



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad
Educativa Naval “Comandante César Endara Peñaherrera” de la
provincia de Pichincha, cantón Rumiñahui.2012-2013**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Villarreal Guevara, Marcelo Alejandro, Lic.

DIRECTORA: Jara Reinoso, Álida Diamela, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2014

APROVACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magister.

Álida Diamela Jara Reinoso

DOCENTE DE TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Naval “Comandante César Endara Peñaherrera” de la Provincia de Pichincha, Cantón Rumiñahui, 2012-2013 realizado por: Villarreal Guevara Marcelo Alejandro, ha sido orientado y revisado durante su ejecución por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f)

DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Villarreal Guevara Marcelo Alejandro declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Naval “Comandante César Endara Peñaherrera” de la Provincia de Pichincha, Cantón Rumiñahui, 2012-2013, de la titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo siendo: Árida Diamela Jara Reinoso 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.
Autor. Villarreal Guevara Marcelo Alejandro
Cédula. 1718427311

DEDICATORIA

Este nuevo esfuerzo en mi vida, lo dedico a Dios, mi familia y principalmente a mis padres que han sabido darme un ejemplo de perseverancia, lucha, humildad y sacrificio.

Dedico esta nueva meta alcanzada a todas las personas que supieron darme una palabra de aliento, de motivación para poder seguir adelante. Dedico este nuevo éxito a mi propio sentido de lucha y de victoria, a mi sentido de seguir delante, de no desmayar, de velar por mi integridad, por mi familia, por mis amigos.

Dedico esta maestría a todos los momentos de incomodidad, de injusticia, de olvido, de desmotivación, pues este es el resultado de todo el tiempo invertido, este es el resultado del amor a mis padres y a mi familia, ya que por ellos soy lo que soy, y por ellos puedo seguir entregando mi accionar en este mundo.

Lic. Marcelo A. Villarreal G.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios quien me da salud y vida para poder seguir cumpliendo mis sueños.

A mis Padres que me dieron mi formación en valores y por los cuales lucho diariamente.

A la UTPL por dar la oportunidad que dan a jóvenes emprendedores y visionarios de poder seguir con su preparación y así constituirse en líderes de la patria.

A toda las personas que supieron apoyarme y también a las que no lo hicieron por motivarme a hacerlo con muchas más razón.

A todos los docentes y personal administrativo de la “Unidad Educativa Naval Cesar Endara Peñaherrera”, que fueron parte de esta investigación y que me ayudaron a concluir con éxito esto que tanto anhelo.

Lic. Marcelo A. Villarreal G.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROVACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.....	II
DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS	III
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS	VI
RESUMEN EJECUTIVO	IX
ABSTRACT.....	X
INTRUDUCCION	
CAPITULO I. MARCO TEORICO.....	1
1.1 Necesidades de formación	2
1.1.1 Concepto.	2
1.1.2 Tipos de necesidades de formación.	3
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.....	4
1.1.4 Necesidades formativas del docente.....	6
1.1.5 Modelo de análisis de necesidades.	7
1.2 Análisis de necesidades de formación.....	10
1.2.1 Análisis organizacional	11
1.3 Análisis de la persona.	23
1.3.1 Formación profesional.....	23
1.3.2 Formación continua.....	26
1.3.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	27
1.3.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.....	28
1.3.5 Características de un buen docente.	29
1.3.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	32
1.4 Análisis de la tarea educativa	33
1.4.1 La función del gestor educativo.....	33
1.4.2 La función del docente.	34

1.4.3 La función del entorno familiar.....	35
1.4.4 La función del estudiante.....	36
1.4.5 Cómo enseñar y cómo aprender.....	37
CAPITULO II: METODOLOGÍA.....	39
2.1 Contexto.....	40
2.2 Participantes.....	42
2.3 Recursos.....	47
2.3.1 Talento Humano.....	47
2.3.2 Materiales.....	47
2.3.3 Económicos.....	48
2.4 Diseño y métodos de investigación.....	48
2.4.1 Diseño de la investigación.....	48
2.4.2 Métodos de investigación.....	48
2.5 Técnicas e instrumentos de investigación.....	49
2.5.1 Técnicas de investigación.....	49
2.5.2 Instrumentos de investigación.....	49
2.6 Procedimiento.....	50
CAPITULO III: DIAGNOSTICO ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS ESTADISTICOS.....	52
Formación docente.....	53
Cursos y capacitaciones.....	57
3.1 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	84
3.1.1 Conclusiones.....	84
3.1.2 Recomendaciones.....	88
3.2 DISEÑO DE UN CURSO DE FORMACIÓN DOCENTE.....	91
3.2.1 Antecedentes.....	91
3.2.2. Justificación.....	92
3.2.3 Objetivos del Plan de Formación Docente.....	93
3.2.4 Estructura del Curso de Formación Docente.....	94
CAPITULO IV: REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	102
6. ANEXOS.....	1056
Anexo 1: Solicitud al Rector de Colegio.....	107

Anexo 2: Formato de encuesta.....	109
-----------------------------------	-----

LISTA DE FIGURAS Y CUADROS

Figura 1: Pirámide de necesidades de Maslow.....	3
Figura 2: Competencias docentes.....	5
Figura 3: Análisis organizacional.....	12
Figura 4: Objetivos capacitantes.....	16
Figura 5: Dominios de aprendizaje.....	20
Cuadro 1: Tipo de necesidades.....	4
Cuadro 2: Contexto.....	17
Cuadro 3: Propuesta pedagógica.....	21
Cuadro 4: Talento Humano.....	47
Cuadro 5: Recursos materiales.....	47
Cuadro 6: Recursos económicos.....	48
Cuadro 7: Presupuesto de la Propuesta.....	100
Cuadro 8: Cronograma presentación de la propuesta.....	101

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación denominado Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Naval “Comandante César Endara Peñaherrera”, de la provincia de Pichincha, cantón Rumiñahui, Régimen Costa, tuvo como propósito analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, en el periodo académico 2012 – 2013.

Se desarrolló una investigación minuciosa, a través de un cuestionario técnico se obtuvo información del personal docente de la unidad educativa citada. El diseño metodológico de la investigación fue de carácter analítico, explicativo y también descriptivo, en referencia a un registro minucioso de todas las evidencias.

Los resultados obtenidos evidenciaron la necesidad de la profesionalización de los docentes y la ineludible necesidad de fortalecer las capacidades, experiencias, metodologías, técnicas y herramientas didácticas que mejoren la calidad educativa y dar mejores respuestas al desafío de educar.

A fin de dar solución a la problemática, se propone un “Plan de Capacitación” direccionado a la innovación, actualización y perfeccionamiento del quehacer docente que contribuya al fortalecimiento de la cultura pedagógica y un reordenamiento del trabajo académico.

Palabras Claves: Necesidad de Formación, Capacitación docente

ABSTRACT

This research paper called Training needs of high school teachers of Naval Education Unit " Commander Caesar Peñaherrera Endara " in the province of Pichincha, Rumiñahui town , Costa Scheme , was to analyze the training needs of teachers baccalaureate educational institutions of the country, in the academic year 2012-2013 .

A thorough investigation was developed through a technical questionnaire information of teachers said educational unit was obtained. The methodological design of the research was analytical , explanatory and descriptive , referring to a thorough search of all the evidence .

The results revealed the need for the professionalization of teachers and the unavoidable need to strengthen the capacities, experiences, methodologies, techniques and tools to improve the teaching quality of education and better responses to the challenge of educating. In order to solve the problem a " Training Plan " addressed to innovation, renovation and improvement of teaching activities that help strengthen the educational culture and a reordering of academic work is proposed.

Keywords: Need Training - Teacher Training

INTRODUCCIÓN

En el año 2007 se realizó un diagnóstico de la educación en el Ecuador y los resultados de estos estudios fueron desalentadores, en el que se determinó entre otros referentes que el bachillerato ecuatoriano tiene una serie de falencias y dificultades que deben ser corregidas a fin de reorientar la tarea educativa a través de la propuesta de un nuevo bachillerato ecuatoriano que le forme al estudiante a: Aprender a conocer; Aprender a hacer, Aprender ser y aprender a vivir juntos. Bajo esta filosofía se propone un currículum nacional con mínimos comunes lo que permitirá a los estudiantes estar en condición de dedicarse al trabajo productivo o continuar con estudios universitarios.

El nuevo proyecto del bachillerato, trae consigo un cambio radical en todos los elementos que intervienen en el proceso de educativo en el que juega un papel importante el docente como principal actor en la formación de los estudiantes. Este es uno de los propósitos de la presente investigación, conocer de fuentes primarias el perfil y competencias desarrollados por los profesores de la Unidad Educativa Naval “Comandante César Endara Peñaherrera”, de la ciudad de Quito.

Los datos obtenidos en la investigación son relevantes para las Autoridades que regentan el Colegio, mismos que sabrán tomar decisiones y acciones que apunte a perfeccionar la tarea profesional de sus docentes, según se determina en las conclusiones y recomendaciones formuladas en base a datos cuantitativos y cualitativos obtenidos.

La estructura del proyecto contiene las bases conceptuales consideradas como Marco Teórico que sustenta conceptualmente a las variables que orientan la problemática de la investigación y sirvió para fundamentar científicamente el estudio.

Otro aspecto comprende la metodología utilizada para levantar la investigación de campo. Se sustenta en las respectivas técnicas e instrumentos de recolección de datos aplicados a los actores sociales, en este caso la planta docentes que integran la institución.

Los resultados de la investigación han sido tratados y analizados en tablas estadísticas con elevada ética y apego estrictamente a la verdad, siendo referentes de gran valía e importancia para la institución educativa estudiada.

Por último, se describe la bibliografía que sirvió como fuente de consulta bibliográfica y documental que respaldaron conceptos y teorías relacionadas con el tema de investigación, así como se reforzó el estudio con la incorporación de documentos en calidad de anexos.

Sin duda, el presente estudio constituye un pilar fundamental para tener un conocimiento previo del grado de profesionalización de sus docentes en el campo académico en el que se puntualiza aciertos y falencias. Los juicios emitidos facilitaron seleccionar innovadoras estrategias y metodologías de aprendizaje a implementarse por los profesores que sean consonantes con las nuevas competencias que exige el mundo contemporáneo.

Por otra parte, es imperativo destacar todas las facilidades y atenciones brindadas por las Autoridades del Colegio y la disponibilidad de los recursos e infraestructura para compilar la información; así como, los conocimientos impartidos por los acreditados docentes de la Universidad Técnica Particular de Loja que viabilizó el desarrollo de este proyecto con total éxito lo cual permitió culminar el trabajo investigativo.

Los objetivos específicos a través de los cuales giró todo el proceso de investigación fueron:

- Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato.

- Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.
- Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada que optimice el desempeño docente a través del desarrollo de competencias en el ejercicio de la docencia.
- Demostrar que la necesidad de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Naval “Comandante César Endara Peñaherrera, se debe a la ausencia de una capacitación continua que potencie el desempeño laboral de los maestros.

CAPITULO I: MARCO TEORICO

1.1 Necesidades de formación

1.1.1 Concepto.

La noción de necesidad deriva del vocablo latino *necessitas*. Según se puede apreciar al consultar el diccionario de la Real Academia Española (RAE), el término tiene múltiples usos y significados.

Por citar un caso concreto que permita profundizar en los alcances del concepto, una necesidad surge cuando existe un impulso imposible de controlar que lleva a que los esfuerzos individuales se encaminen en cierta dirección. También se emplea en otras circunstancias para describir la falta de objetos o afectos de índole emocional que son imprescindibles para subsistir o la carencia de productos nutritivos o de bien primario que provocan hambre o desequilibrio físico de algún tipo.

Con relación a la necesidad de educación que es sinónimo de formación. Ferry (1990: 50) hace alusión al concepto de formación como: “un proceso de desarrollo y de estructuración de la persona que lo lleva a cabo bajo el doble efecto de una maduración interna y de posibilidades de aprendizajes, de reencuentros y de experiencias”.

La formación son procesos permanentes de aprendizaje por medio de los cuales el ser humano adquiere capacidades que le permiten su desarrollo individual y social durante el transcurso de la vida, a partir de la constante interacción con el mundo.

En conclusión la necesidad es entonces una vinculación ineludible que nos une a determinada cosa o situación o a la realización de un hecho que se nos muestra como inevitable. Hay necesidades fisiológicas como comer o dormir; económicas, como contar con determinados medios de vida para subsistir; necesidades

culturales; y otras necesidades llamadas espirituales, como poseer amistad o amor. En estos casos la necesidad implica una carencia que debe ser satisfecha.

1.1.2 Tipos de necesidades de formación.

Abraham Maslow, influyó notablemente en la visión del mundo para la sociedad. Proporcionó un nuevo rostro al estudio del comportamiento humano. Llamó a su nueva disciplina “Psicología Humanista”

Maslow, ideó una ayuda visual para explicar su teoría, que llamó «jerarquía de necesidades», consistente en una pirámide que contiene las necesidades humanas, psicológicas y físicas, como se puede observar en la figura 1.



Figura 1. Pirámide de necesidades de Maslow
Fuente: A.E Garcia Muñoz (2003)

Según el resorte interior de una persona está constituido por una serie de necesidades en orden jerárquico, que va desde la más material a la más espiritual. Se identifican cinco niveles dentro de esta jerarquía, como se puede observar en la figura 1.

La tipología de Colen (1995) es muy simple. En ella, las necesidades formativas son clasificadas en función de su procedencia, limitando a dos los tipos existentes:

Necesidades del sistema, que tienen origen en las exigencias generadas como resultado de la implantación de reformas de origen exterior a los centros docentes.

Necesidades del profesorado, originadas como consecuencia del ejercicio profesional, sean de tipo personal o de carácter grupal o compartido.

Los dos tipos de necesidades son indisolubles. La tendencia de muchas de las administraciones educativas consiste en ofrecer actividades de formación, básicamente en la modalidad de curso, que pretenden cubrir las necesidades detectadas desde el sistema.

En el cuadro 1, se resumen los tipos de necesidades, según varios autores.

AUTORES	TIPOS DE NECESIDADES
D'Hainaut (1979)	De las personas, del sistema; particulares, colectivas; conscientes, inconscientes; actuales, potenciales; según el ámbito de vida.
Hewton (1988)	Del alumnado, del currículum, del profesorado, del centro docente como organización.
Bradshaw (1972)	Normativa, sentida, expresada o demandada, comparativa, prospectiva.
Moroney (1977)	Normativa, percibida, expresada, relativa.
Colén (1995)	Del sistema, del profesorado.

Cuadro 1. Tipo de necesidades

Fuente: Aponte, E., (2009)

Una correcta clasificación es de vital importancia, ya que cuanto mas concretas sean y mejor definidas estén las necesidades de formación y capacitación con mas acierto se podrán definir las acciones y actividades formativas que satisfacen esas necesidades y por lo tanto, mas eficaz y rentable será el Plan de Formación.

En el establecimiento educativo investigado se determina la necesidad formativa de los profesores por los cambios producidos en la educación en el Ecuador.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.

La sociedad del conocimiento y de la información en la que nos encontramos demanda cada vez con mayor auge la formación de los distintos profesionales que desempeñan diferentes tareas en la sociedad. Existe una profunda preocupación

por la formación, lo que conlleva, en general, cada vez un mayor número de programas de formación dependiendo de las necesidades formativas que presentan los profesionales, así como distintas formas de acceder a ellos.

Medina y Villar (1995: 63), opinan que “... la evaluación de necesidades («needs assessment») constituye el punto de partida para identificar situaciones deficitarias o insatisfactorias que reclaman de prioridades o asignación de recursos en el ámbito de la formación. El análisis de necesidades ha de evidenciar los déficits del sistema, de las personas o de los grupos y los puntos de confluencia y divergencia, siendo la determinación política lo que ha de definir las necesidades que se satisfacen y las prioridades que al respecto se establecen”.

La evaluación de necesidades es un concepto vinculado a la evaluación de instituciones, de programas educativos y de formación en capacitación de competencias profesionales.

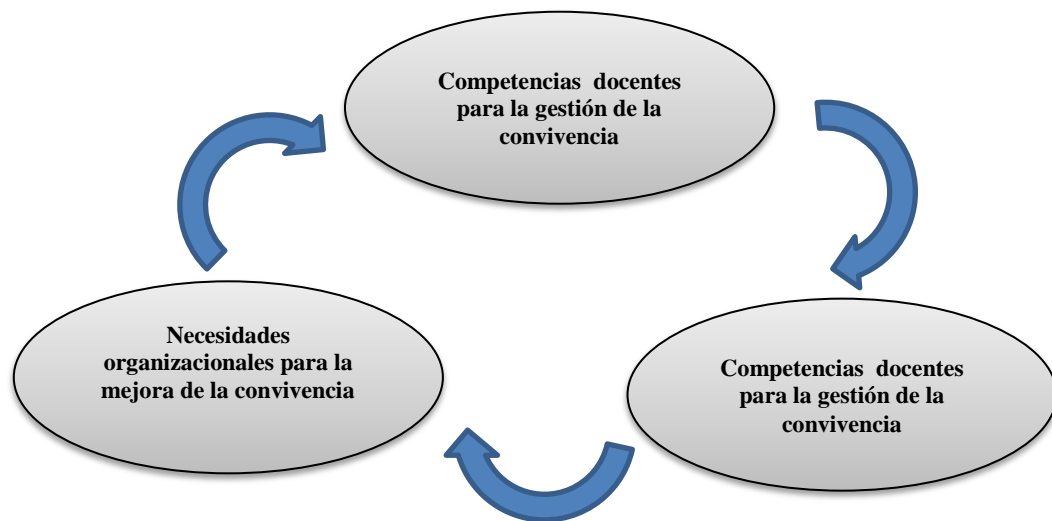


Figura 2. Competencias Docentes
Fuente: Díaz B. y Hernández R. (1999)

Pozo y Salmerón (1999: 349) asumen que “... planificar a partir de las necesidades es abordar un proceso de investigación que nos permite tomar

decisiones fundamentadas de cara a la innovación, al cambio, la mejora, la prevención o la resolución de problemas”.

En el que la detección diagnóstica de la institución analizada la demanda de formación constituye la base sobre la que se ha de inscribir el diseño y la implementación de un programa formativo.

1.1.4 Necesidades formativas del docente.

El realizar un análisis de las necesidades formativas docentes se revela como importante y necesario en tiempos como los actuales, en los que la planificación de las acciones y la participación y compromiso de quienes intervienen en los procesos son piedras de toque en múltiples organizaciones. Es común que investigadores, pedagogos y profesores remarquen que el análisis de necesidades es un eslabón relevante en el proceso cíclico de planificación, implementación y evaluación de cualquier programa o proyecto que se emprenda en una organización.

El diagnóstica constituye una fase preliminar al desarrollo de las actividades formativas, sobre todo a partir de las aportaciones de Stenhouse (1984) sobre desarrollo curricular, que proponen una nueva vía para configurar la formación del profesorado en ejercicio, de forma que los contenidos de la formación se relacionen directamente con los problemas y necesidades que plantea la práctica.

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.

Por tanto, la evaluación de necesidades es normalmente un subproceso que se inscribe, como se ha visto antes, en un proceso más amplio, en el que la detección

diagnóstica de demandas de formación constituye la base sobre la que registrar el diseño y la implementación de un programa formativo. Es, por tanto, una fase temprana de la acción formativa cuando ésta se orienta a un desarrollo basado en la situación de partida.

