple sentido de prepararlos: a) para el ejercicio de una ciudadanía democrática, y un desarrollo personal equilibrado, b) para la continuación de sus estudios, y c) para la inserción en el mundo del trabajo y del emprendimiento.

Frente a ello, la institución rectora de la educación en el Ecuador debe buscar soluciones en el campo de la equidad social, de la calidad de los procesos que se generen y en los resultados que se obtengan, para superar los actuales problemas del sistema.

Esto ha llevado a buscar una propuesta de bachillerato ecuatoriano con las siguientes características:

- Un sistema simple y coherente de enseñanza comunes para todos los y las jóvenes.
Se propone crear un tronco de formación común para todos los y las jóvenes que estudien bachillerato en el Ecuador con un número suficiente de asignaturas y metodologías de enseñanza-aprendizaje activas e integradoras que permiten alcanzar los objetivos y fines propuestos.

- Balance entre la especialización y la generalización de los estudiantes de bachillerato.
Complementando el currículo común, los y las estudiantes tendrán posibilidades de explorar su orientación vocacional a través de las asignaturas optativas que se ofertan cada año. En el tercer año de bachillerato, se establece la diferencia entre el bachillerato en ciencias y el bachillerato técnico. En ambos casos podrán desarrollar habilidades, destrezas y competencias que los preparen tanto en el campo científico como tecnológico, así como para continuar sus estudios superiores y/o para insertarse en el sistema laboral del país y preparación para la vida adulta y la ciudadanía democrática.

- Articulación del sistema de bachillerato con los niveles educativos anterior y posterior.
El nuevo bachillerato articula el perfil de ingreso al bachillerato con el perfil de salida del sistema de educación básica. Del mismo modo, el perfil de salida del bachillerato coincidirá con el perfil de entrada a la educación superior, tanto universitaria como de carrera docente.
- Incremento de la relevancia del currículo del bachillerato con respecto a las necesidades de la sociedad.
El desarrollo curricular que se propone ha sido pesando para lograr un acercamiento efectivo, práctico y coherente entre contenidos que aprenderán los y las estudiantes y la realidad de estos. Por ellos se los ha formulado, consultado y validado con especialistas, educadores, científicos y otros ciudadanos que pueden orientar en la determinación de contenidos, metodologías, destrezas y su desempeño. Se lo ha alineado también con el Plan Nacional para el Buen Vivir vigente.

Propuesta Educativa

La presente propuesta educativa curricular plantea un tipo de bachillerato que:

- Ofrece a todos los y las estudiantes una formación integral que desarrolla las capacidades fundamentales para acceder al nivel de la educación superior, al mundo laboral y productivo, que aporta a un desarrollo personal equilibrado, adecuado a su edad, y proporciona las habilidades para la vida ciudadana democrática.
- Supera las actuales deficiencias (un sistema que especializa muy temprano, que establece desigualdad en los prerrequisitos de ingreso a nivel superior, etc.).

En consecuencia, se propone eliminar el actual bachillerato en ciencias, tanto en su versión general como en sus versiones especializadas (Física y Matemáticas, Química y Biología, y Ciencias Sociales). Simultáneamente, se propone reformar el currículo del actual bachillerato técnico, eliminando de él todas las asignaturas generales (que serían reemplazados por el tronco común del BGU), y adaptando a un nuevo formato los módulos correspondientes a los aprendizajes técnicos especializados.

Finalidades del Bachillerato General Unificado

El Bachillerato General Unificado (BGU) tiene como finalidad la formación de jóvenes poseedores de valores humanos inspirados en el Buen Vivir, capaces de funcionar como ciudadanos críticos, cumplir sus responsabilidades y ejercer sus derechos individuales y colectivos en el entorno comunitario, académico y del trabajo; que valoren y se involucren en dinámicas sociales de tipo intercultural, pluricultural y multiétnico, inclusivas y equitativas; conscientes de su identidad nacional, latinoamericana y universal; capaces de comprender conceptualmente el mundo en el que viven y de utilizar las herramientas del conocimiento científico, tecnológico y los saberes ancestrales, para transformar la realidad, como sujetos constructores del cambio.

Objetivos del Bachillerato General Unificado

Los objetivos generales del Bachillerato General Unificado se los ha formulado en cuatro grandes dominios de aprendizaje: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser, dirigidos en última instancia a apoyar el desarrollo integral de los y las jóvenes entre 16 y 18 años.

Propuesta curricular

Características del nuevo Bachillerato General Unificado.

El bachillerato General Unificado tiene las siguientes características:

1. Está compuesto por un conjunto de asignaturas que componen un tronco común de estudio para todos los y las jóvenes que estudian el bachillerato ecuatoriano.
2. Consta también de asignaturas optativas que permiten, por un lado, contextualizar el currículo de estudio a las necesidades regionales y locales y, por otro lado, es la manera de escoger una de las modalidades del bachillerato; Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico.
3. Las dos modalidades de bachillerato brindan a todos los estudiantes del país la posibilidad de acceder a diferentes estudios posteriores a la obtención de su bachillerato, es decir, les permite acceder a estudios superiores, a carreras cortas o incluso acceder

al sistema laboral del país, por contar con las bases mínimas necesarias que demanda el sistema laboral.

Tronco común

El tronco común está compuesto por el conjunto de asignaturas obligatorias que deben ser aprobadas por todos los y las jóvenes interesadas por cualquiera de las dos modalidades del bachillerato, se ubican en los tres años del bachillerato. De manera preferencial en primero y segundo año.

El tronco común obligatorio en estos años abarca 36 periodos escolares. A estos, se suman cuatro periodos escolares que serán aplicados a asignaturas optativas que contextualizan el currículo a las necesidades regionales, institucionales, etc.

En el tercer año, la carga horaria y las asignaturas del tronco común decrece significativamente dando paso a una alta carga horaria de asignaturas propias de la comunidad de bachillerato escogido (Ciencias y Técnico) y asignaturas optativas.

1.2.1.6. Reformas Educativas.

Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI)

En el año 2011 en la República del Ecuador a través de la Asamblea Nacional se aprobó la Ley Orgánica de Educación Intercultural la cual establece en su Título I, Capítulo Único del ámbito, principios y fines, Art. 1, lo siguiente:

“La presente Ley garantiza el derecho a la educación, determina los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad; así como las relaciones entre sus actores. Desarrollo y profundiza los derechos, obligaciones y garantías constitucionales en el ámbito educativo y modalidades, modelo de gestión, el funcionamiento y participación de los actos del Sistema Nacional de Educación”.

Esto nos indica que con la nueva Ley de Educación no solo los maestros tendrán la responsabilidad del sistema educativo, sino que se involucra a los padres para que sean parte de la enseñanza de sus hijos.

Reglamento a la LOEI

Durante el año 2012, se presentó el reglamento a la LOEI, en el cual se establece las directrices necesarias para los distintos procedimientos que se establecen en él, consta de once títulos y se encuentran distribuidos en 375 Artículos.

Plan Decenal De Educación

El plan decenal de educación 2006 – 2015 (PDE) es un instrumento de gestión estratégica, diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo.

Su finalidad es mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad, que garantice el acceso de todos los ciudadanos al sistema educativo y su permanencia en él. El comportamiento ciudadano a su implementación y gestión es importante, pues puede aportar en la identificación de nudos críticos y con propuestas de acciones viables que fortalezcan el logro de los objetivos.

El Plan Decenal de Educación es una política de Estado con gran legitimidad social, ya que fue aprobada por cerca del 70% de los votantes ecuatorianos en plebiscito nacional y luego ratificada con la aprobación de la Constitución del Ecuador en el año 2008. Se trata de una política de Estado por cuanto ha trascendido la gestión de dos gobiernos.

El Plan Decenal de Educación es el resultado de un proceso de acuerdos que en el país vienen gestándose desde el primer Acuerdo Nacional “Educación del Siglo XXI”, en abril de 1992. Es también un instrumento estratégico de gestión y una guía que da perspectiva a la educación para que, sin importar qué ministro o ministra ocupe el cargo, las políticas sean profundizadas.

Políticas del Plan Decenal

- Universalización de la educación Inicial de 0 a 5 años.
- Universalización de la educación general básica de primero a décimo.
- Incremento de la población estudiantil del bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
- Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.

- Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.
- Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.
- Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB.

1.2.2. Análisis de la persona.

1.2.2.1. Formación profesional.

La preparación de toda persona que se dedica a formar a otras, es un factor primordial, por lo cual el nivel de formación que posea, tiene que ser muy alto dado que tiene en sus manos el poder de formar a una nueva generación, la cual se constituye en pilar fundamental para el desarrollo de nuestro país.

Dentro del proyecto de investigación “Necesidades de formación de los profesores del bachillerato de la Unidad Educativa Montepiedra”, se pretende establecer la importancia que tiene el proceso de formación de un profesor, proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conocimientos, habilidades y valores para que el desempeño de su tarea educativa sea el más adecuado.

1.2.2.1.1. Formación inicial.

Se considera que la preparación que recibe un maestro dentro de los salones de clase durante sus años de vida estudiantil, es un factor importante dado que recibe las bases teóricas y pedagógicas necesarias para que en un futuro no muy lejano pueda desempeñar su labor profesional sin mayor dificultad.

Aunque considero que es un pilar fundamental la institución educativa donde el docente inicia sus actividades académicas, dado que se ésta constituye inmediatamente en la institución formadora del docente, modelando la forma de pensar, percibir y actuar, garantizando la regularidad de las prácticas y su continuidad a través del tiempo. En estas prácticas el docente podrá utilizar todas las bases teóricas que ha obtenido en la universidad

y además contará con la ayuda necesaria del departamento académico de la institución, cuando se presente algún inconveniente.

Dentro de las instituciones educativas es necesario que los docentes que posean poca experiencia dentro de un aula de clases, mantengan un programa de seguimiento y acompañamiento pedagógico, de tal manera que se pueda alcanzar el máximo nivel profesional que cada uno de ellos disponga.

1.2.2.1.2. Formación profesional docente.

En este punto es necesario considerar que el docente debe estar en un proceso de autoformación permanente, por lo cual es necesario que el profesor tenga una faceta de investigador, Chavarría (2004) indica el docente – investigador es el abocado expresamente a estas tareas de manera integrada -la docencia y la investigación- , es el estudioso de su profesión con finalidades de excelencia académica; investiga para enseñar; y enseñando investiga.

Chavarría (2004), indica el profesional-docente, por su parte es aquel que combina el ejercicio de su profesión con la enseñanza; como profesional y como docente, frecuentemente se ha formado en la combinación teoría-practica, alternando al estudio con el trabajo.

Los pilares del perfeccionamiento docente a nivel superior han de ser, por tanto, de manera interrelacionada: la formación humana, la investigación, la práctica profesional y la docencia.

1.2.2.1.3. Formación técnica.

Sin duda, el maestro es “pieza angular” en la calidad del servicio educativo para ello la formación técnica que posea es un factor fundamental, dicha formación técnica en la actualidad se la puede recibir en distintos lugares y bajo diferentes modalidades, como el caso de los curso de formación de cuarto nivel que ofrece la Universidad Técnica Particular de Loja, los ofrece bajo la modalidad a distancia, lo cual facilita las cosas para aquellos maestros que no pueden acceder a una formación presencia.

Un buen maestro lo es hasta en el “peor” plantel, al igual que un “mal” maestro lo es también hasta en el plantel mejor dotado de recursos de todo tipo. Las instituciones con altos índices de calidad cuentan con profesores creativos, esforzados y decididos, seguros de sí mismo y amantes de su profesión. Dado que se encuentran en constante formación.