1.1.5 Modelo de análisis de necesidades.

La creación de nuevos escenarios docentes y la incorporación de profesionales a la actividad de la enseñanza, es hoy un hecho. La heterogeneidad de la formación de esos profesionales, la variada procedencia de los estudiantes, la inexperiencia de los directivos del sistema de salud en la actividad docente y la lejanía de los nuevos escenarios de los centros de tradición académica, son elementos que determinan la necesidad de trazar estrategias de desarrollo profesional docente a corto, mediano y largo plazo. Este trabajo tiene el objetivo de fundamentar teóricamente, la elección del modelo para la identificación y la evaluación de necesidades de desarrollo profesional docente, teniendo en cuenta las particularidades del contexto.

Existen modelos válidos y universales para hacer el análisis de necesidades que sean útiles y prácticos en todas las situaciones, como los modelos: Rosset, Kaufman, D' Hainaut, Cox y Deductivo, que a continuación se describen a continuación:

Modelo de Rosset

- Gira en torno al análisis de necesidades de formación.
- Elementos fundamentales: a) Situaciones desencadenantes; b) Tipo de información buscada: i) óptimos, ii) reales, iii) sentimientos, iv) causas, v) soluciones; c) Fuentes de información; d) Herramientas de obtención de datos.

Modelo de Kaufman

- Los participantes en la planificación: Ejecutores, receptores, sociedad.
- Discrepancia entre lo que es y lo que debiera ser, en torno a: Entradas, procesos, salida, resultados finales.
- Priorización de necesidades: Etapas en la evaluación de necesidades de Kaufman:
 - Tomar decisiones de planificar;
 - Identificar los síntomas de los problemas;
 - Determinar el campo de planificación;
 - Identificar los medios para evaluar las necesidades y elegir los mejores;
 - Determinar las condiciones existentes;
 - Determinar las condiciones que se requieren;
 - Conciliar discrepancias de los participantes;
 - Asignar prioridades entre discrepancias;
 - Seleccionar las necesidades y aplicar el programa;
 - Asegurar un proceso constante en la evaluación de necesidades.

Modelo de D' Hainaut

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

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

2. Necesidades particulares frente a necesidades colectivas. Las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos. En ciertos momentos, esta dimensión puede confundirse con la anterior, si se interpretan a las colectividades como sistemas sociales.
3. Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes. Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por el contrario, ésta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.
4. Necesidades actuales frente a necesidades potenciales. La vigencia de una determinada necesidad puede no ser presente y estar en función de un cambio futuro, más o menos previsible, de las condiciones contextuales. Pueden existir, por tanto, necesidades cuya existencia se espera para una situación o un momento distintos de los actuales.
5. Necesidades según el sector en que se manifiestan. D'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'Hainaut es multidimensional, de forma que una determinada necesidad puede ser catalogada simultáneamente en función de cada una de las dimensiones.

Modelo de Cox

- Institución
- Profesional encargado de resolver el problema.
- Los problemas, percibidos por el profesional y por los implicados.
- Características de los implicados.
- Formulación y priorización de metas.

- Estrategias a utilizar.
- Tácticas para lograr las estrategias.
- Evaluación.
- Modificación, finalización o transferencia de la acción

Modelo Deductivo

Modelo de evaluación de necesidades según Kaufman (1988). El punto de partida son las metas propuestas para la educación; pueden ser los objetivos propuestos para una etapa del sistema educativo o de un ciclo. A partir de este material inicial, se determinan indicadores de los resultados previstos en términos de comportamiento, y se trazan los procesos para lograr esos comportamientos indicadores de las metas propuestas.

Los modelos citados anteriormente podrían ser seleccionados por las Autoridades del plantel, para que en función de la situación de la institución educativa ese realice la innovación del proceso educativo.

1.2 Análisis de necesidades de formación

La profesión docente en la actualidad, gira en torno a tres papeles básicos:

El primero es un papel técnico, que permite identificar a los docentes como expertos habilitados para guiar el aprendizaje de los alumnos conforme a determinadas reglas metódicas de reconocida solvencia. Este papel ha ido incorporando algunas funciones que desbordan la docencia clásica, como las relacionadas con la tutoría, la gestión didáctica y la innovación. Su identidad se define por una tarea de claro matiz tecnológico según la cual el profesor sería un ingeniero de la instrucción.

El segundo papel se asocia a los aspectos éticos y socializadores de la profesión. El docente ha sido, es y será, en el sentido durkehimiano más estricto, un agente de primer orden en el proceso de socialización metódica de los menores en el tejido social. Los valores, actitudes y otras pautas de conducta que exhibe constituyen un marco de referencia normativo para las personas en formación.

En tercer lugar, como juez evaluador, el docente desempeña una función fundamental de control social, al legitimar a través del sistema de exámenes, calificaciones y grados los prerrequisitos del orden meritocrático e influir en las estrategias de reproducción, movilidad, igualitarismo y compensación.

Tras este análisis se puede cuestionar: ¿Puede ser el profesor actual, al mismo tiempo un profesional eficaz, ingeniero de la instrucción, un juez justo y un buen compañero? Los expertos en educación manifiestan que el profesor de finales de siglo deberá abordar otras nuevas tareas, desde una actitud abierta a los múltiples acontecimientos e informaciones que se generan a su alrededor. Y es que el cambio tecnológico se produce a una gran velocidad y requiere por parte de los profesionales un esfuerzo de adaptación, actualización y perfeccionamiento permanente.

1.2.1 Análisis organizacional

La organización es una colectividad de personas que buscan objetivos comunes, está integrada por personas, recursos, conocimientos administrativos y tecnológicos; y que, está influenciada por el medio ambiente internos y externo.

La organización se lo define como una colectividad con unos límites relativamente identificables, que se rigen por un ordenamiento normativo, rangos de autoridad, sistemas de comunicación y sistemas de pertenencia coordinados. (Hall, 1990).

Las organizaciones educativas son las primeras que deben incorporar los cambios organizacionales por la misión delicada y compleja en la formación de sus colegiales.

Sobre el análisis organizacional, De La Rocha (2010: 2) sugiere que para plantear el problema de la situación actual, esto es, formular un diagnóstico administrativo de la organización, se necesita tener un marco de referencia teórico, constituido por la modernización administrativa y la teoría de la organización, que permite delimitarlo y seleccionar las técnicas de investigación administrativa más convenientes. Por otra parte, se requiere contar con un marco de referencia metodológica que comprenda determinados pasos o etapas por seguir de acuerdo con un modelo conceptual como se demuestra en la figura 3.



Figura 3. Análisis Organizacional

Fuente: Aponte, E., (2009)

Las instituciones educativas como entes del macroentorno son las primeras que deben ser receptivas e implementar los cambios que exige la época. Y en el caso muy puntal de la institución motivo del presente estudio.

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.

Un factor fundamental en el progreso de un país, es la preparación de sus recursos humanos, eso hace que la educación tenga un papel cada vez más importante en la sociedad.

García (2003: 3-4) refiere que La educación es primordial, no sólo como uno de los instrumentos de la cultura que permite al hombre desarrollarse en el proceso de la socialización, sino también se lo consideraba como un proceso vital, complejo, dinámico y unitario que debe descubrir, desarrollar y cultivar las cualidades del estudiante, formar integralmente su personalidad para que se baste a si mismo y sirva a su familia, el Estado, y la sociedad.

Al principio la educación era el medio para el cultivo del espíritu, de las buenas costumbres y la búsqueda de la "verdad"; con el tiempo las tradiciones religiosas fueron la base de la enseñanza. En la actualidad el aprendizaje significativo y la formación de un individuo reflexivo y crítico son algunos de los aspectos más relevantes que plantea el sistema educativo”.

Los pilares de la educación del futuro se los puede ver desde arriba o desde abajo. Desde abajo viendo el por qué, en ese sentido son válidos los de Delohir, educar para ser, saber, hacer y convivir son necesarios. Pero vistos desde arriba desde el para qué educamos insistimos en lo que se viene diciendo desde hace años y se ve como la prioridad de la educación.

Educamos para vivir en democracia, no para la democracia; los centros educativos serán lugares para vivir y construir una genuina democracia, no es cuestión solo de eficiencia y calidad, sino de justicia, solidaridad e inclusión, lo que fomenta una ciudadanía responsable, que acorte las diferencias entre lo público y lo privado y crezcamos todos con las misma igualdad de oportunidades para crecer, ser, saber y hacer.

Los centro educativos del futuro serán centros de productividad integral, no máquinas del hacer, sino laboratorios de vida, ingenio, pensamiento, no mera clases magistrales.

El Ministerio de Educación y Cultura en su Plan decenal 2006-2015, define la filosofía de las instituciones educativas de nivel medio a través de la misión y visión del sistema educativo ecuatoriano.

La proyección precisamente de la educación ecuatoriana está fundamentada en su filosofía educativa en la se explica la razón de ser del sistema educativo ecuatoriano y su visión o proyección al futuro que con toda seguridad estas declaraciones deben estar sustentadas en estudios, diagnósticos y análisis de la situación de la educación en el Ecuador. Hacia las cuales deben direccionarse los esfuerzos de administrativos, docentes, discentes, padres de familia y comunidad en general. (Muñoz, 2003).

La preparación de los recursos humanos está a cargo de los centros educativos. De manera que se ha realizado un diagnóstico de la institución educativa en la que claramente se refleja mayor esfuerzo en la preparación de su planta docente.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazos.

Toda organización tiene una razón de ser, misma que es expresada a través de la declaración de su misión. Según Glueck y Jauch conceptúa la misión como la razón básica de una organización y que ayuda a esta a legitimizar su función en la sociedad.

Según Blank (1990: 148), indica que

“...Para obtener la misión de una organización, se necesita establecer objetivos. Los objetivos son los resultados específicos que se quieren lograr cuando se quiere obtener la misión de una organización. Los objetivos deben indicar la forma clara, precisa y concreta qué se va a obtener y en qué tiempo se lograrán esos resultados. Esos resultados que se van a obtener deben ser medibles y verificables”.

El término objetivo puede designar a:

Elemento programático que identifica la finalidad hacia la cual deben dirigirse los recursos y esfuerzos para dar cumplimiento a los propósitos o meta.

Tipo de objetivos

Según el alcance en el tiempo podemos definir los objetivos en generales o largo plazo, el táctico o mediano plazo, y el operacional o corto plazo.

En el ámbito educativo, Dávila (2011: 1), menciona que:

“Los Objetivos Educativos o Educacionales son criterios que utiliza el maestro para la selección del contenido de la enseñanza, para seleccionar las técnicas y procedimientos de enseñanza que más se adapten a la situación de aprendizaje que se propone crear. Son los criterios que permite al maestro evaluar el crecimiento ocurrido en sus alumnos, cada día, o después de cierto número de días o semanas, o al terminar el estudio de la unidad de trabajo. Los Objetivos Educativos se dividen en: objetivos cognoscitivos, afectivos y sicomotores”.

El objetivo educativo describe lo que el aprendiz va a hacer o podrá hacer al finalizar la actividad educativa. Es lo que formula un maestro en su intento por

clarificar en su propia mente o de comunicar a otros la búsqueda de cambios que produce el aprendizaje.

Los Objetivos de ejecución son los resultados esperados luego de haberse llevado a cabo unas lecciones de clase y que expresan los cambios de conducta que deberán observarse al finalizar un periodo de clase, una unidad de enseñanza o un curso escolar (Vera, 2002).

Los objetivos terminales: son los que expresan los logros alcanzados luego de haberse finalizado un curso.

Los objetivos capacitantes: Son los más específicos y surgen de precisar unas aspiraciones al mínimo. Se limitan a un tema bien específico del contenido, a una destreza, o a un aspecto cognoscitivo (Ortiz, 2009). En la figura 4 se esquematiza los objetivos citados.

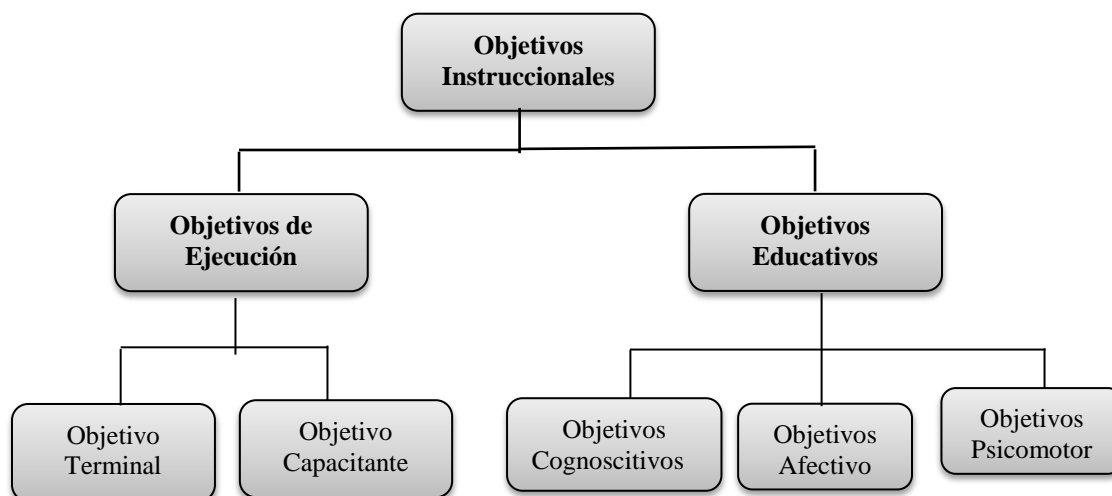


Figura 4. Objetivos Capacitantes

Fuente: Díaz Frida, Barriga Arceo, Hernandez Rojas Gerardo (2009)

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa

Cualquiera que fuera el objetivo que se ha propuesto una organización, tendrá que gestionar recursos o “riqueza” para poder alcanzarlos (llamamos recursos a los

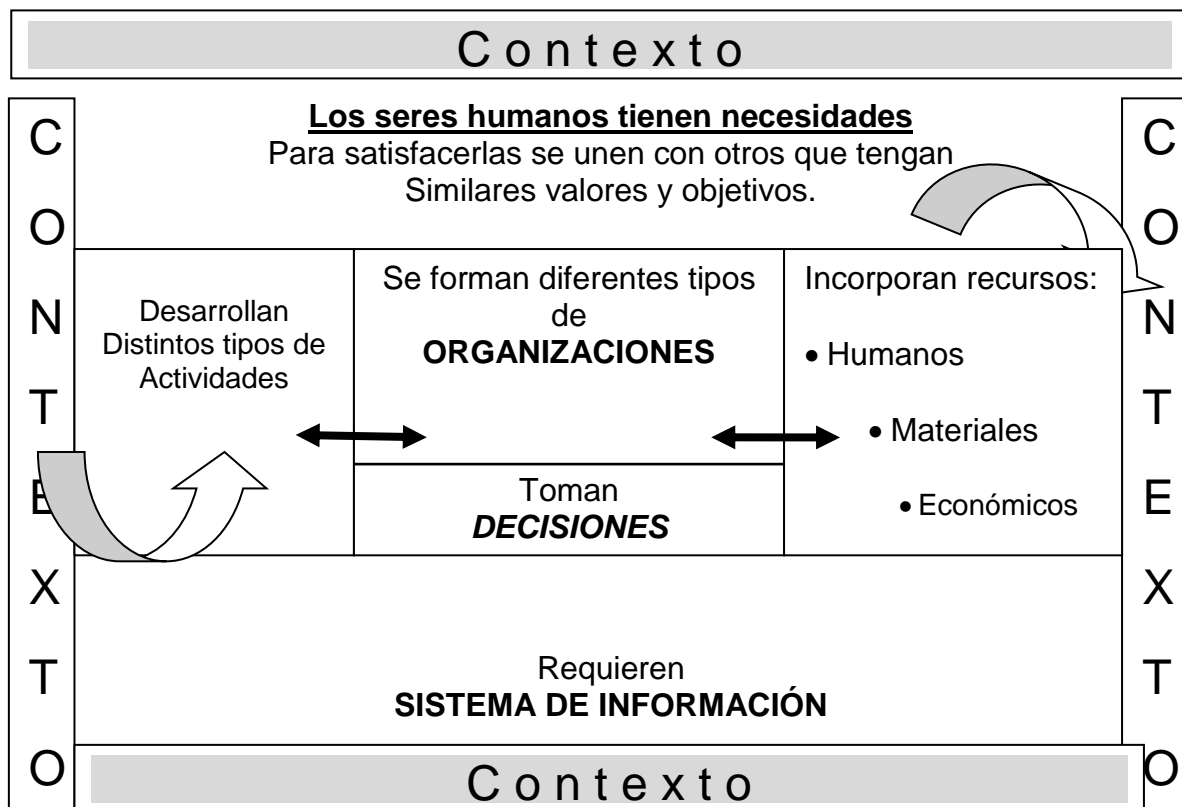
elementos necesarios para desarrollar una actividad: por ejemplo dinero, herramientas, enseres, insumos, etc.). Estos recursos son de dos clases:

- Humanos: personas
- Materiales: bienes económicos

Los recursos humanos son las personas o grupos que, con sus valores, ideas y conocimientos trabajan en la organización. Se relacionan entre sí, aportan su esfuerzo físico e intelectual.

Los recursos materiales son los medios físicos, de la naturaleza y financieros.

En la definición podemos encontrar los siguientes elementos a partir de los cuales se pueden caracterizar las organizaciones: Objetivos, Valores, Recursos humanos y materiales, Información. Podemos graficarlo de la siguiente manera:



Cuadro 2. Competencias Docentes

Fuente: Navio (2005)

En el ejercicio de la tarea educativa los medios y apoyos didácticos son canales que facilitan el aprendizaje. Los medios audiovisuales son conjuntos de técnicas visuales y auditivas que apoyan la enseñanza, facilitan una mayor y más rápida comprensión e interpretación de las ideas.

De ahí la importancia de estas herramientas cuyos objetivos primordiales serán fungir como facilitadores y potencializadores de la enseñanza que se quiere significar. (Carpio y Col., 2005).

Para lograr el éxito de los aprendizajes los docentes deberán disponer de todos los instrumentos necesarios para el desarrollo de la tarea docente como complemento a su actividad de facilitador.

1.2.1.4 Liderazgo educativo.

El liderazgo, es un elemento presente en toda organización, y en una institución educacional es uno de los ejes fundamentales, ya que el líder es el que abre el camino y orienta el esfuerzo de todos para el alcance de las metas propuestas. Según Bennis (1995), el líder es el que compromete a la gente a la acción, quien transforma seguidores en líderes y los puede convertir en agentes de cambio.

La habilidad de liderazgo, ha sido identificada como una de las características centrales determinantes del éxito personal. En este sentido, el mundo moderno exige a los educadores que sean líderes, ya que constituyen la clave para el éxito y mejora del sistema educativo.

El líder educacional es aquel que tiene un proyecto educativo, arrastra tras de sí a sus colaboradores y desarrolla a su personal.

En su gestión itinerante con sus colaboradores, educandos, padres, organizaciones del entorno y cualquier otra persona o institución con la cual sostenga relaciones el líder educacional lo considera como sus clientes.