En el Ecuador existen un sin número de instituciones que ofertan diferentes tipos de formación técnica, seminarios de especializaciones, diplomados, maestrías, y cursos relacionados a la formación del docente.

1.2.2.2. Formación continua.

Durante la lectura de diferentes tópicos acerca de la formación continua que un maestro debe considerar para que su labor educativo sea más efectiva, eficaz y eficiente, he notado que es amplia y ha sido largamente analizada y discutida, en las últimas décadas, a la luz de las necesidades y de los imperativos sociales de diverso tipo. Esto, porque en todo proceso de reforma, de cambio o de renovación en la educación, los docentes desempeñan un papel protagónico, considerándoseles los promotores o inhibidores de tales procesos de transformación.

Numerosas son las investigaciones que plantean la necesidad de aumentar la autonomía profesional de los profesores. Zeichner (1991) sostiene “no podemos tener buenas escuelas a menos que se capacite a los profesores para jugar un papel central en el desarrollo de las escuelas y de las soluciones de los numerosos problemas que tiene la escuela”. Este papel central tiene que ver con la toma de decisiones en el diseño del currículum, en la gestión del mismo y en los diferentes procesos que se dan en los establecimientos.

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

Es indiscutible el papel del profesorado como elemento determinante de la calidad educativa. Esta consideración pone de manifiesto la necesidad de todo sistema educativo de atender a la formación y actualización de sus docentes.

Las escuelas con altos índices de calidad educativa tienen en común que cuentan con profesores creativos, esforzados y decididos, seguros de si mismo y amantes de su profesión.

El concepto “maestro” deriva del latín *magister*, que significa jefe, maestro. Se refiere a la persona que por ser autoridad en algún campo, influye en la formación de los demás.

Ser verdadero maestro en el terreno pedagógico significa, justamente, ser educador. Por tanto, es tarea de primer orden para el desarrollo del país invertir –mucho más de lo que ya se hace- en la formación didáctica y humana del profesor, el cultivo de la vocación docente, revalorizar la carrera docente y dar a los auténticos maestros el lugar que le corresponde en la sociedad.

Tal vez el párrafo anterior sea un poco ambicioso, pero es, de acuerdo a mi opinión, lo que nuestro país necesita para salir de nuestra pobreza y erradicar los muchos males que aquejan a nuestra sociedad.

1.2.2.4. Características de un buen docente.

El profesor eficaz es aquel que “consigue que sus alumnos finalicen el periodo de instrucción con el conocimiento y las destrezas que se juzgen apropiados para ellos” (Berliner, 1987).

Genovard y Gotzens (1990) realizan una síntesis de las cualidades del profesor eficaz. Los rasgos fundamentales son:

- a) El profesor eficaz es flexible, mentalmente abierto, adaptable, capaz de alterar el marco de referencia.
- b) Es sensible, capaz de dar respuesta a los cambios que se dan en su entorno personal y social.
- c) Empático, comprensión empática.
- d) Objetivo. Tiene una flexibilidad cognitiva, capaz de observar desde una posición distanciada o neutral lo que está ocurriendo en el contexto institucional.
- e) Auténtico. Es capaz de actuar abiertamente sin esconderse detrás del papel o el estatus profesional.

- f) No es dominante ni directivo, intenta no influir, directa o indirectamente, en la vida y comportamiento del alumno; permite que el alumno inicie las actividades, errores incluidos, que le pueden conducir a un aprendizaje positivo.
- g) Actitud positiva hacia todo cambio. Es aceptado, es afectuoso.

1.2.3. Análisis de la tarea educativa.

1.2.3.1. La función del gestor educativo.

Guiar, dirigir, orientar en suma, gobernar a un grupo de alumnos que se esfuerzan por aprender en la clase, es la tarea primaria y principal de un profesor. Es tal la trascendencia educativa de las clases, que cualquier centro que se precie de calidad cuida con especial esmero que se desarrollen en las mejores condiciones de orden y eficacia, pues una clase no solo es un lugar donde se imparten enseñanzas y se lleven a cabo determinados aprendizajes, sino también, y muy principalmente, es el momento oportuno de promover y desarrollar todo tipo de valores escolares. (Carrasco, 2004)

Nada de lo que sucede en las clases debe escapar al interés y atención de los directivos y profesores del centro, antes al contrario: los objetivos de aprendizaje, las mismas actividades de los alumnos y todo el entramado de relaciones interpersonales que allí se dan, en cuanto que es ámbito de convivencia de profesores y alumnos, constituyen una parte esencial de la vida del centro educativo.

La función directiva es definida por José María Veciana (2002) como “un proceso dinámico de una persona sobre otra u otras personas que orientan su acción hacia el logro de metas y objetivos compartidos, de acuerdo con la toma de decisiones que le confiere su poder”. En el caso del sector educativo, esto significa que el gestor educativo es quien orienta y lidera en la institución u organización el direccionamiento estratégico, el clima organizacional y el manejo adecuado de conflictos desde procesos de concertación, evaluación y mejoramiento continuo.

1.2.3.2. La función del docente.

La función docente es aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos de enseñanza - aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la

ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional (PEI) de los centros educativos.

La función docente, además de la tareas académica asignadas, comprende también las actividades extracurriculares, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad educativa, en especial de los padres de familia de nuestros alumnos; las actividades de actualización, capacitación y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo; y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo.

1.2.3.3. La función del entorno familiar.

Al plantearse la interrogante ¿Quiénes son los primeros y más radicales formadores o deformadores de los niños?, se puede analizar que el proceso educativo que se encuentra inmerso un niño o un adolescente cuenta con varios agentes: padres, profesores, entrenadores, medios de comunicación, etc.; pero entre todos ellos, los padres son los principales por derecho y deber, los primeros cronológicamente, los permanentes a través del tiempo, los íntimamente ligados a los chicos por lazos biológicos y axiológicos, (Chavarría, 2004).

Por lo tanto los padres, son los educadores naturales y de mayor trascendencia. Los objetivos de la educación en sus distintos niveles (inicial, básica y bachillerato) propone como finalidad última “la formación integral del educando”; pero esta meta es una utopía, se deja de lado a los principales educadores, los padres de familia.

El ambiente familiar influye de manera decisiva en nuestra personalidad. Las relaciones entre los miembros de la casa determinan valores, afectos, actitudes y modos de ser que el niño va asimilando desde que nace. Por eso, la vida en familia es un eficaz medio educativo al que debemos dedicar tiempo y esfuerzo. La escuela complementará la tarea, pero en ningún caso sustituirá a los padres.

Pero el ambiente familiar, sea como sea la familia, tiene unas funciones educativas y afectivas muy importantes, ya que partimos de la base de que los padres tienen una gran influencia en el comportamiento de sus hijos y que este comportamiento es aprendido en el seno de la familia.

Lo que difiere a unas familias de otras es que unas tienen un ambiente familiar positivo y constructivo que propicia el desarrollo adecuado y feliz del niño, y en cambio otras familias, no viven correctamente las relaciones interpersonales de manera amorosa, lo que provoca que el niño no adquiera de sus padres el mejor modelo de conducta o que tenga carencias afectivas importantes.

1.2.3.4. Cómo enseñar y cómo aprende.

El profesor, debe aprender los conocimientos de su materia de forma estratégica y metacognitiva para poder enseñar a los alumnos a aprender. Los profesores han de ser muy conscientes de que su forma de enseñar influye decisivamente sobre la forma de aprender de sus alumnos.

Uno de los factores determinantes en la enseñanza de las estrategias de aprendizaje según Carrasco (2004), es que “el profesor sepa comunicar a los alumnos el valor real de la utilización de un procedimiento de aprendizaje, mediante la demostración de su incidencia positiva en su rendimiento”, esto es que el alumno sepa identificar correctamente que es lo que el profesor le pide que haga; que sepa determinar las habilidades necesarias para resolver bien cada actividad.

1.3. Cursos de formación

1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente.

El concepto de formación tiene que ver con la capacidad de formación, así como con la voluntad de perfeccionamiento. Es decir, el profesor, será el protagonista y, por lo tanto, responsable de su proceso formativo. Valorando sus procesos autoformativos, será mediante la interformación cuando los profesores encuentren el camino adecuado para su perfeccionamiento profesional y, también, personal (Marcelo, 1994).

El proceso de formación de los profesores pretende ayudarles a conocer el ideario del centro y capacitarles para realizar las tareas típicas establecidas, con el fin de asegurar una relación entre lo que se hace habitualmente y los objetivos institucionales (Isaacs, 2004).

Los autores antes mencionados establecen que el profesor es el actor fundamental del proceso de formación, puesto que si no existe una predisposición o voluntad de preparación permanente, no se lograrán los objetivos planteados por los procesos de formación, dado que al tomar participación en los curso propuestos por la misma institución educativa u otra, podrá desarrollar las habilidades necesarias para afrontar las innovaciones que se están dando en el ámbito educativo en el país.

1.3.2. Ventajas e inconvenientes.

Es indiscutible el papel del profesorado como elemento determinante de la calidad educativa. Esta consideración pone de manifiesto la necesidad de todo sistema educativo de atender a la formación y actualización de sus docentes, esto se los puede hacer de diferentes maneras, ya sea, por medio de una capacitación externa, capacitación interna, por medio de asistencia a seminarios, curso de formación, talleres, congresos secciones de trabajo, etc. Pero en cada una de las formar en que se puede capacitar a los docentes siempre existirán ventajas y desventajas inherentes a la formar de capacitación.

En este punto se mencionaran algunas ventajas de la capacitación por medio de los cursos de formación:

- El proceso de formación de los profesores es para que conozcan y comprendan el ideario y cultura institucional.

- La formación de los profesores en el centro educativo busca la eficiencia del individuo y su satisfacción personal a la vez.
- Se trata de fomentar aquellas capacidades que nos ayuden a superar los factores que obstaculizan la renovación metodológica y pedagógica.

También se menciona algunas de las desventajas que se presentan al momento de realizar una capacitación por medio de cursos de formación:

- Pueden ser demasiado teóricos,
- Pueden no reflejar las necesidades específicas del docente.
- Se atiende a la transmisión de información verbal y que, puede tener una escasa incidencia en la práctica real de los profesores.
- Ignoran el saber hacer del docente, entre otras. (Isaacs, 2004)

1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

Al diseñar y planificar un curso de formación es necesario identificar lo que debe incluir el curso y centramos fundamentalmente en aquello que queremos que nuestros docentes aprendan, recuerden o fortalezcan. Luego es necesario establecer a qué grupo de docentes se desea dirigir el curso planteado, pues no se consideran los mismos objetivos para un grupo de profesores que están iniciando su actividad docente en el centro educativo, que a un grupo que tiene al menos 5 años laborando en la institución.

También es importante establecer los objetivos generales y específicos que el curso pretende conseguir de nuestros participantes, y esto se verá reflejado en las habilidades que los asistentes al medio de formación logren obtener al finalizar la jornada de capacitación.

Cuando se trata de planificar un curso de formación se deben considerar algunas variantes, tal y como se menciona en los párrafos anteriores a este, para ello Isaacs (2004) plantea hacerlo mediante la aplicación de cuestionarios, para conocer la opinión de cada profesor respecto a su propio trabajo. Según esta información podremos acertar más en ese proceso de orientación que supone un plan de perfeccionamiento docente.

Los cursos, al igual que el resto de modalidades de formación, tienen como fin desarrollar determinadas capacidades y actitudes del profesorado para contribuir a la profesionalidad docente y mejorar la calidad educativa.