Desde el punto de vista él distingue, como su principal cliente, al conjunto de sus profesores, aunque no es menos cierto que el cliente fundamental de la escuela es el educando.

El docente es un líder promotor de las potencialidades de sus alumnos, más que un instrumento para vaciar conocimientos.

Liderazgo pedagógico del director. El director es un líder que debe orientar su acción hacia lo pedagógico cuidando de no ser absorbido por tareas administrativas.

En conclusión un liderazgo educativo deberá estar orientado a motivar al grupo para que todos se sientan parte de la organización educativa y se identifique con los objetivos institucionales e instruccionales, favorezca la comunicación dentro del grupo, estimule la cooperación entre los integrantes de este (directivos, docentes, estudiantes, padres de familia) y las decisiones que se toman se logren a partir de las opiniones del grupo. Esta es la función principal que debe ser tomada en cuenta por las Autoridades del establecimiento educativo en estudio.

1.2.1.5 El bachillerato ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).

El Nuevo Bachillerato Ecuatoriano tiene como finalidad la formación de los jóvenes poseedores de valores humanos inspirados en el Buen Vivir, capaces de funcionar como ciudadanos críticos, de cumplir con sus responsabilidades y de ejercer sus derechos individuales y colectivos en el entorno comunitario, académico y del trabajo.

El Ministerio de Educación del Ecuador crea el Bachillerato General Unificado con el propósito de ofrecer una mejor educación para todos los jóvenes ecuatorianos.

El triple objetivo de este Bachillerato es preparar a los estudiantes para la vida y la participación en una sociedad democrática, para sus estudios postsecundarios y para el mundo laboral y del emprendimiento.

Objetivos del Bachillerato General Unificado

Los objetivos generales del BGU se han 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.

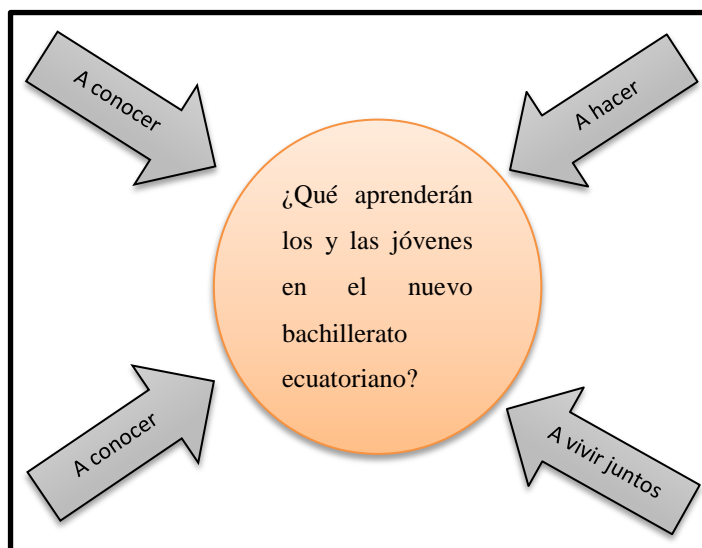


Figura 5. Dominios de Aprendizaje

Fuente: Díaz Frida, Barriaga Arceo, Hernández Rojas Gerardo (2009)

Según el artículo 43 de la LOEI, el Bachillerato General Unificado comprende tres años de educación obligatoria, a continuación de la Educación General Básica.

Según el artículo 45 de la LOEI, todos los títulos de Bachillerato emitidos por la Autoridad Educativa Nacional están homologados y habilitan para las diferentes carreras que ofrece la educación superior. (R.O. 417).

De esta manera se estaría erradicando la formación tradicional y se pondría en práctica el nuevo modelo de aprendizaje. Como se puede observar en el cuadro 3.

PROPUESTA PEDAGÓGICA		
	ANTIGUO BACHILLERATO	NUEVO BACHILLERATO
Aprendizaje	Absorber y memorizar información, y después demostrar en un examen qué es lo que recuerda. Énfasis en la cobertura de contenidos	Formación en conocimientos, procedimientos y actitudes con énfasis en destrezas con criterios de desempeño. El aprendizaje es duradero, útil, formador de la personalidad y aplicable a la vida. Énfasis en el desarrollo del pensamiento
Exigencias de la actualidad		-Aprendizaje interdisciplinario. -Educación diferenciada.
Rol del docente	Transmitir conocimientos.	Guiar, orientar y estructurar el aprendizaje de los estudiantes.
Rol del estudiante	Recibir conocimientos.	Activo protagonista del aprendizaje.

Cuadro 3. Propuesta Pedagógica

Fuente: Furio Ma, C.J., Gill Pérez, D., (2000)

Los docentes de la unidad educativa analizada requieren desarrollar nuevos modelos de enseñanza-aprendizaje que esté acorde con las políticas educativas.

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

El nuevo marco legal educativo establece que la educación es condición necesaria para la igualdad de oportunidades y para alcanzar la sociedad del Buen Vivir. En tal sentido, se reconceptualiza la educación, que ya no puede ser un privilegio de unos cuantos, sino “un derecho de las personas a lo largo de su vida” y por lo tanto “un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y “un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal” (Art. 26 de la Constitución). De todo lo anterior se infiere que la educación debe responder “al interés público” y no debe estar “al servicio de intereses individuales y corporativos” (Art. 28 de la Constitución).

El reglamento no sólo norma el tema pedagógico, sino que favorece la parte económica para que todos los ecuatorianos tengan acceso a una educación de calidad y gratuita, especialmente para los sectores humanos en situación de vulnerabilidad para el acceso y permanencia al sistema educativa y por otra parte no sea un impedimento el acceder a la educación por no poseer una credencial de identidad.

¿Qué es el Plan Decenal?

El Plan Decenal de Educación (2006 – 2015) es el resultado de un proceso de acuerdos que en el país vienen gestándose desde el primer Acuerdo Nacional “Educación Siglo XXI”, en abril de 1992. Busca ser un instrumento estratégico de gestión y una guía que da perspectiva a la educación para que, sin importar las autoridades ministeriales que se encuentren ejerciendo sus cargos, las políticas sean profundizadas.

El Ministerio de Educación, en noviembre de 2006, mediante Consulta Popular, aprobó el Plan Decenal de Educación 2006-2015, definiendo, entre una de sus políticas, el mejoramiento de la calidad de la educación. En este plan se precisa, entre otras directrices:

- Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
- Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sector.
- Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida.

A partir de este documento, se han diseñado diversas estrategias dirigidas al mejoramiento de la calidad educativa; una de las estrategias se refiere a la actualización y fortalecimiento de los currículos de la Educación Básica y Media y a la construcción del currículo de Educación Inicial, así como a la elaboración de

textos escolares y guías para docentes que permitan una correcta implementación del currículo.

Las políticas públicas citadas anteriormente fueron aprobadas en consulta popular el 26 de noviembre de 2006, con más del 66% de sus votantes.

1.3 Análisis de la persona.

1.3.1 Formación profesional.

Se entiende como Formación Profesional el sistema de estudios con la finalidad de dotar a todos aquellos alumnos de la máxima preparación para ejercer de forma profesional una actividad. Por otro lado se intenta ofrecer al alumno una formación polivalente para que se pueda adaptar a cualquier cambio en su ámbito profesional.

Retomando el concepto de formación profesional definido por la UNESCO desde 1989 “Todas las formas y niveles del proceso educativo que incluyen además del conocimiento general, el estudio de las tecnologías y de las ciencias relacionadas, la adquisición de habilidades prácticas, de competencias, actitudes y comprensiones relacionadas con las ocupaciones en los diferentes sectores de la vida social”.

En definitiva, la Formación Profesional es una herramienta para que los ciudadanos mejoren sus posibilidades de proyección profesional y personal.

Los profesores de la institución analizada requiere de una formación profesional de cuarto nivel, requerimiento que debe ser atendido por el colegio en forma prioritaria.

1.3.1.1 Formación inicial.

Los docentes son uno de los factores más importantes del proceso educativo. Por ello, su calidad profesional, desempeño laboral, compromiso con los resultados, etc., son algunas de las preocupaciones centrales del debate educativo que se

orienta a la exploración de algunas claves para lograr que la educación responda a las demandas de la sociedad actual en armonía con las expectativas de las comunidades, las familias y los estudiantes.

El desempeño docente, a su vez, depende de múltiples factores, sin embargo, en la actualidad hay consenso acerca de que la formación inicial y permanente de docentes es un componente de calidad de primer orden del sistema educativo. No es posible hablar de mejora de la educación sin atender el desarrollo profesional de los maestros.

La formación docente está enfocada hacia el desarrollo de competencia del futuro profesor con capacidad de transmitir sus conocimientos y habilidades durante el proceso enseñanza-aprendizaje que le habite al estudiante a desarrollar saberes significativos. A prepararles para su inserción en los niveles superiores de formación profesional con capacidad de innovación y emprendimiento.

La formación inicial del docente en la educación debe estar basada en competencias, ya que establece una serie de cambio y transformaciones en la educación, en los que se determina pretender orientar la formación de los seres humanos hacia el desempeño eficaz en los diversos contextos, y esto requiere hacer del estudiante un protagonista de su vida y de su proceso de aprendizaje, a partir del desarrollo y fortalecimiento de sus habilidades, conocimiento y regulación de sus procesos afectivos y motivacionales.

Para resumir se puede deducir que en esta etapa de formación inicial es el primer punto de acceso al desarrollo profesional continuo. (Furio, et. al, 2000).

1.3.1.2 Formación profesional docente.

La docencia, entendida como enseñanza, es una actividad realizada a través de la interacción de tres elementos: el docente, sus alumnos y el objeto de

conocimiento. Una concepción teórica e idealista supone que el docente tiene la obligación de transmitir sus saberes al alumno mediante diversos recursos, elementos, técnicas y herramientas de apoyo. Así, el docente asume el rol de fuente de conocimientos y el educando se convierte en un receptor ilimitado de todo ese saber. En los últimos tiempos, este proceso es considerado como más dinámico y recíproco.

La función del docente y los procesos de su formación y desarrollo profesional deben considerarse en relación con, los diferentes modos de concebir la práctica educativa. Las características que configuran un tipo de profesor/a capaz de responder a las exigencias que requiere el concepto de enseñanza y curriculum.

Cinco áreas a tomar en cuenta en el perfil del buen maestro:

1. Está comprometido con sus alumnos y con su aprendizaje.
2. Conoce su materia, y cómo enseñarla a sus alumnos.
3. Es responsable de planear y supervisar el aprendizaje de sus alumnos.
4. Piensa frecuentemente sobre su práctica docente y aprende de su experiencia.
5. Es miembro de una comunidad de aprendizaje.

Los buenos maestros entienden cómo se desarrollan y aprenden sus alumnos. Incorporan las teorías cognitivas de la inteligencia en su práctica. (<http://definicion.de/docente/#ixzz2dqKZywbU>).

1.3.1.3 Formación técnica.

En el 2005 se reformó la Ley de la Educación Técnica, con el fin de establecer una malla curricular más acorde a las exigencias laborales de un profesional de Europa. La reforma dio paso a la creación del bachillerato técnico internacional.

La educación técnico profesional atiende un amplio abanico de calificaciones relativo a diversas actividades y profesiones de los distintos sectores y ramas de la producción de bienes y servicios; tales como: agricultura, ganadería, caza y silvicultura; pesca; minas y canteras; industrias manufactureras; electricidad, gas y agua; construcción; transporte y comunicaciones; energía; informática y

telecomunicaciones; salud y ambiente, economía y administración, seguridad e higiene; turismo, gastronomía y hotelería; especialidades artísticas vinculadas con lo técnico/tecnológico.

Los docentes técnicos deben preparar preferentemente a las personas para las tareas no rutinarias. Los cambios laborales de las últimas décadas requieren cada vez más de conocimiento experto y comunicación compleja en tareas no rutinarias interactivas y no rutinarias analíticas. En otras palabras, los cambios en las ocupaciones han confirmado una significativa disminución de tareas rutinarias manuales y cognitivas, por lo que la docencia técnica y tecnológica debe superar la formación clásica por objetivos y centrada en la enseñanza.

Objetivo de la reforma de la educación técnica: "Promover un modelo de gestión de los establecimientos de educación técnica en los ámbitos académico, administrativo y productivo" (Reforma de educación técnica en el Ecuador 2005).

1.3.2 Formación continua.

La formación docente continua, es entendida como desarrollo profesional y, es la estrategia fundamental tanto para renovar su oficio, como para responder a las nuevas necesidades de la sociedad, atendiendo a la complejidad de la tarea de enseñanza y de mediación cultural que realizan en sus diferentes dimensiones política, sociocultural y pedagógica.

La expresión "desarrollo profesional" pretende superar la escisión entre formación inicial y continua. Propone una nueva concepción para responder a las necesidades del profesorado y a sus contextos de actuación, al concebirse como una actividad permanente y articulada con la práctica concreta de los docentes.

La formación del profesorado exige el conocimiento de nuevas estrategias y nuevas tecnologías para la enseñanza y la preparación del nuevo curso, no de

forma aislada como se hace ahora, sino de forma coordinada, repercutiría de forma beneficiosa sobre los profesores y alumnos. Los profesores se enriquecerían con el intercambio de experiencias y conocimientos y los alumnos obtendrían una mejor formación.

La formación permanente del profesorado es uno de los criterios que definen la calidad de la educación. Uno de los elementos novedosos en el ámbito educativo es el desarrollo de las competencias en el alumnado, lo cual reclama por parte del profesorado un cambio en su función docente, que necesariamente debe ir unido a una formación permanente basada en competencias.

La sociedad y la escuela actual reclaman al profesorado una actualización permanente, centrada en las competencias profesionales, que de respuesta al nuevo perfil del profesorado y a las funciones que debe desempeñar. En conclusión, los programas de formación permanente deben centrarse en el desarrollo de las competencias profesionales necesarias para resolver los problemas que se plantean en los centros y en las aulas.

(<http://cultura29noa.blogspot.com/2013/05/la-formacion-permanente-y-la.html>)

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

La preocupación por la calidad de la educación determina el importante papel que desempeña el docente en el proceso educativo. Abarca un amplio campo de instancias heterogéneas, con respecto a los contenidos, metodología, etc., acordes tanto a las necesidades educativas, como a las que surgen de la vida cotidiana referidas a infraestructura, recursos, clima organizacional, estructura del plan de estudios, calidad de los programas, sistemas de evaluación, recursos didácticos, etc., o del entorno (aspectos socio-económicos-culturales), que influyen en la labor del docente y en sus resultados (Salim y Lotti, 2005).

El profesor es, ante todo, una persona que se construye en un contexto de interacción social específico en el ejercicio de la docencia, cuya función esencial es la educación integral de sus estudiantes (Lotti de Santos, et al., 2005). La formación de ciudadanos responsables, competentes y comprometidos, que necesita la sociedad, sólo es posible desde una nueva concepción del profesor en la que asume nuevas funciones.

Con todo lo dicho, justificar la necesidad de una formación de los profesionales más acorde con los principios de atención a la diversidad e integración y con los nuevos planteamientos de los cambios en educación en nuestro país, será el eje fundamental alrededor del cuál girará nuestro trabajo, sobre todo, si pensamos que la formación de profesores en temas relativos a cómo abordar la atención a la diversidad de nuestras aulas, puede ser considerada como un espacio de reformulación, análisis y reconstrucción de todo el proceso de cambio educativo que promueve la misma (Parrilla, 1996).

En el estudio de necesidades de formación de los docentes de la institución investigada se determina una capacitación profesional, continua y técnica en áreas específicas como currículo, pedagogía educativa, temas relacionadas con su especialidad y nuevas tecnologías aplicadas al campo educativo, entre otras de menor demanda.

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

Una condición fundamental del buen maestro es su compromiso con la formación humana. Formar es influir en la manera de ser y actuar de los alumnos, y es un proceso que involucra tanto la razón como la sensibilidad. La posibilidad de formar exige al maestro un proyecto de vida consecuente con los principios que orientan su labor educativa.

Es también una labor esencial del buen maestro tender puentes que comuniquen los alumnos con diversos dominios del conocimiento; señalar horizontes inagotables de saber; descorrer cortinas que ocultan la verdadera naturaleza de los fenómenos y las cosas.

El maestro debe ser capaz de expresar y sentir ternura, estar siempre abierto y sensible a las vivencias afectivas de los alumnos; transmitir en la experiencia de enseñar el goce del conocimiento; revelar a sus discípulos la manera cómo el conocimiento embellece la vida; contagiarles de actitudes de respeto hacia sí mismos, de entusiasmo y calidez en su relación con los otros, de autoconfianza y valoración de sus posibilidades.

Debe ser una persona organizada en sus ideas, segura, y bien documentada para que su palabra comunique con claridad, convenga, tenga impacto, y movilice los alumnos hacia cambios significativos. Que maneje apropiadamente las diversas técnicas, recursos, y métodos de comunicación necesarios para hacer más atractiva y eficiente la transmisión de sus mensajes.

En este sentido el docente juega un papel fundamental en la escuela, trasmite habilidades, genera conocimientos y desarrolla actitudes para un cambio social. Por lo anterior el docente deberá tener un carácter reflexivo y crítico de su saber, de cómo aprende, de qué aprende y para qué aprende, lo que permite establecer una relación entre teoría y práctica, favorecer la socialización y profesionalizar su labor docente.

Los profesores del plantel educativo manifiestan la necesidad de combinar la teoría con la práctica durante el ejercicio docente.

1.3.5 Características de un buen docente.

Los estudios sobre la acción de los docentes en las aulas han descrito un abanico de cualidades o habilidades que definen lo que podríamos denominar un buen

docente, a menudo en contraposición a un docente principiante o novel. Estos estudios coinciden en que la experiencia en el aula aporta, sin duda alguna, un mayor conocimiento de la materia y soltura en la aplicación de los recursos facilitadores del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Independientemente de su cualificación y preparación profesional, el maestro debería acercarse a un perfil personal lejos del cual difícilmente podrá llegar a ser un buen docente, especialmente cuando los educandos van a ser niños.

Los rasgos y características que se considera más importantes en este perfil personal deseado, serían los siguientes:

- Cordialidad y cercanía.
- Entereza y autoridad.
- Paciencia.
- Entusiasmo y entrega.
- Humildad.
- Creatividad y decisión.
- Capacidad de trabajo.
- Seguridad en sí mismo.

En resumen, un maestro responsable sabrá que tiene que ser puntual, paciente, se entusiasmará con su trabajo, se formará continuamente, se preocupará constantemente de motivar a sus alumnos y de evaluarlos con la cabeza y con el corazón, buscando siempre lo mejor para ellos y su futuro. (Lozano 2012).

A más de la profesionalización y capacitación continua deben procurarse un fomentar las buenas prácticas profesionales que está relacionada con la parte afectiva y conductual del profesor en el aula.

1.3.6 Profesionalización de la enseñanza.

En el ámbito docente, los términos profesión, profesionalismo, profesionalización constituyen uno de los vocablos comodín cuando hablamos de la enseñanza, y más concretamente de las personas que se dedican a la tarea de enseñar, los profesores. Como nos recuerda Montero (1996: 63) el campo semántico es amplio (profesión, profesional, profesionalización, profesionalismo, profesionalidad, etc.), y dependiendo de su utilización de quien los maneje, con que finalidad, desde que perspectiva intelectual, con que intereses y sus significados varían enormemente.