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

La profesión docente, requiere como cualquier otro profesional de un proceso de formación. En la práctica, esta tiene lugar en primera instancia a través de sus estudios de pregrado (Educación Formal) cuando adquiere una titulación y alcanza conocimientos, habilidades y cualidades propias de su perfil de pregrado. Lo relativo a las competencias necesarias para dirigir el proceso de enseñanza aprendizaje, generalmente se adquieren en el propio desempeño de manera espontánea y muchas veces por ensayo y error.

La mejora de la calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje pasa inevitablemente por el profesorado. El rápido crecimiento de los conocimientos y los nuevos lineamientos educativos del país, la adaptación a las nuevas tecnologías, los cambios metodológicos y didácticos que requiere que el profesor se encuentre en una constante formación y actualización, de ahí la importancia de la formación del profesional de la educación.

CAPITULO 2: METODOLOGÍA

2.1. Contexto

El presente trabajo se realiza en la Unidad Educativa Particular Montepiedra, ubicada en el sector de Mapasingue Oeste de la parroquia Tarqui, cantón Guayaquil de la provincia del Guayas, que brinda el servicio educativo en jornada matutina, en horario de 07H10 – 14H15, sólo para varones.

Para el periodo lectivo 2012 – 2013, la institución brinda servicios de educación en todos los niveles de educación general básica y ofrece bachillerato técnico en dos áreas:

Técnico Industrial, con figura profesionales en:

- Instalaciones Equipos y Máquinas Eléctricas,
- Mecanizado y Construcciones Metálicas.

Técnico en Comercio y Administración, con figura profesional en:

- Aplicaciones Informáticas.

A continuación describiré a la institución educativa Montepiedra:

En infraestructura posee un terreno propio de 13.000 m²; tiene un amplio y moderno edificio con un área de construcción de 4.800 m² que corresponde al pabellón de aulas y departamentos administrativos, se encuentra ubicado en el Km. 6 ½ vía Daule, al margen derecho (en relación N/S) sobre una colina que por sus características derivó el nombre que lleva la institución.

El entorno social donde se inserta esta institución educativa es zona densamente poblada (300.000 habitantes) no solo de Mapasingue sino de Bastión Popular; ciudadela Martha de Roldós, Prosperina, Nueva Prosperina; Coop. El Fortín, Gallegos Lara, Flor de Bastión, en su gran mayoría familias de escasos recursos económicos, de bajo nivel cultural, poblado en su mayoría por obreros, comerciantes informales, chóferes, y personas desempleadas.

Misión: Educar, capacitar y formar profesional y humanamente a niños, jóvenes y adultos del sector, utilizando procedimientos de alta calidad que contribuyan a su realización como persona y su competitividad profesional, con la finalidad de fortalecer a la familia, apoyar al desarrollo de las empresas y beneficiar a la sociedad.

Visión: Montepiedra será el Colegio y Centro de Capacitación Profesional de mayor prestigio, por su contribución en la formación integral de niños, jóvenes y adultos, que se destacarán por la excelencia en su trabajo; contribuyendo así a su realización personal, familiar y profesional.

La educación integral de Montepiedra se ofrece, vinculando a los padres de familia, mediante planes de formación y sistema de preceptorías con seguimiento permanente del proceso enseñanza aprendizaje en relación con el ritmo, avance y progreso del alumnado.

2.2. Participantes

Para el proceso de investigación fue necesaria la participación de diferentes actores los cuales me permito describir su rol a continuación:

Autoridades: Montepiedra dispone de grupo de personas que lideran la institución de manera que al largo plazo podrán cumplir con la visión institucional de convertirse en el mejor colegio técnico del país.

La máxima autoridad de la institución está precedida por el Profesor Jesús Sánchez Santos, una persona amable, quien desde la primera entrevista que mantuvimos para presentarle los objetivos y la propuesta de investigación de la Universidad Técnica Particular de Loja, estuvo dispuesto a brindar todas las facilidades para que pueda realizar esta investigación, acerca del *“Diagnóstico De Necesidades De Formación De Los Docentes De Bachillerato”*.

El grupo de maestros que imparten sus clases en el nivel de bachillerato se encuentra integrado por 19 profesores, estos colegas son la razón de ser de esta investigación, son mi población objetivo, debido que el total de profesores en la unidad Educativa es menor a 40 docentes, se tuvo que realizar un censo, es decir trabajar con todos los maestros de bachillerato; esta instrucción la indico la Universidad Técnica Particular de Loja.

2.3. Recursos

2.3.1. Talento Humano

En este apartado se realiza una breve descripción del personal docente que labora en la U. E. Montepiedra, la institución cuenta con 30 miembros en el área docente, todos varones, en la tabla 1 se presenta la distribución de los mismos. El 10% del personal corresponden a las autoridades institucionales, dentro de las cuales se encuentran el rector, el vicerrector y el inspector general. El 63% del total de docentes corresponden a los profesores que brindan sus servicios en el nivel de bachillerato. El porcentaje restante que corresponde al 27% abarca a los maestros que imparten sus clases en el nivel de educación general básica.

Tabla 1. Distribución de los docentes de la unidad educativa Montepiedra

Opción	Frecuencia	%
Docentes que no imparten asignaturas en bachillerato	8	27%
Docentes que imparten asignaturas en bachillerato (Población Objetivo)	19	63%
Autoridades	3	10%
TOTAL	30	100%

Fuente: Proyecto de investigación en Unidad Educativa Montepiedra

Elaborado por: Ing. Ismael Villamar Vásquez

Todos profesores laboran a tiempo completo, en jornada regular matutina de 07H10 a 15H00, de lunes a viernes, con lo cual facilito la tarea de recolección de datos y de esta manera en una semana se logro terminar con esta fase.

2.3.2. Institucionales

Dentro de los recursos institucionales que se emplearon para el desarrollo del presente proyecto de investigación, se encuentran los siguientes:

- Universidad Técnica Particular de Loja.- Mediante el respaldo brindado a través de una carta de autorización, que se entregó a la autoridad máxima de la institución educativa. También al proporcionar el cuestionario "Necesidades de formación".

- Unidad Educativa Montepiedra.- Al brindar la autorización por medio de su representante el profesor Jesús Sánchez Santos, y las facilidades para la realización del proyecto de investigación

2.3.3. Materiales

Para la realización del presente trabajo de investigación se hizo uso de los siguientes recursos materiales:

- Foto copias del formulario “Necesidades de formación” elaborado por la universidad Técnica Particular de Loja.
- Cuadro del distributivo docente, proporcionado por el vicerrectorado
- Nomina de los docentes, brindado por el inspector general
- Sala de sesiones de la unidad educativa Montepiedra.

2.4. Diseño y métodos de investigación

2.4.1. Diseño de la investigación

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

- Es un estudio **Transaccional/Transversal** puesto que se recogen los datos en un momento único.
- Es **exploratorio**, debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial.
- Es **descriptivo**, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario.

El proceso a desarrollar en la presente investigación, como parte del Diseño metodológico, está basado en un enfoque *cuantitativo* (datos numéricos) que luego de tabulado y presentado en tablas estadísticas, amerita la utilización de métodos de orden *cualitativos*, puesto que se busca determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los actores investigados, los docentes de bachillerato, para en función de sus experiencias y vivencias, establecer puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las reales necesidades de formación. (Jaramillo, 2012)

2.4.2. Métodos de investigación

Es muy aventurado explicar de una manera breve en qué consiste los métodos de investigación científica. Para fines de información se enunciarán las características esenciales de cada método.

Método Analítico

En este método se distinguen los elementos de un fenómeno y se procede a revisar ordenadamente cada uno de ellos por separado. La Física, la Química, la Biología utilizan este método: a partir de la experimentación y el análisis de un gran número de casos, se establecen leyes universales. (Barrios, 2003)

Método Inductivo

El método inductivo es un proceso en el que, a partir del estudio de casos particulares, se obtienen conclusiones o leyes universales que explican o relacionan fenómenos estudiados. Este método utiliza la observación directa de los fenómenos, la experimentación, el estudio de las relaciones que existen entre ellos.

Inicialmente se esperan los actos más elementales para examinarlos en forma individual, se observan en relación con fenómenos similares, se formulan hipótesis y a través de la experimentación se constata. (Barrios, 2003)

Método Deductivo

Consiste en obtener conclusiones particulares a partir de una ley universal. Por ejemplo, la aplicación de la ley de los grandes números formulados por Bernoulli. Esta ley es un fundamento del muestreo estadístico, en el que, para obtener los datos necesarios, en lugar

de aplicar una encuesta a toda la población se aplica a una muestra representativa. (Barrios, 2003)

2.5. Técnicas e instrumentos de investigación

2.5.1. Técnicas de investigación

Observación directa.

La observación es un hecho ordinario y empírico. Es esencial en toda investigación científica; por ella toda técnica empieza por la observación y termina con ella. La observación tiene como finalidad complementar, confrontar y verificar los estudios que se hayan realizado conforme a la investigación documental. Como técnica de aplicación complementaria, la observación directa ayuda a penetrar en el campo de acción de nuestro estudio y a preparar el contexto en el que vamos a actuar. (Barrios, 2003)

Encuesta

La encuesta se caracteriza por la recopilación de testimonios, orales o escritos, provocados y dirigidos con el propósito de averiguar hechos, opiniones o actitudes. La encuesta de hechos sirve para averiguar lo que las personas saben. La encuesta de actitudes y opiniones sirve para averiguar lo que piensan o sienten.

En la encuesta, la selección y la crítica de los datos y sus fuentes debe sujetarse al mismo rigor que caracteriza, en la investigación documental, a la valoración de los textos.

La encuesta suele ser más costosa que la investigación documental pero normalmente puede ofrecer información más reciente sobre procesos actuales y, con frecuencia, constituye el único procedimiento viable para obtener información que hace falta.

En igualdad de circunstancias, la encuesta es más rápida que la observación del terreno porque normalmente esta requiere de más tiempo para obtener un grado comparable de profundidad. No obstante la observación del terreno suele ser más eficaz para el registro de fenómenos de conducta espontánea. (Barrios, 2003)

2.5.2. Instrumentos de investigación

Para esta investigación la Universidad Técnica Particular de Loja elaboró un cuestionario, el cual está dirigido a los profesores del bachillerato, este instrumento de recolección de datos consta de seis secciones.

Primera sección, es esta sección encontrará preguntas acerca de la institución en que se ejecuta el proyecto, tales como el Nombre de la institución, provincia, ciudad, tipo de institución, tipo de bachillerato que oferta.

En la segunda sección se obtiene información general del investigado que integran la población de estudio, tal como género, estado civil, edad, cargo que desempeña, tipo de relación laboral, tiempo de dedicación.

Tercera sección, en esta parte del cuestionario se plantean preguntas acerca de la formación docente, entre ellas se encuentran el nivel de formación académica más alto que posee, si posee título de cuarto nivel, o si le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener un título de cuarto nivel.

En la cuarta sección, se abarcan temas relacionados a los cursos y capacitaciones realizadas o dictadas por parte del docente, se pregunta la cantidad de cursos que asistió en los dos últimos años, el total de horas, hace que tiempo realizó el último curso, como se llamó, si lo hizo con algún auspicio, también se pregunta si le gustaría capacitarse en algunas temáticas que se ofrece en un listado, entre otras cosas.

Quinta sección, se enfoca en la labor que realiza la institución en la formación docente, se establecen preguntas como por ejemplo: la institución en que labora, ha propiciado cursos en los últimos años, los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanentemente.

En la última sección se plantean 44 proposiciones relacionado a la práctica pedagógica, es necesario mencionar que las posibles respuestas para las proposiciones que se presentan en esta sección son dadas en una escala de 1 a 5, en donde 1 es la menor calificación y 5 la máxima.