Según Contreras (1997) el término profesional y sus derivados:

“No son ni mucho menos expresiones neutras, sino que esconden en su seno opciones y visiones del mundo y el papel de la educación. La enseñanza no se puede definir sólo descriptivamente -por lo que nos encontramos como práctica real de los docentes en las aulas-, ya que, como todo en educación, se define también por su aspiración y no sólo por su materialidad. El objetivo último de la escuela es el de integrar a los nuevos miembros en la sociedad y, en su medida, intentar mejorar esta”. (p. 17)

Un aspecto interesante de la profesionalización, como nos recuerdan Zeichner y Noffke, (2001) tiene que ver con su relación con la investigación de los profesores. Nos advierten que si la profesión docente, en las escuelas de primaria y secundaria, quiere abandonar la infancia y hacerse adulta como profesión, los profesores necesitan asumir la responsabilidad adulta de investigar, de forma sistemática y crítica, su propia práctica.

El obtener un título de un claustro universitario no son los fines últimos de la profesionalización docente, la evolución de los saberes obligan estar a la vanguardia de la ciencia y la tecnología, como así se evidencia en los resultados obtenidos en la investigación del colegio.

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

Los planes de estudios han de mantener un cierto equilibrio entre la estabilidad (que permita consolidarlos, mejorar sus presentaciones y rentabilizar los esfuerzos) y la actualización (que facilite la incorporación de reajustes, la apertura a las nuevas demandas sociales y laborales y la adecuación a los intereses de los estudiantes). En algunos casos este equilibrio se ha hecho posible estableciendo un núcleo más estable y otra parte variable en el plan de estudios. El núcleo estable se corresponde normalmente con las materias fundamentales y aquellos ámbitos de especialización en los que la Universidad posee una tradición más fuerte, y por tanto, mejores infraestructuras. Las partes variables son aquellas que abordan aplicaciones más específicas o dependientes de factores coyunturales.

Si hacemos una consideración general de por dónde van las líneas de actualización de los Planes de Estudios, creo que podríamos citar las siguientes:

- Redenominación de las disciplinas. Con dos propósitos fundamentales: equiparar su denominación con los enfoques más actuales de ese ámbito científico en la literatura especializada y tratar de establecer denominaciones iguales para materias con contenidos similares de forma que se faciliten las equivalencias y convalidaciones.
- Revisión de los contenidos de disciplinas. En este caso, el proceso de revisión responde también a dos criterios: actualizar los contenidos de forma tal que estén presentes aquellas cuestiones que forman parte sustancial del desarrollo de la disciplina hasta el momento actual y acomodar los contenidos a la posición curricular de la disciplina.

Búsqueda progresiva de nuevos espacios interdisciplinares. Aunque se trata de un proceso a contracorriente, resulta importante ir resquebrajando la tendencia al aislamiento de los contenidos de cada disciplina. (Zabalza Beraza. 2003, p.59).

La capacitación debe ser una práctica permanente en tanto en cuanto se modifican la normativa, mallas curriculares, contenidos programáticos y procesos interactivos profesor-estudiante. Este requerimiento es evidente por la manifestación de los profesores del colegio estudiado.

1.4 Análisis de la tarea educativa

1.4.1 La función del gestor 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.

Para ello, lidera los procesos de toma de decisiones de manera participativa, involucra a los miembros en la construcción de metas y de visión compartida, alinea los objetivos individuales con los de la organización, para garantizar la coherencia del quehacer cotidiano con el horizonte institucional.

Por su parte, Kotter (1997) considera que un directivo es quien dirige la planificación de todos los procesos en una organización. Es un buen gestor del tiempo y las acciones que conducen a la consecución de los objetivos, es capaz de elaborar y gestionar presupuestos y de hacer seguimiento de las finanzas.

Un gestor sabe que dirigir es organizar, es decir, sabe crear estructuras en el plano formal de la organización, dotarlas de personal cualificado y definir con claridad perfiles y roles, facilitar los recursos para que el personal trabaje con

sentido de logro. Además controla los procesos, hace seguimiento a los planes y estrategias para reconducir las acciones.

En este sentido, el gestor educativo es quien define los objetivos a alcanzar, diseña los instrumentos o medios para lograrlos y recrea los principios y valores que orientan la acción institucional. Para ello promueve el trabajo en equipo, la toma de decisiones participativa, la autoevaluación y la reflexión sobre la acción para aprender y desaprender en un contexto de certezas e incertidumbres.

Los gestores educativos y puntualmente del colegio en estudio, son los capitanes de la tarea educativa, en el que deben prevalecer conocimientos de gerencia educativa de manera que le permita una administración eficaz y niveles de excelencia académica.

1.4.2 La función del docente.

La función del docente como acto público está definida y reconocida en el marco de los estados modernos como una profesión con todo lo que esto implica en el contexto del ámbito sociocultural y sociopolítico.

Desde la perspectiva de Cooper (1999). La función docente es aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos 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 de los establecimientos educativos. La función docente, además de la asignación académica, comprende también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto

educativo institucional; y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo.

En la época actual la profesión de la docencia enfrenta diversos retos y demandas. La sociedad exige que la tarea del docente no se deba restringir a una mera transmisión de información, y que para ser profesor no es suficiente con dominar una materia o disciplina. El acto de educar implica interacciones muy complejas, las cuales involucran cuestiones simbólicas, afectivas, comunicativas, sociales, de valores, etc. (Díaz A, Hernández G. 2009).

Como observamos en los resultados de la investigación obtenidos de los docentes de la institución educativa analizada, los docentes requiere desarrollar una formación integral en el que se ponga en juego todo su potencial cognitivo, afectivo, psicomotriz y ético.

1.4.3 La función del entorno familiar.

La influencia del entorno familiar en la eficacia de la educación es muy significativa. Los intercambios afectivos e intelectuales que tiene lugar en ella de forma cotidiana tiene un influjo sobre los resultados de la enseñanza directamente, ya sea posibilitado al alumno la adquisición de conocimientos, hábitos y destrezas o ya sea facilitándose ayuda y recursos.

Así también la atención y preocupación que los padres de familia muestra por el rendimiento de sus hijos preocupándose éstos asistan a la escuela, adquieran formación adecuada; además comparten su tiempo libre, juegan con sus hijos, planifican juntos actividades, siguen detenidamente su progreso escolar y frecuentemente visitan la escuela, Gómez (1992).

Estudios de la UNICEF han destacado que la participación activa de los padres en el desarrollo cognitivo escolar, se logra a través de información continua que se maneja en el ámbito escolar, y que este contexto genera que los niños puedan expresar y experimentar sus sentimientos y conocimientos en forma completa y consciente.

Por tal motivo, los padres, en primer lugar, la escuela y los profesores en segundo lugar son entres importantes para ayudar en las necesidades emocionales de los niños: Conocimiento de uno mismo, control del comportamiento impulsivo, motivación, empatía y habilidades sociales de respeto y cooperación ya que estas necesidades aparecen en el desarrollo humano y forman parte del desarrollo cognitivo.

La formación de los estudiantes no es tarea exclusiva del profesor requiere la interacción de la familia De manera que la función del entorno familiar juega un papel protagónico en al formación de los educandos.

1.4.4 La función del estudiante.

Hay que recordar, que la responsabilidad de la educación no depende únicamente y exclusivamente de los profesores, sino también de los estudiantes, la sociedad, los padres y el estado. Entonces estamos hablando de una responsabilidad compartida. Hacemos énfasis en esto, porque una parte de la sociedad ante cualquier dificultad presentada, ya sea por bajos resultados académicos o alguna problemática social, terminan señalando a los educadores como directos responsables.

Por eso, en esta ocasión vamos a comentar sobre la responsabilidad del estudiante. Es importante que los alumnos comprendan que la educación ha tenido grandes cambios, y que estos solo traen beneficios para la construcción de sus conocimientos. Es decir que la educación actual exige que el alumno sea un

consultor e investigador de los diferentes temas tratados en el aula sin importar el área, un innovador, que utilice las tecnologías (computador, Internet, red) para complementar su aprendizaje y convertirse además de un aportante del conocimiento, en un apoyo para sus docentes. El estudiante de hoy debe ser un lector por naturaleza, responsable, crítico constructivo sobre sus procesos de enseñanza y aprendizaje, competente, conocedor de las problemáticas sociales en contexto y ser un proponente para sus posibles soluciones. (Ortega 2010).

1.4.5 Cómo enseñar y cómo aprender.

En el proceso enseñanza-aprendizaje, se da más importancia a lo que se enseña, que a las necesidades del niño/a; a lo que el maestro/a conoce, más que a lo que el estudiante necesita; al procedimiento, más que al ritmo de la clase; a la teoría, más que a la práctica; a las clases magistrales, más que al trabajo en grupo; al dictado, más que a la presentación; a la información literal, más que a la creatividad; al examen único, más que a la evaluación continua; al estudio individual, más que a los trabajos especiales como forma de descubrimiento; al libro, más que a los recursos tecnológicos; al aprendizaje memorístico, más que al aprendizaje significativo.

El autor nos da 3 ideas para mejorar la metodología en las aulas. Cada cual más interesante que la anterior:

1. Aprendizaje Significativo: basado en la comprensión y en la generación de redes listas para ser ampliadas. Que al alumno le sea útil lo aprendido.
2. Integración de los recursos tecnológicos de forma inteligente, adaptados a cada profesor/a.
3. Más trabajos complejos, ya sean individuales o colectivos. Y más exámenes creativos.

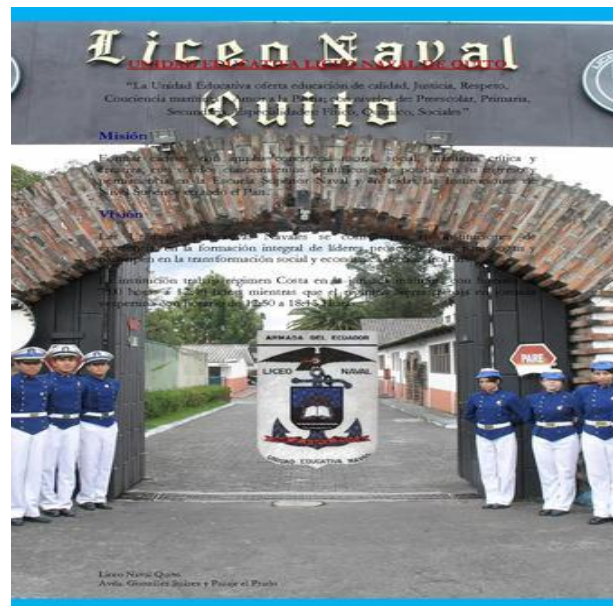
Todo esto revolucionaría a la escuela y a sus docentes, pero ayudaría a los alumnos en su camino por el aprendizaje. (De Paz 2013)

Para el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje en los tiempos actuales tiene otra connotación de la formación tradicional. El actor principal ya no es el facilitador, es el que guía el conocimiento, orienta y canaliza la experticia de sus educandos reflejada por sus vivencias cotidianas y la visión de su entorno que requieren la fijación de esta experiencias y la orientación correcta a fin de que ellos mismos sean los que van construyendo su conocimiento y sean actores activos en la producción de aprendizajes significativos.

CAPITULO II: METODOLOGÍA

2.1 Contexto

La investigación se realizó en la Unidad Educativa Naval “COMANDANTE CÉSAR ENDARA PEÑAHERRERA”, de la Provincia de Pichincha, cantón Rumiñahui Régimen Costa.



Reseña histórica:

El Liceo Naval de Quito se funda el 20 de abril de 1989.

La creación de este Plantel de Educación Secundaria regentado por la Armada Nacional, ubicado inicialmente en el sector de la Vicentina, estuvo orientada a apoyar y contribuir a la educación de la juventud ecuatoriana, propendiendo a fomentar la vocación naval y la conciencia marítima, desde su fundación. Como consecuencia de los Acuerdos y Resoluciones abalizados por el Ministerio del ramo, en el año lectivo 1998 - 1999, el Liceo Naval incorpora la PRIMERA PROMOCIÓN DE BACHILLERES DE LA JORNADA VESPERTINA. En el año lectivo 2001 - 2002, se incorpora a la PRIMERA PROMOCIÓN DE BACHILLERES DE CARÁCTER MIXTO de las dos jornadas. Así mismo las instalaciones se trasladan a las que en la actualidad funciona en el sector de la Armenia en el valle de los chillos y en la actualidad lleva el nombre de Unidad educativa “Comandante Cesar Endara Peñaherrera”.

Datos institucionales

Pregunta 1.3 Tipo de Institución

Tabla 1. Tipo de institución

Tipo de Institución	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	0	0
Particular	0	0
Fiscomisional	7	30,44
Municipal	16	69,56
No contesta	0	0
Total	23	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato

Análisis:

El país cuenta con un sin número de tipos de instituciones educativas, es así que el 69,56% de los docentes indican que el tipo de institución donde laboran es de tipo municipal y el 30,44% en una institución fiscomisional. Porcentajes que no revelan con exactitud a que tipo pertenece la Unidad Educativa.

Claramente se evidencia que los profesores de la Unidad Educativa desconocen el tipo de colegio en el que se encuentran trabajando por sus criterios distintos.

Pregunta 1.4 Tipo de bachillerato que ofrece

Tabla 2. Tipo de bachillerato que ofrece

Tipo de bachillerato que ofrece	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en Ciencias	22	95,65
Bachillerato Técnico	1	4,35
Total	23	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato

Análisis:

Los colegios del país ofrecen varios tipos de bachilleratos dependiendo de la zona rural o urbana en la que se encuentren, es así que 95,65% de los docentes indican que el tipo de bachillerato que ofrece la institución es el bachillerato en ciencias y

el 4,35% bachillerato técnico. Casi la totalidad de docentes identifican el tipo de bachillerato que oferta y un mínimo porcentaje menciona otro.

Hay un mínimo porcentaje de docentes que no conocen el tipo de bachillerato que oferta la unidad educativa.

2.2 Participantes

En el proceso de la investigación se aplicaron las encuestas a 23 docentes de bachillerato en ciencias de la Unidad Educativa Naval “Comandante César Endara Peñaherrera”.

Información general del investigado

Identificar el género al que pertenecen los profesores que trabajan en el colegio.

Pregunta 2.1 Género

Tabla 3. Género

Género	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	11	47,83
Femenino	10	43,48
No contesta	2	8,69
Total	23	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato

Análisis:

La igualdad de género en los trabajos públicos y privados prima en todas las instituciones es así, que el 47,83% de los docentes indican que son de género masculino, el 43,48% de género femenino y el 8,69% no contestan la pregunta. Los docentes casi en porcentajes iguales son de género masculino y femenino. Un mínimo porcentaje no responden.

La planta de profesores pertenece a los dos géneros, prevaleciendo con un porcentaje mínimo el género masculino.

Pregunta 2.3 Estado civil

Tabla 4. Estado civil

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	4	17,39
Casado	17	73,91
Viudo	0	0
Divorciado	1	4,35
No contesta	1	4,35
Total	23	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato

Análisis:

Es importante conocer el estado civil de los profesionales de una institución ya que la familia y el trabajo tienen una estrecha relación es así, que el 73,91% de los docentes indican que son de estado civil casado, el 17,39% soltero, el 4,35% divorciado y el 4,35% restante no contesta la pregunta. Un alto porcentaje de docentes están casados y un porcentaje menor son solteros y divorciados.

La mayoría de los docentes son de estado civil casado, situación que garantiza la permanencia en el colegio.

Pregunta 2.2 Edad

Tabla 5. Edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
De 20 - 30 años	2	8,70
De 31 - 40 años	7	30,43
De 41 - 50 años	5	21,74
De 51 - 60 años	3	13,04
De 61 - 70 años	1	4,35
Más de 71 años	0	0
No Contesta	5	21,74
Total	23	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato

Análisis:

No siempre la edad demuestra sabiduría pero si un poco mas de experiencia es asi, que el 30,43% de los docentes indican que la edad en la que se encuentran está en el rango de entre los 31 y 40 años, el 21,74% entre los 41 y 50 años, el 21,74% no contesta la pregunta, el 13,04% entre 51 y 60 años, el 8,70% entre los 20 y 30 años y el 4,35% entre 61 y 70 años. Casi el 50% de los docentes oscilan entre los 30 y 50 años de edad y un mínimo porcentaje supera los 60 años.

Casi la mitad de la planta docente son profesores que se encuentran en edades de prestación laboral productiva.

Pregunta 2.3 Cargo que desempeña

Tabla 6. Cargo que desempeña

Cargo que desempeña	Frecuencia	Porcentaje
Docente	22	95,65
Técnico docente	0	0
Docente con funciones administrativas	1	4,35
No contesta	0	0
Total	23	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato

Análisis:

La estructura de cualquier institución requiere de personal docente administrativo y técnico para su funcionamiento es así, que el 95,65% de los docentes indican que desempeñan el cargo de docente y el 4,35% docente con funciones administrativas. Casi la totalidad de los profesores desarrollan actividades docentes y un porcentaje menor tienen además funciones administrativas.

La mayoría de los profesores del colegio realizan actividades dedicadas a la actividad académica.

Pregunta 2.4 Tipo de relación laboral

Tabla 7. Tipo de relación laboral

Tipo de relación laboral	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida	16	69,56
Nombramiento	1	4,35
Contratación ocasional	4	17,39
Reemplazo	1	4,35
No contesta	1	4,35
Total	23	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato

Análisis:

Es muy importante las relación laboral de una institución con sus trabajadores en este caso sus docentes, es así que el 69,56% de los docentes indican que su tipo de relación laboral es de contratación indefinida, el 17,39% es de contratación ocasional, el 4,35% es de nombramiento, otra fracción del 4,35% es de reemplazo y el 4,35% restante no contesta la pregunta. Los profesores en un porcentaje significativo son de planta, un porcentaje que casi alcanza al 30% laboran como ocasionales o reemplazo.

Hay una planta docente que aún no está estabilizada en el colegio, lo que puede incidir en el desempeño laboral.

Pregunta 2.5 Tiempo de dedicación

Tabla 8. Tiempo de dedicación

Tiempo de dedicación	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	21	91,30
Medio Tiempo	2	8,70
Por horas	0	0
No contesta	0	0
Total	23	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato

Análisis:

En varias ocasiones se ha determinado que los docentes tienen otras actividades laborales no solo la docencia es así, que el 91,30% de los docentes indican que el tiempo dedicado a la docencia es de tiempo completo y el 8,70% es de medio

tiempo. La mayoría de los profesores tienen tiempo completo y un mínimo porcentaje medio tiempo para el desarrollo de sus actividades docentes.

Casi la totalidad de los docentes trabajan a tiempo completo, lo que garantiza la formación de los estudiantes.

Pregunta 2.6 Las materias que imparte, tienen relación con su formación

Tabla 9. Materias que imparte

Relación de la formación profesional con la materia	Frecuencia	Porcentaje
Sí	22	95,65
No	1	4,35
No contesta	0	0
Total	23	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato

Análisis:

Es importante que exista profesores especializados en las materias que impartes es así que el 95,65% de los docentes indican que sí tienen relación las materias que imparten con su formación laboral y el 4,35% dice que no es así. Casi la totalidad de los docentes dictan materias relacionadas don su formación profesional y mínimo porcentaje no concuerdan con su formación profesional.