2.6. Procedimiento

El levantamiento de información se realizó los días 20 y 21 de diciembre de 2012, previa aprobación de la Autoridad Máxima de la Unidad Educativa Particular Montepiedra, Prof. Jesús Sánchez Santos. Este consistió en la aplicación del cuestionario Necesidades de formación, a los 19 profesores que trabajan con el nivel de bachillerato de la institución. Durante el primer día se logró entrevistar a 15 docentes, quedando 4 profesores para el día siguiente debido que por la jornada de trabajo no se logró aplicar el cuestionario el mismo día.

Para realizar el proyecto se contó con una gran ventaja debido que se realizó en la institución que presto mis servicios profesionales; gracias a esto no se incurrió en mano de obra adicional o en la necesidad de contratar alguna personal para realizar el presente trabajo de investigación.

Una vez realizada las entrevistas a los profesores se procedió a la tabulación de los datos en la matriz de resultados que la universidad proporciono a sus estudiantes, esto se realizó hasta el 28 de diciembre de 2012.

CAPITULO 3: DIAGNOSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1. Necesidades formativas.

Mediante la aplicación del cuestionario necesidades de formación a los profesores del bachillerato de la unidad educativa se obtuvieron los siguientes resultados en cuanto a la formación que posee cada uno de los maestros que integraron la población objetivo.

En la tabla No. 2 y No. 3 se puede evidenciar la distribución de los docentes en las diversas áreas de educación. En la unidad educativa Montepiedra se encuentran laborando seis licenciados en educación como se presenta en la tabla No. 2, que corresponde alrededor del 31% los docentes que imparten asignaturas en el bachillerato.

Tabla 2. Su titulación en pregrado, tiene relación con: Ámbito educativo

Opción	Frecuencia	%
Lic. Educación	6	31,58
Doctor Educación	0	0,00
Psicólogo Educativo	0	0,00
Psicopedagogo	0	0,00
Otros	1	5,26
No contesta	12	63,16
TOTAL	19	100,00

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de la Unidad Educativa Montepiedra

Elaborado por: Ing. Ismael Villamar Vásquez

En la tabla No. 3, se evidencia que en el nivel de bachillerato existen alrededor del 50% de maestros cuya titulación de pregrado se encuentran relacionados con otras profesiones, específicamente a la rama de la ingeniería, esto es evidente dado que el proyecto de investigación se realizó en una institución educativa que oferta bachillerato técnico en áreas de aplicación de la mecánica y electricidad industrial, y los profesores que imparte clases en este nivel son en su mayoría ingenieros eléctricos, electrónicos, mecánicos, industriales y civiles.

Tabla 3. Su titulación en pregrado tiene relación con: Otras profesiones

Opción	Frecuencia	%
Ingeniero	10	52,63
Arquitecto	0	0,00
Contador	0	0,00
Abogado	1	5,26
Economista	0	0,00
Médico	0	0,00
Veterinario	0	0,00
Otros	0	0,00
No contesta	8	42,11
TOTAL	19	100,00

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de la Unidad Educativa Montepiedra

Elaborado por: Ing. Ismael Villamar Vásquez

De acuerdo a los datos recolectados mediante la aplicación del cuestionario a los profesores del bachillerato de la unidad educativa Montepiedra, se puede evidenciar que no más del 21% de los entrevistados poseen una titulación del cuarto nivel y de ahí tan sólo el 15% de los maestros tienen un título de postgrado relacionados al ámbito educativo y el porcentaje restante corresponde a un maestro que tiene un postgrado relacionado a otro ámbito, tal y como se aprecia en la tabla No. 4.

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

Opción	Frecuencia	%
Ámbito Educativo	3	15,79
Otro	1	5,26
No contesta	15	78,95
TOTAL	19	100,00

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de la Unidad Educativa Montepiedra

Elaborado por: Ing. Ismael Villamar Vásquez

Al preguntarles a los docentes del bachillerato que laboran en la institución, objeto de investigación del presente estudio, sí les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel, la respuesta de la mayoría de ellos, es decir, cerca del 90% dieron una respuesta afirmativa, mientras que tan solo cerca del 10% no emitió una respuesta ante esta pregunta. Esta información se presenta en la tabla No. 5.

Tabla 5. Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de 4to. Nivel

Opción	Frecuencia	%
Sí	17	89,47
No	0	0,00
No contesta	2	10,53
TOTAL	19	100,00

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de la Unidad Educativa Montepiedra

Elaborado por: Ing. Ismael Villamar Vásquez

Al preguntarles a los docentes si les gustaría seguir capacitando a nivel de maestría o PhD, estos respondieron que sí les gustaría seguir capacitándose por medio de una maestría, abarcando un 78%, alrededor del 10% de los profesores entrevistados desean capacitarse a un nivel de PhD y así mismo el 10% restante no presentó una respuesta ante esta pregunta. Estos datos se pueden apreciar en la tabla No. 6.

Tabla 6. En qué le gustaría capacitarse

Opción	Frecuencia	%
Maestría	15	78,95
PhD	2	10,53
No contesta	2	10,53
TOTAL	19	100,00

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de la Unidad Educativa Montepiedra

Elaborado por: Ing. Ismael Villamar Vásquez

Al plantearles la interrogante, a los maestros entrevistados, acerca que si es importante seguirse capacitando en temas educativo, ellos de manera contundente respondieron que sí, esto se presenta en la tabla No. 7, al evidenciar un 100% en la tabla en mención en la opción de respuesta afirmativa. Esto me permite inferir que los docentes que laboran en la unidad educativa Montepiedra están consientes de la importancia de seguirse capacitando en temas educativos.

Tabla 7. Es importante seguirse capacitando en temas educativos

Opción	Frecuencia	%
Sí	19	100,00
No	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	19	100,00

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de la Unidad Educativa Montepiedra

Elaborado por: Ing. Ismael Villamar Vásquez

Tal vez uno de los aspectos que más relevantes que se evalúan al momento de tomar la decisión de elegir una capacitación, sería la modalidad de la misma. Los maestros entrevistados en el proyecto de investigación “necesidades de formación docente de los profesores del bachillerato” se obtuvo que más del 40% de los estos eligieron la modalidad semipresencial como una de la formas de capacitación, mientras que al 26% de los entrevistados optarían por una capacitación de tipo presencial. Al analizar esta pregunta puede destacar que a los docentes entrevistados no le es atractiva la capacitación a distancia, ni la capacitación virtual, todos estos resultados se reflejan en la tabla No. 8.

Tabla 8. Cómo le gustaría recibir la capacitación

Opción	Frecuencia	%
Presencial	5	26,32
Semipresencial	8	42,11
A distancia	1	5,26
Virtual-Internet	1	5,26
Presencial y virtual	1	5,26
Semipresencial y virtual	1	5,26
Presencial, Semipresencial y virtual	1	5,26
Semipresencial, distancia y virtual	1	5,26
TOTAL	19	100,00

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de la Unidad Educativa Montepiedra

Elaborado por: Ing. Ismael Villamar Vásquez

A más del 50% de los maestros entrevistados, les resulta atractivo capacitarse durante los fines de semana, esto se puede deducir dado que alguno de ellos no disponen de tiempo de lunes a viernes; pero alrededor del 30% de los entrevistados le es atractivo capacitarse de lunes a viernes, tal y como se presenta en la tabla No. 9.

Tabla 9. Si prefiere cursos presenciales o Semipresencial en que horarios le gustaría capacitarse

Opción	Frecuencia	%
De lunes a viernes	6	31,58
Fines de semana	10	52,63
No contesta	3	15,79
TOTAL	19	100,00

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de la Unidad Educativa Montepiedra

Elaborado por: Ing. Ismael Villamar Vásquez

Una de la preguntas de tipo abierta, es decir, que es una interrogante en la cual los profesores entrevistados pueden elegir más de una alternativa es la que abarca el tema relacionado en qué temáticas le gustaría capacitarse, los docente brindaron varias alternativas, entre las cuales se pudo establecer un ranking para obtener las tres opciones más destacadas de entre los catorce temas planteados en el cuestionario aplicado.

Tabla 10. En que temáticas le gustaría capacitarse

Opción	Frecuencia	%
Temas relacionados con las materias a su cargo	10	18,18
Formación en temas de mi especialidad	9	16,36
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	9	16,36
Pedagogía	4	7,27
Gerencia/Gestión educativa	4	7,27
Diseño y recursos didácticos	4	7,27
Teorías del aprendizaje	3	5,45
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	3	5,45
Métodos y recursos didácticos	2	3,64
Evaluación del aprendizaje	2	3,64
No contesta	2	3,64
Valores y Educación	1	1,82
Psicopedagogía	1	1,82
Políticas educativas para la administración	1	1,82
TOTAL	55	100,00

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de la Unidad Educativa Montepiedra

Elaborado por: Ing. Ismael Villamar Vásquez

El resultado de este ranking se puede apreciar en la tabla No. 10, destacando los siguientes temas, en primer lugar temas relacionados con las materias a su cargo, denotando de esta manera la gran necesidad de capacitarse que poseen los docentes que laboran en esta institución en las materias que tienen bajo su responsabilidad; en segundo lugar se presenta la temática formación en temas de mi especialidad, corroborando con esto la tesis de la necesidad que poseen los maestro de la institución para capacitarse en cada una de sus especialidades; y finalmente se presenta en tercer lugar el tema relacionado a las nuevas tecnologías aplicadas a la educación.

Al plantearles la interrogante acerca de cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite, a los maestros entrevistados, ellos eligieron varias alternativa entre las cuales su puede establecer una jerarquización de ellas, tal y como se presenta el tabla No. 11, casi alcanzando un 30% y encabezando la lista los maestros plantean que uno de los obstáculos que se presentan para que ellos no se capacitan son los altos costos de los curso de capacitación; en segunda instancia y con cerca del 25% se establece que la falta de tiempo es uno de los obstáculos para que no se capacite un docente; alrededor del 21% plantean que por falta de información no pueden capacitarse y casi el 20% de los entrevistados atribuyen que uno de los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite son la falta de temas acorde con las preferencias que tiene la persona que desea capacitarse.

Tabla 11. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite

Opción	Frecuencia	%
Altos costos de los cursos o capacitaciones	12	29,27
Falta de tiempo	10	24,39
Falta de información	9	21,95
Falta de temas acordes con su preferencia	8	19,51
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	2	4,88
No es de su interés la capacitación profesional	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	41	100,00

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de la Unidad Educativa Montepiedra

Elaborado por: Ing. Ismael Villamar Vásquez

Alrededor del 40% de los profesores entrevistados consideran que uno de los motivos por que asiste a un curso o capacitación, se debe a la necesidad de capacitación continua y permanente que posee cada uno de ellos, esto se presente en la tabla No. 12. También se atribuye que la aparición de nuevas tecnologías es un motivo que se considera al momento de tomar la decisión de capacitarse.

Tabla 12. Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones

Opción	Frecuencia	%
Necesidades de capacitación continua y permanente	16	38,10
Aparición de nuevas tecnologías	12	28,57
Requerimientos personales	7	16,67
Actualización de leyes y reglamentos	4	9,52
Falta de cualificación profesional	3	7,14
No contesta	0	0,00
TOTAL	42	100,00

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de la Unidad Educativa Montepiedra

Elaborado por: Ing. Ismael Villamar Vásquez

El 84% de los entrevistados, considera importantes en el desarrollo de un curso los aspectos teóricos y técnicos prácticos en una capacitación, como se puede observar en la tabla No. 13.

Tabla 13. Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso

Opción	Frecuencia	%
Aspectos Teóricos	0	0,00
Aspectos Técnicos prácticos	3	15,79
Ambos	16	84,21
TOTAL	19	100,00

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de la Unidad Educativa Montepiedra

Elaborado por: Ing. Ismael Villamar Vásquez

Mediante el análisis de los datos presentados en las tablas anteriores se puede evidenciar que los maestros de la unidad educativa Montepiedra son conscientes de la importancia que tiene la capacitación en ámbitos educativos, para de esta manera poder ofrecer una mejor formación a sus estudiantes.

Adicionalmente se presenta la necesidad de formación del profesorado de esta institución en el ámbito educativo, dado que la mayoría de los profesores que brindan sus servicios en el nivel de bachillerato tienen una formación de pregrado en ámbitos no relacionados a la educación, como son las ingenierías en varias especialidades, esto debería ser un punto fundamental en los planes de formación que los directivos de la institución educativa deberían considerar a futuro.

3.2. Análisis de formación.

3.2.1. La persona en el contexto formativo.

En la sección seis del cuestionario “necesidades de formación”, que universidad técnica particular de Loja nos permitió aplicar a los profesores de la unidad educativa Montepiedra, está conformado por un conjunto de 44 enunciados relacionados a la práctica pedagógica, de los cuales 17 de ellos se subdividen en los aspectos relacionados con la persona en el contexto formativo, las proposiciones se presentan en la tabla No. 14.

Una de la proposiciones planteadas en el cuestionario aplicado se establece si el docente *“Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato”*, los resultados obtenidos reflejan que el 58% de los profesores entrevistados se otorgan una calificación se cuatro sobre una escala de cinco puntos y el 37% presenta la máxima calificación que es de cinco puntos, al analizar en conjunto los dos porcentajes anteriores se pueden 95% de los docentes de la unidad educativa Montepiedra analizan los elementos del currículo propuesto para el bachillerato.

El 53% de los docentes que participaron del presente proyecto de investigación establecieron una calificación se 4/5 puntos ante el enunciado *“Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar)”* y sumado al 32% que se ubicaron en la máxima calificación, dan como resultado que alrededor del 85% de los docentes analizan los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza.

Del total de docentes entrevistados, el 47% de ellos establecen una calificación máxima de cinco puntos al plantearles el enunciado *“Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo)”*, y además

el 47% asigna una calificación de 4/5 puntos ante el mismo enunciado, dando como resultado que más del 90% de los profesores evaluados analizan el clima organizacional.

Ante el enunciado *“Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal”*, 53% los profesores de la unidad educativa Montepiedra respondieron que se asignan una calificación de 4/5 puntos y el 26% de estos se ubican en la máxima calificación. Esto nos permite indicar que la mayoría de los maestros conocen diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal.

El 58% los profesores han respondido con un calificación de cinco puntos, es decir el máximo valor de la escala que se ha utilizado para medir los resultados del trabajo de investigación vigente, cuando se les planeo la proposición *“Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente”*, lo cual nos permite indicar que los maestros de la institución educativa investigada conoce las posibilidades didácticas de la informática.

El enunciado *“Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo)”* obtuvo en la calificación 4/5 el 42% de los resultados de igual manera en la escala 5/5, denotando que los maestros conocen la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica.

“Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes” es uno de los enunciados que obtuvo en la un porcentaje acumulado del 43% en las escalas menor o igual que tres puntos sobre cinco, dejado entre ver que existen un número considerable de profesores que no disponen de la formación adecuada en las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC).

La mayoría de los docentes entrevistados han ubicado sus respuestas en la máxima calificación del enunciado *“Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula”*, lo cual corresponde a un 58% y el 42% se identifican con la calificación 4/5 puntos en el mismo enunciado, lo que nos permite evidenciar que el 100% de los maestros dan a conoce a sus estudiantes las principales funciones y tareas del profesor en el aula.

Tabla 14. La persona en el contexto formativo

Proposición	1	2	3	4	5	NC	TOTAL
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0%	0%	5%	58%	37%	0%	100%
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	0%	5%	11%	53%	32%	0%	100%
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)	16%	11%	32%	26%	16%	0%	100%
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0%	0%	16%	53%	32%	0%	100%
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	0%	0%	5%	47%	47%	0%	100%
6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	5%	0%	21%	37%	37%	0%	100%
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	11%	16%	16%	26%	32%	0%	100%
8. Describe las funciones y cualidades del tutor	5%	0%	21%	53%	11%	11%	100%
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	5%	0%	26%	42%	26%	0%	100%
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0%	0%	21%	53%	26%	0%	100%
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	0%	5%	11%	26%	58%	0%	100%
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	0%	16%	42%	26%	16%	0%	100%
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	0%	0%	16%	42%	42%	0%	100%
16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	0%	11%	32%	16%	42%	0%	100%
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0%	0%	0%	42%	58%	0%	100%
35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)	0%	16%	37%	16%	26%	5%	100%
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	5%	0%	37%	21%	32%	5%	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de la Unidad Educativa Montepiedra

Elaborado por: Ing. Ismael Villamar Vásquez

3.2.2.La organización y la formación.

Uno de los pilares fundamentales del presente proyecto de investigación es detectar la necesidades de formación de los docentes del bachillerato, en las siguientes tablas estadísticas se pueden evidenciar el grado de implicación que tienen los directivos de la institución educativa acerca de las necesidades de formación de sus profesores y las alternativas que ellos ofrecen para que sus maestros opten por una capacitación.

Tabla 15. Ha propiciado cursos en los últimos dos años

Opción	Frecuencia	%
Sí	18	94,74
No	1	5,26
No contesta	0	0,00
TOTAL	19	100,00

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de la Unidad Educativa Montepiedra

Elaborado por: Ing. Ismael Villamar Vásquez

En la tabla No. 15, se puede evidenciar que alrededor del 94% de los docentes entrevistados dieron su respuesta afirmativa ante la pregunta *“La institución educativa en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años”*. Esto nos permite identificar que los directivos de la unidad educativa Montepiedra fomenta la capacitación de sus colaboradores al haber propiciado cursos en los últimos dos años.

Tabla 16. En la actualidad, conoce Ud. Si las autoridades de la institución están ofreciendo cursos de capacitación

Opción	Frecuencia	%
Sí	15	78,95
No	4	21,05
No contesta	0	0,00
TOTAL	19	100,00

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de la Unidad Educativa Montepiedra

Elaborado por: Ing. Ismael Villamar Vásquez

En la unidad educativa Montepiedra, los directivos se encuentran ofreciendo curso de capacitación durante el periodo lectivo 2012 – 2013, esto se puede afirmar dado que en la tabla No. 16, alrededor del 80% de los profesores entrevistados respondieron que Sí, la institución educativa se encuentra ofreciendo curso de formación en la actualidad.

Tabla 17. Los cursos se realizan en función de:

Opción	Frecuencia	%
Necesidades de actualización curricular	7	25,93
Planificación y programación curricular	6	22,22
Áreas de conocimiento	5	18,52
Leyes y reglamentos	4	14,81
Reforma curricular	3	11,11
Asignaturas que usted imparte	2	7,41
No contesta	2	7,41
Otro:	1	3,70
TOTAL	27	100,00

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de la Unidad Educativa Montepiedra

Elaborado por: Ing. Ismael Villamar Vásquez

En la tabla No. 17, se presentan los resultados a la interrogante “*En caso de existir cursos de formación o se estén desarrollando, estos se realizan en función de:*”, en esta ocasión se plantean siete alternativas de respuestas que se presentan a continuación:

- Áreas de conocimiento
- Necesidades de actualización curricular
- Leyes y reglamentos
- Asignaturas que usted imparte
- Reforma curricular
- Planificación y programación curricular
- Otro, especifique:

De las cuales los maestros entrevistados establecieron una serie de combinaciones, indicando su preferencia por algunas de ellas, debido a esto en la tabla No. 17 se presentan en orden de mayor a menor frecuencia la lista de alternativas escogidas por los profesores, dando como resultado que la opción que registra el mayor porcentaje, es decir el 25,93%, es la opción “*Necesidades de actualización curricular*”, seguida por la alternativa “*Planificación y programación curricular*” que se presenta con el 22,22%. Esto nos permite inferir que los directivos de la institución investigada han emprendido cursos de capacitación relacionados a la actualización curricular.

Tabla 18. Los directivos fomentan la participación del profesorado en cursos de formación permanente

Opción	Frecuencia	%
Siempre	12	63,16
Casi siempre	3	15,79
A veces	4	21,05
Rara vez	0	0,00
Nunca	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	19	100,00

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de la Unidad Educativa Montepiedra

Elaborado por: Ing. Ismael Villamar Vásquez

Durante la tablas antes expuestas se ha podido evidenciar que los directivos de unidad educativa Montepiedra, se encuentran implementando curso de capacitación docente y que fomentan la participación de estos de forma permanente, tal y como se puede evidenciar en la tabla No. 18, los resultados a la pregunta “*Los directivos fomentan la participación del profesorado en cursos de formación permanente*”, son: el 63% indica que siempre los directivos de la institución fomentan la participación de los profesores en curso de formación, el 15,79% estable que casi siempre fomentan la participación y el 21,05% respondió que a veces fomentan la participación del profesorado en los curso de capacitación que fomenta la institución.

En la tabla No. 19, se encuentran un conjunto de proposiciones de la sección seis del cuestionario aplicado a los docentes de la unidad educativa Montepiedra, todas estas proposiciones se encuentran relacionadas con los aspectos de la organización y la formación.

El 42% de los profesores entrevistaos han ubicado sus respuestas en la calificación de 4/5 en el enunciado “*Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos*” y el 26% han dado una respuesta sobre la máxima calificación, es decir 5/5, lo que nos indica que alrededor del 68% de los profesores entrevistados tiene una buena calificación al momento de desarrollar estrategias para la motivación de los alumnos.

Tabla 19. La organización y la formación

Proposiciones	1	2	3	4	5	NC	TOTAL
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0%	0%	32%	42%	26%	0%	100%
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0%	0%	5%	37%	58%	0%	100%
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0%	5%	11%	32%	53%	0%	100%
25. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	0%	0%	16%	42%	42%	0%	100%
28. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	0%	0%	21%	32%	47%	0%	100%
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0%	0%	5%	37%	58%	0%	100%
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	0%	0%	16%	21%	63%	0%	100%
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0%	5%	16%	37%	42%	0%	100%
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	5%	5%	26%	26%	37%	0%	100%
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	5%	5%	21%	32%	32%	5%	100%
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	11%	5%	16%	16%	47%	5%	100%
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0%	5%	16%	37%	42%	0%	100%
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0%	5%	11%	42%	42%	0%	100%
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0%	5%	5%	42%	47%	0%	100%
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0%	0%	21%	32%	47%	0%	100%
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0%	0%	32%	26%	42%	0%	100%
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0%	5%	5%	47%	42%	0%	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de la Unidad Educativa Montepiedra

Elaborado por: Ing. Ismael Villamar Vásquez

Al evaluar si los maestro de la unidad educativa investigada toman en cuenta las experiencias y conocimientos previos de los alumnos ellos han podido manifestar que sí los consideran, dado que el 58% marcaron la opción 5 de la escala de calificación que corresponde a la máxima puntuación y el 37% han marcado la alternativa 4 puntos, tal y como se presenta en la tabla No 19.

Dentro del proceso de evaluación que lleva a cabo un docente se debe considerar los diferentes tipos de evaluaciones, estas son la evaluaciones de diagnostico, sumativa y formativa. El 53% de los docentes de la institución investigada ubicaron sus respuestas en el

máxima calificación (5 puntos) y el 32% establecieron sus respuesta un punto menor, es decir 4/5, los que nos indica que alrededor del 85% de los maestros utilizan dentro de su proceso de evaluación los tres tipos pruebas descritos anteriormente.