Es importante destacar que los docentes casi en su totalidad dictan sus cátedras en concordancia con su formación profesional, lo que garantiza el grado de conocimiento de las materias que imparten.

Pregunta 2.7 Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas

Tabla 10. Anos en los que imparte asignaturas

Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas	Frecuencia	Porcentaje
Primero	8	34,78
Segundo	6	26,09
Tercero	7	30,43
No contesta	2	8,70
Total	23	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato

Análisis:

La docencia cambia a medida que aumenta la madurez intelectual y la capacidad de raciocinio de los jóvenes es así, que el 34,78% de los docentes indican que imparten sus asignaturas en el primer año de bachillerato, el 30,43% en tercer año, el 26,09% en segundo año y el 8,70% no contesta la pregunta. El mayor porcentaje de los docentes trabajan en el primer año, casi un porcentaje similar trabajan en el tercer año y un porcentaje también representativo trabaja en el segundo año.

El mayor porcentaje de docentes laboran en primero y tercer año, niveles en los cuales se necesita reforzar el proceso educativo.

2.3 Recursos.

Para el desarrollo de la presente investigación se consideró los recursos que se detallan a continuación:

2.3.1 Talento Humano.

No.	DESCRIPCIÓN	VALOR
1	* Investigador (mi persona)	-----
1	* Director de Investigación (tutor)	-----
1	Digitador	40.00
1	Empastador	30.00
	Subtotal	70.00

* Sin costo

Cuadro 4. Talento Humano

Fuente: Lic. Marcelo Villarreal

2.3.2 Materiales.

DESCRIPCIÓN	Cantidad	P/UNIT.	P/TOTAL
Papel bond de 75 gr. Tamaño INEN res.	2	4,50	9.00
Carpetas de manila	12	0,25	3.00
Esferográficos	4	1.00	2.00
Copias bibliografía consultada	60	0.30	1.80
Compra de libros	3		80.00
Subtotal			95.80

Cuadro 5. Recursos Materiales

Fuente: Lic. Marcelo Villarreal

2.3.3 Económicos.

Código	R U B R O S	VALOR
1.3.1	Talento humano	70,00
1.3.2	Materiales	95,80
	Otros: Transporte investigación	50.00
	Subtotal	215.08
	10% Imprevistos	21,50
	GRAN TOTAL	236,58

Cuadro 6. Recursos Económicos
Fuente: Lic. Marcelo Villarreal

2.4 Diseño y métodos de investigación

2.4.1 Diseño de la investigación.

La presente investigación, por tratarse de un aspecto social que involucra al ser humano como centro de su análisis, se enmarca en el enfoque cualitativo, no sin apartarse de los aspectos cuantitativos que fueron recolectados en el trabajo de campo.

Para la construcción del Marco Teórico fue necesario una meticulosa investigación bibliográfica-documental y net-grafía referente con el tema de investigación.

La investigación de campo fue la principal modalidad utilizada, puesto que los informantes fueron los docentes de la Unidad Educativa Naval “Comandante César Endara Peñaherrera”.

2.4.2 Métodos de investigación.

Dentro de los diferentes métodos que se utilizaron para la ejecución de esta de la presente investigación se consideraron:

Método Científico

Por seguir un procedimiento lógicamente sistematizado y reglamentario de la Universidad y de la normatividad de la tesis de grado

Método Inductivo.

Se realizó un análisis de la situación actual de cada uno de los docentes para identificar su formación profesional y su participación en el quehacer educativo.

Método Descriptivo

Obtenidos la información de las encuestas se procedió a realizar un análisis crítico del tema de investigación, (aciertos y falencias), que orientarán a las autoridades de la institución educativa tomar decisiones sobre la formación continua de los docentes en las áreas del conocimiento que corresponda para la continuidad de su ejercicio profesional.

Método Estadístico

Se aplicó este método al momento de tabular, presentar e interpretar los datos surgidos de la investigación.

2.5 Técnicas e instrumentos de investigación

2.5.1 Técnicas de investigación.

Para la recopilación y análisis de los datos que orientaron se aplicó la técnica de la encuesta.

Las encuestas se realizaron a través de cuestionarios pre- elaborados con la finalidad de obtener información y fueron aplicadas a la población objetivo.

2.5.2 Instrumentos de investigación.

Para recabar la información se utilizaron cuestionarios estructurados aplicados a 23 docentes del establecimiento educativo, con el fin de recoger todos los datos necesarios que ayuden a establecer pautas y lineamientos para el análisis del mejoramiento de la tarea educativa.

El instrumento consta de seis aspectos con sus respectivos ítems:

1. Datos institucionales
2. Información general del investigado
3. Formación docente
4. Cursos y capacitación
5. Respeto de su institución educativa
6. Práctica pedagógica

Universo y Muestra

Como la población de estudio es pequeña se aplicó la encuesta a todo el universo, es decir a los 23 profesores de la institución educativa estudiada.

2.6 Procedimiento

A fin de viabilizar el proceso de la investigación se determinaron tres fases:

Fase Primera. Diseño y validación de la encuesta

El diseño del cuestionario fue previamente elaborado y validado por especialistas y expertos en el campo educativo y pedagógico. Una vez realizada la prueba piloto y hechos los ajustes correspondientes quedó estructurado en seis partes, según se describe en el numeral 1.5.2.

Fase Dos. Aplicación de la encuesta

Con la autorización obtenida del Sr. CPMG. Hugo Álvarez Romero, Rector de la Unidad Educativa Naval “Comandante César Endara Peñaherrera”, se aplicó las encuestas a los 23 docentes que forman parte del plantel educativo.

Fase Tres. Revisión de la información

Se procedió a la revisión de la información para detectar errores u omisiones, la codificación consistió en asignar un número a las diferentes alternativas de respuestas de cada pregunta a fin de que se facilite el proceso de tabulación. Este proceso se realizó con el propósito de conocer la frecuencia con la que se repiten los datos en cada categoría de las variables y resumirlos en cuadros estadísticos.

La interpretación de los resultados facilitó el análisis de los datos y diseño de los cuadros estadísticos que resumen los resultados obtenidos, en el siguiente paso se analizó e interpretó, la magnitud de los datos.

Los datos obtenidos en las encuestas aplicadas a los docentes son los principales referentes que validan el proceso de investigación, y que facilitó mediante el análisis de cada una de las variables del cuestionario conocer en forma directa la situación académica de los docentes durante su ejercicio profesional. Sin duda será el mejor termómetro que la institución educativa disponga para cualificar a sus docentes.

Información que con toda seguridad será relevante para el cumplimiento de los grandes objetivos y políticas nacionales en el tema de la educación de formación media, propuestos en Leyes y Reglamentos, mismos que buscan la calidad de la educación e innovación en los procesos educativos.

**CAPITULO III: DIAGNOSTICO ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS
ESTADISTICOS**

Formación docente

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

Tabla 11. Nivel más alto de formación

Nivel de formación académica	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	0	0
Nivel técnico o tecnológico superior	1	4,35
Lic., Ing. Eco, Arq., etc. (3er nivel)	16	69,57
Especialista (4to nivel)	4	17,39
Maestría (4° nivel)	2	8,69
PHD (4° nivel)	0	0
Otro Nivel	0	0
No contesta	0	0
Total	23	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato

Análisis:

El afán de superación de cada maestro dentro de este nuevo mundo globalizado ha motivado a su propia auto superación en efecto, el 69,57% de los docentes indican que el nivel de instrucción más alto que posee es de tercer nivel, 17,39% es de cuarto nivel especialista, 8,69% es de cuarto nivel maestría y el 4,35% es de nivel técnico o tecnológico superior. Más del 50% de los docentes tienen formación de tercer nivel, entre un 20% especialistas y de cuarto nivel y un mínimo porcentaje de nivel tecnológico superior.

Hay un porcentaje significativo de la planta docentes que no tienen formación de cuarto nivel y que son requisitos que actualmente exige el nivel educativo.

Pregunta 3.2 Su titulación en pregrado tiene relación con:

Pregunta 3.2.1.: Ámbito educativo

Tabla 12. Relación de titulación de pregrado

Ámbito educativo	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación (diferentes menciones)	17	73,91
Doctor en Educación	2	8,70
Psicólogo educativo	1	4,35
Psicopedagogo	0	0
Otro Ámbito	0	0
No contesta	3	13,04
Total	23	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato

Análisis:

Sería importante que la totalidad de docentes tengan la capacitación pedagógica y la preparación adecuada para la acción de educar, sin embargo existe otros profesionales que se desenvuelven como educadores es así que, el 73,91% de los docentes indican que su titulación en pregrado tiene relación con licenciatura en educación, el 13,04% no contesta la pregunta, el 8,70% doctorado en educación y el 4,35% en psicología educativa. Un porcentaje importante de docentes tienen formación en educación.

Casi la totalidad de los docentes tienen formación profesional en ciencias de la educación, situación que garantiza la formación de sus estudiantes, por su preparación académica.

Pregunta 3.2.2. Otras profesiones

Tabla 13. Otras profesiones

Otras profesiones	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	0	0
Arquitecto	0	0
Contador	0	0
Abogado	0	0
Economista	0	0
Médico	1	4,35
Veterinario	0	0
Otras profesiones	0	0
No contesta	22	95,65

Total	23	100,00
--------------	-----------	---------------

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato

Análisis:

Existen materias dentro de la planificación curricular que exigen la experiencia de otro tipo de profesionales es así que, el 95,65% de los docentes no contesta la pregunta y el 4,35% de los docentes indican que su titulación en pregrado tiene relación con la medicina.

La mayoría del personal docente sus títulos no corresponden a otras profesiones que no tengan que ver con el área educativa.

Pregunta 3.3. Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con:

Tabla 14. Posee titulación de postgrado

Titulación de postgrado	Frecuencia	Porcentaje
Ambito Educativo	14	60,87
Otros ámbitos	0	0
No contesta	9	39,13
Total	23	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato

Análisis:

El gobierno en la actualidad está impulsando al personal de docentes que se especialicen con títulos de cuarto nivel en el ámbito educativo es así que, el 60,87% de los docentes indican que su titulación de postgrado tiene relación con el ámbito educativo y el 39,13% no contesta la pregunta. La mayoría de los docentes tienen formación de postgrado en el ámbito educativo, pero un importante grupo no contestan.

La formación de postgrado de los docentes está relacionada con el quehacer educativo de los docentes.

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

Tabla 15. Atractivo a obtener titulación de cuarto nivel

Titulación de cuarto nivel	Frecuencia	Porcentaje
Si	14	60,87
No	1	4,35
No contesta	8	34,78
Total	23	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato

Análisis:

El afán de superaciones de los profesionales ha ido incrementando con el paso de los años y la implementación de las nuevas tecnologías, es así que el 60,87% de los docentes indican que sí les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener el título de cuarto nivel, el 4,35% no opina de esta manera y el 34,78% no contesta la pregunta. Un elevado porcentaje de docentes les parece atractivo la formación de cuarto nivel y un porcentaje importante no contesta esta pregunta.

Más de la mitad de la totalidad de los profesores, están interesados por obtener una formación de cuarto nivel.

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

Tabla 16. En que le gustaría formarse

Formación	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	14	60,87
PhD	3	13,04
No contesta	6	26,09
Total	23	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato

Análisis:

En la actualidad existen dos tipos de títulos de cuarto nivel de especialización para los docentes es así que, el 60,87% de los docentes indican que le gustaría obtener una maestría, el 26,09% no contesta la pregunta y el 13,04% le gustaría obtener un PhD. Un importante porcentaje de docentes prefieren la maestría, un mínimo porcentaje se inclina por el PhD., y un importante sector no contesta.

Más de la mitad de los docentes están dispuestos a optar por la maestría y un mínimo grupo por el PhD.

Cursos y capacitaciones

Pregunta 4.1 En cuanto a los últimos cursos realizados:

Pregunta 4.1.1 Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años

Tabla 17. Número de cursos a los que asistió en los últimos 2 años

Número de cursos asistidos	Frecuencia	Porcentaje
Dos	1	4,35
Cinco	1	4,35
Ocho	1	4,35
No contesta	20	86,95
Total	23	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato

Análisis:

Las nuevas tecnologías de la investigación exige la constante actualización de los profesionales es así que, el 86.95% de los docentes no contesta la pregunta, el 4,35% de los docentes indica que ha asistido a dos cursos de capacitación en los últimos dos años, otra porción del 4,35% indica que ha asistido a cinco cursos y el 4,35% restante ha asistido a ocho cursos de capacitación. Un gran porcentaje de docentes no contestan la pregunta y un porcentaje mínimo se ubican entre dos cinco y ocho cursos.

Claramente se evidencia que los profesores no participan de cursos de capacitación y formación docente. Únicamente un docente acredita en los dos años ocho cursos.

Pregunta 4.1.2 Número de horas de cursos realizados por los profesores

Tabla 18. Número de horas de cursos realizados

Totalización en horas	Frecuencia	Porcentaje
0 – 25 horas	0	0
26 – 50 horas	3	13,04
51 – 75 horas	1	4,35
76 – 100 horas	6	26,09
Más de 100 horas	5	21,74
No contesta	8	34,78
Total	23	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato

Análisis:

Es importante determinar la calidad de los cursos de actualización y especialización de los docentes, así como su duración, es así que, el 34,78% de los docentes no contesta la pregunta, el 26,09% indica que el curso tuvo una duración de entre 76 y 100 horas, el 21,74% más de 100 horas, el 13,04% entre 26 y 50 horas y el 4,35% entre 51 y 75 horas. Un porcentaje representativo no contesta la pregunta y un grupo de docentes que llegan casi al 50% indican que las horas de intensidad de los cursos van de 51 a 100 horas. Y un pequeño porcentaje entre las 26 y 50 horas.

Casi la mitad de la planta docente ha realizado cursos con horas de intensidad adecuadas para la capacitación.

Pregunta 4.1.3 Hace qué tiempo lo recibieron los cursos los profesores

Tabla 19. Hace que tiempo recibió cursos

Hace qué tiempo lo realizó	Frecuencia	Porcentaje
0 – 5 meses	2	8,70
6 – 10 meses	8	34,78
11 – 15 meses	5	21,74
16 – 20 meses	0	0
21 – 24 meses	0	0
Más de 25 meses	3	13,04
No contesta	5	21,74
Total	23	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato

Análisis:

Los cursos de actualización son constantes y las nuevas tecnologías se encuentran en constante cambio y actualización es así que, el 34,78% de los docentes indica que realizó el curso hace un período de entre 6 y 10 meses, el 21,74% entre 11 y 15 meses, el 21,74% no contesta la pregunta, el 13,04% hace más de 25 meses y el 8,70% entre 0 y 5 meses. Los cursos lo realizaron en menos de un año un porcentaje moderado y un porcentaje menor al anterior en más de un año y un mínimo porcentaje hace más de dos años. Y un porcentaje representativo no contesta.

Los cursos de capacitación que han recibido los docentes en un porcentaje que supera la mitad del personal lo han hecho en menos de un año y medio. Lo que deja entrever que un importante grupo de docentes no han realizado en los últimos años cursos.

Pregunta 4.1.4 Temas de capacitación recibidos por docentes

Tabla 20. Temas de capacitación

Nombre del curso de capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Planificación curricular	3	13,04
Lectura comprensiva	1	4,35
Literatura ecuatoriana	1	4,35
Maestros lectores	1	4,35
Bachillerato internacional	2	8,68
Lectura el arte de amar	1	4,35
Teoría del aprendizaje	1	4,35
Instrucción de bandas musicales	1	4,35
Motivación y desempeño	1	4,35
Evaluación	1	4,35
Planificación por destrezas	1	4,35
Gestión educativa	1	4,35
Desarrollo del pensamiento filosófico	1	4,35
Emprendimiento	1	4,35
No contesta	6	26,08
Total	23	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato

Análisis:

Es importante determinar el curso de capacitación que reciben los profesionales de la educación para evitar desviar su verdadero accionar como docentes, es así que, el 26,08% de los docentes no contesta la pregunta, el 13,04% de los docentes indica que realizó un curso en planificación curricular, el 8,68% en bachillerato internacional, y las doce partes restantes del 4,35% realizaron un curso en lectura comprensiva, literatura ecuatoriana, maestros lectores, lectura del arte de amar, teoría del aprendizaje, instrucción de bandas musicales, motivación y desempeño, evaluación, planificación por destrezas, gestión educativa, desarrollo del pensamiento filosófico y emprendimiento. Los cursos recibidos en más del 21% de los profesores, corresponden a planificación curricular y bachillerato internacional y en menores porcentajes las demás denominaciones. Así como un importante sector de los docentes no contestan la pregunta.

La mayoría de los docentes no se han capacitado en todas las ramas del conocimiento que se requieren para el ejercicio de la cátedra.

Pregunta 4.1.4.1 Qué entidad auspició los cursos de los docentes

Tabla 21. Entidad que auspicio los cursos

Auspicio	Frecuencia	Porcentaje
Gobierno	0	0
De la institución donde labora Ud.	12	52,17
Beca	0	0
Por cuenta propia	3	13,04
No contesta	8	34,79
Total	23	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato

Análisis:

La formación que reciben los docentes servirá en gran medida a mejorar la calidad de educación de los propios planteles a los cuales pertenecen, ya que ciertas instituciones financian la capacitación de sus docentes es así que, el 52,17% de

los docentes indica que realizó el curso de capacitación con el auspicio de la institución donde labora, el 34,79% no contesta la pregunta y el 13,04% lo ha realizado por cuenta propia. Más de la mitad de los profesores recibieron capacitación con auspicio del colegio, un mínimo porcentaje por cuenta propia y un porcentaje representativo no contestan.

Más del cincuenta por ciento de los docentes asistieron a los cursos de capacitación con auspicio de las autoridades del colegio y un mínimo porcentaje lo han realizado por cuenta propia. De manera que el establecimiento educativo se interesa por el desarrollo profesional de sus docentes.

Pregunta 4.2 Usted ha desarrollado cursos de capacitación en los últimos dos años

Tabla 22. Ha desarrollado cursos en los 2 últimos años

Ha impartido cursos de capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Sí	5	21,74
No	17	73,91
No contesta	1	4,35
Total	23	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato

Análisis:

El profesionalismo de un docentes se determina en su capacidad de saber difundir lo aprendido es así que, El 73,91% de los docentes indica que no ha impartido cursos de capacitación durante los últimos dos años, el 21,74% dice sí haberlos impartido, y el 4,35% no contesta la pregunta. Un porcentaje mínimo de la planta docente ha impartido cursos de capacitación y un porcentaje importante no ha impartido.

Los docentes en su gran mayoría no emprenden en cursos de capacitación como un efecto multiplicador de sus saberes.

Pregunta 4.2.1 Qué temas fueron disertados por los profesores

Tabla 23. Temas que fueron disertados

Temática del último curso impartido	Frecuencia	Porcentaje
Oratoria	1	20,00
Ensamble de BRASS	1	20,00
Motivación	1	20,00
Emprendimiento	1	20,00
No contesta	1	20,00
Total	5	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato

Análisis:

Un docente debe estar en la capacidad ética de transmitir sus conocimientos de la mejor manera es así que, el 20% de los docentes indica que impartió un curso de oratoria, otro 20% en ensamble de BRASS, otra porción del 20% motivación, un 20% más emprendimiento y el 20% restante no contesta la pregunta. En porcentajes iguales los docentes han impartido los cursos que se cita, pero cabe indicar que un porcentaje igual, no contesta.