De acuerdo a la última actualización curricular propuesta por gobierno de turno, se considera esencial la evaluación de las Destrezas con criterio de desempeño, por tal motivo al preguntarles a los maestros de la unidad educativa Montepiedra si *“Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s”*, estos supieron responder con los dos valores más altos que se encuentran en la escala usada para la evaluación con un 42% para la calificación 4 puntos y 42% para la calificación 5 puntos.

Alrededor del 95% de los maestros entrevistados establecieron una puntuación de 4 o 5 puntos en el enunciado *“Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos”*, lo que nos indica que la mayoría de los docentes cumple con la tarea del docente, que es evaluar el aprendizaje de los alumnos mediante la elaboración de pruebas.

El 63% de los docentes de la unidad educativa Montepiedra utilizan adecuadamente los medios visuales como recursos didácticos, esto nos permite apreciar que la institución cuenta con los equipos adecuados para que los maestros puedan impartir sus asignaturas de manera apropiada y acorde con los desarrollo tecnológicos actuales, esto se evidencia en la tabla No. 19 con los resultados obtenidos en el enunciado *“Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)”*.

Los docentes de la unidad educativa investigada respondieron con la máxima puntuación alrededor del 47% y otro 47% con la calificación 4, en el enunciado *“Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje”*, lo que nos permite indicar que los docentes de esta institución emplean los recursos que tienen a su disposición en el medio con el objetivo que sus estudiantes alcancen los aprendizajes requeridos.

El uso de los problemas cotidianos, reales, es de uso constante en la práctica docente, dentro del trabajo que realizan los maestros de unidad educativa Montepiedra, puesto que el 47% de ellos han planteado sus respuestas en la máxima calificación y el 32% en una puntuación menor (4/5) en el enunciado *“El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente”*, tal y como se presenta en la tabla No. 19 de este proyecto de investigación.

3.2.3. La tarea educativa.

En las siguientes tablas estadísticas se analizarán los resultados obtenidos mediante la aplicación del formulario “Necesidades de formación” a los profesores de la unidad educativa Montepiedra, en aspectos relacionados a la tarea educativa.

Tabla 20. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional

Opción	Frecuencia	%
Sí	15	78,95
No	4	21,05
No contesta	0	0,00
TOTAL	19	100,00

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de la Unidad Educativa Montepiedra

Elaborado por: Ing. Ismael Villamar Vásquez

En la tabla No. 20, se puede observar que alrededor del 78% de los docentes entrevistados imparte materias que tiene relación con su formación profesional, mientras que el porcentaje restante imparten materias que no tienen relación con su formación profesional.

Tabla 21. Años de bachillerato en los que imparte asignatura

Opción	Frecuencia	%
Primero, Segundo y Tercer año	7	36,84
Primero y Segundo	1	5,26
Primero y Tercero	3	15,79
Segundo y Tercero	2	10,53
Primero	5	26,32
Segundo	0	0,00
Tercero	0	0,00
No contesta	1	5,26
TOTAL	19	100,00

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de la Unidad Educativa Montepiedra

Elaborado por: Ing. Ismael Villamar Vásquez

De los resultados presentados en la tabla No. 21, se puede apreciar que el 36,84% de los maestros imparten asignaturas en los tres años de bachillerato, el 5,26% imparte materias

en primero y segundo curso de bachillerato, el 15,79% de los docentes imparten asignaturas en el primer y tercer curso de bachillerato, el 10,53% lo hacen el segundo y tercer curso de bachillerato y el 26,32% de los maestros entrevistados sólo imparte asignaturas en el primer año de bachillerato.

Tabla 22. La tarea educativa

Enunciado	1	2	3	4	5	NC	TOTAL
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0%	16%	32%	32%	21%	0%	100%
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0%	5%	21%	37%	37%	0%	100%
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	0%	0%	21%	37%	37%	5%	100%
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	11%	11%	32%	11%	37%	0%	100%
20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0%	0%	5%	47%	47%	0%	100%
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución	0%	0%	16%	37%	47%	0%	100%
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0%	0%	5%	42%	53%	0%	100%
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo-)	5%	5%	5%	37%	47%	0%	100%
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	5%	5%	32%	16%	42%	0%	100%
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0%	0%	16%	47%	37%	0%	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de la Unidad Educativa Montepiedra

Elaborado por: Ing. Ismael Villamar Vásquez

En la tabla No. 22, se encuentran un grupo de proposiciones que tienen relación a la tarea educativa.

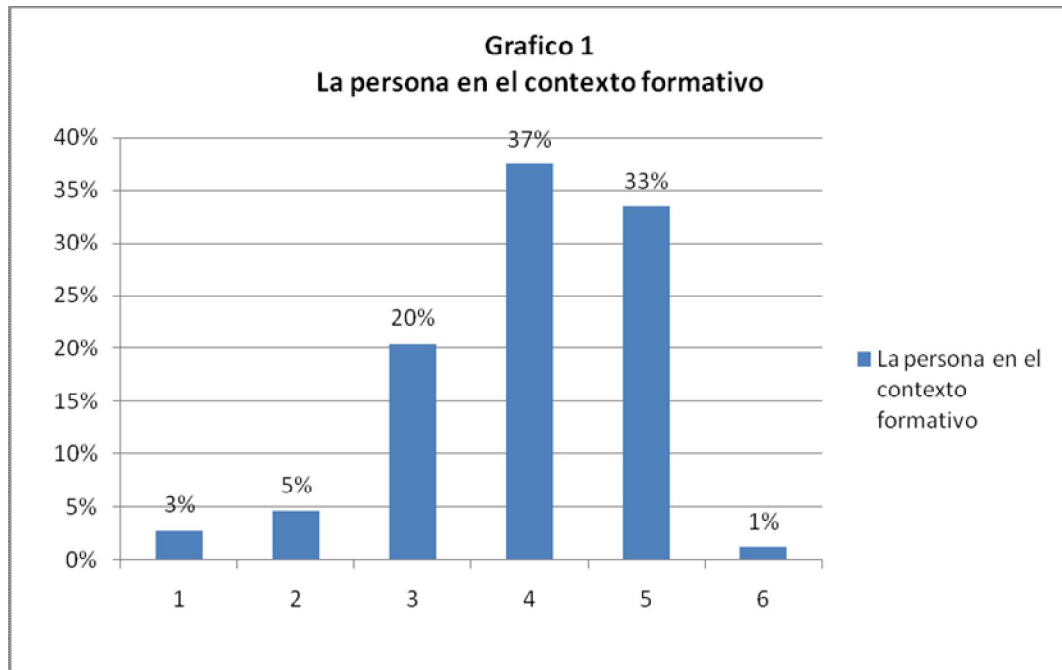
Los docentes de la unidad educativa Montepiedra consideran que la expresión oral y escrita, que poseen, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura que imparten, esto se logra evidenciar en la tabla No. 22, al revisar los porcentajes que tienen las calificaciones cuatro y cinco que son las dos más altas puntuaciones de la escala empleada, para este proyecto, obteniendo el 47% en ambos casos.

Tabla 23. Análisis de la formación

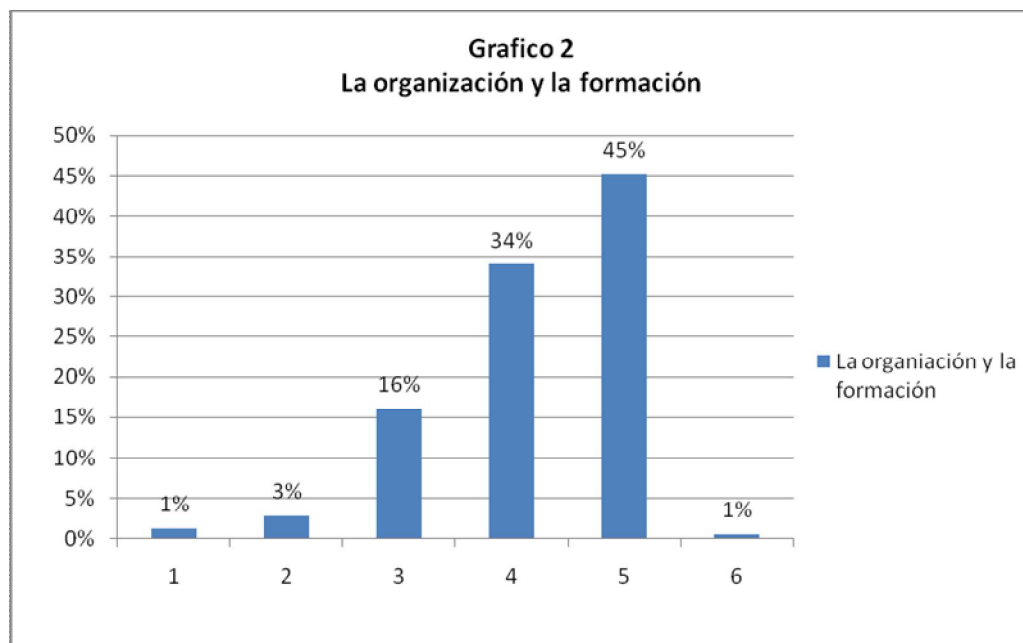
		MEDIA OBTENIDA						Total
		1	2	3	4	5	No contesta	
<i>La persona en el contexto formativo</i>	<i>Frecuencia Absoluta</i>	0,6	0,9	3,8	6,9	6,3	0,6	19
	<i>Frecuencia Relativa</i>	3%	5%	20%	37%	33%	1%	100%
<i>La organización y la formación</i>	<i>Frecuencia Absoluta</i>	0,2	0,5	3,1	6,5	8,6	0,1	19
	<i>Frecuencia Relativa</i>	1%	3%	16%	34%	45%	1%	100%
<i>Tarea educativa</i>	<i>Frecuencia Absoluta</i>	0,4	0,8	3,5	6,5	7,7	0,1	19
	<i>Frecuencia Relativa</i>	2%	4%	18%	34%	41%	1%	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de la Unidad Educativa Montepiedra
Elaborado por: Ing. Ismael Villamar Vásquez

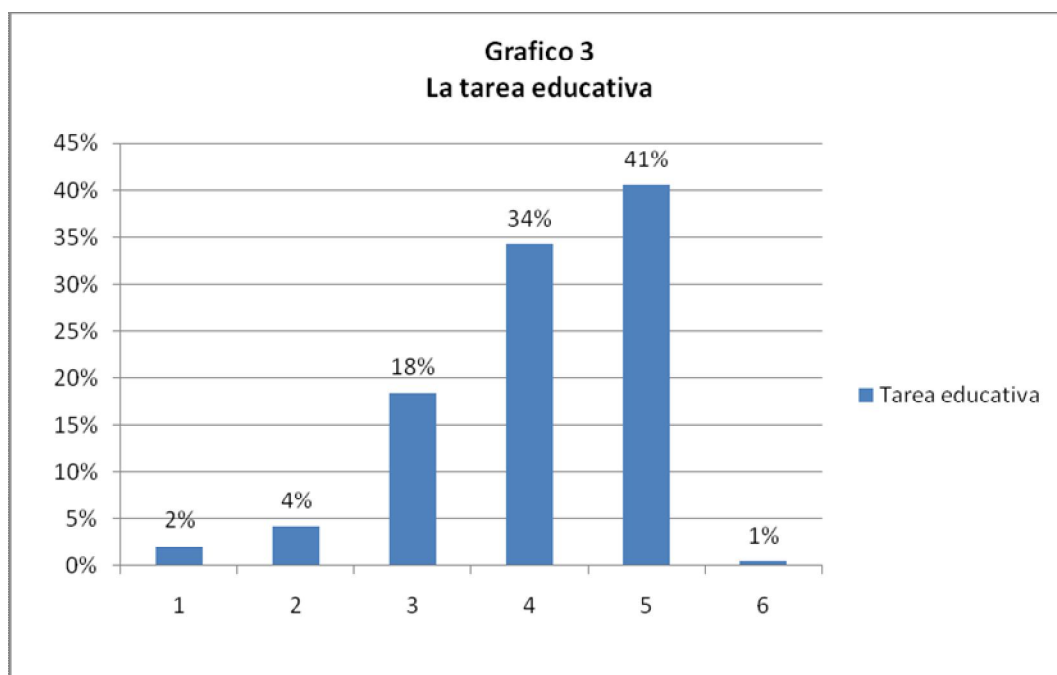
Al realizar el análisis de las medias aritméticas de los tres grupos de proposiciones: *La persona en el contexto formativo*, *La organización y la formación*, y *Tarea educativa*. Tal como se presenta en la tabla 23, en promedio alrededor del 70% de los entrevistados han ubicado sus respuestas en las máximas puntuaciones que presenta la escala utilizada en este proyecto, es decir 4 y 5 puntos, en la agrupación de proposiciones referentes a la persona en el contexto educativo. En el gráfico 1, se puede apreciar de manera gráfica estos resultados.



En el grafico 2 se puede apreciar los resultados de las proposiciones agrupadas en los temas de La organización y la formación. En el se evidencia que el 45% de los entrevistados en promedio han establecido sus respuestas en la maxima calificacion de la escala permitiva. Indicando tener las características aquí planteadas.



En el grafico 3, se puede observar que el 41% de los entrevistados establecieron sus respuestas en la máxima calificación permitida por la escala, en la agrupación de proposiciones que tiene relación con la Tarea educativa.



3.3. Los cursos de formación

Los docentes deben estar en constante formación y preparación por ello los curso de formación que proporcione o patrocine la institución educativa son de suma importancia, puesto que estos permitirán a los docentes tener la herramientas necesarias para el desarrollo optimo de sus actividades académicas, en las siguientes tablas se presenta los resultados obtenidos mediante la aplicación del formulario “necesidades de formación” a los profesores de la unidad educativa Montepiedra.

De acuerdo a la tabla 24, se puede evidenciar que alrededor del 70% de los profesores entrevistados han asistido al menos a un curso de formación en los dos últimos años, lo cual indica que los profesores de esta institución se han preocupado en prepararse para poder desempeñar de mejor su tarea educativa. Adicionalmente se puede observar en la tabla 25, que el 15% de los entrevistados tomaron el último curso que tenía una duración de un máximo de 25 horas, el 21% participo de un curso de 50 horas máximo.

Tabla 24. Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años

Opción	Frecuencia	%
No contesta	6	31,58
Un curso	2	10,53
Dos cursos	5	26,32
Tres cursos	1	5,26
Cuatro cursos	2	10,53
Cinco o más	3	15,79
TOTAL	19	100,00

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de la Unidad Educativa Montepiedra

Elaborado por: Ing. Ismael Villamar Vásquez

Tabla 25. Totalización en horas

Opción	Frecuencia	%
No contesta	6	31,58
0-25 horas	3	15,79
26-50 horas	4	21,05
51-75 horas	0	0,00
76-100 horas	2	10,53
Más de 100 horas	4	21,05
TOTAL	19	100,00

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de la Unidad Educativa Montepiedra

Elaborado por: Ing. Ismael Villamar Vásquez

En la tabla 26, se presenta los resultados a la interrogante planteada a los profesores evaluados sobre hace que tiempo realizó el último curso de formación; alrededor del 70% ha realizado un curso de formación en los últimos dos años. Esto nos indica que los profesores que laboran en la institución se encuentran en constante preparación, para estar acorde a las nuevas exigencias educativas, que se plantean en el país.

Tabla 26. Hace qué tiempo lo realizó

Opción	Frecuencia	%
0-5 meses	8	42,11
6-10 meses	2	10,53
11-15 meses	3	15,79
16-20 meses	0	0,00
21-24 meses	0	0,00
mas de 25 meses	0	0,00
No contesta	6	31,58
TOTAL	19	100,00

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de la Unidad Educativa Montepiedra

Elaborado por: Ing. Ismael Villamar Vásquez

Cerca del 50% de los curso que han realizado los profesores en los dos últimos años, lo ha hecho con el auspicio del la institución educativa Montepiedra, lo que nos permite indicar que las máximas autoridades de la unidad educativa son consientes de la importancia de la formación de sus colaboradores, para el correcto desempeño de sus labores diarias, también hay que destacar que el 21% de los entrevistados han tomado un curso por su propia cuenta, estos resultados se presenten en la tabla 27.

Tabla 27. Lo hizo con auspicio de:

Opción	Frecuencia	%
El gobierno	0	0,00
De la institución donde labora Ud.	9	47,37
Beca	0	0,00
Por cuenta propia	4	21,05
No contesta	6	31,58
TOTAL	19	100,00

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de la Unidad Educativa Montepiedra

Elaborado por: Ing. Ismael Villamar Vásquez

CAPITULO 4: CURSO DE FORMACIÓN

4.1. Tema del curso

ROMPIENDO BARRERAS LA COMUNICACIÓN UN PILAR FUNDAMENTAL EN LA EDUCACIÓN

4.2. Modalidad de estudios

El presente curso se desarrollará bajo la modalidad presencial.

4.3. Objetivos

Objetivo general

Facilitar conocimientos, herramientas y técnicas que permitan a los participantes del curso, conocer y manejar técnicas orientadas a promover una comunicación efectiva y apropiada para ser usadas en las diversas situaciones que se presenten en el día a día del quehacer educativo.

Objetivos específicos:

- Motivar y orientar el aprendizaje de los participantes del curso, mediante el estudio y análisis de casos, que se desarrollan en el salón de clases.
- Brindar conocimientos, herramientas y técnicas que faciliten a los participantes del curso, alcanzar la madurez pedagógica en el largo plazo.
- Facilitar las herramientas necesarias para que los participantes puedan aprovechar al máximo el tiempo frente al alumno.

4.4. Dirigido a:

4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios

Este curso está dirigido a:

- Profesionales de la educación, de educación básica y bachillerato.
- Profesionales en general, con títulos de tercer nivel.
- Y para todos aquellos profesionales que estén iniciando el desarrollo de actividades docentes.

4.4.2.Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios

Se necesitará para el desarrollo del curso “Rompiendo barreras – La Comunicación un pilar fundamental en la educación”, los siguientes requisitos técnicos:

- Laptop
- Infocus
- Equipos de audio
- Un salón con mesas de trabajo
- Carpeta con documentación necesaria para realizar los talleres
- CD
- Bolígrafo

4.5. Breve descripción del curso

4.5.1.Contenidos del curso

1. Comunicación en la educación
 - 1.1. Definiciones
 - 1.2. Comunicar para transformar vidas
 - 1.3. Seres de comunicación
2. El educador un ser de comunicación
 - 2.1. Comunicación con los medios
 - 2.2. Comunicación con el grupo
 - 2.3. Comunicación con el contexto
 - 2.4. Comunicación con uno mismo
3. El profesor como director de la clases
 - 3.1. La principal tarea del profesor
 - 3.2. Formas que puede adoptar la dirección de la clase
 - 3.3. El profesor como líder de la clase
 - 3.4. Normativa de convivencia
4. Motivación
 - 4.1. Definiciones
 - 4.2. Las motivaciones y la educación
 - 4.2.1. Motivación extrínseca

- 4.2.2. Motivación intrínseca
- 4.2.3. Motivación trascendente
- 4.3. Los alumnos y la motivación
- 5. Cómo aprovechar las clases
 - 5.1. Que son las clases
 - 5.2. Antes de la clase (preparación)
 - 5.3. Durante la clase (realización)
 - 5.4. Después de la clase

4.5.2. Metodología

El curso “Rompiendo Barreras – La Comunicación Un Pilar Fundamental En La Educación” se desarrollará en varias sesiones, dentro de las cuales se empleará el método del caso para poder lograr los objetivos planteados

Método del caso

Un caso es la descripción de una situación que un directivo se enfrentó en algún momento. Aunque los nombres, lugares, marcas y otros hechos han sido modificados en algunas ocasiones a pedido de los involucrados, en casi todos los casos se utilizan situaciones reales y personas reales. El objetivo de cada caso es ponernos en el lugar del que está tomando decisiones.

El método del caso se aprende participando, más que escuchando. Las clases o sesiones son discusiones de grupo, no conferencias magistrales a cargo de un profesor. En una discusión típica participan los alumnos y los profesores y todos interactúan entre sí buscando la solución de la situación particular planteada en el caso. El profesor o instructor guía la discusión y plantea los esquemas conceptuales. (IDE, 2002)

4.5.3. EVALUACIÓN

En relación al método que se usará para el desarrollo del curso de formación en mención se ha planteado que la evaluación se la realizará de acuerdo al siguiente esquema:

Tabla 28. Esquema de evaluación			
ETAPAS	DESCRIPCIÓN	EVIDENCIA	PUNTUACIÓN
Preparación Individual	Mediante la lectura del caso, el participante deberá buscar la información relevante pasando por alto lo irrelevante.	Hoja (Individual) de apuntes con ideas principales. Hojas (Individual) de análisis con sus propias ideas.	30
Discusión Grupal	Participar de una discusión informal en un grupo fijo.	Hojas (Individual) de apuntes con las aportaciones de sus compañeros de grupo.	30
Sesión General	Participar de la discusión grupal.	Participación activa : Mediante la presentación y defensa de sus puntos de vista en la sesión general Crítica constructiva de las posiciones de sus compañeros.	40
TOTAL			100

4.6. DURACIÓN DEL CURSO

El curso se desarrollará en sesenta horas de forma continua, destinando tres horas diarias por cuatro semanas.

4.7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES A DESARROLLAR

El desarrollo del curso de lo realizará bajo el siguiente cronograma:

Tabla 29. Cronograma de actividades	
TEMÁTICA	SESIONES (Horas)
1. Comunicación en la educación	
1.1. Definiciones	3
1.2. Comunicar para transformar vidas	3
1.3. Seres de comunicación	3
2. El educador un ser de comunicación	
2.2. Comunicación con los medios	3
2.3. Comunicación con el grupo	3
2.4. Comunicación con el contexto	3
2.5. Comunicación con uno mismo	6
3. El profesor como director de la clases	
3.1. La principal tarea del profesor	3
3.2. Formas que puede adoptar la dirección de la clase	3
3.3. El profesor como líder de la clase	3
3.4. Normativa de convivencia	3
4. Motivación	
4.1. Definiciones	3
4.2. Las motivaciones y la educación	6
4.2.1. Motivación extrínseca	
4.2.2. Motivación intrínseca	
4.2.3. Motivación trascendente	
4.3. Los alumnos y la motivación	3
5. Cómo aprovechar las clases	
5.1. Que son las clases	3
5.2. Antes de la clase (preparación)	3
5.3. Durante la clase (realización)	3
5.4. Después de la clase	3
TOTAL	60

4.8. COSTO DEL CURSO

El curso representara una inversión para el participante de 150 dólares los cuales se podrán financiar de la siguiente manera:

Pago de contado: 15% descuento

Tarjeta de Crédito: 10% de descuento

El costo del curso incluye:

Material didáctico, CD, diploma de participación.

4.9. CERTIFICACIÓN

Al finalizar el curso los participantes podrán obtener la certificación a través de:

- Cumplir con las actividades propuestas en el tiempo establecido.
- Obtener como mínimo, un rendimiento de 70/100.
- Asistir por lo menos al 80% de las sesiones planificadas.

4.10. BIBLIOGRAFÍA

Carrasco, J. (2004). *Estrategias De Aprendizaje: Para A Prender Más Y Mejor*. Madrid: Ediciones Rialp S. A.