Casi la totalidad de los profesores imparten cursos en una de las temáticas definidas anteriormente.

Pregunta 4.3 Usted tiene interés por capacitarse

Tabla 24. Tiene interés por capacitarse

Capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Sí	21	91,30
No	2	8,70
No contesta	0	0
Total	23	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato

Análisis:

Es importante la motivación que tenga cada docente de su preparación individual, es así que el 91,30% de los docentes asevera que sí es importante continuar capacitándose en temas educativos y el 8,70% no lo considera así. Casi la totalidad de los docentes indican su interés por capacitarse y un mínimo porcentaje dice lo contrario.

Los docentes manifiestan la necesidad y el deseo de capacitarse para el desarrollo eficiente de su ejercicio profesional.

Pregunta 4.4 Qué modalidad preferiría para capacitarse

Tabla 25. Que modalidad prefiere capacitarse

Cómo le gustaría recibir la capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	12	52,17
Semipresencial	7	30,43
A distancia	3	13,05
Virtual-Internet	0	0
No contesta	1	4,35
Total	23	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato

Análisis:

El tiempo de trabajo de los docentes según la nueva normativa del gobierno se extendió a 8 horas por tal motivo recorta el tiempo para la auto capacitación de los docentes es así que, el 52,17% de los docentes indica le gustaría recibir la capacitación con modalidad presencial, el 30,43% con modalidad semipresencial, el 13,05% con modalidad a distancia y el 4,35% no contesta la pregunta. Más del 50% prefiere la modalidad presencial, un porcentaje que no supera el 40% indican que semipresencial y un mínimo porcentaje a distancia.

Más de la mitad de los profesores prefieren una capacitación presencial y un importante grupo semipresencial, de manera que se evidencia que más peso tiene la capacitación presencial.

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

Conocer en qué horarios se debe desarrollar los cursos de capacitación en las modalidades presencial y semipresencial.

Tabla 26. Cursos presenciales o semipresenciales

Horarios de preferencia	Frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes	11	47,83
Fines de semana	9	39,13
No contesta	3	13,04
Total	23	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato

Análisis:

Los horarios de los docentes es muy irregular por tal motivo el tiempo para su capacitación también lo es, es así que, el 47,83% de los docentes indica que prefiere recibir capacitación de lunes a viernes, el 39,13% los fines de semana y el 13,04% no contesta la pregunta. Un porcentaje que no llega a la mitad indica durante la semana laboral, un porcentaje menor a este, los fines de semana.

Un número importante de profesores desean recibir los cursos de capacitación durante los días laborables. Y un porcentaje también representativo prefieren los fines de semana.

Pregunta 4.5 En qué temáticas le gustaría capacitarse

Tabla 27. Temáticas a capacitarse

Temáticas de capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía educativa	5	21,74
Teorías del aprendizaje	1	4,35
Valores y Educación	0	0
Gerencia/Gestión educativa	5	21,74
Psicopedagogía	2	8,69
Métodos y recursos didácticos	1	4,35
Diseño y planificación curricular	2	8,69
Evaluación del aprendizaje	1	4,35
Políticas educativas para la administración	0	0
Temas relacionados con las materias a su cargo	1	4,35
Formación en temas de mi especialidad	5	21,74
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	0	0

Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	23	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato

Análisis:

Las temáticas a capacitar sin muy variadas, pero deben referirse a la función y cargo que se encuentre desempeñando el docente, es así que el 21,74% de los docentes indica que le gustaría capacitarse en pedagogía educativa, otro 21,74% en gerencia y gestión educativa, otro 21,74% en formación de temas relacionadas con su especialidad, un 8,69% en psicopedagogía, otro 8,69% en diseño y planificación curricular, un 4,35% en teorías del aprendizaje, otro 4,35% en evaluación del aprendizaje y el 4,35% restante en temas relacionados con las materias a su cargo. Más de la mitad de los docentes en sus respectivos porcentajes se interesan por temas de: pedagogía educativa y gerencia educativa y temas de la especialidad de los docentes; y, un mínimo porcentaje por los demás temas señalados.

Los temas de mayor preferencia para la capacitación son en pedagogía educativa, gerencia y gestión educativa y temas relacionados con su especialidad.

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

Determinar en qué temas requiere capacitarse el docente

Conocer los temas de preferencia de los docentes para optar por los cursos de capacitación profesional.

Tabla 28. Temas a capacitarse

Necesidad de capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Evaluación del aprendizaje	5	16,12
Planificación curricular	2	6,45
Valores y Educación	1	3,23
TICS	1	3,23

Gerencia y pedagogía educativa	3	9,68
Diseño y planificación curricular	2	6,45
Psicopedagogía	1	3,23
Lectura comprensiva	1	3,23
Teading knowledge test	1	3,23
Química y Biología	2	6,45
Didáctica pedagógica	2	6,45
Tecnologías aplicadas a la educación	1	3,23
No contesta	9	29,02
TOTAL	31	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato

Análisis:

La diversidad de gustos para su auto capacitación es muy variada es así que, el 29,02% de los docentes no contesta la pregunta, el 16,12% indica que presentan necesidad de capacitación en evaluación del aprendizaje, un 9,68% en gerencia y pedagogía educativa, un 6,45% en diseño y planificación curricular, otro 6,45% en química y biología, un 6,45% adicional en didáctica pedagógica, un 3,23% en valores y educación, otro 3,23% en TICS, un 3,13% adicional en psicopedagogía, otro 3,23% en lectura comprensiva, un 3,23% más en Teading knowledge test y un 3,23% más en tecnologías aplicadas a la educación. Un importante porcentaje de docentes no contestan esta pregunta, un porcentaje que alcanza al 19% refieren en diseño y planificación curricular, química y biología y didáctica y pedagogía; y, en un mínimo porcentaje en los demás temas propuestos.

Un significativo número de profesores requiere capacitación para el desarrollo de habilidades y destrezas para su ejercicio profesional.

Pregunta 4.6 Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite

Determinar cuáles son las dificultades que limitan la capacitación de los profesores.

Tabla 29. Dificultades que limitan capacitación

Obstáculos para la capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	6	26,09
Altos costos de los cursos o capacitaciones	10	43,48
Falta de información	1	4,35
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	4	17,39
Falta de temas acordes con su preferencia	2	8,69
No es de su interés la capacitación profesional	0	0
No contesta	0	0
Total	23	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato

Análisis:

Los obstáculos para un docente que quiere superarse son numerosos sin embargo, el 43,48% de los docentes indica que el principal obstáculo para asistir a una capacitación son los altos costos de los cursos, el 26,09% la falta de tiempo, el 17,39% la falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución, el 8,69% la falta de temas acordes con su preferencia y el 4,35% la falta de información. Un porcentaje que llega casi al cincuenta por ciento indican por falta de tiempo, un porcentaje la mitad de la anterior, indican por alto costo de los cursos, y un porcentaje aceptable indica que por falta de apoyo de las autoridades.

Los docentes argumentan que no participan de los cursos por altos costos, falta de tiempo y apoyo de las autoridades del plantel educativo.

Pregunta 4.7 Cuáles considera Ud. son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones.

Determinar cuáles son las motivaciones para que se impartan cursos de capacitación para los docentes.

Tabla 30. Motivaciones para impartir cursos de capacitación

Motivos por los que se imparten cursos	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	4	17,39
Falta de cualificación profesional	1	4,35
Necesidades de capacitación continua y permanente	9	39,13
Actualización de leyes y reglamentos	3	13,04
Requerimientos personales	5	21,74
Otros	1	4,35
No contesta	0	0
TOTAL	23	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato

Análisis:

El mundo cambiante, las nuevas tecnologías impulsan el sentido de superación es así que, el 39,13% de los docentes indica que los motivos por los que se imparten cursos de capacitación son las necesidades de capacitación continua y permanente, el 21,74% requerimientos personales, el 17,39% la aparición de nuevas tecnologías, el 13,04% la actualización de leyes y reglamentos, y el 4,35% la falta de cualificación profesional. Un alto porcentaje de docentes argumenta la capacitación continua y permanente, un porcentaje significativo por requerimientos personales, un menor porcentaje por las nuevas tecnologías y en menores porcentajes actualización de leyes y reglamentos y la falta de cualificación del personal.

La motivación a que se den los cursos de capacitación en un alto porcentaje refiere la capacitación continua y permanente, como necesarias para el desenvolvimiento para las actividades docentes.

Pregunta 4.8 Cuáles son los motivos por los que usted asiste a los cursos/capacitaciones

Conocer que le motiva al docente para asistir a los cursos de capacitación.

Tabla 31. Que Motiva al docente para asistir a cursos de capacitación

Motivos de asistencia	Frecuencia	Porcentaje
La relación del curso con la actividad docente	11	47,83
El prestigio del ponente	1	4,35
Obligatoriedad de asistencia	1	4,35
Favorece mi ascenso profesional	3	13,04
La facilidad de horarios	1	4,35
Lugar donde se realiza el evento	0	0
Me gusta capacitarme	4	17,39
Otros	2	8,69
No contesta	0	0
TOTAL	23	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato

Análisis:

Son muchas y muy variadas las motivaciones y preferencias de capacitación es así que, el 47,83% de los docentes indica que los motivos por los que asiste a los cursos de capacitación son la relación del curso con la actividad del docente, 17,39% es el gusto por capacitarse, el 13,04% porque favorece su ascenso profesional, el 8,69% por otros motivos, el 4,35% por el prestigio del ponente y el 4,35% restante por la obligatoriedad de asistencia. Casi el cincuenta por ciento de los docentes están motivados por la relación del curso con la actividad docente, un importante refiere porque le gusta capacitarse y un porcentaje que debe ser tomado en cuenta por ascenso profesional, las demás opciones representan porcentajes mínimos.

Los docentes manifiestan su necesidad de capacitarse por la relación del curso con la actividad docente y otro grupo porque le gusta capacitarse y con fines de ascenso. Criterios que orientarán el desarrollo de programas de capacitación.

Pregunta 4.9 Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación

Determinar cómo los profesores desearían que se desarrollen los cursos.

Tabla 32. Como desearían desarrollar cursos

Aspecto de mayor importancia	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos	0	0
Aspectos técnicos/prácticos	7	30,43
Ambos	16	69,57
No contesta	0	0
Total	23	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato

Análisis:

La consistencia de un curso de capacitación determina la calidad del mismo es así que, el 69,57% de los docentes considera de mayor importancia para el desarrollo del curso aspectos teóricos, técnicos y prácticos, y el 30,43% los aspectos técnicos prácticos. El significativo porcentaje desean que los cursos sean teóricos, técnicos y prácticos y un porcentaje menor técnicos prácticos.

Los docentes casi en su totalidad prefieren que los cursos de capacitación sean más prácticos que teóricos.

Respecto de su institución educativa

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

Tabla 33. La institución imparte cursos en los últimos dos años

La institución en que labora ha propiciado cursos en los últimos dos años	Frecuencia	Porcentaje
Sí	23	100,00
No	0	0
No contesta	0	0
Total	23	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato

Análisis:

Que una institución motive a sus docentes con cursos de capacitación demuestra la preocupación por su calidad de educación es así que, el 100% de los docentes indica que la institución en que labora sí ha propiciado cursos en los últimos dos años.

Todos los profesores coinciden que el colegio ha desarrollado cursos de capacitación en dos últimos años.

Pregunta 5.2 Conocer si las autoridades del colegio ofertan eventos de capacitación para sus profesores.

Tabla 34. Las autoridades del colegio ofertan capacitación

Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios	Frecuencia	Porcentaje
Sí	13	56,52
No	9	39,13
No contesta	1	4,35
Total	23	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato

Análisis:

Saber de la labor del personal directivo de una institución da confianza e incentiva el trabajo de los docentes es así que, el 56,52% de los docentes indica que sí tienen conocimiento acerca de la elaboración de proyectos, cursos y seminarios de capacitación, el 39,13% no conocen de esto, y el 4,35% no contesta la pregunta. Mas del cincuenta por ciento de los docentes conocen que la programa cursos de capacitación y un porcentaje importante no conocen.

Un porcentaje importante de profesores no se informan sobre los eventos de capacitación que se promueven en el colegio.

Pregunta 5.2.1 Determinar las condiciones por las que se organizan los eventos de capacitación

Tabla 35. Condiciones por las que organizan eventos de capacitación

Los cursos se realizan en función de:	Frecuencia	Porcentaje
Áreas de conocimiento	2	8,69
Necesidades de actualización curricular	8	34,79
Leyes y reglamentos	2	8,69
Asignaturas que usted imparte	4	17,39
Reforma curricular	2	8,69
Planificación y programación curricular	0	0
Otros	0	0
No contesta	5	21,75
Total	23	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato

Análisis:

Son muy variados y diversas las temáticas de capacitación para el docente siempre orientado a su accionar educativo es así que, el 21,75% de los docentes no contesta la pregunta, el 34,79% indica que los cursos de capacitación se realizan en función de las necesidades de actualización curricular, el 17,39% lo hacen en función a las asignaturas impartidas, el 8,69% en áreas de conocimiento y el 8,69% restante en reforma curricular. Un porcentaje por debajo de la mitad opinan que los eventos de capacitación se realizan por actualización curricular y un mínimo porcentaje en función de las asignaturas que imparten.

Los eventos de capacitación están relacionadas con las necesidades de actualización curricular, sin embargo un menor porcentaje opinan que los eventos están relacionados con las asignaturas que imparten que también es necesario.

Pregunta 5.3 Los directivos fomentan la participación del profesorado

Tabla 36. Directivos fomentan la participación del profesorado

Los directivos promueven en el profesorado la formación permanente	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	8,70

Casi siempre	8	34,78
A veces	8	34,78
Rara vez	5	21,74
Nunca	0	0
No contesta	0	0
Total	23	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato

Análisis:

El liderazgo dentro de una institución es primordial para el bienestar laboral entre los docentes, lo cual fomenta la unión el compañerismo y en si un buen ambiente de trabajo, es así que El 34,78% de los docentes indica que los directivos de su institución casi siempre fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente, otro 34,78% afirma que a veces se promueve, el 21,74% dice que rara vez y el 8,70% afirma que siempre se lo hace. Los docentes refieren que los directivos promueven casi siempre los cursos de capacitación en un porcentaje que representa por debajo de la mitad y casi un porcentaje igual opinan que a veces y un porcentaje mínimo indica dicen que siempre inician cursos de capacitación.

Los docentes no conocen exactamente si los directivos promueven cursos de capacitación por la diversidad de criterios que tienen sobre el tema consultado.

6. En lo relacionado a su práctica pedagógica

Pregunta 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.

Conocer como los docentes se califican en un rango estimado del 1 al 5 su práctica pedagógica.

Tabla 37

Ítems	1		2		3		4		5		No Contesta		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0	0	0	0	1	4,35	10	43,48	12	52,17	0	0	23	100

2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar)	0	0	0	0	3	13,04	9	39,13	11	47,83	0	0	23	100
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes)	0	0	0	0	4	17,39	10	43,48	9	39,13	0	0	23	100
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	0	0	0	1	4,35	11	47,83	11	47,83	0	0	23	100
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo)	0	0	0	0	2	8,70	8	34,78	13	56,52	0	0	23	100
6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	0	0	2	8,70	1	4,35	8	34,78	12	52,17	0	0	23	100
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	0	0	2	8,70	2	8,70	8	34,78	11	47,83	0	0	23	100
8. Describe las funciones y cualidades del tutor	0	0	0	0	0	0	10	43,48	13	56,52	0	0	23	100
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	0	0	0	2	8,70	12	52,17	9	39,13	0	0	23	100
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0	0	0	2	8,70	10	43,48	11	47,83	0	0	23	100
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea del docente	0	0	0	0	4	17,39	11	47,83	8	34,78	0	0	23	100
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0	0	0	1	4,35	14	60,87	8	34,78	0	0	23	100
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0	0	0	3	13,04	12	52,17	8	34,78	0	0	23	100
14. Plantea, ejecuta y hace seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes y estudiantes)	0	0	1	4,35	2	8,70	11	47,83	9	39,13	0	0	23	100
15. Conoce de la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo)	0	0	0	0	6	26,09	11	47,83	6	26,09	0	0	23	100

16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	0	0	0	0	3	13,04	8	34,78	12	52,17	0	0	23	100
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	1	4,3 5	0	0	4	17,39	8	34,78	10	43,48	0	0	23	100
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	1	4,3 5	3	13,04	2	8,70	4	17,39	13	56,52	0	0	23	100
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	1	4,3 5	2	8,70	3	13,04	8	34,78	9	39,13	0	0	23	100
20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	0	0	0	3	13,04	7	30,43	13	56,52	0	0	23	100
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/los y ayudarles en su solución	0	0	0	0	3	13,04	7	30,43	13	56,52	0	0	23	100
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0	1	4,35	0	0	8	34,78	14	60,87	0	0	23	100
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0	0	0	1	4,35	6	26,09	16	69,57	0	0	23	100
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	0	0	0	1	4,35	9	39,13	13	56,52	0	0	23	100
25. Como docente evaluó las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mis asignaturas	0	0	0	0	1	4,35	7	30,43	15	65,22	0	0	23	100
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo)	0	0	0	0	1	4,35	9	39,13	13	56,52	0	0	23	100
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada	0	0	2	8,70	1	4,35	10	43,48	10	43,48	0	0	23	100

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)	0	0	0	0	1	4,35	6	26,09	16	69,57	0	0	23	100	
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0	0	0	2	8,70	7	30,43	14	60,87	0	0	23	100	
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	0	0	0	0	0	7	30,43	16	69,57	0	0	23	100	
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	0	1	4,35	0	0	5	21,74	17	73,91	0	0	23	100	
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarras, videos)	0	0	0	0	1	4,35	8	34,78	14	60,87	0	0	23	100	
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	1	4,35	0	0	2	8,70	6	26,09	14	60,87	0	0	23	100	
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario)	1	4,35	2	8,70	1	4,35	7	30,43	12	52,17	0	0	23	100	
35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, gestión administrativa)	1	4,35	2	8,70	1	4,35	7	30,43	12	52,17	0	0	23	100	
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	0	1	4,35	0	0	8	34,78	14	60,87	0	0	23	100	
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	0	0	1	4,35	0	0	7	30,43	15	65,22	0	0	23	100	
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y el profesor)	1	4,35	1	4,35	1	4,35	3	13,04	17	73,91	0	0	23	100	
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0	0	0	2	8,70	7	30,43	14	60,87	0	0	23	100	
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0	0	0	2	8,70	4	17,39	17	73,91	0	0	23	100	
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0	0	0	1	4,35	6	26,09	16	69,57	0	0	23	100	
42. El uso de problemas reales por medio del	0	0	0	0	0	0	6	26,09	17	73,91	0	0	23	100	

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	0	0	0	0	1	4,35	6	26,09	16	69,57	0	0	23	100	
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0	1	4,35	0	0	6	26,09	16	69,57	0	0	23	100	

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato

Análisis:

1. Es importante el conocimiento y análisis del currículo y sus elementos es así que el 52,17% de los docentes se ubican en el mayor rango de aquellos que analizan los elementos del currículo propuesto para el bachillerato y el 4,35% lo analizan en un rango medio.
2. El 47,83% de los docentes se ubican en el mayor rango de aquellos que analizan los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar) y el 13,04% en un rango medio.
3. El 43, 48% de los docentes se ubican en un rango medio alto de aquellos que Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes), y el 39,13% en el mayor rango.
4. El 47,83% de los docentes se ubican en un rango alto de aquellos que analizan los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato y otra porción del 47,83% de los docentes se ubican en un rango medio alto.
5. El 56,52% de los docentes se ubican en un rango alto de aquellos que analizan el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo), el 34,78% en un rango medio alto, y el 8,70% en un rango medio.