Carrasco, J. (2004). *Una Didáctica Para Hoy: Cómo Enseñar Mejor*. Madrid: Ediciones Rialp S. A.

Prieto, D. (2000). *La Comunicación En La Educación*. Buenos Aires: La Crujía

CONCLUSIONES

1. La unidad educativa presenta que el 50% de sus profesores que brindan sus servicios en el nivel de bachillerato tiene una titulación de pregrado relacionado con otras profesiones, específicamente son ingenieros, esto concuerda con la especialidades que se ofertan en el nivel de bachillerato técnico industrial, tales como Instalaciones equipos y maquinas eléctricas, Mecanizado y construcciones metálicas y aplicaciones informáticas
2. Del total de profesores que integraron la población objetivo tan solo el 15% de los mismos poseen una titulación de postgrado relacionada con el ambiente educativo, lo cual demuestra una evidente necesidad de preparación en estos aspectos de cuarto nivel.
3. Los profesores que brindan sus servicios en la institución tienen claro la importancia de seguir capacitando en temas educativos, para poder estar a la par con los cambios que se encuentra realizado el Ministerio de Educación, en la implementación del Nuevo Bachillerato Ecuatoriano, mediante la aplicación del BGU.
4. Los maestros de la institución al momento de tomar la decisión de capacitarse a través de un curso de formación, lo prefieren realizar mediante la modalidad semipresencial, en un horario de fin de semana, dado que no les presente mayor dificultad con el desempeño de sus labores como docente.
5. Los profesores de la unidad educativa analizan los elementos del currículo nacional propuesto para el nivel de bachillerato, al momento de realizar la planificación del sus activadas académicas.
6. La formación que poseen los docentes de la institución investigada, en aspectos de tecnología de información, le permiten manejar las herramientas tecnológicas apropiadas para acceder a información oportunas para orientar a los estudiantes.
7. Los directivos del plantel poseen un plan de formación profesional permanente, lo cual evidencia la importancia que se le asignan a las necesidades formación de los

profesores que la laboran en ella, dado que los maestros han asistido a cursos de capacitación en los dos últimos años, propuestos por la institución.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los directivos de la unidad educativa Montepiedra, realizar una alianza estratégica con alguna entidad de educación superior que promueva la capacitación en ámbitos educativos para que sus profesores puedan obtener una titulación de cuarto nivel.
2. Realizar una capacitación permanente del grupo de profesores técnicos que laboran en la institución dado que por su perfil de formación de pregrado, carecen de las herramientas pedagógicas apropiadas para el proceso de enseñanza-aprendizaje.
3. Reforzar los aspectos relacionados a la capacitación docente sobre las actualizaciones curriculares implantadas por el Ministerio de Educación cuando existan alumnos con capacidades educativas especiales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acosta, C. (2006). *Necesidades formativas de los maestros de la Escuela Preparatoria Diurna de la Universidad Juárez del Estado de Durango*. Recuperado de <http://www.upd.edu.mx/librospub/tesismae/necforepd.pdf>

Alderfer, C. P. (1969). *An empirical test of a new theory of human needs*. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4: 142-175.

Aranda, A. (2007). *Planificación Estrategia Educativa, Orientación Metodología*. Ecuador: Ediciones Abya – Yala.

Barrios, A. (2003). *Metodología de la investigación*. Ecuador. Rijalba S.A.

Bell, L. (1991). *Approaches to the Profesional Development of Teachers*. En Bell, L. y Day, C. (comp.), *Managing the Profesional Development of Teachers*. Milton Keynes: Open University Press. Págs. 3-22.

Carrasco, J. (2004). *Estrategias De Aprendizaje: Para A Prender Más Y Mejor*. Madrid: Ediciones Rialp S. A.

Carrasco, J. (2004). *Una Didáctica Para Hoy: Cómo Enseñar Mejor*. Madrid: Ediciones Rialp S. A.

Chavarría, M. (2004). *Educación En Un Mundo Globalizado: Retos y Tendencias Del Proceso Educativo*. México: Trillas.

Chiavenato. I. (2007). *Administración De Recursos Humanos. El Capital humano en las organizaciones*. México: Trillas.

D'Hainaut, L. (1979). *Programmes d'études et éducation permanente*. Paris: UNESCO.

Escamilla, S. (2006). *El Director Escolar: Necesidades De Formación Para Un Desempeño Profesional*. Recuperada de <http://www.tdx.cat/bitstream/10803/5046/1/saet1de1.pdf>

- Freund, J., Miller, I., Miller, M. (2000). *Estadística Matemática con aplicaciones*. México: Pearson Educación.
- Gallegos, J. (2004). *Los Estudios de los Hijos: Cómo Ofrecerles Ayuda*. Madrid: Ediciones Rialp S.A.
- Genovard, C., Gotzens, C. (1990). *Psicología de la Instrucción*. Madrid: Santillana, Aula XXI.
- González, B. (2010). *Perfil Profesional Y Necesidades De Formación Del Docente Especialista En Dificultades De Aprendizaje*. Recuperada de <http://www.tdx.cat/bitstream/10803/1/tesis%20belkis%20Gonzalez.pdf>.
- Gonzales, M. T., Nieto, J., Protela, A. (2008). *Organización y Gestión de Centros Escolares: Dimensiones y Procesos*. Madrid: Pearson Educación S.A.
- Guillen, G. (2006). *Ética En Las Organizaciones, Construyendo Confianza*. Madrid: Pearson Educación S.A.
- Herzberg, F.; Mausner, B. y Snyderman, B. (1967): *The motivation to work*. 2ª ed. Nueva York: Wiley.
- Hewton, E. (1988): *School focused staff development*. Londres: The Falmer Press.
- Huber, G. (1989). *Toma de Decisiones en la Gerencia*. México: Trillas.
- Imbernón, F. (1994). *La formación y el desarrollo profesional del profesorado*. Barcelona: Graó.
- Isaacs, D. (2004). *Ocho cuestiones esenciales en la dirección de centros educativos*. España: EUNSA
- Kaufman R. A. (1987). *Guía práctica para la planeación de las organizaciones*. México: Trillas

- Marcelo, C. (1994). *Formación del profesorado para el cambio educativo*. Barcelona: PPU
- Martínez, F., Prendes, M. P. (2007). *Nuevas Tecnologías y Educación*. Madrid: Pearson Educación S.A.
- McClelland, D. C. (1951): *Personality*. Nueva York: Dryden Press.
- McMillan, J., Schumacher, S. (2007). *Investigación Educativa*. España: Pearson Educación S.A.
- Ministerio de Educación del Ecuador (2006) *Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006 – 2015*. Recuperado de [http:// www.educacion.gob.ec/plan-decenal-de-educacion.html](http://www.educacion.gob.ec/plan-decenal-de-educacion.html).
- Ministerio de Educación del Ecuador (2011), *Estándares de Desempeño Profesional Docente Propuesta Para la Discusión Ciudadana*. Recuperado de [http:// www.educacion.gob.ec](http://www.educacion.gob.ec)
- Montero Alcaide, A. (1992): *Diagnóstico de necesidades formativas de los docentes*. Alcalá de Guadaíra (Sevilla): Centro de Profesores.
- Münch, L., Galicia, E., Jiménez, S., Patino, F., Pedronni, F., (2012). *Administración De Instituciones Educativas*. México: Trillas
- Nordenflycht M. () *Formación continua de educadores: Nuevos Desafíos*. Cuadreno de Educación Técnico Profesional. Organización de Estados Iberoamericanos. Recuperado de <http://www.oei.org.co/oeivirt/fp/cuad3a01.pdf>
- Paz, M. (1994). *Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativa* Narcea S.A. Ediciones. Recuperado de <http://books.google.es>.
- Pérez, C.(2000). *Técnicas de Muestro Estadístico-Teoría, Practica y Aplicaciones Informáticas*. México: Editorial Alfaomega.
- Pozo, M. T. y Salmerón, H. (1999). *Tendencias conceptuales y metodológicas en la evaluación de necesidades*. Revista de Investigación Educativa, 17 (2): 349-357.

Prieto, D. (2000). *La Comunicación En La Educación*. Buenos Aires: La Crujía

Vizcaíno, G., (2010). *Finanzas Para Instituciones De Educación*. Ecuador: Eduplan.

Witkin, B. R. et al. (1996). *Planing and conducting needs ssesment. A practical guide*. California: Sage Publications.

Zeichner, K. (1991) *Contradictions and tensions in the professionalization of teaching and the democratization of schools*. Teacher College Record, USA.

ANEXOS

Anexo 1: Autorización institución educativa

Loja, diciembre de 2012

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

De mi consideración:

La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del rol imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación del Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, en esta oportunidad, propone como proyecto de investigación el **“Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la institución que acertadamente dirige, en** Datos los recientes cambios propuestos por el gobierno nacional en materia educativa, y requerimientos propios de los profesionales de la educación (bachillerato), es necesario conocer cuáles son sus necesidades de capacitación/formación profesional. Este acercamiento a la realidad observada, permitirá que los investigadores que son parte de esta propuesta nacional, investiguen ese escenario educativo y propongan cursos de formación que beneficiarán no solo a los profesionales de su institución educativa, sino que podrán ser replicados en otros contextos institucionales en donde los requerimientos sean de características similares.

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

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

Atentamente,
DIOS PATRIA Y CULTURA



Mgs. Mariana Buele Maldonado
COORDINADORA DE TITULACIÓN
MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL



Anexo 2: Cuestionario necesidades de formación



CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN" DOCENTES DE BACHILLERATO

Código del investigado: _____

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora: _____												
1.2. Provincia: _____						Ciudad: _____						
1.3. Tipo de institución:		Fiscal	1	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	4			
1.4. Tipo de bachillerato que ofrece:					Bachillerato en ciencias	5	Bachillerato técnico	6				
1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:												
Bachilleratos Técnicos Agropecuarios												
a. Producción agropecuaria		1	b. Transformados y elaborados lácteos		2	c. Transformados y elaborados cárnicos		3	d. Conservería	4		
e. Otra, especifique cuál: _____												
Bachilleratos Técnicos Industriales:												
B A C H I L L E R A T O 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): _____														
2.3. Cargo que desempeña:				Docente		6	Técnico docente		7	Docente con funciones administrativas				8
2.4. Tipo de relación laboral:														
Contratación indefinida		9	Nombramiento		10	Contratación ocasional		11	Reemplazo				12	
2.5. Tiempo de dedicación:														
Tiempo completo			12	Medio tiempo					13	Por horas				14

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

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

✓ _____
 ✓ _____

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

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

4.7. Cuáles considera Ud. son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones *(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/capacitaciones: *(señale una o más alternativas)*

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

5.3. Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente *(Marque una alternativa)*

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 3: Correos Necesidades Formativas

Ismael Villamar

De: necesidadesformativas2012 [necesidadesformativas2012@gmail.com]

Enviado el: martes, 11 de diciembre de 2012 16:46

Para: Ismael Villamar

Asunto: Re: Maestrante: Ismael Segundo Villamar Vásquez

Buenas Tardes
Ismael

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

Saludos cordiales,

Equipo de planificación
Investigaciones - educación
Universidad Técnica Particular de Loja

Ismael Villamar

De: necesidadesformativas2012 [necesidadesformativas2012@gmail.com]

Enviado el: lunes, 14 de enero de 2013 11:49

Para: Ismael Villamar

Asunto: Re: Maestrante: Ismael Segundo Villamar Vásquez

Buenos días
Ismael

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

Saludos cordiales,

Equipo de planificación
Investigaciones - educación
Universidad Técnica Particular de Loja