6. El 56,17% de los docentes se ubican en un rango alto de aquellos que conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa, el 34,78% en un rango medio alto, y el 8,70% en un rango medio bajo.
7. El 47,83% de los docentes se ubican en un rango alto de aquellos que conocen las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa, el 34,78% en un rango medio alto, el 8,70% en un rango medio y otro 8,70% en un rango medio bajo.
8. El 56,52% de los docentes se ubican en un rango alto de aquellos que describen las funciones y cualidades del tutor, y un 43,48% en un rango medio alto.
9. El 52,17% de los docentes se ubican en un rango medio alto de aquellos que conocen técnicas básicas para la investigación en el aula, el 39,13% en un rango alto y el 8,70% en un rango medio.
10. El 47,83% de los docentes se ubican en un rango alto de aquellos que conocen diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal, un 43,48% en un rango medio alto y el 8,70% en un rango medio.
11. El 47,83% de los docentes se ubican en un rango medio alto de aquellos que conocen las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea del docente, el 34,78% en un rango alto y el 17,39% en un rango medio.
12. El 60,87% de los docentes se ubican en un rango medio alto de aquellos que desarrollan estrategias para la motivación de los alumnos, el 34,78% en un rango alto y el 4,35% en un rango medio.

13. El 52,17% de los docentes se ubican en un rango medio alto de aquellos que conocen aspectos relacionados con la psicología del estudiante, el 34,78% en un rango alto y el 13,04% en un rango medio.
14. El 47,83% de los docentes se ubican en un rango medio alto de aquellos que plantea, ejecuta y hace seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes y estudiantes), el 39,13% en un rango alto, el 8,70% en un rango medio y el 4,35% en un rango medio bajo.
15. El 47,83% de los docentes se ubican en un rango medio alto de aquellos que conocen de la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo), el 26,09% en un rango alto y el 26,09% en un rango medio.
16. El 52,17% de los docentes se ubican en un rango alto de aquellos que su formación en TIC, les permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes, el 34,78% en un rango medio alto y el 13,04% en un rango medio.
17. El 43,48% de los docentes se ubican en un rango alto de aquellos que perciben con facilidad problemas de los estudiantes, el 34,78% en un rango medio alto, el 17,39% en un rango medio y el 4,35% en un rango bajo.
18. El 56,52% de los docentes se ubican en un rango alto de aquellos que su formación académica es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país, el 17,39% en un rango medio alto, el 13,04% en un rango medio bajo, el 8,70% en un rango medio y el 4,35% en un rango bajo.
19. El 34,78% de los docentes se ubican en un rango medio alto de aquellos que planifica, ejecuta y dá seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos, el 39,13% en un rango alto, el 13,04% en un rango medio, el 8,70% en un rango medio bajo y el 4,35% en un rango bajo.

20. El 56,52% de los docentes se ubican en un rango alto de aquellos que su expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida, el 30,43% en un rango medio alto, y el 13,04% en un rango medio.
21. El 56,52% de los docentes se ubican en un rango alto de aquellos que cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/los y ayudarles en su solución, el 30,43% en un rango medio alto, y el 13,04% en un rango medio.
22. El 60,87% de los docentes se ubican en un rango alto de aquellos que con su formación profesional recibida, les permite orientar el aprendizaje de sus estudiantes, el 34,78% en un rango medio alto y el 4,35% en un rango medio bajo.
23. El 69,57% de los docentes se ubican en un rango alto de aquellos que su planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de sus estudiantes, el 26,09% en un rango medio alto y el 4,35% en un rango medio.
24. El 56,52% de los docentes se ubican en un rango alto de aquellos que en el proceso evaluativo que lleva a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa, el 39,13% en un rango medio alto, y el 4,35% en rango medio.
25. El 65,22% de los docentes se ubican en un rango alto de aquellos que como docente evalúa las destrezas con criterio de desempeño propuestas en sus asignaturas, el 30,43% en un rango medio alto y el 4,35% en un rango medio.
26. El 56,52% de los docentes se ubican en un rango alto de aquellos que identifica a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas

capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo), el 39,13% en un rango medio alto y el 4,35% en un rango medio.

27. El 43,48% de los docentes se ubican en un rango alto de aquellos que cuando tienen estudiantes con necesidades educativas especiales, su planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva, otro 43,48% en un rango medio alto, el 8,70% en un rango medio bajo y el 4,35% en un rango medio.
28. El 69,57% de los docentes se ubican en un rango alto de aquellos que realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula), el 26,09% en un rango medio alto y el 4,35% en un rango medio.
29. El 69,87% de los docentes se ubican en un rango alto de aquellos que considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje, el 30,43% en un rango medio alto y el 8,70% en un rango medio.
30. El 69,57% de los docentes se ubican en un rango alto de aquellos que describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula, y el 30,43% en un rango medio alto.
31. El 73,91% de los docentes se ubican en un rango alto de aquellos que elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos, el 21,74% en un rango medio alto y el 4,35% en un rango medio bajo.
32. El 60,87% de los docentes se ubican en un rango alto de aquellos que utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarras, videos), el 34,78% en un rango medio alto y el 4,35% en un rango medio.

33. El 60,87% de los docentes se ubican en un rango alto de aquellos que diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas, el 26,09% en un rango medio alto, el 8,70% en un rango medio y el 4,35% en un rango bajo.
34. El 52,17% de los docentes se ubican en un rango alto de aquellos que aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario), el 30,43% en un rango medio alto, el 8,70% en un rango medio bajo, el 4,35% en un rango medio y el 4,35% restante en un rango bajo.
35. El 52,17% de los docentes se ubican en un rango alto de aquellos que analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, gestión administrativa), el 30,43% en un rango medio alto, el 8,70% en un rango medio bajo, el 4,35% en un rango medio y el 4,35% restante en un rango bajo.
36. El 60,87% de los docentes se ubican en un rango alto de aquellos que diseña planes de mejora de la propia práctica docente, el 34,78% en un rango medio alto, y el 4,35% en un rango medio bajo.
37. El 65,22% de los docentes se ubican en un rango alto de aquellos que diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres, el 30,43% en un rango medio alto y el 4,35% en un rango medio bajo.
38. El 73,91% de los docentes se ubican en un rango alto de aquellos que diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y el profesor), el 13,04% en un rango medio alto, el 4,35% en un rango medio, otro 4,35% en un rango medio bajo y el 4,35% restante en un rango bajo.

39. El 60,87% de los docentes se ubican en un rango alto de aquellos que utiliza adecuadamente la técnica expositiva, el 30,43% en un rango medio alto y el 8,70% en un rango medio.
40. El 73,91% de los docentes se ubican en un rango alto de aquellos que valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura, el 17,39% en un rango medio alto y el 8,70% en un rango medio.
41. El 69,57% de los docentes se ubica en un rango alto de aquello que utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje, el 26,09% en un rango medio alto y el 4,35% en un rango medio.
42. El 73,91% de los docentes se ubica en un rango alto de aquello que aplican el uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente, y el 26,09% en un rango medio alto.
43. El 69,57% de los docentes se ubica en un rango alto de aquello que diseña estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de sus estudiantes, el 26,09% en un rango medio alto y el 4,35% en un rango medio.
44. El 69,57% de los docentes se ubica en un rango alto de aquello que plantea objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación, el 26,09% en un rango medio alto y el 4,35% en un rango medio bajo.

Conclusión:

En cuanto a la práctica pedagógica se puede determinar que los profesores se califican en rangos altos de 4 a 5; y, un porcentaje mínimo en el rango 3. Resultados que garantizan como muy buena la práctica pedagógica de los docentes del centro educativa investigado.

3.1 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

3.1.1 Conclusiones

- De los resultados de la investigación se demuestra que los docentes Unidad Educativa Naval “Comandante César Endara Peñaherrera”, de Quito, se determina que no están lo suficientemente preparados para el ejercicio de su labor profesional al no estar actualizados en los diversos temas para el desarrollo de sus cátedras en los aspectos: sociales, pedagógicos, técnicos y administrativos. Esta problemática incide directamente en la terea educativa.
- La capacitación del personal docente en la Unidad Educativa Naval “Comandante César Endara Peñaherrera”, de Quito, según los resultados de la investigación es muy limitada, no se propician cursos de capacitación que les permitan a los profesores caminar acorde con los avances científico-tecnológico, situación que es muy preocupan en los tiempos actuales en los que la tarea educativa exige responder a los retos del presente y futuro con acierto y propiedad en la formación de sus educandos.
- Se mantienen los principios de la didáctica tradicional, aquello no garantiza nuevas formas de relación productiva que debe ser orientada por el profesor, para lograr los resultados esperados. La limitada capacitación que reciben los docentes no les acredita una formación integral de sus alumnos, iniciando por las instancias motivacionales y el uso de herramientas del pensamiento crítico y reflexivo para la solución de problemas planteados y analizados.

- La falta de una formación sistemática y organizada al personal docente, el adiestramiento y actualización permanente, incide directamente en la formación de los futuros bachilleres, que para continuar sus estudios superiores, llevarán muchas falencias que les ocasionarán serias dificultades en su formación de tercer nivel. La falta de un proceso pedagógico de los métodos de la Enseñanza Problemática limitan el desarrollo de las capacidades creadoras de los educandos

- Los docentes encuestados laboran en una institución educativa de tipo municipal, en donde el tipo de bachillerato que se ofrece es el correspondiente al Bachillerato en Ciencias.

- De los docentes encuestados el 47,83% son de género masculino y el 43,48% femenino, el 8,69% no contestan, el 17,39% de estado civil soltero, el 13,91% casado, el 4,35% divorciados y un 4,35 no contestan. El 30,43% se ubican entre los 31 y 40 años, el 21,74% entre los 41 y 50 años y el 13,04% de 51 en adelante.

- De acuerdo al tipo de relación laboral, el 69,56% tienen contrato indefinido, el 4,35% Nombramiento, el 17,39% contratación ocasional y un 4,35% es reemplazo y el mismo porcentaje no contesta.

- Las materias impartidas por los docentes el 73,91% son Lic. En Ciencias de la Educación, el 8,70% el título es de doctor en Ciencias de la Educación, el 4,35% en Psicología educativa, concluyéndose que casi la totalidad de docentes tienen relación con su formación profesional, un 13,4% no contesta.

- En cuanto al nivel de formación académica de los docentes el 69,57% corresponden al tercer nivel, el 17.39% a especialistas, el 8.69% a maestría y el 4.35% no contesta. Se determina que el nivel académico alcanzado por los docentes es de tercer nivel en una mayor proporción y de cuarto nivel en una menor proporción, direccionados al ámbito educativo de ciencias de la educación dentro de sus diferentes menciones.
- El 60.87% de los docentes manifiestan su deseo de obtener la maestría el 4.35%, no les interesa y el 39,13% no contestan Para más de la mitad de los docentes les resulta atractiva la idea de seguir un programa de formación para obtener un título de cuarto nivel en lo referente a Maestrías.
- Apenas el 13% de los docentes indican haber asistido de dos a ocho cursos en los últimos dos años, con una duración de mayores a 76 horas recibidas en un tiempo menor a 15 meses; por otra parte el 90% de ellos no presentan respuesta alguna.
- Los cursos asistidos por los docentes y propiciados por la institución donde laboran se direccionan a los siguientes temas: planificación curricular, lectura comprensiva, emprendimiento, literatura ecuatoriana, bachillerato internacional, teoría del aprendizaje, motivación y desempeño, evaluación, gestión educativa, entre los principales.
- Los docentes encuestados dan a conocer que no han impartido cursos de capacitación en los últimos dos años en un 74%, sin embargo el 22% de ellos han impartido cursos acerca de temas sobre oratoria, motivación y emprendimiento.
- El 91,30% de los docentes encuestados manifiestan su deseo de seguirse capacitando, el 8,70 manifiesta que no le interesa, de manera que se puede colegir que los docentes casi en su totalidad reconocen la importancia y

necesidad de continuar capacitándose en temas educativos con modalidad presencial en un horario de lunes a viernes, en los siguientes temas: pedagogía educativa, valores y educación, gestión educativa, métodos y recursos didácticos, diseño y planificación curricular, evaluación del aprendizaje, nuevas tecnologías aplicadas a la educación, entre otros.

- Con respecto a los obstáculos que se presentan como motivos de la falta de capacitación el 26.09% argumentan por falta de tiempo, el 43.48% por los altos costos de los cursos, el 4.35 por falta de información, el 17.39% por falta de apoyo de las autoridades y el 8,69% por falta de temas acordes con su preferencia.
- Los motivos más relevantes por los que los docentes asisten a cursos de capacitación son la relación del curso con la actividad del docente y la ventaja que genera para su ascenso profesional.
- El 100% de los docentes afirman que la institución en donde laboran han propiciado cursos de capacitación en los últimos dos años y más de la mitad de ellos tienen conocimiento sobre la generación de proyectos, cursos y seminarios, en función de las necesidades de actualización curricular propiciados por las Autoridades de la institución en la actualidad.
- Los cursos que se están desarrollando indican un 34,79% se analizan los elementos del currículo, el 17.39 dicen que tienen relación con las asignaturas que imparten, el 8.69% tienen relación con el área de conocimiento, el 8.69% en reforma curricular y el 21,75% no responden., los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza, la calidad de la enseñanza en el bachillerato, el clima organizacional de la estructura institucional.
- Alrededor del cincuenta por ciento de los docentes conocen el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito,

escalafón, derechos y deberes), conocen el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa, conocen las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa, conocen técnicas básicas para la investigación en el aula, conocen las posibilidades didácticas de la informática, conocen aspectos relacionados con la psicología del estudiante

3.1.2 Recomendaciones

- Los avances científicos y tecnológicos obligan a las organizaciones a estar atentas a los cambios que el contexto exige si quieren ser altamente competitivas y ofertar servicios de calidad. El Talento Humano que es el motor que mueve a las organizaciones debe estar en procesos permanentes de mejora continua, de manera que es imprescindible que el personal docente esté actualizado en los campos de su actividad profesional, de manera que se torna imprescindible que las Autoridades de la Unidad Educativa Naval “Comandante César Endara Peñaherrera”, de Quito, programen por lo menos dos veces en el año cursos de capacitación docente.
- El ejercicio de la docencia es una labor altamente delicada que requiere el desarrollar habilidades y destrezas por parte de los docentes para el desarrollo del Proceso Enseñanza-Aprendizaje, lo que garantizará niveles de eficiencia y eficacia que orienten hacia la consecución de los objetivos educativos y aseguren niveles de calidad, de manera que los bachilleres se inserten sin problemas en los Centros de Educación Superior.
- Los esquemas de enseñanza en tiempo se van modernizándose y el trabajo del docente se ha ido perfeccionando con el propósito de incentivar en los estudiantes el desarrollo de su pensamiento crítico y creativo, razón por la que es importante que los facilitadores aborden la cognición y sus estrategias para facilitar el aprendizaje. La cognición se inicia con el

contacto entre el organismo y el mundo externo y las estrategias cognitivas constituyan un conjunto de procesos que servirán de base para la realización de tareas intelectuales construidas por los propios estudiantes en función de la dirección del profesor y de sus experiencias vivenciales.

- Los estudiantes dentro del aula requiere de una alta motivación por parte de los facilitadores que deben ser inducidos desde el inicio de la escolaridad para enfrentar y cumplir con los requisitos de las tareas propuestas. El docente está obligado a tener al grupo de estudiantes altamente motivados, y de esta manera en ellos se despierta el interés por el conocimiento, y en este proceso es cuando el aprendizaje significativo constructivo surgen cuando el alumno quiere aprender y esto es posible cuando está motivado.
- La tarea docente es una actividad que requiere de una elevada ética moral, social y cívica, en razón de que los profesores son el reflejo en el que se miran sus estudiantes y ellos replican lo que observan en sus maestros a más de platicar sobre los valores que dignifican al hombre es imprescindible que los facilitadores eduquen con su ejemplo y utilicen menos oratoria. El personal docente debería tener una motivación permanente en valores a fin de que la formación de sus alumnos sea integral. Las palabras mueven, el ejemplo arrastra. Para lo cual se recomienda :
 - Propiciar cursos un programa de formación académica de cuarto nivel (maestría), dirigido a aquellos docentes que interesados en alcanzar un mayor peldaño profesional.
 - Desarrollar maestrías direccionadas a las diferentes ramas de ciencias de la educación, con el fin de cubrir los requerimientos de todos los docentes que laboran en la institución.
 - Planificar y poner a disposición de los docentes cursos de capacitación de carácter continuo, para de esta manera asegurar la excelencia académica del profesorado.

- Impartir cursos de capacitación con modalidad presencial en un horario de lunes a viernes.
- Promover capacitaciones que aborden temas de interés de los docentes, tales como: pedagogía educativa, valores y educación, gestión educativa, métodos y recursos didácticos, diseño y planificación curricular, evaluación del aprendizaje, nuevas tecnologías aplicadas a la educación.
- Apoyar al cuerpo docente al acceso de cursos de capacitación, mediante programas de financiamiento y horarios accesibles, impulsando de esta forma su carrera profesional.
- Nivelar a los docentes que no se encuentran actualizados en aspectos importantes de enseñanza en lo referente a clima organizacional, el proceso LOEI, tipos de liderazgo, planificación de actividades, investigación en el aula, psicología del estudiante, entre otros.
- Formar íntegramente al personal docente en la aplicación efectiva de las TIC, que les permita manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a los estudiantes.
- Finalmente se recomienda poner en ejecución la propuesta de este trabajo de investigación, el curso “ACTUALIZACION TECNOLOGICA, METODOLOGIA Y DIDACTICA, PROFESOR NAVAL 2013-2014.”

3.2 DISEÑO DE UN CURSO DE FORMACIÓN DOCENTE

Nombre del Curso: Actualización tecnológica, metodología y didáctica, profesor naval 2013-2014.

3.2.1 Antecedentes

La formación de maestros en la República del Ecuador es un compromiso del Estado; así se establece en la Ley Orgánica de Educación Intercultural del 2011 y específicamente en los Artículo Art. 10.- Derechos.- Las y los docentes del sector público literal a), que dice: “Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación; y, el Art. 11.- Obligaciones.- Las y los docentes literal b), que dice: “Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo.”

Por otra parte, de los resultados obtenidos para conocer cuáles son las necesidades de formación de los Docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa Naval “Comandante César Endara Peñaherrera”, de la ciudad de Quito, se evidencia que casi la totalidad los docentes reconocen la importancia y necesidad de continuar capacitándose en temas educativos de gran relevancia como: pedagogía educativa, valores y educación, gestión educativa, métodos y recursos didácticos, diseño y planificación curricular, evaluación del aprendizaje, nuevas tecnologías aplicadas a la educación.

Bajo estas premisas es prioritario y pertinente que la institución educativa inicie un proceso de capacitación continua que de cumplimiento a la normativa que rige para el sistema de educación, a las exigencias del entorno y la demanda de sus docentes. Además de que el principal actor en el proceso educativo es el personal

académico y un factor clave para una correcta administración del currículum. De manera que a continuación se presenta un “Plan de Capacitación Docente” para el profesorado de la institución referida.

3.2.2. Justificación

La importancia de la implementación de capacitación en el campo educativo es necesaria, ya que está en un proceso de cambio de época en un mundo social educativo al cual le impone nuevas exigencias y ofrecen nuevas posibilidades para contribuir al desarrollo de la sociedad.

El diseño que tiene hoy día el docente es que su tarea ya no es dictar clase y examinar a los alumnos, sino propiciar el desarrollo de conocimientos creativos así como enseñarles estrategias de autoregulación y control de su proceso de aprendizaje, es decir, que aprendan a aprender y a pensar y autoevaluarse sobre la marcha. Lo importante es que el conocimiento no debe transmitirse directamente al alumno, para ello el docente debe estar preparado para que indique e incentive a sus estudiantes que el conocimiento creativo es el que ellos mismos elaboran, revisan, interpretan, cuestionan, confrontan con otras informaciones, razonan y aprenden.

La implementación de una capacitación continua proporcionará a las y los docentes nuevas estrategias, técnicas y métodos de enseñanza, con lo que estimulará y motivará al estudiante para el desarrollo de un aprendizaje significativo y colaborativo, al hacer mucho más fácil, dinámica y eficaz, la comprensión y la adquisición de nuevos conocimientos.

Igualmente, en lo que respecta al rol del estudiante fomentará en él la autonomía, la autodisciplina, la automotivación, el pensamiento crítico, la habilidad para reflexionar, entre otras habilidades y destrezas.

Se aspira que las Autoridades de la institución acojan la propuesta de capacitación y todo el personal docente participe en los procesos de formación profesional continua, mismos que estarán orientados a lograr de niveles de excelencia académica y obtención de su filosofía institucional.

3.2.3 Objetivos del Plan de Formación Docente.

- Mantener en forma sistemática y organizada, el adiestramiento y actualización permanente del personal docente de la Unidad Educativa Naval “Comandante César Endara Peñaherrera”, de Quito.
- Dotarlo de las habilidades necesarias para el cumplimiento eficiente y eficaz de la labor docente en los aspectos sociales, pedagógicos, técnicos y administrativos.
- Formar facilitadores que permitan incentivar, de manera adecuada, el uso por parte de los alumnos, de las herramientas del pensamiento en la solución de problemas, estimulando el potencial creativo y crítico de los mismos.
- Poner a disposición de los docentes un conjunto de recursos y estrategias metodológicas para favorecer la enseñanza.
- Propender al desarrollo profesional del docente en función de la transformación de la sociedad, valores y sus formas de organización; el progreso del conocimiento científico y el desarrollo de competencia docente.

3.2.4 Estructura del Curso de Formación Docente.

El plan propuesto a continuación está constituido por 5 Módulos que contendrán talleres y asignaturas de formación pedagógica que permitirán al participante mejorar y/o fortalecer esa área.

Curso-taller de capacitación docente para profesores de la Unidad Educativa Naval “Comandante César Endara Peñaherrera”, de Quito.

CONTENIDOS

MÓDULO 1: Introducción a la Enseñanza y Aprendizaje

Duración: 20 horas (4 semanas).

Este módulo tiene dos secuencias principales: explorar variables que afectan la enseñanza y el aprendizaje exitoso.

Al finalizar el módulo los profesores estarán en capacidad de:

Aplicar procesos y estrategias de enseñanza que mejorarán el aprendizaje de los estudiantes, y participar en forma exitosa de los restantes módulos.

La primera reflexión es que el profesor en su trabajo docente debe realizarlo en tres direcciones: a) el docente debe observarse como persona, evaluar los recursos que posee y explorar que fortalezas y cuales debilidades tiene; b) observar continuamente a los alumnos en su proceso, contexto y medir sus fortalezas y apoyar en la superación de sus debilidades. Y c) realizar una observación y análisis del cuerpo de docentes al cual pertenece, el esquema de trabajo, las pedagogías aplicadas y si todo tiende a la conjugación del crecimiento del individuo y la comunidad.

Temas a ser tratados:

- Ética profesional
- Como se perciben los procesos de enseñanza y aprendizaje
- Cómo cree el docente que aprenden los alumnos lo que el enseña
- Qué aprenden los alumnos y el docente
- Cuándo aprenden los alumnos y el docente
- Qué factores afectan los procesos de enseñanza y aprendizaje
- Qué concepción pedagógica orienta la acción de docente

Los temas incluyen procesos y estrategias para el diseño, la implementación y la evaluación de enseñanza y aprendizaje significativo.

MÓDULO 2: La enseñanza centrada en alumno

Duración 20 horas (4 semanas)

Este módulo expone a los profesores a la pedagogía, el aprendizaje de adultos y las características del estudiante, y hace hincapié en una mejor comprensión del mismo.

Al finalizar el módulo los profesores estarán en capacidad de:

Demostrarán su capacidad para elaborar una enseñanza que mejore el éxito y la retención de los estudiantes.

Temas a ser tratados:

- Cómo promover en los alumnos el acceso al conocimiento del objeto
- Cómo se identifican las competencias dentro del sistema educativo
- Técnicas para el diseño centrado en el estudiante
- El aprendizaje activo
- Estrategias de enseñanza y aprendizaje colaborativo
- La enseñanza-aprendizaje a través de secuencias didácticas
- Creación de condiciones óptimas para el aprendizaje en el aula

Los temas incluyen técnicas para el diseño centrado en el estudiante y el aprendizaje activo para abordar diversas necesidades del estudiante.

MÓDULO 3: Herramientas de enseñanza

20 horas (4 semanas)

Este módulo introduce a los profesores las herramientas eficaces de enseñanza que fomentan la participación activa de los estudiantes en el salón de clase.

Al finalizar el módulo los profesores estarán en capacidad de:

Aplicar y evaluar opciones de diseño para una enseñanza eficaz que ayude a los estudiantes en el logro de sus metas.

Temas a ser tratados:

- Aprendizaje basado en problemas
- Diseño de actividades y situaciones didácticas
- Cómo editar materiales didácticos de distinto tipo
- Acceso al recurso de información
- Las ayudas y los recursos didácticos
- Métodos y técnicas de enseñanza:
 - . Enfoque por tareas
 - . Enfoque comunicativo

Los temas incluyen uso de conferencias, aprendizaje basado en problemas, simulaciones y otras herramientas de enseñanza.

MÓDULO 4: Herramientas de evaluación

20 horas (4 semanas)

Este módulo introduce a los profesores a la teoría, elaboración y administración de evaluaciones eficaces del aprendizaje.

Al finalizar el módulo los profesores estarán en capacidad de:

Utilizar herramientas de valoración para la evaluación eficaz de la enseñanza y el aprendizaje.

Temas a ser tratados:

- Finalidades y funciones de la evaluación del aprendizaje
- Sobre el objeto de la evaluación. ¿Qué evaluar?
- Qué se entiende por evaluación del aprendizaje
- La evaluación tradicional y sus alternativas
- Técnicas e instrumentos de evaluación para un aprendizaje significativo.
- Criterios para la selección de técnicas e instrumentos de evaluación:
 - . Validez
 - . Confiabilidad
 - . Propiedad
 - . Disponibilidad

Los temas incluyen evaluación formativa y auténtica, exámenes y estrategias para la calificación, y cómo alinear las evaluaciones con los resultados.

MÓDULO 5: Herramientas tecnológicas

Duración 20 horas (4 semanas)

Este módulo introduce a los profesores a estrategias claras y significativas para el uso de la tecnología en el salón de clase. Los profesores explorarán una variedad de herramientas tecnológicas que respaldan el aprendizaje en colaboración y promueven el aprendizaje activo.

Al finalizar el módulo los profesores estarán en capacidad de:

Integrar una herramienta tecnológica en su práctica docente para la enseñanza y el aprendizaje eficaces, a través del uso de los medios didácticos en general y los basados en nuevas tecnologías en particular.

Temas a ser tratados:

- Nuevos instrumentos TIC para la educación
- Las posibilidades educativas de las TIC, su conocimiento y su uso
- Por qué tenemos que integrar las TIC en la educación
- Funciones de las TIC en educación
- Se deben usar las TIC para aprender y para enseñar
- Nuevos entornos virtuales de aprendizaje EVA
- Buenas prácticas en el uso de las TIC

Los temas incluyen aprender la manera de manejar la tecnología en el salón de clase con recursos limitados, evaluando el papel y la contribución de estos medios al proceso de enseñanza-aprendizaje.

METODOLOGÍA

- Exposición teórica.
- Espacios de reflexión y puesta en común a través de foros de discusión.
- Tutores y cursantes en los foros de debate y actividades (espacios de construcción colaborativa)
- Momentos de práctica con las herramientas informáticas.
- Diseño de estrategias didácticas utilizando las TIC.
- Producción de contenidos educativos.
- Implementación de lo diseñado en el aula.
- Socialización de experiencias.
- Evaluación.

PERFIL DEL PARTICIPANTE

Dirigido a directivos y docentes de los distintos niveles del sistema educativo de la Unidad Educativa Naval “Comandante César Endara Peñaherrera”, de la ciudad de Quito.

EVALUACIÓN

La evaluación del curso contempla evaluaciones sumativas por unidad; participación en los espacios interactivos, prueba final del curso, además de las evaluaciones formativas.

Sumativa. Cada unidad finaliza con una evaluación sumativa en una escala del 1 al 10 compuesta por un conjunto de preguntas que a juicio del tutor considere Importantes.

REQUISITOS

Ser docente de la Unidad Educativa Naval “Comandante César Endara Peñaherrera”, de la ciudad de Quito.

Copia del Título de Educación Superior.

Fotocopia de la cédula de Identidad.

OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES

Participar activamente en el desarrollo de los cursos. Cumplir con los calendarios y actividades previstas. Integrar en su práctica docente los conocimientos y metodologías aprendidas. Utilizar el material proporcionado dentro de su actividad académica en la Unidad Educativa.

CERTIFICACIÓN

Concluido el evento y aprobado los módulos con una nota mínima de 9/10 y el 90% de asistencia, se entregarán los diplomas a los participantes.

CALENDARIOS:

Módulo I: Octubre 1º/2014

Módulo II: Noviembre 4/2014

Módulo III: Diciembre 2/2014

Módulo IV: Enero 2/2015

Módulo V: Febrero 3/2015

LUGAR: Aula de capacitación de la institución

FACTIBILIDAD DE LA PROPUESTA

Los factores que permitirán llevar a cabo esta propuesta son los siguientes:

- Disposición de las Autoridades de la Unidad Educativa Naval “Comandante César Endara Peñaherrera”, de la ciudad de Quito, para llevar a cabo el Plan de Capacitación para la comunidad educativa de la institución.
- Existencia de infraestructura y recursos tecnológicos para la realización de los diferentes eventos.
- Disponibilidad del personal docente, administrativo y de servicios para colaborar en la realización de los eventos propuestos.

TALENTO HUMANO

- Autoridades de la Unidad Educativa
- Comisión de Planificación de la institución
- Personal de Imagen Corporativa
- Personal Docente
- Personal de Protocolo
- Invitados especiales
- Expositores

PRESUPUESTO

ACTIVIDAD	COSTO
Desarrollo de los 5 Módulos	- Facilitadores 1.250.00
Costo por cada módulo \$ 250.00	- Equipos (disponible)

	- Materiales	120.00
	- Refrigerios	300.00
COSTO DEL EVENTO		1.670.00

Cuadro 6. Recursos económicos

Fuente: Lic. Marcelo Villarreal

Para los participantes del curso, que son los docentes de la Unidad Educativa “Comandante Cesar Endara Peñaherrera”, el costo del curso será completamente gratis.

PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA

Descripción específica de las actividades y el tiempo que se va a emplear para la ejecución del plan de capacitación, en el que ratificará las fechas probables o nuevas fechas para la ejecución de los eventos de capacitación. Plan de la propuesta

Nº	ACTIVIDADES	Meses y semanas 2014/15				SEPTIEMB				OCTUBRE/14 FEBRERO/15				RESPONSABLES
				3	4	1	2	3	4					
1	Exposición del Plan de capacitación a las Autoridades, previo a su aceptación.													Investigador
2	Aval por las instancias respectivas del programa de capacitación.													Autoridades de la institución
3	Difusión del programa a nivel interno de la institución													Unidad de difusión
4	Jornada de sensibilización a la comunidad educativa.													Comisión de capacitación
5	Desarrollo del programa de capacitación.													Instructores Autoridades Docentes

Cuadro 8. Cronograma de presentación de la propuesta

Fuente: Lic. Marcelo Villarreal

CAPITULO IV: REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Álvarez Méndez JM, (1993). *Valor social y académico de la evaluación*. Madrid:Universidad Complutense.

AE García Muñoz, (2003). *Breve evolución histórica de la educación en el Ecuador. Artículos relacionados*.

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

Aponte, E., (2009). *Liderazgo Educativo*. Barquisimeto: Universidad " Fermín Toro".

Bennis, W. y Burt Nanus, (1998). *Líderes: Las cuatro claves del liderazgo eficaz*. México.

D'Hainaut, L., (1979). *Les besoins en éducation*. En D'Hainaut, L. (coord.), *Programmes d'études et éducation permanente*. Paris: UNESCO.

De Paz, (2013). *Educación y Sociedad. ¿Qué enseñar y cómo aprender?*

Díaz B. Y Hernández R. (1999). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. McGraw Hill, México.

Díaz Frida, Barriaga Arceo, Hernández Rojas Gerardo., (2009). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista*. 2ª edición. Mc Graw Hill.

Furio Mas, C.J., Gill Pérez, D., (2000). *La Didáctica de las ciencias en la Formación Inicial Docente del Profesorado*.

Gimeno, J., Pérez Gómez, A. (1985): *La enseñanza: su teoría y su práctica*.

Madrid. Akal.

González, M.T., Escudero, J.M. (1987): *Innovación educativa: Teorías y procesos de desarrollo*. Barcelona. Humanitas.

Gorichon Solange, Álvarez Francisco, (2007). *Qué y para qué la formación de docentes técnicos*.

Imbernón, F., (1991). "*Planificar la formación permanente del profesorado*". En: Curso de Asesores y Asesoras de Formación de CEP:MEC.

Maslow Abraham., (1991). *Una teoría sobre la motivación humana*. Ediciones Díaz Santos S.A. Madrid, España.

Misterio de Educación y Cultura. *Plan Decenal de Educación 2006-2015*.

Montero, L., (1987): *Las necesidades formativas de los profesores como enfoque de la formación en servicio: análisis de una investigación*. Revista de Investigación Educativa, 5, 7-31.

Navio, (2005). *Las competencias profesionales del formador*. Barcelona: EUB. España.

Ortega Zurita Feliz, (2010). *La función del estudiante*. Editorial IEOS. Granada España.

Reforma de Educación Técnica en el Ecuador (2005)

UNESCO (2006). *Modelos innovadores en la formación inicial docente*.

Vizcarro C., (1997) *La evaluación como parte del proceso de enseñanza y aprendizaje, la evaluación tradicional y sus alternativas*. En: *Nuevas tecnologías para el aprendizaje*. Madrid:Edición Pirámide.

Zabalza Beraza, Miguel Ángel, (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario: calidad y desarrollo profesional*.

Linkografía

<http://definicion.de/liderazgo/#ixzz2csqukhAk>

(<http://definicion.de/docente/#ixzz2dqKZywbU>).

<Http://seguridadelectrica1.blogspot.com>

<http://definicion.de/docente/#ixzz2dqKZywbU>

<http://cultura29noa.blogspot.com/2013/05/la-formacion-permanente-y-la.html>

6. ANEXOS

Anexo1: Solicitud de autorización

Anexo2: Formato de encuesta

ANEXOS

ANEXO 1

(Solicitud a la institución educativa)



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN NACIONAL DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO



QUITO, 16/01/2011

SR. CPFG HUGO ALVAREZ ROMERO
RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA PAWNE
COMUNIDAD CEWAWI ENMIKA PEWAWESE, BV

De mi consideración:

La Universidad Nacional Politécnica de Loja, con apoyo del apoyo institucional que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicio y promueve la LUISA DE INVESTIGACIÓN sobre la realidad investigativa del Ecuador a través del Consejo de Investigaciones de Educación y Psicología (CIEP) y de la Unidad de Gestión de la Educación, en una oportunidad propia como proceso de investigación el estudio sobre:

**DIAGNOSTICO DE NECESIDAD DE FORMACION DE LOS
DOCENTES DE BACHILLERATO**

Las actividades propuestas siempre deben que permitan mejorar las relaciones entre profesor-estudiantes y la estructura organizativa de la clase (cómo abordar de aula) como elemento de calidad y desarrollo del estudiante en el que se produce el proceso educativo de la enseñanza y el proceso pedagógico del profesor del aprendizaje de educación básica. Y desde una valoración científica, empírica y rigurosa sustentada sobre en las relaciones y organización de la clase y por tanto los procesos educativos que se desarrollan en el aula.

Desde esta perspectiva, esperamos en colaboración y colaboración, promover el desarrollo del programa de Gestión y Liderazgo Educativo al respecto el centro educativo que usted dirige, para realizar la investigación, los términos de programa, sobre aspectos para mejorar una sociedad con la sociedad y valores que permitan la investigación científica.

Seguro de contar con la cooperación a este pedido, respecto a toda sus contribuciones de colaboración y gratitud cordial.

Atentamente,
DICE PATRICK Y CUELLA

Hugo Alvarez Romero

Dña. María Elena Aguayo Barro
DIRECTORA DEL FOMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACION



*Prof. Hugo Alvarez Romero
16/01/2011
Unidad Educativa Pawne*

ANEXO 2

(Formato de encuesta)



**CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN"
DOCENTES DE BACHILLERATO**

Código del Investigador
.....

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

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

Fiscal	1	Fiscocomisional	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 Fiscocomisional 2 Municipal 3 Particular 4								
1.4. Tipo de bachillerato que ofrece: Bachillerato en ciencias 5 Bachillerato técnico 6								
1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:								
Bachilleratos Técnicos Agropecuarios								
a. Producción agropecuaria	1	b. Transformados y elaborados lácteos	2	c. Transformados y elaborados cárnicos	3	d. Conservería	4	
e. Otra, especifique cuál:							5	
Bachilleratos Técnicos Industriales:								
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	Escribe el(/os) 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	Viuudo	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/a 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 progreso, 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		
Otros, especifique: _____	5	Otros, especifique: _____			13

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

(Señale, sólo si tiene postgrado)

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

3.4 La 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 atraigan)

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
Otros, especifique:			7

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

Ítem	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. Mantea, 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 evaluo 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, temas, 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. Manteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN