



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad
Educativa Turi Abdón Calderón, de la provincia de Azuay, cantón
Cuenca, parroquia Turi, periodo 2012-2013.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Yautibug Chimbolema, Mario Enrique.

DIRECTORA: Díaz Agila, Olga Marleni. Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster

Olga Marleni Díaz Agila.

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 Turi Abdón Calderón, de la provincia de Azuay, cantón Cuenca, parroquia Turi, periodo 2012-2013**, realizado por Yautibug Chimbolema Mario Enrique, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f.....

Olga Marleni Díaz Agila, Mgs
DIRECTORA DE TESIS

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Yautibug Chimbolema Mario Enrique declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Turi Abdón Calderón, de la provincia de Azuay, cantón Cuenca, parroquia Turi, periodo 2012-2013, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Olga Marleni Díaz Agila 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 trabajo de fin de maestría que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

f.....

Autor Yautibug Chimbolema Mario Enrique

Cédula 0603660200

DEDICATORIA

Este trabajo representa mi afán de superación personal lo dedico con mucho cariño a mis padres, pilares fundamentales en mi vida. Sin ellos, jamás hubiese podido conseguir. Su tenacidad y lucha insaciable han hecho de ellos el gran ejemplo a seguir y destacar, no solo para mí, sino para mis hermanos y familia en general. También dedico este proyecto a mi esposa y a mi hija, compañeras inseparables de cada jornada. Ellas representan gran esfuerzo y tesón en momentos de decline y cansancio que me inspiran a seguir creciendo en todos mis objetivos y proyectos.

Mario Enrique Yautibug Chimbolema

AGRADECIMIENTO

Expreso un eterno agradecimiento a las autoridades de esta prestigiosa universidad Técnica Particular de Loja de la facultad de Ciencias de la Educación, el cual abrió sus puertas para mi formación profesional, preparándome para un futuro competitivo y formándonos como personas de bien, especialmente al Mgs. Fabián Jaramillo, director del trabajo de fin de carrera, quien con sus conocimientos y experiencia contribuyó al desarrollo eficaz de este proyecto.

De igual manera mi gratitud al rector de la Unidad Educativa Turi Abdón Calderón, que me brindó las facilidades para llevar a efecto mi trabajo de investigación, como también a los maestros y estudiantes que participaron respondiendo a las encuestas.

Mario Enrique Yautibug Chimbolema

ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL DIRECTOR.....	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN.....	xi
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO	
1.1 Necesidades de formación	
1.1.1 Concepto.....	1
1.1.2 Tipos de necesidades formativas.....	2
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.....	5
1.1.4 Necesidades formativas del docente.....	8
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo).....	9
1.2 Análisis de las necesidades de formación	
1.2.1 Análisis organizacional	
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.....	15
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	16
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la Actividad educativa.....	17
1.2.1.4 Liderazgo educativo.....	18
1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano.....	22
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI Reglamento a la LOEI - Plan decenal).....	24
1.2.2 Análisis de la persona	
1.2.2.1 Formación profesional.....	26

1.2.2.1.1 Formación inicial.....	26
1.2.2.1.2 Formación profesional docente.....	28
1.2.2.1.3 Formación técnica.....	29
1.2.2.2 Formación continua.....	30
1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	31
1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.....	32
1.2.2.5 Características de un buen docente.....	34
1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.....	36
1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	37
1.2.3 Análisis de la tarea educativa	
1.2.3.1 La función del gestor educativo.....	38
1.2.3.2 La función del docente.....	40
1.2.3.3 La función del entorno familiar.....	41
1.2.3.4 La función del estudiante.....	42
1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender.....	43
1.3 Cursos de formación	
1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente.....	44
1.3.2 Ventajas e inconvenientes.....	45
1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	46
1.3.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia.....	49
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	
2.1 Contexto.....	50
2.2 Participantes.....	51
2.3 Diseño y métodos de investigación	
2.3.1 Diseño de la investigación.....	54
2.3.2 Métodos de la investigación.....	55
2.4 Técnicas e instrumentos de investigación	
2.4.1 Técnicas de investigación.....	56

2.4.2 Instrumentos de investigación.....	57
2.5 Recursos	
2.5.1 Talento humano.....	58
2.5.2 Materiales.....	58
2.5.3 Institucionales.....	58
2.5.4 Económicos.....	59
2.6 Procedimiento.....	59
CAPÍTULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	
3.1 Necesidades Formativas.....	61
3.2 Análisis de la formación	
3.2.1 La persona en el contexto formativo.....	73
3.2.2. La organización y la formación.....	74
3.2.3. La tarea educativa.....	79
3.3 Los cursos de formación.....	83
CAPÍTULO IV: CURSO DE FORMACIÓN.	
4.1 Tema.....	88
4.2 Modalidad de estudios.....	88
4.3 Objetivos.....	88
4.5 Descripción del curso.....	90
4.10 Bibliografía.....	124
CONCLUSIONES.....	126
RECOMENDACIONES.....	126
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA.....	128
ANEXOS.....	131

RESUMEN

La presente investigación trata de analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en la unidad educativa Turi Abdón Calderón, parroquia Turi, cantón Cuenca, provincia de Azuay, con un muestreo de 17 docentes. El tratado se dio cumplimiento con la investigación de carácter descriptivo, analítico y sintético que se obtuvo con la aplicación de encuestas que consistían en una especie de interrogatorio, lo cual permitieron desprender algunas debilidades como la falta de capacitación de los docentes del establecimiento que dificulta el eficiente desenvolvimiento en el desarrollo de inter aprendizaje con los estudiantes.

El docente actual debe tener un pensamiento transformador, poseer competencias didácticas, académicas, valores y habilidades de perfeccionamiento constante, motivo por el cual y con los resultados obtenidos se propone desarrollar el proyecto de mejoramiento que consiste en talleres de capacitación sobre la estructura, diseño y planificación curricular de Bachillerato Técnico. Los conocimientos adquiridos ayudarán a mejorar habilidades y actitudes, además permitirán responder efectivamente en el diálogo de saberes con los estudiantes, de esa manera contribuirán a mejorar la calidad educativa de la institución.

PALABRAS CLAVES: Formación docente, BGU, pensamiento transformador, perfeccionamiento, competencia.

ABSTRACT

The present research is to analyze the training needs of teachers in high school. Study in the educational unit Turi Abdón Calderon parish Turi, Cuenca Canton, Azuay Province, with a sample of 17 teachers. The treaty compliance occurred with descriptive research, analytical and synthetic character that was obtained with the application of surveys consisting of a kind of interrogation, which allowed release some weaknesses such as lack of teacher training establishment that hinders efficient development in developing international learning with students.

The current teacher should have a transformative thought, possessing teaching skills, academic skills and values continuous improvement, why and the results obtained are proposed to develop the improvement project consisting of workshops on the structure, design and Technical Baccalaureate curriculum planning. The knowledge gained will help improve skills and attitudes also allow you to respond effectively in the dialogue of knowledge with students, thus help to improve the educational quality of the institution.

KEYWORDS: Teacher training, BGU, transformative thinking, improvement, competition.

INTRODUCCIÓN

Este aporte investigativo busca contribuir al mejoramiento de la formación de docentes de bachillerato ya que en la actualidad los cambios acelerados de la ciencia, tecnología y la inestabilidad de nuevos métodos de enseñanza se han convertido en una preocupación en el sistema educativo. Frente a esta realidad el estudio sobre la formación docente guarda una relevancia sustantiva, pues ésta es una de las instancias que inciden directamente en la realidad social y en el desarrollo del sistema educativo, particularmente en nuestro país, donde la educación necesita consolidarse como instancia clave del desarrollo humano y sustentable de toda la sociedad.

Por lo expuesto y para conocer la realidad de las necesidades formativas de los docentes de bachillerato se seleccionó como centro de investigación la institución educativa “Turi Abdón Calderón”, de la provincia Azuay, cantón Cuenca parroquia Turi, los resultados obtenidos permitieron detectar múltiples factores que inciden para que la calidad sea un logro permanente dentro de la institución escolar. Por esta razón, se da cuenta de cómo la variable formación docente es un aspecto significativo en el logro de una educación de calidad, y que en la literatura consultada se encuentran evidencias que podrían avalar el impacto que tiene.

Es necesario reflexionar al respecto y poner en marcha los procesos de adaptación y complementación de los conocimientos de las docentes a las exigencias de la sociedad actual, es decir, un proceso de formación. Pero incluso en el supuesto de disponer de las personas cuyas cualificaciones se ajustan a las exigidas, los numerosos cambios, técnicos, económicos, legales, sociales o políticos, pueden afectar a su capacidad para enfrentarse a las nuevas situaciones a las que deberán hacer frente. Por tanto, la formación es necesaria para mantenerla capacidad competitiva de los docentes y sus niveles de eficacia.

La investigación realizada busca analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la unidad educativa Turi Abdón Calderón, en el

periodo lectivo 2012-2013. Para tal efecto en el primer capítulo se realizó una breve descripción bibliográfica, el mismo que está inmerso en la parte teórica de este trabajo, lo que me permitió concluir que es menester organizar capacitaciones masivas de docentes de la institución, a sabiendas de que un profesional formado y capacitado orienta a los estudiantes de manera eficiente y significativa.

Para determinar la realidad educativa de la institución con referencia a la formación docente, se aplicó las encuestas a los profesionales que trabajan en el bachillerato, quienes tomando en cuenta las interrogantes fueron señalando las opciones que creían conveniente. Posterior a esto se tabuló los resultados obtenidos determinándose es necesario plantear talleres de formación a los maestros de la institución.

Para el análisis de los resultados se basó en el sustento teórico, lo que permitió ampliar el horizonte del estudio e interpretar los resultados de la aplicación y el diagnóstico de las encuestas. En base a las debilidades encontradas se diseñó talleres sobre la estructura, diseño y planificación curricular para el primer año de Bachillerato Técnico, con el cual se pretende encaminar en una línea de mejoramiento continuo, que desarrolle habilidades comunicativas, creativas e innovadoras, de autoaprendizaje y aprendizaje continuo de los docentes.

Los talleres propuestos en el presente proyecto de investigación son de trascendental importancia en el ámbito educativo y en la sociedad actual ya que los profesionales educativos deben alinearse en el contexto institucional y sociocultural de lo contrario caeríamos en un enfoque tradicional, sin pertinencia. También cabe señalar que es importante que las autoridades educativas se preocupen por mejorar la construcción y reconstrucción de conocimientos y desarrollo de potencialidades cognitivas de los docentes, para ello se requiere un esfuerzo mayor al que normalmente está acostumbrado, pues necesita romper su esquema de transmisor de conocimientos, convertirse en un organizador, coordinador, asesor y director del proceso de adquisición del conocimiento.

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación

1.1.1 Concepto.

Para entender el significado de necesidades de formación, es menester definir por separado.

Según Kaufman (1982) & Witkin et al. (1996) considera que “el término necesidad hace referencia a la existencia de un desajuste entre dos situaciones, una de ellas actual y la otra potencial, futura o simplemente deseable” (p.73).

Por otro lado Alvira F. (1991) juzga como “usual esa acepción de la necesidad que la equipara a una discrepancia entre lo que es y lo que debe ser” (p.36).

Para Bernard Honoré (1980) la formación comprende “diversos ámbitos de la actividad humana e integra la problemática de la dinámica personal y todos los demás elementos, especialmente los que conciernen a las relaciones sociales e institucionales, el trabajo, la cultura” (p.26).

Además involucra diversos espacios de la actividad humana: biológico, orgánico, psíquico y social, los que dan forma a una relación dialéctica interioridad–exterioridad. El saber, recibido del exterior, es interiorizado y posteriormente exteriorizado, enriquecido con significado en una nueva actividad. (p. 49).

Frente a los criterios enunciados por los autores citados, cabe indicar que la necesidad en el campo educativo, debe ser tomada en cuenta como un compromiso que permite mejorar la realidad actual con la realidad futura. Además cabe indicar que las necesidades formativas se refieren al asesoramiento paulatino y actualizado en procesos de formación docente, que se asocia con la actualización del conocimiento como la mejora de la práctica.

Bajo los planteamientos señalados una necesidad formativa se diseña para cubrir o satisfacer el hueco, vacío o discrepancia entre el desempeño actual y el deseado o esperado. Cuando menor es el desempeño actual con relación al estándar, mayor es la necesidad formativa que se genera. Por tanto, el objetivo de cualquier análisis o detección

de necesidades es averiguar qué programas de formación son necesarios para resolver los déficits en el desempeño.

Las necesidades de formación no es un mero instrumento correctivo que supla ciertas carencias sino es una oportunidad orientada al futuro, identificando vacíos en el desempeño que probablemente ocurran en el futuro e implementando proactivamente soluciones para prevenirlas.

Es necesario identificar y suplir las necesidades formativas para construir, adquirir y ampliar conocimientos, habilidades y actitudes, que permitan desarrollar competencias y desempeñar exitosamente con una personalidad madura, no solo en el puesto de trabajo presente y futuro, sino también en las restantes esferas de su círculo de relaciones como un ser social.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas.

Existen diferentes autores que exponen sus teorías acerca de los tipos de necesidades formativas, a continuación se detalla algunos:

Existen tres grandes tipos de necesidades, denominados: Formación Profesional Reglada, Formación Profesional Ocupacional, y Formación Continua.

La Formación Profesional Reglada es un tipo de formación profesional inicial que imparte el sistema educativo para docentes sin experiencia laboral previa. Esta enseñanza ha evolucionado mucho a lo largo del tiempo, actualmente su finalidad básica es conseguir que alcancen las capacidades necesarias para desempeñar y realizar los “roles”, y las situaciones de trabajo necesarias en el empleo. Los estudios reglados deben enfocarse desde la perspectiva de la adquisición de la competencia profesional requerida en el empleo. Cada título de formación profesional reglada contiene un perfil profesional constituido por un conjunto de acciones y resultados, es decir los comportamientos que se esperan de las

personas ante las situaciones de trabajo a las que deben enfrentarse, y que se denominan realizaciones profesionales. (López y Ortega, 1993).

Prieto, (1994), refleja de forma clara y precisa cual debe ser el objetivo de la Formación Profesional Reglada: “capacitar para el desempeño de una profesión mediante la adquisición de competencias profesionales, que son: conocimientos, destrezas, habilidades sociales, técnicas, etc.”

La Formación Ocupacional es “el resultado de los esfuerzos de enseñanza” también consistente en aquellas prácticas en empresas que se producen después de realizar un curso de formación profesional ocupacional, o aquellas experiencias que combinan la adquisición de un conjunto de conocimientos mientras se realizan un conjunto de funciones y tareas (Alonso, 1998).

Estos programas no implican la asistencia a clases, pero sin lugar a dudas suponen la adquisición de un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes. Frías (1994) acota más el concepto de Formación Ocupacional: “desarrollar un conjunto de competencias en personas desempleadas o demandantes de primer empleo, para facilitar su incorporación al trabajo. Esto limita el tipo de personas a las que va dirigida, si bien coincide con las otras definiciones respecto a sus objetivos.”

La Formación Continua constituye el tercer gran sistema formativo y se caracteriza por ir dirigida a trabajadores ocupados, que pertenezcan a la Administración Pública. (R.D. 676)

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

- ✓ **Necesidades de los receptores o usuarios**, es decir, las que padecen el alumnado, los pacientes, los clientes... de los servicios que están siendo analizados en relación con la prestación de los mismos.
- ✓ **Necesidades de los responsables de la planificación, gestión y desarrollo de los programas**: las que afectan al profesorado, en el ámbito de la educación, y

también a los trabajadores sociales o a los profesionales de la salud en sus respectivos ámbitos.

- ✓ **Necesidades referidas a los recursos y equipamientos**, que son las que afectan a centros, transportes, materiales, adscripciones de personal, recursos económicos, tiempos, espacios, etc (p.235).

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

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

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

- ✓ **Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas**. Las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia. A menudo existe conflicto entre las necesidades individuales y las necesidades de los sistemas de pertenencia. En estos casos, se pueden establecer diversas formas de poder que soslayan la conflictividad mediante imposición, negociación, consenso, etc.
- ✓ **Necesidades particulares frente a necesidades colectivas**. Las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos. En ciertos momentos, esta dimensión puede confundirse con la anterior, si se interpretan a las colectividades como sistemas sociales.

- ✓ **Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes.** Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por el contrario, ésta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.
- ✓ **Necesidades actuales frente a necesidades potenciales.** La vigencia de una determinada necesidad puede no ser presente y estar en función de un cambio futuro, más o menos previsible, de las condiciones contextuales. Pueden existir, por tanto, necesidades cuya existencia se espera para una situación o un momento distintos de los actuales.

De acuerdo con los tipos de necesidades señaladas, debe entenderse que la formación docente tiene la función de aportar y facilitar que construya los instrumentos, tanto de orden conceptual como actitudinal y metodológico, necesarios para el ejercicio de su profesión. Los procesos que se desarrollan a través de una visión reducida del conocimiento profesional generalmente tienden al fracaso, por lo que debe existir diferentes grados de capacitación según los requerimientos y necesidades de los docentes ya que se trata de que el profesorado se innove de acuerdo a las exigencias sociales y a su nivel de capacitación.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.

Para el desarrollo educativo, es menester la evaluación de necesidades formativas, los mismos que ayudaran a mejorar la calidad educativa frente a las exigencias sociales. Para entender el significado, es importante analizar el criterio de diferentes autores que a continuación detallo.

La evaluación, identificación o análisis de necesidades ha sido definida genéricamente como una discrepancia entre una situación real y una situación deseada.

Según Pérez, (1991), el análisis de necesidades “es un estudio sistemático de un problema, que se realiza incorporando información y opiniones de diversas fuentes, para tomar decisiones sobre lo que hay que hacer a continuación.”

Kauffman, (1982), define necesidad como “discrepancia entre lo que es (status) y lo que debería ser (estándares) cuando se analizan los resultados” (p. 73)

Kauffman, R A,(1988), define el análisis o evaluación de necesidades como “un análisis de discrepancias determinado por dos posiciones extremas: ¿Dónde estamos actualmente? Y ¿Dónde deberíamos estar? Y, por lo tanto específica la discrepancia mensurable o (distancia) entre esos dos polos” (p. 42).

Según Ketele y Roegiers, (1995), definen como “el proceso de evaluación diagnostica de necesidades formativas que concluye en una decisión de orientar una acción en el seno de un sistema determinado.”

Casanova, A (1995), manifiesta que la evaluación de las necesidades formativas es la “recogida de información rigurosa y sistemática para obtener datos válidos y fiables acerca de una situación con objeto de formar y emitir un juicio de valor con respecto a ella. Estas valoraciones permitirán tomar las decisiones consecuentes en orden a corregir o mejorar la situación evaluada” (p.55).

Tejada Fernández, (1999), concibe la evaluación como “un proceso sistemático de recogida de información que implica un juicio de valor orientado hacia la toma de decisiones.” (p.33).

Según Bell, L. (1991),” la evaluación de las necesidades formativas individuales de los docentes debe seguirse de una valoración de las necesidades del centro en el que trabajan. A partir del conocimiento de ambas, se procede a la programación y el desarrollo de las actividades formativas correspondientes.”

Para la aplicación del diagnóstico sobre necesidades formativas Stufflebeam et al. (1984) sugieren una secuencia con las siguientes fases:

1.- Planificación de la evaluación:

- Delimitación del contexto social de referencia.
- Delimitación de objetivos de la evaluación.
- Disponer el diseño y el plan de actuación.

2. Obtención de la información.

3. Análisis de la información recogida.
4. Interpretación de la información.
5. Uso y aplicación.

Esta secuencia metodológica es empleada en numerosos modelos y sigue una lógica común como proceso de investigación aplicada. La planificación constituye una fase fundamental que permite acotar tanto el contexto de la indagación como su finalidad, así como la determinación del proceso a seguir, incluyendo las estrategias de recogida, análisis e interpretación de los datos.

Por lo tanto, la evaluación de necesidades formativas, es un paso de un proceso más amplio, en el que se diagnostica las necesidades de formación, el mismo que servirá de base para la implementación de un programa formativo. Además constituye, un campo de trabajo relacionado con el diseño, el desarrollo y la evaluación de programas, planes o actividades de formación y de cambio educativo.

Tras el análisis de necesidades, según Hernández, (1995) se puede llegar a tres tipos de resultados que, a su vez, conllevan la toma de distintas decisiones para el futuro de la evaluación:

En primer lugar, cabe descubrir que el problema social que se pretende solventar no se ve claramente reflejado en la realidad. Un resultado de tales características implicaría el fin de la evaluación y el consejo de su retirada en función de criterios de falta de pertinencia y relevancia sociales.

Un segundo posible resultado puede informar de la falta de determinación clara de la magnitud del problema en definitiva, de la definición no operativa del mismo que impide la aplicación del análisis de necesidades. En este caso, la recomendación aconsejaría la re identificación del problema en términos operativos que permita.

Frente a los criterios de los autores, es necesario la instrumentalización de la evaluación docente dentro de la institución educativa, lo que permitirá identificar necesidades de

diferente índole, no obstante se requiere de mayor rigor en la contrastación de datos luego de la aplicación de los mismos. También cabe manifestar que una exigencia del currículo actual que busca el aseguramiento de la calidad de la educación.

1.1.4 Necesidades formativas del docente.

Las “necesidades” de formación del docente en la enseñanza-aprendizaje, surgen por el objetivo de mejorar la calidad educativa, es por ello que la formación permanente, hoy día, se ha consolidado indispensable para el desarrollo profesional en cualquier ámbito laboral, incluido el mundo educativo.

Cada vez más, la comunidad educativa está concienciada de la necesidad de formarse continuamente, durante toda la vida con la finalidad de conseguir un verdadero desarrollo profesional y una calidad de la docencia en general.

De la Cruz Tomé, M.A, 1999 señala: "hoy se asume que la función docente y las tareas que comprende son tan complejas, difíciles y retadoras que exigen un entrenamiento específico y sistematizado y que aprender a enseñar es una tarea que requiere entrenamiento, apoyo y supervisión en sus primeras etapas". (1999, p.241)

Esta situación, actualmente, debe ser asimilada con una creciente sensibilidad y una necesidad expresada de formación psicopedagógica por parte de los docentes.

Para Imbernón (1994), “la profesión docente implica una determinada organización del trabajo dentro del sistema educativo. Tal reconocimiento conlleva preguntarse por las consecuencias que tiene tanto para el proceso de formación del profesor como para el proceso de Enseñanza-Aprendizaje que se realiza en el aula de clases, que es, finalmente, el lugar que le otorga sentido a la profesión”.

Frente a las aseveraciones de los autores es menester tener la intencionalidad de satisfacer las necesidades formativas, esto se concreta en el diseño, y desarrollo de programas sustentados en las necesidades de formación pedagógico profesional de los docentes. Esta configuración considera partir del diagnóstico de necesidades formativas en su relación con el diseño de propuestas formativas contextualizadas.

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

Existen varios modelos que nos permiten analizar de diferentes maneras las necesidades formativas de los docentes, a continuación detallo.

Modelo de A. Rossett

En Pérez – Campanero, (2000), Rossett menciona varias técnicas de análisis y sus herramientas, el modelo de la detección de necesidades se diferencia de otros, ya que busca las opiniones mediante diversas fuentes en lugar de hacer inferencias (Rossett, 1987).

Además el modelo de Rossett señala que “el rol más importante de la detección de necesidades, es brindarnos información desde un inicio, sobre lo que se necesita para mejorar el funcionamiento”

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

1. **El estado óptimo:** Este es medido por los expertos, la documentación, tests, entre otros. Tratar de detectar cuál es el funcionamiento ejemplar para lograr el éxito.
2. **El estado actual:** Mediante observaciones se puede detectar el estado actual; qué se hace, qué no se hace, por qué los empleados no están mostrando interés.
3. **Sentimientos:** Investigar cómo se sienten los involucrados (ya sea trabajadores o directivos) con:
 - El tema
 - La capacitación para dicho tema
 - El tema como una prioridad
 - La seguridad en cuanto al tema

4. **Causas del problema:** Se refiere a las causas de los problemas en el funcionamiento.

Se detectan 4 causas importantes:

- ✓ Falta de habilidades o de aprendizaje: Aunque quisieran mejorar, no pueden hacerlo, ya que hay una escasez de conocimientos o de habilidades para lograrlo.
- ✓ El cambio está en camino: Esta causa se da cuando no existen las herramientas, formas, o espacio de trabajo para mejorar.
- ✓ Son inapropiados, escasos o no hay incentivos.
- ✓ Empleados desmotivados: En este punto, Rossett se refiere no solamente a las motivaciones externas, sino al estado interno de los individuos; ya que, antes se creía que la motivación de los empleados dependía simplemente de los factores externos, de lo que los rodeaba, pero se ha comprobado que esa motivación depende también de cómo se encuentren en su interior

5. **Proponer soluciones dependiendo de las causas seleccionadas:** Existen varias maneras de hacer una detección de necesidades, pero siguiendo el modelo de A. Rossett, se pueden encontrar 5 pasos fundamentales para conducir de manera correcta la detección de necesidades:

1. Determinar el propósito basándose en el problema inicial.
2. Identificar las fuentes: Detectar quien tiene la información necesaria o donde se puede localizar.
3. Seleccionar las herramientas: Dependiendo del propósito y de la fuente, es necesario seleccionar las herramientas. Algunos ejemplos de herramientas propuestas son: Entrevista, Observación, Examinar resultados y expedientes, Grupos focales, Cuestionarios, entre otros.

4. Conducir la detección de necesidades en etapas: No puede ser visto como un gran proceso y un solo acto, ya que al ser un trabajo tan complejo y tan largo, es necesario ponerse pequeños objetivos a corto plazo y tareas cortas para cumplir con el propósito y realizar una detección exitosa.
5. Usar los resultados para la toma de decisiones, es decir, decidir si es o no apropiado capacitar, que tipo de capacitación elegir, que estrategias, cursos e intervención se va a realizar.

Modelo de R.A.Kaufman

En Pérez – Campanero, (2000), Roger Kaufman, afirma que “la identificación de necesidades en una empresa se manifiesta en la ausencia de conocimientos y actitudes por parte de los trabajadores: la labor es detectar la causa de esos problemas. La detección de necesidades de capacitación es funcional, si llega a impactar a los individuos de la organización, a la organización misma y a los clientes de ésta.”

Para Kaufman la determinación de necesidades es una herramienta que asegura la correcta selección de metas y objetivos; y la define como “una recopilación de diferencias entre « lo que es » y « lo que debería ser » de acuerdo con un orden prioritario (Kaufman, 1997, p.26).

El modelo de Kaufman cuenta con 3 elementos fundamentales:

1. Participantes en la planificación: ejecutores, receptores, sociedad.
2. Discrepancia entre lo que es que lo que debería ser, en torno a: Entradas, Procesos, Salidas y Resultados Finales.
3. Priorización de necesidades (Paz- Pérez, 1994).

Los tres grupos de participantes son esenciales en la detección ya que de ellos procederá el consenso de cuáles son las necesidades y cuáles no. Estos tres grupos de participantes son:

1. Los receptores: Los que reciben las salidas)
2. Los ejecutores: Los que hacen y entregan el producto o realizan un servicio)

3. La sociedad: Las personas que directa o indirectamente reciben no son afectadas por las salidas (Paz- Pérez, 1994, p.92)

Para poder emplear el proceso de determinación de necesidades correctamente, es necesario no solamente contar con el grupo de participantes adecuados sino, diferenciar, en primer lugar, los medios (recursos y procesos) y en segundo lugar, los fines (resultados). Lo lógico según Kaufman es decidir sobre los resultados que deseamos, así como justificarlos antes de elegir los medios para alcanzar los fines seleccionados (Paz- Pérez, 1994). Sin embargo, en la práctica muchos seleccionan primero los medios y esperan que estos medios los lleven a los resultados útiles.

Cuando consideramos los medios sin identificar y justificar los fines primeramente, se corre el riesgo de que los medios seleccionados hayan excluido una mejor propuesta, y por tanto afecten solamente en forma parcial el resultado deseado o no coincidan con el problema, es decir no se obtengan resultados favorables.

Además de los 3 elementos fundamentales mostrados en el modelo de Kaufman, existen 9 etapas para poder realizar la evaluación de necesidades, mostradas a continuación:

- 1.- Tomar la decisión de planificar.
- 2.- Identificar los síntomas de problemas.
- 3.- Determinar el campo de la planificación.
- 4.- Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación.
- 5.- Determinar las condiciones existentes en términos de ejecuciones mensurables.
- 6.- Determinar las condiciones que se requieren, en términos de ejecución medible.
- 7.- Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación.

8.- Asignar prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas a las que se vaya a aplicar determinada acción.

9.- Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante. (Paz- Pérez 1994)

Modelo de D'Hainaut

En Pérez – Campanero, (2000), establece cinco dimensiones:

- ✓ Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas. Las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia. A menudo existe conflicto entre las necesidades individuales y las necesidades de los sistemas de pertenencia. En estos casos, se pueden establecer diversas formas de poder que soslayan la conflictividad mediante imposición, negociación, consenso, etc.
- ✓ Necesidades particulares frente a necesidades colectivas. Las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos. En ciertos momentos, esta dimensión puede confundirse con la anterior, si se interpretan a las colectividades como sistemas sociales.
- ✓ Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes. Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por el contrario, ésta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.
- ✓ Necesidades actuales frente a necesidades potenciales. La vigencia de una determinada necesidad puede no ser presente y estar en función de un cambio futuro, más o menos previsible, de las condiciones contextuales. Pueden existir, por tanto, necesidades cuya existencia se espera para una situación o un momento distintos de los actuales.
- ✓ Necesidades según el sector en que se manifiestan. D'Hainault (1979) establece seis contextos vitales en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar,

social, político, cultural, profesional y de ocio. En cualquiera de ellos puede surgir una necesidad. (D'Hainaut, 1979)

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

Según Cox (1987) elabora una guía para la resolución de problemas educativos, que, resumidamente abarca los siguientes aspectos.

- La institución.
- El profesional contratado para resolver el problema.
- Los problemas, como se presentan para el profesional y los implicados.
- Contexto social del problema.
- Características de las personas implicadas en el problema.
- Formulación y priorización de metas.
- Estrategia a utilizar.
- Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias.
- Evaluación
- Modificación finalización o transferencia de la acción. Pérez – Campanero, (2000).

Modelo deductivo

El modelo deductivo se inicia con una lista predeterminada de objetivos o resultados. Estos objetivos se derivan de valores y datos empíricos relativos a “lo que es” y “lo que debe ser”. Los interesados en el proceso educativo -miembros de la comunidad, educadores (aplicadores) y alumnos- utilizan esas listas para determinar su utilidad, si están o no completas y su exactitud. De esas listas se derivan las metas para la educación y se reúnen datos para determinar el punto donde puede haber verdaderas discrepancias.

La mayoría de los modelos mencionados anteriormente se encaminan en evaluar necesidades educativas y de formación, por tanto, cualquiera de ellos podría ser usado para fines de esta investigación; pero al tratarse de una investigación donde se intenta detectar necesidades de desarrollo personal de los docentes en servicio de educación de bachillerato, tomar el modelo de A. Rossett, sería lo adecuado ya que este modelo “gira en torno al análisis de necesidades de formación, y toma como eje central el conjunto de elementos del segundo punto, para llegar al rendimiento satisfactorio y deseado” (Paz Pérez, 1994, p.27).

Otra ventaja que tiene el modelo de A. Rossett es que es de tipo inductivo, es decir, parte de las necesidades sentidas o expresadas por las personas, por tanto es importante que para detectar las necesidades de desarrollo personal de los docentes, se vaya de lo específico a lo general y se tenga la certeza que son necesidades sentidas por ellos; además este modelo se preocupa por los sentimientos de las personas y es muy importante en este tema indagar no solamente como están en cuanto a su desarrollo y que se podría mejorar, sino principalmente descubrir cómo se sienten en cuanto a esta situación.

Los otros modelos mencionados muestran además de la detección, la manera de aplicar algún proyecto después de hacer el análisis o hasta la forma de evaluarlo. Como fines de esta investigación sólo se llegará a la detección de esas necesidades, por lo que los modelos de Kaufman y Cox sólo fueron revisados para enriquecer el estudio, pero no sirvieron de base para la realización de la investigación.

1.2 Análisis de las necesidades de formación

1.2.1 Análisis organizacional.

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.

Según Morín E, (2001) “la realidad educativa nos empuja hacia la comprensión de Formación, de manera más dinámica, con urgencia que la dotemos de vitalidad, por

medio de su inserción en los cambios que se están produciendo en otros ámbitos de la sociedad y romper de esta forma con el pasado”.

Para un País como Ecuador, un programa de desarrollo, debe partir de la garantía de formación docente más alto posible, lo cual implica tomar medidas especiales tendientes a mejorar la calidad educativa con el fin de ser capaces de comprender, transformar su medio y movilizar recursos, por la adquisición de valores prácticos logrados, a partir de una enseñanza basada en el saber-hacer, orientada a poner fin al verbalismo memorístico y aburrido, carente de realismo , que caracterizan a una Educación tradicional.

Frente a esta realidad es necesario que los docentes adquieran conocimientos pertinentes, porque la docencia es una profesión, una actividad a la que hay que dotar de identidad y para ello se necesita una propuesta de formación. Esta propuesta debe fundamentarse en el análisis de la práctica para la que se pretende formar, de este modo caminaremos hacia la construcción de una Sociedad más justa y equitativa; donde las desigualdades dejen de ser una condición degradante de la existencia humana.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

Las instituciones educativas no pueden escaparse de los cambios, es por eso que se debe saber enfrentarlos. Las distintas fuerzas impulsoras del cambio nos permiten conocer más a fondo ese proceso, en el cual el factor humano está demasiado involucrado, es decir, el individuo debe adaptarse a los cambios que se presenten en la organización. Y para ello, debe existir un agente mediador entre los cambios, el cual suele caracterizarse por ser una persona conciliadora, pues es la encargada de sensibilizar a los miembros de la organización y les hace ver que los cambios benefician su entorno.

Según Ferrer Luis, (2002), manifiesta que:

Las organizaciones a las que pertenecemos tienen en común varios elementos, y quizá el más obvio sea una meta o finalidad. Las metas varían en cada caso, según sea el tipo de organización de la que se trate; pero sin una meta no habrá razón para que exista una organización.

Según el alcance en el tiempo podemos definir las metas de largo, mediano, y corto plazo. Las metas a corto plazo son por lo general aquellos que se extienden a un año o menos. Las metas a mediano plazo cubren períodos de 1 a 3 años y por lo general están compuestos por objetivos de corto plazo. Las metas de largo plazo están compuestas por metas de corto y mediano plazo que en sumatoria, cumplen la meta final de largo plazo. Estos suelen extenderse más allá de los 3 años.

Estos tres tipos de metas ayudan a evaluar el progreso educativo y formativo de los docentes de la institución. Si son metas medibles y con una fecha específica, fácilmente se convierte en un estándar de desempeño que permite a los individuos, al igual que a los administradores, evaluar sus progresos.

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Según Chiavenato, (2000), los recursos constituyen el patrimonio de que dispone el centro educativo para lograr sus objetivos, y los mismos pueden ser de diferentes tipos o clases:

Recursos Humanos. Como el Director, profesorado, estudiantes, familias,

Recursos materiales. Se incluyen edificios, mobiliario, material didáctico, etc., que determinan el espacio escolar.

Recursos funcionales. Llamados también recursos temporales, como tiempo, formación y dinero, que hacen operativos los recursos anteriores.

El recurso personal o humano de la institución educativa constituye un factor de gran importancia, y está conformado por diferentes *actores*, tales como administradores, directores, supervisores, altos funcionarios del ministerio de educación, etc. (p 94)

Los recursos humanos especialmente los docentes, deben mejorar su formación de acorde a las dificultades. Si buscamos la educación de la excelencia no basta con invertir más así como así, hay que invertir en los puntos claves, cuando éstos sean cubiertos entonces pensaremos en medios nuevos, técnicos, los cuales, por cierto, se usarán más eficientemente.

1.2.1.4 Liderazgo educativo.

Peter Senge(1994) aduce que "el liderazgo implica aprender a moldear el futuro. Existe el liderazgo cuando las personas dejan de ser víctimas de las circunstancias y participan activamente en la creación de nuevas circunstancias. El liderazgo implica crear un ámbito en el cual los seres humanos continuamente profundizan su comprensión de la realidad y se vuelven más capaces de participar en el acontecer mundial, por lo que en realidad el liderazgo tiene que ver es con la creación de nuevas realidades" (p18).

Por lo tanto el liderazgo educacional se apoya en toda la teoría del liderazgo, pero debe asumir las características propias de su naturaleza y de su contenido.

En ese sentido el líder educacional es esencialmente un docente que debe dominar las funciones y tareas de cada puesto de trabajo, como una condición para el liderazgo efectivo, al demostrar su competencia profesional, y su interés profesional que es mejorar la educación, el cambio permanente del centro educacional, de acuerdo a las dimensiones de la tarea directiva educacional.

A continuación algunos tipos de líderes según varios autores:

Sergiovanni T, (1984) formula cinco estilos de liderazgo en función del aspecto predominante:

- ✓ El líder técnico: hace hincapié en conceptos como técnicas de planificación y de distribución del tiempo, teorías sobre liderazgo de contingencia y estructuras organizativas. El directivo es el encargado de planificar, organizar, coordinar y establecer el horario de las actividades escolares, de forma que se asegure una eficacia óptima.

- ✓ El líder humanista: concede mayor importancia a las relaciones humanas, a la competencia interpersonal y a las técnicas de motivación instrumental. Se dedica especialmente a apoyar, animar y proporcionar oportunidades de desarrollo profesional a los miembros de la organización. Este tipo de directivo promueve la creación y mantenimiento de una moral de centro y utiliza este proceso para la toma de decisiones participativa.
- ✓ El líder educativo: utiliza conocimientos y acciones de profesional experto en la medida en que estos se relacionan con la eficacia docente, el desarrollo de programas educativos y la supervisión clínica. Diagnostica problemas educativos, orienta a los profesores, promueve la supervisión, la evaluación y el desarrollo del personal y se preocupa por el desarrollo del currículo.
- ✓ El líder simbólico: asume el papel de jefe y pone el énfasis en la selección de metas y comportamientos, señalando a los demás lo realmente importante. Recorre el centro, visita las aulas, mantiene contacto permanente con los alumnos, prioriza los intereses educativos frente a los de gestión, preside ceremonias, rituales y otras ocasiones importantes y proporciona una visión unificada del centro que transmite hábilmente a través de las palabras y las acciones. Un aspecto importante de este tipo de liderazgo es la visión, definida como la capacidad de crear y comunicar la imagen de un estado deseable de acontecimientos que lleven al compromiso entre aquellos que trabajan en la organización.
- ✓ Por último, el líder cultural, caracterizado por definir, fortalecer y articular aquellos valores, creencias y raíces culturales que dan a la escuela su identidad única. Se encarga de crear un estilo organizativo, lo que define a la escuela como una entidad diferenciada que cuenta con una cultura propia. Las actividades asociadas con más frecuencia a este líder son: articular una misión del centro, socializar a los nuevos miembros a la cultura de la escuela, contar historias y mantener mitos, tradiciones y creencias, explicar cómo funciona el centro, desarrollar y manifestar un sistema de símbolos a lo largo del tiempo, y recompensar a quienes reflejan esta cultura. El efecto global de este tipo de líder es la vinculación y creencia de alumnos, profesores, padres y otros miembros de la comunidad escolar en el trabajo del centro (pp 4-13)

Otro influyente ejemplo es la tipología de estilo de liderazgo escolar elaborada por Leithwood, Begley y Cousins (1990) a partir del análisis de varias investigaciones. Establecen cuatro tipos de liderazgo.

- ✓ El estilo A caracterizado por un énfasis en las relaciones interpersonales, por establecer un clima de cooperación dentro de la escuela y por una relación eficaz y de colaboración con diversos grupos de la comunidad y de las autoridades centrales. Los directivos que se comportan bajo este modelo creen que estas relaciones son críticas para su éxito general y proporcionan una base necesaria para una actividad más dirigida a tareas determinadas en sus centros.
- ✓ En el estilo B, el foco de atención está en el rendimiento de los alumnos y en el aumento de su bienestar. Para ello utilizan diversos medios, que incluyen comportamientos típicos de los otros estilos (interpersonal, administrativo y directivo).
- ✓ El estilo C está centrado en los programas. Los directivos que actúan según este modelo muestran su preocupación por la eficacia de los programas, por mejorar las competencias del personal docente y por desarrollar procedimientos para llevar a cabo las tareas que aseguran el éxito de los programas.
- ✓ El estilo D, por último, está caracterizado casi exclusivamente por la atención hacia lo administrativo; es decir, hacia las cuestiones prácticas de la organización y mantenimiento diario del centro. Los directivos que adoptan este estilo, de acuerdo con todos los estudios, se preocupan por los presupuestos, los horarios, el personal administrativo y por responder a las demandas de información de los demás. Parecen tener poco tiempo para tomar decisiones sobre cuestiones pedagógicas y tienden a involucrarse únicamente como respuesta a una crisis o a una demanda concreta (pp 5-31)

En la actualidad se están multiplicando las aportaciones que buscan generar un nuevo marco teórico-práctico que contribuya al desarrollo de un modelo de dirección para el cambio y la mejora escolar radicalmente diferente, basada en un planteamiento de liderazgo compartido por la comunidad escolar en su conjunto.

Según Harris y Chapman, (2002) “el liderazgo distribuido es un nuevo marco conceptual para analizar y enfrentar el liderazgo escolar. Supone mucho más que una simple remodelación de tareas, significa un cambio en la cultura, que entraña el compromiso y la implicación de todos los miembros de la comunidad escolar en la marcha, el funcionamiento y la gestión de la escuela. De esta forma, el liderazgo distribuido aprovecha las habilidades de los otros en una causa común, de tal forma que el liderazgo se manifiesta a todos los niveles”

Este planteamiento supone una profunda redefinición del papel del administrador quien, en lugar de ser un mero gestor burocrático, pasa a ser un agente de cambio que aprovecha las competencias de los miembros de la comunidad educativa en torno a una misión común. Este ejercicio de dirección como liderazgo se ve como una práctica distribuida, más democrática, “dispersada” en el conjunto de la organización, en lugar de ser algo exclusivo de los líderes formales.

Implica, igualmente un fuerte impulso al liderazgo múltiple del profesorado que parte de una formación basada en el centro, estrategia que permite aprender de los compañeros y de los proyectos puestos en práctica. Los directivos facilitan e impulsan el desarrollo profesional, creando una visión compartida de la escuela. Lo que supone romper con el aislamiento y el individualismo de las prácticas docentes, apoyando que la comunidad se mueva en torno a dicha visión. El liderazgo distribuido facilita a todos realizar el trabajo de forma más eficiente y destacada; con él se fortalece a individuos ya destacados.

Con el liderazgo distribuido se genera un incremento de la capacidad de la escuela para resolver sus problemas. Un centro se desarrolla cuando incrementa los aprendizajes de sus alumnos, reuniendo de manera conjunta tanto la labor del aula como la del centro. La mejora del centro depende de la acción coordinada de los propios implicados. El directivo identifica, establece acuerdos y metas deseables, estimulando y desarrollando un clima de colaboración, apertura y confianza, lejos de la competitividad entre las partes.

Por último, esta propuesta implica el aprovechamiento de los conocimientos, las aptitudes, las destrezas, el esfuerzo y la ilusión de la comunidad escolar. El liderazgo distribuido no consiste en delegar o asignar, desde un lugar central, tareas o responsabilidades a los demás, sino de aprovechar las capacidades y destrezas de todos, pasando funcionalmente de unos miembros a otros según las actuaciones requeridas en cada

caso. Así como una mayor coordinación dentro del colectivo de personas que pertenece a la misma comunidad de trabajo y aprendizaje. Las fronteras entre líderes y seguidores se disipan en la medida en que todos desempeñan ambos roles. Más que la acción de la persona que ejerce la dirección, o incluso el equipo directivo, es la forma de trabajar coordinada de un grupo amplio de personas que deciden conjuntamente.

Está claro que los diferentes tipos de liderazgo propuesta por diferentes autores, son extremadamente provocativas y sugerentes, parece que aún está muy lejos de ser una realidad en los centros educativos. Exige como se ha comentado un profundo cambio en la cultura del centro, y del conjunto del sistema educativo, que debe afectar no sólo a la práctica de las escuelas, sino también a la formación inicial y permanente del profesorado, a las condiciones laborales del mismo, entre otros aspectos. Hay que tomarla, por tanto, como una interesante propuesta para la reflexión, un camino a seguir en el futuro.

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

Características

El Ministerio de E, (2010), manifiesta que el Bachillerato General Unificado tiene las siguientes características:

- a) Está compuesto por un conjunto de asignaturas que componen un tronco común de estudio para todos los y las jóvenes que estudian el bachillerato ecuatoriano.
- b) Consta también de asignaturas optativas que permiten, por un lado, contextualizar el currículo de estudio a las necesidades regionales y locales y, por otro lado, es la manera de escoger una de las modalidades del bachillerato: Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico.
- c) Las dos modalidades de bachillerato brindan a todos los estudiantes del país la posibilidad de acceder a diferentes estadios posteriores a la obtención de su bachillerato, es decir, les permite acceder a estudios superiores, a carreras cortas o incluso acceder al sistema laboral del país, por contar con las bases mínimas necesarias que demanda el sistema laboral.

Demandas de organización

El acelerado desarrollo de la ciencia y la permanente innovación tecnológica que caracterizan a la época actual, determinan que los conocimientos alcanzados en las diversas áreas del saber carezcan de estabilidad y tiendan a transformarse y a ser superados velozmente.

Las ciencias ya no avanzan a partir de la construcción de conocimientos definitivos que se consideran absolutamente ciertos, permanentes e indudables; se desarrollan, más bien, a partir de “hipótesis provisionales de trabajo” que están constantemente poniéndose a prueba. Existe, además, una tendencia a romper las antiguas fronteras entre las ciencias, generando una mayor interrelación entre ellas, en campos de trabajo interdisciplinario.

Por otra parte, el extraordinario desarrollo tecnológico en las comunicaciones y en la información lo que ha dado el nombre de sociedad del conocimiento y la información a la época actual ha roto las barreras tempo-espaciales, ha facilitado interconexiones que abren experiencias en una cultura mediática multidimensional y ha democratizado el acceso de grandes públicos a la información. La velocidad y la cantidad de información de la que disponemos es infinitamente superior a la de hace apenas unos pocos años atrás. La Internet y la web, la transmisión de datos e imágenes por cable y satélite, las computadoras personales, las redes informáticas, el correo electrónico, abren un nuevo horizonte a las personas situadas en cualquier lugar del mundo.

Frente a esta realidad necesitamos una educación que favorezca el desarrollo de habilidades y estrategias para promover en cada joven la autonomía en su proceso de aprendizaje lo que le servirá para la etapa del bachillerato, pero también sentará las bases para la siguiente etapa de una eventual inserción en la vida laboral y/o en la continuación de sus estudios en la universidad. Desde esta perspectiva, aprender a aprender es una demanda de las nuevas circunstancias planetarias.

Regulación

Para la regulación del Sistema de Educación Superior la Constitución establece dos organismos de carácter público, de planificación, regulación y coordinación interna, el primero, y de acreditación y aseguramiento de la calidad de instituciones, carreras y programas el segundo. Esta concepción marca una notable diferencia con los anteriores "organismos autónomos" que regulaban el sistema, y coincide plenamente con la tendencia internacional de establecer organismos gubernamentales responsables de la dirección de las políticas en el campo de la educación superior.

El nuevo bachillerato y los organismos antes señalados están reguladas por las siguientes normativas vigentes que a continuación detallo:

- Constitución Política de la República del Ecuador.
- Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI).
- Acuerdo Ministerial N° 242-11 del 5 de julio de 2011.
- Acuerdo Ministerial N° 307-11 del 23 de agosto de 2011.

Es necesario que las normativas faculten la investigación y el desarrollo científico tecnológico, para que el Ecuador se convierta en un país generador de valor, que se articule estratégica y soberanamente en el actual sistema mundo, lo cual constituye uno de los desafíos primordiales de la sociedad ecuatoriana, del Sistema de Educación Superior y del Gobierno Nacional.

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

A partir del el año 2006 con proyección al 2015, el Ministerio de Educación y Cultura (MEC) propuso el Plan Decenal para mejorar el sistema de educación en el Ecuador tomando en consideración 8 aspectos y Políticas relevantes, entre los que se encuentran:

- Universalidad de la Educación Inicial.

- Universalización de la Educación General Básica (1º – 10º). Incremento de la población estudiantil del Bachillerato.
- Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
- Mejoramiento de la infraestructura y equipamiento de las Instituciones Educativas.
- Mejoramiento de la Calidad y Equidad de la Educación. Revalorización de la profesión docente.
- Aumento del 0,5% anual de la participación del PIB.

Las ocho políticas enunciadas del plan decenal de la Educación en el Ecuador tienden a mejorar el acceso limitado a la educación y a la falta de equidad existente. Además, quiere mejorar la calidad de la educación, la poca pertinencia del currículo y débil aplicación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación.

Para el cumplimiento y el desarrollo de la políticas realizó reformas educativas especialmente la LOEI, el mismo muestra un enfoque de respeto de derechos pero también rescata la importancia del cumplimiento de deberes, rompe con los viejos paradigmas para asegurar mejores aprendizajes, establece al estudiante como el centro de la gestión del sistema educativo y contribuye a revalorizar la profesión docente.

La normativa vigente exige el cumplimiento de normas internacionales de honestidad académica por parte de todos los miembros de la comunidad educativa, ya que el presentar como propios productos académicos o intelectuales que no son el resultado del esfuerzo personal no es ético y ciertamente no promueve el

aprendizaje. De esta manera, se busca una futura ciudadanía más honesta, más exigente y más responsable. (Ministerio de Educación 2006)

1.2.2 Análisis de la persona.

1.2.2.1 Formación profesional.

El concepto de formación Profesional, se presenta como principio unificador y se asume como proceso de humanización, misión y eje teórico de la pedagogía.

Rafael Flórez (1974), expresa "el concepto de formación profesional, hoy día, no es operacionalizable ni sustituible por habilidades y destrezas particulares ni por objetivos específicos de instrucción. Más bien los conocimientos, aprendizajes y habilidades son apenas medios para formarse como ser espiritual. La formación es lo que queda, es el fin perdurable; a diferencia de los demás seres de la naturaleza, "el hombre no es lo que debe ser" como dedica Hegel, y por eso la condición de la existencia humana temporal es formarse, integrarse, convertirse en un ser espiritual capaz de romper con lo inmediato y lo particular, y ascender a la universalidad a través del trabajo y de la reflexión filosófica, partiendo de las propias raíces" (p.109).

En conclusión la formación de los profesionales en general está orientada, en muchos casos, al desarrollo del conocimiento y habilidades laborales (saber, saber hacer), sin considerar el desarrollo de otras habilidades, así como la promoción de valores y la ética, tendentes a una formación integral que permita una visión global de las condiciones del ámbito económico, político y social dentro del cual se desempeña su profesión.

1.2.2.1.1 Formación inicial.

"Lo inesperado nos sorprende, pues nos hemos instalado con demasiada seguridad en nuestras teorías, nuestras ideas, y éstas no tienen cabida para acoger lo nuevo. Lo nuevo brota sin cesar; nunca podemos predecir cómo se presentará, pero debemos contar con su llegada, es decir contar con lo inesperado." (Morin, 2001: 39).

Esto indica que la formación que recibamos en la actualidad tendrá una fecha de caducidad cada vez más corta. Más de la mitad de los saberes que aprenderá un niño que nazca en estos momentos aún no se han producido. Frente a esto los diseñadores de

las propuestas formativas deberán analizar las transformaciones que se están produciendo, para redefinir la función docente y repensar los currículos, aunque sin olvidar que no todos los saberes, valores y actitudes y no todas las destrezas y estrategias son igualmente perecederas.

Frente a esta necesidad el Ministerio de educación organiza seminarios, talleres de capacitación tomando en cuenta que la formación profesional inicial comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Incluye las enseñanzas propias de la formación inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.

La Formación Profesional Inicial en el sistema educativo, tiene por finalidad preparar a los alumnos y las alumnas para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que puedan producirse a lo largo de su vida, así como contribuir a su desarrollo personal y al ejercicio de una ciudadanía democrática. Comprende un conjunto de ciclos formativos con una organización modular, de duración variable y contenidos teórico-prácticos adecuados a los diversos campos profesionales.

La formación (básica, inicial) en la que adquirimos el bagaje de conocimientos que vamos a necesitar para toda nuestra vida profesional no se mantiene hoy en día. La formación inicial es una formación básica que nos permite empezar a desenvolvernos en el mercado laboral. Pero el mercado laboral es todo menos estable. Muchas profesiones u ocupaciones surgirán en los próximos años que aun hoy en día no sospechamos de su existencia. Por otra parte, el incremento exponencial del conocimiento hace que lo que aprendemos en la formación inicial tenga una fecha de caducidad fijada.

Como decía Jacques Delors, (1996), en su informe, es que ya no basta con que cada individuo acumule al comienzo de su vida una reserva de conocimientos a la que podrá recurrir después sin límites. Sobre todo, debe estar en condiciones de aprovechar y utilizar durante toda la vida cada oportunidad que se le presente de actualizar, profundizar y enriquecer ese primer saber y de adaptarse a un mundo en permanente cambio.

1.2.2.1.2 *Formación profesional docente.*

La sociedad actual viene sufriendo cambios profundos, debido a la globalización, el avance de las nuevas tecnologías de la comunicación y de la información, etc., se están produciendo constantes reajustes en las instituciones educativas, en las necesidades de nuevo personal cualificado, que nos obliga a todos a realizar un esfuerzo extraordinario para que ningún profesional quede desligado del mundo laboral, y mantenga o mejore su nivel de cualificación. Para lograr este objetivo es fundamental un cambio de mentalidad en la sociedad en general, y en cada profesional en particular, en el sentido de que es necesario entender la formación permanente como un aspecto necesario en el desarrollo profesional de cualquier ciudadano.

Freire, (2005) aduce: “El enseñar no existe sin el aprender” (p.28).

En las instituciones Educativas deben practicar un proceso recíproco, en donde, el maestro orienta, recuerda los conocimientos adquiridos y no sólo hace que el alumno aprenda, sino él aprende también.

Desde esa perspectiva es menester hablar de una formación en el ámbito educativo con relación a los docentes, lo cual es mejor conocida como formación Profesional.

Chehaybar, (1996) manifiesta que la formación Profesional es “un proceso unido a las concepciones educativas que son contextualizadas por la situación histórica del país; a la visión de los administradores de la educación; a la política educativa de la enseñanza y que se ve afectado por los avances pedagógico-didácticos que se reflejan en los currículos del proceso formativo” (p.27).

Mientras que la UNESCO en el artículo 41 manifiesta que “la formación profesional debe permitir a los maestros, en especial a los maestros rurales, llegar a ser no sólo técnicos de la enseñanza sino también personas que puedan tomar una parte activa en la vida social, conocer específicamente el medio en el que deben vivir, informada sobre sus costumbres, necesidades y aspiraciones; deben ser los agentes activos de una "educación básica" dedicada a la vez a la cultura general, la higiene, las actividades artesanales, la práctica agrícola, etc.” (UNESCO, 1994, p.11).

Por su parte, Fernando Savater en *El valor de educar* (1999) afirma que “el proceso de enseñanza nunca es una mera transmisión de conocimientos objetivos o de destrezas prácticas, sino que se acompaña de un ideal de vida y un proyecto de sociedad. La educación tiene como objetivo completar la humanidad del neófito; pero esa humanidad no puede realizarse en abstracto ni de modo totalmente genérico, ni tampoco consiste en el cultivo de un germen idiosincrásico latente en cada individuo, sino que trata más bien de acuñar una precisa orientación social: la que cada comunidad considera preferible.” (pp. 145–146).

Debido a los criterios emitidos por los autores, se está generando un cambio en el perfil y papel del profesor en los modelos actuales, lo que implica que, además de poseer los conocimientos especializados de la disciplina que enseña, deberá contar con las habilidades didácticas apoyadas en el uso de la tecnología de la información en un proceso enfocado a que el estudiante “aprenda a aprender”; además, orientado a la transmisión de conocimientos conjuntamente con el desarrollo de competencias profesionales (liderazgo, visión, pensamiento estratégico, trabajo en equipo), promoviendo el desarrollo de una visión ontológica que contribuya a desarrollar el saber ser (actitudes y valores), enfatizando el aspecto ético.

1.2.2.1.3 *Formación técnica.*

Para las instituciones es importante conocer las necesidades educativas de los docentes, pues si se detectan oportunamente y se implementan las medidas adecuadas para satisfacer esas necesidades, es muy probable que reciba la retribución que representa la motivación y estímulo de parte de los profesionales.

La formación técnica de los docentes debería, según lo expuesto, “estar orientada hacia el aprendizaje a través de problemas, donde se enfrente a los futuros docentes a experiencias de clase en las que tengan que trabajar en situaciones de asombro, de éxitos, de fracasos, de temores, de alegrías, de dificultades en manejar los procesos de aprendizaje o los comportamientos de los alumnos.” (Perrenoud, 2001).

En tal sentido, la formación en éste ámbito, debe necesariamente contribuir a la preparación vocacional básica, para integrar docentes capaces de operar eficientemente

en las instituciones, es decir, la Formación Técnico Profesional, debe conducirse hacia la preparación de los profesionales en la cantidad y la calidad requeridos por la educación Ecuatoriana.

La Formación de Docentes Técnicos es y constituye un verdadero desafío a las Ciencias de La Educación para ello es necesario, generar políticas de formación inicial y definición de perfiles para un concepto de “docente técnico”, válido para cualquier ámbito de la educación Técnica. Estas iniciativas generarían mecanismos de selección de docentes calificados en los distintos sistemas de la educación técnica, formalizando los procedimientos, facilitando la identificación de los docentes adecuados y reduciendo gradualmente las “habilitaciones” por emergencia a que se encuentran exigidas las autoridades educacionales.

1.2.2.2 Formación continua.

Para entender de diferente manera el significado de formación continua se tomó en cuenta las ideas de los siguientes autores.

Goldstein (1991 y 1993) conceptualiza la formación como la “sistemática de actitudes, conceptos, conocimientos, reglas o destrezas que implican una mejora en la realización del trabajo.”

Además Ford et al. (1995) manifiesta que “la formación implica aprendizaje; de manera que este requiere que los cambios en las competencias sean permanentes, que se produzca un cambio evidente en las tres dimensiones del aprendizaje: afectiva, cognitiva y conductual, y un aumento del desempeño en el ámbito del trabajo, en el sentido de que la formación no sólo debe ayudar a aprender cómo hacer una tarea, sino que además debe permitir el desarrollo de destrezas transferibles y destrezas de aprendizaje.”

Frente a los criterios de los autores se concluye de que la formación Continua se refiere a las acciones formativas que se desarrollan en las instituciones educativas, dirigidas a la mejora de competencias, que permitan tener mayor competitividad, se puede entender también como un proceso de potenciación y desarrollo del individuo en relación con su profesión.

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

Para analizar la incidencia del docente en el proceso de aprendizaje se toma en cuenta ideas de los siguientes autores.

Según Salim y Lotti, (2005), "la preocupación por la calidad de la educación nos lleva a considerar 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."

Lotti de Santos, et al, (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. 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."

Hernández, R. (2000), manifiesta que "entendemos que la educación es una práctica social, que exige al docente una formación integral que le permita conocer y valorar la realidad en que se desenvuelve y comprender el significado de su labor en este contexto. Por ello sostenemos que no basta con que el profesor sea un conocedor de su materia. También debe tener la formación pedagógica necesaria de modo que pueda valorar su práctica educativa en relación con el desarrollo integral de sus alumnos y con el impacto que la educación genera en el contexto social, económico y cultural."

En conclusión cabe manifestar que la calidad de la enseñanza de los profesores frente a los estudiantes, debe ser producto su formación inicial y su perfeccionamiento continuo. El profesor va a influir en el proceso formativo de sus alumnos a través de su formación profesional inicial y continua y su formación humana, es decir, la clase de persona que sea, si bien el resultado de su actuación va a estar mediatizado, como es lógico, por los procesos cognitivos y afectivos de los alumnos, por sus contextos de procedencia y,

además, por el contexto en el que se lleva a cabo su labor profesional. Estas dos vías de influencia pueden denominarse técnica y relacional.

La formación continua ayuda al docente a explicar bien no sólo los contenidos de los diferentes temas, sino todo lo que facilite al alumno su aprendizaje y, como consecuencia, la adquisición de conceptos, procedimientos, y actitudes valores y normas, que lo desarrollen como persona en el sentido más amplio del término y ser buena persona, comprometiéndose en la creación de un clima relacional que favorezca la comunicación en todas las direcciones, estando siempre dispuesto a oír a los alumnos en sus problemas, ayudándoles a resolverlos, y conociendo sus intereses, para conseguir interesarlos permanentemente por el estudio y por los valores de todo tipo, intelectuales, éticos, estéticos, y trascendentales, en relación a sí mismo, a las personas y a las cosas.

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

Ferry (1990), manifiesta que “formarse significa adquirir y aprehender continuamente, es siempre un proceso cuyas implicaciones son complejas, donde los efectos formadores son parciales.” (p.77), por lo que a continuación se presenta tres tipos de formación docente: La tradicional, tecnológica y crítica.

Formación tradicional.- En este tipo el acto de enseñar se enfoca en un modelo didáctico; esta formación a pesar de que comienza en la edad media tiene cierta repercusión en nuestros días, no obstante de los profundos cambios en las situaciones sociales, económicas, políticas, culturales e históricas de la humanidad ni al avance tecnológico- científico que se ha realizado durante los siglos que nos separan de esa época.

Chehaybar, (1996), afirma que esta forma de enseñar “tiene sus fundamentos en la concepción de que el conocimiento puede ser transmitido; el medio para que se realice dicha transmisión es mediante la palabra. Esta tendencia privilegia la teoría sobre la práctica” p.28. Por esta razón, el proceso curricular, para ser congruente con esto, está saturado de conocimientos, a los cuales se les denomina planes de estudio.

Además Cheahybar, (1996) afirma que “este enfoque procede de una etapa en la que la formación se obtenía trabajando, al lado de un maestro que ejercía la profesión” (p.29)

Es decir, el maestro que sentaba cátedra, lograba tener discípulos que se iban formando a su lado como profesores. Hoy en día, la formación con este enfoque cuenta con profesores que se forman de acuerdo a un maestro que representa el ideal como enseñante, por tanto, este maestro se convierte en un modelo a seguir para los demás profesores y asumen una forma de dar clases parecida a la del maestro, eligiendo los recursos que funcionan y desechando los que no.

Se puede observar que gran parte de la formación de profesores se encuentra dentro de esta orientación, que tiene como principal objetivo el dotar de grandes cantidades de grandes cantidades de información para pretender elevar la calidad de la enseñanza.

Por otra parte, el enfoque de la formación tecnológica según Chehaybar, (1996) consiste en “desglosar el proceso docente en sus mínimas manifestaciones o rasgos, de tal manera que la formación docente consiste en desarrollar en los profesores las destrezas para el dominio de esos rasgos” (p.31).

Es decir, este enfoque intenta que los docentes se desenvuelvan y aprendan en aquellas áreas que requieren aprender, dependiendo de las debilidades y destrezas. Para entender mejor este enfoque, se dice que los rasgos que son detectados como inherentes a la actividad de enseñar se les denomina competencias son así como surgen entonces los modelos basados en competencias que se encuentran en la formación de profesores. La microenseñanza es una de las estrategias más empleadas, ya que esta es el resultado del análisis de las competencias docentes.

En este enfoque se introduce también una tendencia llamada sistematización de la enseñanza, que tiene su fundamento en la taxonomía de los objetivos de Bloom; es decir, “en la formación de profesores había la necesidad de establecer sus competencias docentes en términos de conductas observables que, formuladas como objetivos, se convertían en el criterio básico para enseñar las destrezas docentes”

Por su parte, en el enfoque de la formación crítica Chehaybar, (1996) afirma que “los profesores, son considerados como productores y productos de ideología, por tanto, promueven un proceso de participación democrática” (p.33).

Es decir, los docentes formados bajo este enfoque, se preocupan por tener un buen proceso de comunicación con sus alumnos, por comprenderlos e interpretar sus diálogos. La docencia vista desde la formación crítica, es una actividad que se va construyendo de acuerdo a las interpretaciones de los participantes, una práctica democrática donde a pesar de que se reconoce el papel protagónico de los profesores, éstos tienen una capacidad de autorreflexión que los hace conscientes de las bases sociales que tiene su práctica.

Es muy importante esta conciencia social que genera la formación crítica ya que los docentes por tanto, tienen la capacidad de ser flexibles y cambiar de acuerdo a los conocimientos del ambiente local, intelectual y social, para así crear nuevas formas de práctica educativa y no basarse en conocimientos descritos en currículos y planes de estudio.

Una buena comunicación entre los docentes y alumnos no sólo ayuda a mejorar la práctica educativa sino a generar grandes cambios sociales que pueden transformar toda una sociedad; por tanto el énfasis y el interés en este enfoque de la formación docente. Este enfoque no sólo ayudará al docente a comprender los criterios educativos para transmitirlos en el aula, sino que es un acto de entendimiento y de elaboración conjunta donde se recogen los discursos, las inquietudes, las necesidades y la diversidad de significados de los profesores por tanto una formación de docentes con un enfoque crítico, generará una práctica docente ideal para las necesidades del medio institucional ya que, construida por los propios profesores, podrá ser llevada a todas las aulas y tiene como meta transformar la docencia, la institución y la sociedad.

1.2.2.5 Características de un buen docente.

Según Tebar, (2003) manifiesta las siguientes características de un buen docente.

- ✓ Es un experto que domina los contenidos, planifica (pero es flexible)

- ✓ Establece metas: perseverancia, hábitos de estudio, autoestima, metacognición; siendo su principal objetivo que el mediado construya habilidades para lograr su plena autonomía.
- ✓ Regula los aprendizajes, favorece y evalúa los progresos; su tarea principal es organizar el contexto en el que se ha de desarrollar el sujeto, facilitando su interacción con los materiales y el trabajo colaborativo.
- ✓ Fomenta el logro de aprendizajes significativos, transferibles.
- ✓ Fomenta la búsqueda de la novedad: curiosidad intelectual, originalidad, pensamiento convergente.
- ✓ Potencia el sentimiento de capacidad: autoimagen, interés por alcanzar nuevas metas.
- ✓ Enseña qué hacer, cómo, cuándo y por qué, ayuda a controlar la impulsividad.
- ✓ Comparte las experiencias de aprendizaje con los alumnos: discusión reflexiva, fomento de la empatía del grupo.
- ✓ Atiende las diferencias individuales.
- ✓ Desarrolla en los alumnos actitudes positivas: valores.

Chapman, J., (1991) aduce las siguientes características.

- ✓ Debe integrar aspectos cualitativos y cuantitativos, de la sustancia y el proceso, de la visión externa e interna simultáneamente.
- ✓ Hacerse cargo de situaciones complejas.
- ✓ Posibilitar el trabajo de todos los miembros de la comunidad educativa sin perder de vista el fin principal.
- ✓ Mantener la capacidad de continua flexibilidad, adaptabilidad y renovación.
- ✓ Entrar en relaciones abiertas con interlocutores más allá de la escuela.
- ✓ Reconocer la interdependencia de las personas en el conjunto del centro y controlar la ansiedad inherente al trabajo en colaboración.
- ✓ Enlazar las ideas nuevas y visionarias en educación con las herramientas organizativas para ponerlas en práctica.

Para que el docente ecuatoriano tenga estas características, es necesario reconocer e incentivar la competencia y buena labor docente del profesorado, su compromiso y su dedicación real, proporcionándole recursos suficientes, las mejores condiciones de trabajo

posible, y la formación inicial y continua y el asesoramiento adecuado ya que la capacidad del maestro es el factor determinante más influyente en el éxito de los estudiantes.

1.2.2.6 *Profesionalización de la enseñanza.*

El desafío de construir una sociedad más justa a partir de una educación de calidad para todos y todas debe incluir entre sus principales líneas de acción la educación científica y humanística

Esta formación implica el desarrollo de ciertas capacidades para las cuales la enseñanza adquiere un rol fundamental: la capacidad de abstracción para ordenar el gran caudal de información que hoy en día está a nuestro alcance a partir de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación; la capacidad de experimentación, para llegar a comprender que existe más de un camino para llegar a descubrir nuevos conocimientos; y la capacidad de trabajo en equipo, para promover el diálogo y los valores de solidaridad y respeto por los otros.

Frente a esta realidad educativa en la que vivimos es menester la profesionalización de la enseñanza, el mismo que significa una habilitación para la pericia en el oficio de enseñar. Para entender mejor el tema de profesionalización de la enseñanza es importante conocer los dos términos por separados tomados criterios de diferentes autores.

Darling-Hammond, (2005), señala que “la profesionalización no constituye el estado final al que se encaminan las ocupaciones, sino que es más bien un proceso continuo en persecución de un ejercicio útil y responsable de la misma.”

Según Contreras, (1997), “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.”

A continuación presentamos algunos conceptos de enseñanza:

Según González Soto, (1994), “afirma que siempre que se enseña existe la intención de comunicar algo (un contenido cultural) a alguien para que lo aprenda, entonces la enseñanza es la acción que se lleva a cabo intencional y sistemáticamente para el logro del aprendizaje.”

Pérez Gómez, (1992), “manifiesta a la enseñanza como una actividad práctica que se propone gobernar los intercambios educativos para orientar, en un sentido determinado, los influjos que se ejercen sobre las nuevas generaciones.”

En conclusión la enseñanza es el proceso mediante el cual se comunican o transmiten conocimientos especiales o generales sobre una materia. Este concepto es más restringido que el de educación, ya que ésta tiene por objeto la formación integral de la persona humana, mientras que la enseñanza se limita a transmitir, por medios diversos, determinados conocimientos. En este sentido la educación comprende la enseñanza propiamente dicha.

Contrastando los dos términos de profesionalización y enseñanza cabe manifestar que la profesionalización de la enseñanza es un proceso sistemático y continuo que eleva el conocimiento y el dominio de habilidades de los docentes y por ende mejora la práctica educativa. La profesionalización de la enseñanza implica una inmensa labor, y esta clase de tarea necesita una coordinación y articulación de diferentes recursos humanos y materiales. Por tanto, las políticas educativas que lo contemplan deben considerar estas circunstancias.

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

“El centro educativo es, además de un lugar de trabajo, un ámbito de formación, porque es el lugar donde el futuro docente adquirirá las herramientas necesarias para poder afrontar la práctica cotidiana en las aulas” (Diker y Terigi 1997). Es también la escuela el lugar donde se recrea el marco normativo y administrativo que regula el sistema educativo y donde el docente adquiere su carácter profesional y empieza a sentirse miembro de un colectivo profesional, el de profesores (Fierro, Fortoul y Rosas, 1999).

La capacitación como proceso de formación para el desarrollo educativo, tiene como uno de sus propósitos consolidar un sistema de formación continua para docentes que apoye su desarrollo profesional y contribuya a generar mejores prácticas en el aula, que redunden en el aprendizaje de las niñas, los niños y adolescentes de este país; también pretende ampliar las posibilidades de los docentes para acceder a una formación continua de alta calidad.

ProNaP (2006), manifiesta que “la formación continua como el conjunto de actividades permiten a un docente desarrollar nuevos conocimientos y capacidades a lo largo de su ejercicio profesional y perfeccionarse después de su formación inicial. La formación continua del profesor de cualquier nivel educativo consiste en la actualización y capacitación cultural, humanística, pedagógica y científica con el fin de mejorar permanentemente su actividad profesional” (p. 18).

La docencia es una profesión compleja y en proceso de cambio, que tiene que ir transformando su práctica de acuerdo a la sociedad actual, conservando el esquema de conocimientos, actitudes y valores que siempre ha procurado transmitir a través de la práctica educativa.

La capacitación en diferentes niveles formativos permite al docente tener pericia, destreza y sobre todo voluntad para desempeñarse en diversas funciones como discusión, monitoreo, diseño y gestión del conocimiento. Así como demostrar habilidades en el manejo de medios y herramientas tecnológicas; crear actitudes de respuesta favorables, para situaciones que se les presenten a los alumnos en su vida profesional.

Debemos mirar hacia atrás y hacia adelante; para observar reflexionar y analizar nuestro propio actuar, asegurando una trascendencia en la educación, siendo ésta más integral y humanística en nuestro país. Por lo antes expuesto es de gran importancia la tutoría en las instancias educativas, que definitivamente, reflejan un gran apoyo para el desarrollo educativo del país.

1.2.3 Análisis de la tarea educativa.

1.2.3.1 La función del gestor educativo.

La función de los gestores educativos lo define, los siguientes autores.

José María Veciana (2002) define a la función directiva 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 buen gestor sabe que es dirigir 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.

Según Mark Moore (2002), de la Escuela Kennedy de Gobierno de la Universidad de Harvard, el directivo es “un creador de valor público”. Es decir, tiene la capacidad de ofrecer un servicio de calidad a los ciudadanos para mejorar sus condiciones de vida e incidir en el desarrollo local, regional o nacional. En el caso del sector educativo, la creación de valor público se evidencia en la prestación de un servicio educativo de calidad, que contribuye a la formación política, democrática y participativa de los ciudadanos para la construcción del proyecto de Nación y, que responde además, a las necesidades e intereses de la comunidad educativa y del entorno.

1.2.3.2 La función del docente.

La función de docente es de facilitador de cambios en el contexto educativo, por ser el papel importante que se relaciona directa (enseñanza presencial) e indirectamente (enseñanza virtual) con el alumno; es el moderador en los espacios de discusión en el aula, es el guía, el orientador, es uno de los elementos que complementan el currículo, mismo que ejecuta junto con el currículo oculto y, es también, quien evalúa los aprendizajes.

Según (Mardones, 1999:). el educador de la sociedad del riesgo no está hecho; se tiene que ir haciendo ante la consecuencia de las necesidades y las interpelaciones que recibe el maestro responsable en esta situación. pág. 95.

Frente a lo manifestado el docente debe construir a partir del contexto globalizado, pero siendo consciente de la situación real, lo que significa no enajenarse con el cambio, saber hacia dónde se dirige éste, ya que el docente es arquitecto y ejecutor de este proceso social e individual de cambio.

Según Tejada, (1995), es pertinente enunciar las siguientes funciones del docente.

1. **Mediar procesos de aprendizaje con medios interactivos.** La finalidad radica en la construcción del conocimiento a través de la tecnología educativa vanguardista, permitiendo al alumno organizar su trabajo.
2. **Guiar y orientar.** El docente deberá incluir en su nuevo rol la capacidad de ampliar la información, poder contextualizarla con la tecnología adecuada, así como ejecutar, vincular y aplicar lo aprendido a la realidad o el entorno social, económico, político, cultural y actitudinal en el que se desarrolla el futuro profesionista.
3. **Actualizar constantemente.** Corresponde al profesor ser el responsable del alumno hacia la búsqueda del conocimiento, orientando a los alumnos, impulsándolos y estimulándolos hacia la investigación o acercamiento de la verdad, a formular propuestas que resuelvan o mejoren las problemáticas de su realidad, productos de los espacios de análisis o reflexión que él mismo genere.

4. **Promover valores éticos y morales** (congruente con el ser y creer). Por otro lado, nuestra sociedad exige la presencia de un docente que salvaguarde los valores éticos y morales, y se comprometa con sólidos valores (no neutro), lo que permite rescatar al hombre íntegro dentro de una cultura globalizada.
5. **Creador y de fácil adaptación al medio.** El docente deberá ser capaz de crear opciones que permitan solucionar situaciones nuevas e innovadoras que se presenten; por lo que es necesario adaptarse a las circunstancias cambiantes del contexto. (pp.19-32)

El camino del docente está en construcción, por lo que es válido mencionar que los retos en la actuación profesional del docente deberán estar en constante conexión con el perfil profesional, relacionado con el conocimiento y el contexto institucional de intervención. Además como agente curricular, nos evidencia directamente que el profesional no solo es un técnico capaz de innovar, sino que es un sujeto que filtra y redefine la innovación, adquiriendo desde este planeamiento todo el protagonismo. Adquiere, pues, un papel primario en conexión del experto, participa del diseño, reinterpreta en su contexto, toma decisiones; en una palabra, construye la innovación. Por tanto, tiene un alto nivel de autonomía, se diferencia funcionalmente de otros agentes innovadores, se coordina con ellos y trabaja en equipo.

1.2.3.3 La función del entorno familiar.

Bronfenbrenner, (1993), manifiesta que “el mundo exterior tiene un impacto considerable desde el momento en que el niño comienza a relacionarse con personas, grupos e instituciones, cada una de la cuales le impone sus perspectivas, recompensas y castigos, contribuyendo así a la formación de sus valores, habilidades y hábitos de conducta” (p. 16).

Según Brazelton y Greenspan, (2005). La familia es para el niño su primer núcleo de convivencia y de actuación, donde irá modelando su construcción como persona a partir de las relaciones que allí establezca y, de forma particular, según sean atendidas sus necesidades básicas.

Las funciones más relevantes de la familia frente a la educación son:

- Participar activamente en los órganos de gestión escolar.
- Apoyar en las tareas escolares: los padres como maestros de sus hijos.
- Participación en actividades escolares o extraescolares.
- Fomentar valores éticos y morales.
- Motivar a la excelencia educativa.

Sin duda, no son las únicas funciones de colaboración que existen entre familia y escuela existe numerosas, pero es imprescindible colaborar con las señaladas para el desarrollo integral del estudiante.

El proceso de construcción de su identidad se dará dentro de un entramado de expectativas y deseos que corresponderán al estilo propio de cada núcleo familiar y social. Frente al análisis de los autores cabe indicar que la responsabilidad de educar a los hijos ha recaído durante muchos años en el grupo familiar y progresivamente, la escuela y otros agentes educativos han ido asumiendo la tarea y la responsabilidad de satisfacer las necesidades que plantea el desarrollo de los niños y las niñas y de preparar su futuro en el seno de la sociedad.

1.2.3.4 La función del estudiante.

Para que el aprendizaje sea eficiente el alumno debe cambiar su rol y buscar un rol activo en la construcción de su propio proceso de aprendizaje. Ya no sirve el alumno que se limita a asimilar información, sino que debe ser crítico, indagador, reflexivo, investigador, creativo"

El rol del alumno como ente pasivo en el proceso de enseñanza - aprendizaje ha mutado en que éste último colabore activamente en la ejecución de su propio aprendizaje.

“Es necesario diseñar procesos de enseñanza-aprendizaje caracterizados por el rol protagónico del estudiante en la construcción de aprendizajes significativos, y en el desarrollo de competencias relacionadas con aprender a aprender y aprender a buscar y a valorar la calidad de la información”. (Asmar, 2002, p. 1).

Monereo Font, (2002), detalla algunas funciones de los estudiantes.

- Trabajar en base a los problemas educacionales, identificando las necesidades personales y colectivas.
- Aprender a formularse preguntas y a buscar sus respuestas en forma sistemática.
- Evaluar en forma escrita a su tutor y otros docentes que hayan tenido una participación significativa en su trabajo.
- Evaluar sus actividades, las del grupo y sus interrelaciones con los docentes.
- Evaluar las fuentes de información y/o experiencias que vayan teniendo.
- Su participación busca la comprensión de mecanismos y conceptos en vez de simples listas de datos y de información sin relación con un contexto determinado.
- Mantener un equilibrio entre sus objetivos y los del programa, sus necesidades, educacionales y las tareas que se originan en el grupo.
- Buscar la cooperación y compartir las fuentes de información.
- Desarrollar un alto sentido ético en su trabajo y favorecer el espíritu de trabajo de equipo.
- Establecer un pensamiento crítico, capaz de evaluar toda información que obtenga y de aplicarla a situaciones concretas.
- Ser crítico con el programa en el que trabaja. Entrega sus comentarios y críticas en forma constructiva, es decir, siguiendo los mismos principios que él o ella espera sean usados en su propia evaluación. Esta evaluación es fundamental para el progreso del programa.

Las funciones señaladas cooperan y comprometen a los estudiantes a mejorar la enseñanza aprendizaje formando ciudadanos críticos y analíticos que asumen el aprendizaje como un agente transformador de su realidad y de su entorno. Consideran lo que aprende como una herramienta que le sirve para la vida y se convierte en una fuente generadora de inquietudes y preguntas que le permiten participar en cambios de su realidad.

1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender.

Las personas se diferencian en la forma de percibir, pensar, procesar la información, sentir y comportarse. En las aulas estos hechos son evidentes poniéndose de manifiesto que las diferencias de estilo afectan a muchos aspectos del proceso de enseñanza-aprendizaje y a la toma de decisiones académica y profesional.

Gardner Howard, (1995), manifiesta desde su teoría de las inteligencias múltiples considera que el aprendizaje es multisensorial. Para este autor los estilos de aprendizaje son las inteligencias puestas a trabajar. Son las manifestaciones pragmáticas de las inteligencias funcionando en contextos naturales de aprendizaje.

La teoría de las inteligencias múltiples es un modelo cognitivo que busca describir cómo los individuos usan sus inteligencias para resolver problemas y crear productos. A diferencia de otros modelos, orientados hacia los procesos, el enfoque de Gardner está dirigido especialmente a la forma como opera la mente humana con el contenido del mundo. Aunque cada persona posee las ocho inteligencias y puede desarrollarlas, Gardner afirma que existen proclividades o inclinaciones hacia inteligencias específicas desde una edad temprana. Para Gardner la forma en que se elabora la información y se aprende cambiará en función del contexto, de los que se esté tratando de aprender y así la propia manera de aprender cambiará significativamente de un dominio a otro.

Frente a la manifestación del autor, es importante tomar en cuenta las diferencias individuales de los estudiantes, puesto que cada uno de diferencia del resto por sus habilidades y destrezas.

En el ámbito de las inteligencias múltiples debemos trabajar descubriendo y potenciando cualquiera de las o inteligencias consideradas por Gardner.

1.3 Cursos de formación

1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente.

Para entender bien el término de la capacitación a continuación presento el criterio de varios autores.

Blaque O, (1999) manifiesta que “la capacitación es un proceso intermedio que, en la forma más o menos directa, apunta a lograr a que quienes trabajan con la excelencia que el sistema requiere; es un servicio interno de la organización que se cumplirá bajo cualquier forma cada vez que alguien deba conocer una tarea, desarrollar una habilidad o asumir una actitud.”

Mace Myles, (1990), aduce que “es una necesidad, porque las personas aprenden de todos modos en el ejercicio de sus funciones, la capacitación es una guía o ayuda.”

Res (2006) dice que “es el conjunto de acciones de preparación que desarrollan las entidades laborales dirigidas a mejorar las competencias, calificaciones y recalificaciones para cumplir con calidad las funciones del puesto de trabajo y alcanzar los máximos resultados productivos o de servicio. Este conjunto de acciones permite crear, mantener y elevar los conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores para asegurar su desempeño exitoso.”

En conclusión la capacitación docente es un proceso continuo de enseñanza-aprendizaje, mediante el cual se desarrolla las habilidades y destrezas de los servidores, que les permitan un mejor desempeño en sus labores habituales. Puede ser interna o externa, de acuerdo a un programa permanente, aprobado y que pueda brindar aportes a la institución.

Vivimos en una era de desarrollo tecnológico y de globalización, ante esta realidad, las capacitaciones son importantes y necesarias para una reconfiguración del rol del docente, su nueva contextualización debe emerger de una nueva visión filosófica y a su vez debe estar articulado al progreso de los estudiantes, cuyas competencias, conocimientos y habilidades no sólo hace posible mejorar las ventajas competitivas en la economía mundial, sino también al compromiso con la pertinencia social, es decir encontrar alternativas de solución a los problemas sociales en los entornos nacionales y locales donde cohabita, en la capacidad de resolver problemas imprevistos que se presenten en la práctica laboral, con el fin de mejorar la calidad de vida de la población, promover el desarrollo socio cultural del hombre.

1.3.2 Ventajas e inconvenientes.

María González, (2010), manifiesta que la intervención en la capacitación docente ocasiona una serie de ventajas e inconvenientes que la Administración tendrá que sopesar a la hora de tomar futuras decisiones:

Posibles ventajas

- ✓ Oportunidades para el desarrollo profesional del magisterio / profesorado en ejercicio.
- ✓ Mejores docentes y maestros para las escuelas, con un grado mayor de actualización.
- ✓ Contacto más estrecho entre las escuelas y las instituciones de formación del profesorado.
- ✓ Mejor conocimiento mutuo, división clara de funciones y roles.
- ✓ Mayor coherencia y grado de profesionalización en la formación inicial del profesorado.
- ✓ Mayor conexión entre la teoría y la práctica.

Posibles desventajas

- ✓ Mayor presión sobre las escuelas.
- ✓ Distracción y desviación respecto a la función instructiva y educativa de las instituciones, que es su objetivo primario.
- ✓ Reducción del personal docente.
- ✓ Conflicto de intereses profesionales.(pp.14-19)

Respecto a las ventajas, consideramos que la formación es importante e imprescindible en el trabajo docente, ya que orienta a la construcción compartida de conocimientos y a la innovación del profesorado basada en el auto-análisis y la auto-dramatización de algunos incidentes críticos acaecidos durante el ejercicio profesional, pueden ser una excelente vía para un cambio consistente de las competencias profesionales.

1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

Tejada J, (1999), "todo Plan de Formación ha de considerarse como algo abierto, flexible y acomodaticio a las necesidades. Por tanto, a la hora de diseñar un Plan de Formación

siempre será necesario tener en cuenta la “población” a la que va destinada. Todo Plan de Formación persigue ayudar a grupos, instituciones o individuos para acoplarse a las necesidades del desarrollo personal y profesional en los contextos actuales de continuo cambio.”

Para el diseño y planificación de cursos formativos es necesario seguir el procedimiento que a continuación detallo.

Detección de necesidades.- El análisis de necesidades etapa clave en la planificación es un diagnóstico inicial de la situación de la organización o entidad de formación. Es un estudio sistemático previo a la intervención

En esta etapa se requiere un esfuerzo sistemático para identificar y comprender el problema, así como analizar las discrepancias entre dónde estamos actualmente y dónde deberíamos estar, utilizando datos representativos de la realidad y de las personas implicadas. Este análisis siempre es provisional nunca definitivo y completo.

Para completar el proceso de análisis de necesidades es necesario:

- ✓ Identificación de la situación actual.
- ✓ Identificación de la situación deseable.
- ✓ Análisis del potencial.
- ✓ Identificación de las causas.
- ✓ Definición del problema.
- ✓ Priorización y Búsqueda de soluciones.

Identificación de la situación actual.- En esta fase se identificará el estado actual en términos de resultados. Se pretende comprobar cuál es el problema necesidad en sí.

Identificación de la situación deseable.- En esta etapa buscamos lo que debería ser, para averiguar cuál sería la situación deseable. Aquí hay que precisarla diferencia entre situación ideal y situación deseable, en algunos casos pueden coincidir pero con frecuencia hay que separarlas, ya que mientras la situación deseable conduce a donde tendríamos que estar, la ideal puede llevar a no tener en cuenta las posibilidades reales y, por tanto, al fracaso.

Conseguir apoyo político y logístico.- Antes de iniciar cualquier programa de capacitación, es necesario conseguir el apoyo requerido, incluyendo al personal técnico y el presupuesto. También se necesita un compromiso por parte de la coordinación dirección, para asegurar la implementación del programa y el seguimiento necesario.

Definir los objetivos del programa.- Los objetivos finales del programa de capacitación y los recursos disponibles para implementarlo, se definen en base al nivel y las necesidades de los participantes.

Planificar los cursos de capacitación y ejecutar.- Las metas finales del programa, las actividades a incluir y los resultados esperados, se formulan consultando a los participantes. Se identifican los recursos necesarios, incluyendo arreglos logísticos, y se elabora una agenda tentativa, así como ajustes a la metodología y el material didáctico.

Evaluación y seguimiento.- El diseño participativo del programa, significa que existe una comunicación en doble vía, necesaria para retroalimentar el proceso de diseño con información de los grupos meta y los participantes. (pp, 17-26)

Todo tipo de formación debe nacer en base a las necesidades colectivas por lo que es primordial tomar en cuenta los procesos antes mencionados.

1.3.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia.

Birgin, (2006). La mejora de las experiencias escolares de los alumnos requiere de modo ineludible contar con los docentes, pero una política que apueste en forma excluyente a su formación y actualización lo constituye una respuesta simplificadora que evade la compleja trama histórica que desde hace más de un siglo configura los sistemas educativos.

Según Tébar (2003), el docente es considerado como un mediador de los aprendizajes de los estudiantes, y algunos de sus rasgos fundamentales son: experto en el dominio de los contenidos, planifica, establece metas, debe ser flexible, regula los aprendizajes, favorece el trabajo colaborativo, evalúa los progresos, fomenta el aprendizaje significativo, entre otros.

En cualquier contexto esta función de mediador de los aprendizajes de los estudiantes, debe funcionar y relacionarse con las competencias que demandan las necesidades sociales, por lo que tanto los planes de estudio, programas de unidades de aprendizaje, y competencias docentes deben desarrollar en los estudiantes destrezas y competencias de acuerdo a las necesidades que la sociedad demanda en la actualidad.

Frente a estas aseveraciones, los cursos de formación continua de los docentes, son aspectos fundamentales que ayuda a elevar la calidad educativa y el mejoramiento de servicio, frente a los estudiantes los mismos que deben desarrollar aptitudes para enfrentar a la realidad actual.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

2.1 Contexto

La Unidad Educativa “Turi Abdón Calderón” se crea mediante acuerdo ministerial N° 0128 de fecha 15 de octubre de 1988, sección diurna y se encuentra ubicada en Parroquia Turi, Cantón Cuenca, Provincia del Azuay. En la actualidad la institución cuenta 22 maestros, los mismos que tienen nombramiento 12 y 10 contratados. La población estudiantil es de 420 estudiantes repartidos en 220 mujeres y 200 hombres de escasos recursos económicos, ofrece a la ciudadanía del primer año de educación básica hasta el tercer año de bachillerato.

A continuación se detalla algunas características de la institución.

Tabla N°. 1
Pregunta 1.3 Tipo de Institución

Tipo de Institución	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	17	100
Fiscomisional	0	0
Municipal	0	0
Particular	0	0
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato de la “Unidad Educativa Abdón Calderón”

Elaborado por: Mario Yautibug

En la tabla N° 1 se aprecia que la institución es fiscal, debido a que tiene financiamiento del Estado Ecuatoriano que en su art. 26 manifiesta que la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Frente a la normativa la unidad educativa oferta una educación laica y gratuita a la colectividad.

Tabla N°. 2**Pregunta 1.4 Tipo de bachillerato**

Tipo de bachillerato	Frecuencia	Porcentaje
bachillerato en ciencias	0	0
bachillerato técnico	17	100
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato de la “Unidad Educativa Abdón Calderón”

Elaborado por: Mario Yautibug

Según la tabla elaborada la institución ofrece bachiller técnico especialidad contabilidad en comercio y administración ya que con las carreras ofertadas desean cumplir la visión y misión institucional que es generar trabajos y sostenimiento económico para beneficio personal y social, de esa manera convertir en generadores de producción y ocupación laboral.

2.2 Participantes

La investigación y la aplicación de la encuesta de formación de docente de bachillerato, se realizó en la unidad educativa “Turi Abdón Calderón”, ubicada en la provincia del Azuay, cantón Cuenca, parroquia Turi, con una muestra de 17 docentes que trabajan en el bachillerato.

Tabla N°. 3**Pregunta 2.1 Género de los encuestados**

Género	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	9	53
Femenino	8	47
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato de la “Unidad Educativa Abdón Calderón”

Elaborado por: Mario Yautibug

Según la tabla el 53% son hombres, mientras que el 47% de docentes encuestados pertenecen al género femenino. Notándose que existe el predominio del género masculino como se observa en los datos de la encuesta, pero es importante manifestar que en la sociedad ecuatoriana el papel de la mujer ha experimentado importantes cambios en las

últimas décadas. La mayoría de estos cambios han supuesto una mejora sustancial del estado de bienestar de la mujer y, en general, un importante avance socio-cultural y formativo.

Tabla N°. 4

Pregunta 2.2 Edad en años cumplidos

Edad en años cumplidos	Frecuencia	Porcentaje
20 a 30 años	5	29
31 a 40 años	6	35
41 a 50 años	1	6
51 a 60 años	4	24
61 a 70 años	0	0
Más de 71 años	0	0
No contesta	1	6
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato de la “Unidad Educativa Abdón Calderón”

Elaborado por: Mario Yautibug

Según la tabla el 35% de encuestados están entre 41 a 50 años y el 35% de docentes son jóvenes, lo que indica que la institución cuenta con un buen número de docentes nuevos los mismos que están predispuestos a formarse y a ser evaluados cada tres años según la normativa del Ministerio de Educación.

Tabla N°. 5

Pregunta 2.3 Cargo que desempeña

Cargo que desempeña	Frecuencia	Porcentaje
Docente	13	76
Técnico docente	3	18
Docente con funciones administrativas	1	6
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato de la “Unidad Educativa Abdón Calderón”

Elaborado por: Mario Yautibug

El 76% son docentes y el 65% son técnicos docentes lo que indica que la mayoría se dedican al proceso de enseñanza aprendizaje.

Es una institución que ofrece carreras técnicas por lo que debe tener un alto porcentaje de técnico-docentes que actúen como un facilitador del aprendizaje, como un promotor de experiencias educativas, que tengan capacidad para utilizar estrategias y recursos que produzcan en el educando desarrollo de la creatividad, buena adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas a situaciones de la vida real y el desarrollo de actitudes y valores.

Tabla N°. 6

Pregunta 2.4 Tipo de relación laboral

Tipo de relación laboral	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida	0	0
Nombramiento	8	47
Contratación ocasional	9	53
Reemplazo	0	0
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato de la "Unidad Educativa Abdón Calderón"

Elaborado por: Mario Yautibug

La mayoría de docentes indican que tienen un contrato ocasional mientras que el 47% tienen nombramiento, esta situación es preocupante, por lo que las autoridades educativas deben cumplir con lo estipulado en la LOEI que es garantizar el acceso gratuito a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades para que los docentes mejoren el interaprendizaje en el aula con sus estudiantes.

Tabla N°. 7

Pregunta 2.5 Tiempo de dedicación

Tiempo de dedicación	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	17	100
Medio tiempo	0	0
Por horas	0	0
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato de la "Unidad Educativa Abdón Calderón"

Elaborado por: Mario Yautibug

El 100% de docentes encuestados aducen que se dedican al trabajo y preparación académica, determinándose que como una fortaleza de la institución, ya que todo pedagogo que se dedica a tiempo completo a su trabajo tiene claro que el proceso educativo, supone actividades e implica labores que cotidianamente tiene que cumplir en un aula de clases con sus alumnos y así evita el pragmatismo, el inmediatez y la improvisación durante su gestión en el aula

Tabla N°. 8

Pregunta 3.1 Nivel más alto de formación académica

Nivel más alto de formación académica	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	0	0
Nivel técnico o tecnológico superior	0	0
Lic, Ing, Ecn, Arq, Etc, (3er.nivel)	13	76
Especialista (4° nivel)	0	0
Maestría (4° nivel)	3	18
PhD(4° nivel)	0	0
Otros	1	6
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato de la “Unidad Educativa Abdón Calderón”

Elaborado por: Mario Yautibug

Según la tabla el 76% de docentes tienen el título de tercer nivel, frente a un 18% que tienen título de cuarto nivel, considerándose como una fortaleza para la institución. La unidad educativa ofrece un título en ramas técnicas y sobre el docente recae el éxito o el fracaso del proceso formativo por lo que se han preocupado en formarse considerando su profesión como una responsabilidad formativa que necesita de preparación constante.

2.3 Diseño y métodos de investigación

2.3.1 Diseño de la investigación.

La presente investigación es de tipo investigación-acción, sus características generan conocimiento y producen cambios, en ella coexisten en estrecho vínculo, el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles. La investigación-acción se produce dentro y como parte de las condiciones habituales de la realidad que es objeto de estudio, uno de sus rasgos más típicos es su carácter participativo: sus

actores son a un tiempo sujetos y objetos del estudio (Hernández, 2006). Tiene las siguientes características:

- ✓ Es un estudio transeccional/transversal puesto que se recogen datos en un momento único.
- ✓ Es exploratorio, debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial, en dónde, se observa y luego a través de un cuestionario aplicado a los docentes investigados se obtienen datos relevantes para el estudio.
- ✓ Es descriptivo, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario.

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

2.3.2 Método de investigación.

La presente investigación se basa en el método científico, que es el orientador de la investigación con la finalidad de alcanzar un conocimiento objetivo de la realidad, demostrando y comprobando racionalmente.

El método científico.- Este método sigue un proceso sistemático que busca conocimientos nuevos orientados a la solución de problemas, a través de los siete pasos que tiene el mismo.

- Formulación del problema.
- Planteamiento de hipótesis.
- Tratamiento de datos.
- Análisis e interpretación de resultados.
- Comprobación de hipótesis.

- Elaboración de resultados.
- Presentación del informe final.

Además se utilizó simultáneamente los métodos de inferencia inductiva y deductiva para buscar la solución, cuyas reglas básicas de operación fueron:

- a) Observar cómo se asocian ciertos fenómenos, aparentemente ajenos entre sí.
- b) Por medio del razonamiento inductivo, intentar descubrir el denominador común que los asocia a todos.
- c) Tomando como punto de partida este denominador común, generar un conjunto de hipótesis referidas a los fenómenos diferentes, de los que se partió inicialmente.
- d) Planteadas las hipótesis, deducir sus consecuencias con respecto a los fenómenos considerados.
- e) Hacer investigaciones (teóricas o experimentales) para observar si las consecuencias de las hipótesis son verificadas por los hechos.

Los métodos señalados guiaron a cumplir el propósito de la investigación también permitieron formar una actitud crítica ante los resultados encontrados y tener una visión panorámica de las necesidades formativas de los docentes de bachillerato.

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1 Técnicas de investigación.

La técnica es un conjunto de procedimientos que sirven para la investigación, son las que se utilizan para hacer cualquier clase de investigación ya sea de tipo científico, económico, técnica, política, etc.

En la investigación científica del proyecto se empleó diferentes técnicas que permitieron recolectar y analizar la información teórica y empírica, se utilizó las siguientes técnicas:

- **La entrevista.-** Como técnica de obtención de información mediante el diálogo mantenido en un encuentro formal y planeado, con el rector de la unidad educativa y los docentes, los cuales fueron transformadas y sistematizadas de forma que sea un elemento útil para el desarrollo de del proyecto.
- **La lectura.-** Como medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre necesidades formativas de los docentes.
- **La observación.-** Se convirtió en una técnica científica en la medida que:
 - ✓ Sirvió a un objetivo ya formulado de investigación.
 - ✓ Fue planificada sistemáticamente.
 - ✓ Estuvo sujeta a comprobaciones de validez y fiabilidad.
 - ✓ La observación se realizó en forma directa sin intermediarios que podrían distorsionar la realidad estudiada (Anguera, pag.57)

La encuesta.- Es una de las técnicas que se utilizó con el apoyo de un cuestionario previamente elaborado por la universidad, lo que me permitió recopilar datos de una parte representativa de la población escolar. Estos cuestionarios se realizaran con preguntas directas para ser respondidas directamente por la persona o grupo interrogado sin la intervención del encuestador.

Las interrogantes del cuestionario fueron de opciones múltiples distribuidos en grupos y subgrupos.

2.4.2 Instrumentos de investigación.

En la presente investigación se empleó el cuestionario constituido en 6 grupos, con preguntas de selección múltiple y cada grupo con diferente número de ítems que buscan diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.

El cuestionario fue redactado por el equipo de planificación del presente proyecto de investigación para lo cual tomaron instrumentos previamente validados, contextualizados

y fundamentalmente consideraron la Ley Orgánica Intercultural y su respectivo reglamento.

2.5 Recursos

2.5.1 Talento Humano.

Los talentos humanos que utilice para realizar este proyecto es el siguiente:

- Docentes.
- Entrevistados.
- Investigador.

2.5.2 Materiales.

Los materiales que utilicé en la elaboración y aplicación de la encuesta fueron;

- Σ Computadoras.
- Σ Impresoras.
- Σ Cámara Fotográfica.
- Σ Materiales de oficina.
- Σ Bibliografía de apoyo.
- Σ Infraestructura escolar.
- Σ Transportación.

2.5.3 Institucionales.

- Unidad educativa “Turi Abdón Calderón”
- UTPL.

2.5.4 Económicos.

El financiamiento del presente proyecto se realizó con recursos propios.

Detalle	Cantidad	Precio Unitario	Precio Total
• Hojas de papel bond	30	0.01	3.00
• Cuaderno universitario	1	2.00	2.00
• Copias	100	0.03	3.00
• Anillados	1	1.50	1.50
• Movilización			10.00
• Asesorías			10.00
• Internet			10.00
• Otros			10.00
Subtotal			49.50
Imprevistos			10
TOTAL			59.50

2.6 Procedimiento

Para el proceso de recolección de datos se realizaron las siguientes actividades:

- ✓ Se seleccionó la Unidad Educativa "Turi Abdón Calderón" para investigación.
- ✓ Luego se visitó la Unidad Educativa para solicitar permiso necesario al rector de dicha institución y obtener un diagnóstico de la problemática a estudiar, el mismo que nos autorizó a realizar la investigación.
- ✓ Para la aplicación del cuestionario se obtuvo las copias tomando en cuenta al universo poblacional a ser investigado
- ✓ Con los datos obtenidos se tabuló obteniendo las frecuencias, porcentajes y la información necesaria sobre el tema de estudio y de esta manera determinar los problemas existentes.

Este procedimiento facilitó la concreción y comprensión de los datos obtenidos para luego realizar la verificación de los objetivos planteados en la investigación. Después de haber

aplicado los instrumentos de investigación, se procedió a tabular los datos ingresando la información en las plantillas de excel enviadas por la universidad para la organización, análisis e interpretación de la información.

Este proceso se apoyó en la técnica de la triangulación, para el ingreso y codificación de datos así como para el análisis e interpretación de los resultados desde diferentes puntos de vista, como es la investigación de campo, bibliográfica y las conclusiones personales, para relacionarlo y diferenciarlos con la utilización de los métodos correspondientes para cada caso.

Se determinó la información empírica conseguida con el trabajo de campo y organizada en las tablas estadísticas, el referente organizacional fue la guía didáctica y las apreciaciones personales relacionándolas con las ideas propuestas por las fuentes bibliográficas y la realidad en la que nos desenvolvemos. Constatándose que existe una relación lógica entre todos estos análisis, permitiendo alcanzar los objetivos planteados en el presente trabajo de investigación de campo.

Para que todo este proceso investigativo sea de absoluta confiabilidad y validez se realizó una revisión bibliográfica sobre las necesidades formativas, basada en la bibliografía proporcionada por el tutor, como también la revisión de libros, investigación en la Web, en el entorno Virtual de la UTPL y aplicación de los conocimientos adquiridos en el transcurso de mis estudios en esta carrera, en base a la cual se procedió a elaborar el Marco Conceptual y tener una base científica en la que se sustente el proyecto de investigación, para la investigación de campo se siguió todas las sugerencias dadas por el tutor; se aplicó la seriedad respectiva y la ética profesional que nos caracteriza al realizar un trabajo.

CAPÍTULO 3: DIAGNOSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 Necesidades Formativas

En el presente trabajo es necesario realizar un análisis de las necesidades de formación detectadas en una muestra de 17 personas, que están dedicadas a la docencia en el bachillerato en la unidad educativa “Turi Abdón Calderón”. Para llevar a cabo este análisis, a continuación se presentan los cuadros estadísticos.

Tabla N°. 9

Pregunta 3.2.1 Su titulación, tiene relación con: Ámbito educativo

Título académico en educación	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación (Diferentes especialidades)	9	53
Doctor en educación	2	12
Psicólogo educativo	0	0
Psicopedagogo	0	0
Otras	0	0
No contesta	6	35
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato de la “Unidad Educativa Abdón Calderón”

Elaborado por: Mario Yautibug

Luego de aplicar la encuesta a los docentes de la unidad educativa sobre la titulación en pregrado, se llega a concluir que la mayoría son licenciados en educación en diferentes especialidades, mientras que un pequeño porcentaje aducen que son doctores en educación y un 35% no contestan.

Frente a los resultados observados cabe manifestar que en una totalidad la institución cuenta con un grupo de docentes profesionalizados en educación que permanentemente generan cambio e innovación educativa, pero ¿Qué significa generar un cambio educativo?, de acuerdo con Fullan “para ser agente de cambio se requieren al menos tres propiedades; capacidad de construirse un punto de vista personal, una predisposición para la búsqueda, dominio de conocimientos y competencias y colaboración” frente al criterio del autor la profesionalización logra la vinculación entre aprendizaje y metodología de enseñanza que le permitirá al docente establecer estrategias diferentes de aprendizaje, les permitirá propiciar aprendizajes relevantes para sus estudiantes,

contribuyendo al combate de la desigualdad con la única condición de buscar favorecer las condiciones del aprendizaje.

Tabla N°. 10

Pregunta 3.2.2 Su titulación tiene relación con: Otras profesiones

Título académico en otras profesiones	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	4	23
Arquitecto	1	6
Contador	1	6
Abogado	1	6
Economista	0	0
Medico	0	0
Veterinario	0	0
Otros	1	6
No contesta	9	53
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato de la "Unidad Educativa Abdón Calderón"

Elaborado por: Mario Yautibug

Con referencia a la titulación, el 53% de encuestados no contestan, mientras que el 23% aducen que son ingenieros, frente al 6% corresponden a arquitecto, contador y abogado.

Los resultados indican que la mayoría de docentes tienen títulos relacionados con el ámbito educativo, pero no especializados en ramas técnicas. Frente a esta situación es preciso abordar los aspectos que pudieran estar condicionando una mejor articulación entre la oferta y demanda. Para ello es menester analizar algunos temas relacionados sobre los docentes como por ejemplo motivar a seguir estudios superiores, especialmente aquellos relacionados las carreras que oferta la institución. En síntesis, se advierte que la titulación docente, no se articula adecuadamente con la oferta de la institución.

Tabla N°. 11**Pregunta 3.3 Si posee titulación de postgrado (4° nivel), este tiene relación con:**

Título de cuarto nivel	Frecuencia	Porcentaje
El ámbito educativo	3	18
Otros ámbitos	0	0
No contesta	14	82
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato de la “Unidad Educativa Abdón Calderón”

Elaborado por: Mario Yautibug

En la tabla se ve relegado que el 82% no contesta, mientras que 18% de docentes poseen titulación de postgrado que tienen relación con el ámbito educativo. Esto indica que en la institución no existen muchos docentes con un alto grado de titulación de cuarto nivel por lo que no contestan, para mejorar esta situación es importante incentivar a los docentes a seguir profesionalizándose más, ya que según aporta scielo.org.ve, “la educación de postgrado se define como el proceso sistemático de aprendizaje y productividad intelectual en un contexto institucional, que realizan los individuos con un grado profesional universitario, a fin de optar por un título académico avanzado” (Morles y Álvarez, 1996; Morles, 2004).

Además los postgrados están dirigidos a profundizar en los conocimientos de una determinada área del saber, con un grado de especialización mayor que el profesional; formar recursos de alto nivel para la docencia y la investigación, así como también para el ejercicio de funciones técnicas de apoyo a la docencia, conforme a los requisitos del sistema educativo y a las necesidades del país.

Tabla N°. 12**Pregunta 3.4 Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel:**

Es atractivo obtener la titulación de cuarto nivel	Frecuencia	Porcentaje
Si	8	47
No	9	53
No contesta	0	0
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato de la “Unidad Educativa Abdón Calderón”

Elaborado por: Mario Yautibug

El 52% de docentes no contesta, mientras que el 47% están interesados en seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel. Los resultados indican que la mayoría de docentes no están interesados en seguir un programa de formación, pero es indispensable motivar e incentivar a los docentes de la Unidad Educativa, ya que en la actualidad la profesionalización docente es un requisito para ser competitivos y actualizados.

Tabla N°. 13

Pregunta 3.4.1 En que le gustaría formarse

En que le gustaría formarse	Frecuencia	Porcentaje
Maestría en telecomunicaciones	1	6
Maestría en Liderazgo	1	6
Maestría en Matemática pura	1	6
Maestría en Seguridad Industrial	1	6
Maestría en educación superior	1	6
Maestría en telemática	1	6
Maestría en administración	2	12
PhD en evaluación	1	6
No contesta	8	46
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato de la “Unidad Educativa Abdón Calderón”

Elaborado por: Mario Yautibug

El 46% de los docentes de bachillerato investigados aducen que no les gustaría formarse, mientras que el 6% le gustaría formarse en Maestría en telecomunicaciones, Maestría en Liderazgo, Maestría en Matemática pura, Maestría en Seguridad Industrial, Maestría en educación superior, Maestría en telemática, Maestría en administración y PhD en evaluación.

La mayor parte de los docentes no desean formarse por falta de tiempo, en cambio un buen porcentaje están predispuestos a prepararse lo cual debe ser motivada y gestionada por el líder educativo ya que la formación de los maestros fortalece las instituciones y facilitan su desarrollo. Como tal, el fortalecimiento de las instituciones educativas puede y debe ser un insumo para el proceso de desarrollo ya que las entidades educativas forman futuros trabajadores, líderes comunitarios, madres y padres de nuestras comunidades;

son un medio para la consolidación y socialización de valores sociales y de compromisos ciudadanos.

Tabla N°. 14

Pregunta 4.3 Es importante seguirse capacitado en temas educativos

Desea capacitarse en temas educativos	Frecuencia	Porcentaje
Si	16	94
No	1	6
No contesta	0	0
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato de la “Unidad Educativa Abdón Calderón”

Elaborado por: Mario Yautibug

Según la tabla el 94% están de acuerdo que es importante seguirse capacitado en temas educativos mientras que el 6% dice que no es importante.

Villar (1980) indica que “el docente debe ser entrenado mediante metodologías que responden al nuevo significado y función de la educación. Sugiere que cada profesor desarrolle las destrezas que requiera, o que considere que le son las más útiles para su trabajo, y aún más, que las refuerce mediante actividades docentes reales, respetando así su libertad para que dirija él mismo su proceso de mejora.”

La predisposición de los docentes para la capacitación es importante ya que un profesional capacitado cuenta con conocimientos actuales que impone una sociedad a la vanguardia, su trabajo pedagógico será crucial en el cambio, no hay ningún elemento que pueda influir más en la mejora de la calidad educativa que el impacto del trabajo docente, de ahí la importancia, por otro lado entre más preparado esté el docente se preocuparán y ocuparán más por enseñar su clase que por organizar el aprendizaje de los estudiantes, se interesará más por conocer y comprender cómo es que aprenden mejor y a buscar cooperar con ellos atendiendo el estilo de aprendizaje, los tipos de inteligencia y también se ocupará en crear los ambientes de aprendizaje necesarios para lograr que sus alumnos adquieran los conocimientos, desarrollen sus habilidades, y promueva la construcción de valores y actitudes.

Tabla N°. 15**Pregunta 4.4 Como le gustaría recibir la capacitación**

Le gustaría recibir la capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	2	12
Semipresencial	4	24
A distancia	3	18
Virtual por internet	8	46
No contesta	0	0
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato de la "Unidad Educativa Abdón Calderón"

Elaborado por: Mario Yautibug

Los resultados obtenidos de la encuesta manifiestan que el 46% le gustaría recibir la capacitación virtual por internet, en cambio el 24% semipresencial, el 18% a distancia y el 12% presencial. En conclusión la mayoría de los docentes desean capacitar mediante la educación virtual, el mismo que es interactivo y dinámico según las siguientes afirmaciones.

La UNESCO (1998), define como "entornos de aprendizajes que constituyen una forma totalmente nueva, en relación con la tecnología educativa... un programa informático - interactivo de carácter pedagógico que posee una capacidad de comunicación integrada. Son una innovación relativamente reciente y fruto de la convergencia de las tecnologías informáticas y de telecomunicaciones que se ha intensificado durante los últimos diez años".

Lara, Luis (2002), afirma que la Educación Virtual es "la modalidad educativa que eleva la calidad de la enseñanza aprendizaje... que respecta su flexibilidad o disponibilidad (en cualquier momento, tiempo y espacio). Alcanza su apogeo con la tecnología hasta integrar los tres métodos: asincrónica, sincrónica y autoformación".

Actualmente existe una corriente que habla de entornos más abiertos de formación que ofrecen más posibilidades a más usuarios y usuarias. Estamos de acuerdo porque nos ayuda a mejorar la actividad formativa de calidad, los entornos de aprendizaje semipresencial o virtual, es sin duda la gran diferencia en el desarrollo de la enseñanza, también se considera como técnicas activas para que se produzca el aprendizaje más significativo.

Tabla N°. 16**Pregunta 4.4.1 En que horario le gustaría recibir la capacitación**

Horario de la capacitación	Frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes	1	6
Fines de semana	14	82
No contesta	2	12
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato de la "Unidad Educativa Abdón Calderón"

Elaborado por: Mario Yautibug

De los docentes encuestados el 82% manifiestan que le gustaría recibir la capacitación los fines de semana, mientras que el 6% de lunes a viernes y el 12% no contesta.

"El desarrollo profesional es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación" (LOEI, artículo 112) y toda las capacitaciones se deben realizar fuera del periodo pedagógico por ello los docentes desean realizar los talleres los fines de semana.

En la actualidad los talleres organizados por el Ministerio de educación están disponibles para todos los docentes de las instituciones educativas y en diferentes horarios incluso fines de semana por lo que es imprescindible participar en los cursos formativos a fin de mejorar la calidad de servicio. El objetivo de los cursos es preparar docentes que contribuyan a la integración y a la formación de estudiantes en los valores, principios éticos y habilidades para desempeñarse en los diferentes ámbitos de la vida social. Formar recursos humanos que respondan a los nuevos requerimientos del proceso educativo es incrementar la competitividad, el mayor desafío es la transformación de la calidad educativa.

Tabla N°. 17**Pregunta 4.5 En que temáticas le gusta capacitarse**

Temáticas le gusta capacitarse	Frecuencia	Porcentaje
Valores y Educación	1	6
Gerencia/gestión educativa	1	6
Evaluación de aprendizaje	1	6
Formación en temas de mi especialidad	1	6
Pedagogía/Diseño y planificación curricular	2	12
Valores y Educación/Métodos y recursos didácticos	2	11
Gerencia/gestión educativa/Diseño y planificación curricular	1	6
Valores y Educación/Diseño y planificación curricular	2	11
Teorías de aprendizaje/Métodos y recursos didácticos	1	6
Valores y Educación/Evaluación de aprendizaje	1	6
Gerencia/gestión educativa/Métodos y recursos didácticos/Valores y Educación	1	6
Métodos y recursos didácticos/Diseño y planificación curricular/Pedagogía educativa	1	6
Pedagogía Educativa /Teorías de aprendizaje/Psicopedagogía	1	6
Pedagogía educativa/Gerencia/gestión educativa/Políticas educativas para la administración	1	6
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato de la “Unidad Educativa Abdón Calderón”

Elaborado por: Mario Yautibug

En lo referente a las temáticas de capacitación, el 12% de los encuestados manifiestan que les gusta capacitarse en pedagogía/diseño y planificación curricular, el 11% en valores y educación/métodos y recursos didácticos y el 6% en Gerencia/gestión educativa, evaluación de aprendizaje, formación en temas de mi especialidad, gerencia/gestión educativa/diseño y planificación curricular, teorías de aprendizaje/métodos y recursos didácticos, valores y educación/evaluación de aprendizaje.

Para Kaufman R. A (1973), “la planificación curricular se ocupa de determinar que debe hacerse, a fin de que posteriormente puedan tomarse decisiones prácticas para su implantación. La planificación es un proceso para determinar “adonde ir” y establecer los requisitos para llegar a ese punto de la manera más eficiente y eficaz posible”

Frente a esto los docentes sienten la necesidad de capacitarse en temas de planificación curricular para prevenir acciones en la institución educativa con la finalidad de vivir,

construir e interiorizaren experiencias de aprendizaje deseables en los estudiantes. Es menester orientar en el diseño y elaboración del Plan Curricular, ya que es un proceso estratégico, sistemático, flexible y participativo que explicita los alcances que tienen los docentes y a otros en el proceso de aprendizaje.

Tabla N°. 18

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

Obstáculos para que no se capacite	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	5	29
Altos costos de los cursos o capacitaciones	3	18
Falta de información	2	11
Falta de temas acordes con su preferencia	1	6
Falta de tiempo/Altos costos de los cursos o capacitaciones	1	6
Falta de tiempo/Falta de información	3	18
Falta de tiempo/Falta de temas de acorde con su preferencia	1	6
Falta de tiempo/Altos costos de los cursos o capacitaciones/Falta de información	1	6
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato de la “Unidad Educativa Abdón Calderón”

Elaborado por: Mario Yautibug

Con referencia a los obstáculos que se presentan para que no se capacite el 29% de los educativos aducen por falta de tiempo, mientras que el 18% dicen por altos costos de los cursos o capacitaciones y falta de tiempo/Falta de información, mientras que el 11% dicen por falta de información, falta de temas acordes con su preferencia, falta de tiempo/Altos costos de los cursos o capacitaciones y finalmente 6% por falta de tiempo/Falta de temas de acorde con su preferencia, falta de tiempo/Altos costos de los cursos o capacitaciones/Falta de información. Frente a los resultados obtenidos se deduce que los docentes no se capacitan por falta de tiempo, por lo que los cursos formativos deben ser ejecutados en base a la planificación en equipo para así garantizar la presencia de los docentes.

Tabla N°. 19

Pregunta 4.7 Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones

Motivos para asistir a capacitarse	Frecuencia	Porcentaje
Obligatoriedad de asistencia	1	6
Favorecen mi ascenso profesional	5	29
Me gusta capacitarme	4	23
La relación del curso con mi actividad docente/Favorecen mi ascenso profesional	2	12
La relación del curso con mi actividad docente/ Me gusta capacitarme	3	18
El prestigio del ponente/Me gusta capacitarme	1	6
Favorecen mi ascenso profesional/Me gusta capacitarme	1	6
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato de la "Unidad Educativa Abdón Calderón"

Elaborado por: Mario Yautibug

El 29 % de los encuestados manifiestan que los motivos por los que asiste a cursos/capacitaciones es por favorecer al ascenso profesional, mientras que el 23% dicen que les gusta capacitarse, y el 18% dicen que se capacita por la relación del curso con mi actividad docente/Me gusta capacitarme.

Las necesidades formativas es importante, según Harris (1980) mencionó que la capacitación es el conjunto de procesos sistemáticos por medio de los cuales se trata de modificar conocimientos, habilidades mentales y actitudes de los individuos, con el objeto de que estén mejor preparados para resolver problemas referentes a su ocupación.

Por su parte, Chiavenato, (2000), explica que la capacitación es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de una manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos. Según la definición de los autores, las capacitaciones son fundamentales para la oferta de la calidad educativa de la institución lo cual debe ser canalizada y programada conjuntamente con el M.E.

Los resultados indican que los docentes deben actualizarse permanente para enfrentar los nuevos retos y cumplir con los estándares de calidad educativa. Los docentes deben

estar conscientes que no basta con poner en juego los conocimientos logrados en su formación inicial, sino que se requiere, mantenerse actualizado permanentemente sobre alternativas que mejoren su práctica pedagógica.

Tabla N°. 20

Pregunta 4.8 Cuales considera Ud. Son los motivos por los que se imparten cursos de capacitación

Motivos para asistir a capacitarse	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	1	6
Falta de cualificación profesional	3	17
Necesidades de capacitación continua y permanente	3	17
Actualización de leyes y reglamentos	1	6
Requerimientos personales	2	12
Aparición de nuevas tecnologías/Necesidades de capacitación continua y permanente	3	18
Aparición de nuevas tecnologías/Requerimientos personales	1	6
Falta de cualificación profesional/Necesidades de capacitación continua y permanente	1	6
Falta de cualificación profesional/Requerimientos personales	1	6
Requerimientos personales/Necesidades de capacitación continua y permanente	1	6
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato de la "Unidad Educativa Abdón Calderón"

Elaborado por: Mario Yautibug

Los resultados de las encuestas aplicadas a los docentes el 18% indican que los motivos por los que se imparten cursos de capacitación son: Falta de cualificación profesional, Necesidades de capacitación continua y permanente Aparición de nuevas tecnologías/Necesidades de capacitación continua y permanente y Requerimientos personales.

Desde el punto de vista de los encuestados la capacitación se hace por la falta de cualificación profesional que es el "conjunto de competencias profesionales con significación en el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación, así como a través de la experiencia laboral" (Ley 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional).

Desde ese punto de vista formal, los docentes deben procurar desarrollar las

competencias (conocimientos y capacidades) que permiten desenvolverse con eficiencia y eficacia durante el proceso de enseñanza aprendizaje.

Tabla N°. 21

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

Aspectos importantes en el desarrollo de una capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos	0	0
Aspectos técnicos/prácticos	4	24
Ambos	13	76
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato de la “Unidad Educativa Abdón Calderón”

Elaborado por: Mario Yautibug

De los docentes encuestados el 76% consideran de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación los aspectos teóricos y técnicos/prácticos, en cambio el 24% manifiestan que es importante solo los aspectos técnicos/prácticos.

La formación del profesorado, tanto inicial como permanente ha de tener en cuenta el discurso de la epistemología de la práctica (Villar Angulo, 1988a, 1992), de forma que aprender a enseñar se realice mediante un proceso en el que conocimiento práctico y conocimiento teórico puedan integrarse en un curriculum orientado a la acción (Marcelo, 1991).

Pérez Gómez (1988), establece “la práctica se concibe como el espacio curricular especialmente diseñado para aprender a construir el pensamiento práctico del profesor en todas sus dimensiones”. Pero la práctica, para que sea fuente de conocimiento, para que se constituya en epistemología ha de conllevar análisis y reflexión en y sobre la propia acción.

Frente a ello es indispensable en las capacitaciones docentes orientar articulando la teoría y la práctica. La teoría para que el docente tenga ideas, conocimientos o razonamientos acerca de una determinada cosa, y la práctica para que familiarice con el ejercicio técnico-profesional y puede asumir competencias.

3.2 Análisis de la formación

3.2.1 La persona en el contexto formativo.

Tabla N°. 22

Pregunta 6.1 La persona en el contexto formativo

La persona en el contexto formativo	1		2		3		4		5		T	
ITEMS	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0	0	1	5.88	6	35.29	9	52.94	1	5.88	17	100
Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI	0	0	2	11.76	1	5.88	8	47.06	6	35.29	17	100
Analiza el clima organizacional de la estructura institucional	0	0	0	0.00	3	17.65	8	47.06	6	35.29	17	100
Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	0	0	2	11.76	4	23.53	5	29.41	6	35.29	17	100.
Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0	0	0	0.00	4	23.53	9	52.94	4	23.53	17	100
Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0	0	0.00	4	23.53	9	52.94	4	23.53	17	100
Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato (rendimiento en el trabajo...)	0	0	1	5.88	2	11.76	6	35.29	8	47.06	17	100
Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza	0	0	0	0.00	6	35.29	8	47.06	3	17.65	17	100
Media Obtenida	0	0	0.8	4.41	3.75	22.06	7.8	45.59	4.8	27.94		100

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato de la "Unidad Educativa Abdón Calderón"

Elaborado por: Mario Yautibug

Según el cuadro y la media aritmética se observa que el 45% de docentes investigados siempre analizan el clima de la institución, elementos del currículo, factores que determinan el aprendizaje de los estudiantes y conocen la LOEI, mientras que el 27%

manifiestan que lo hacen de manera continua. Frente a los datos presentados es necesario manifestar que en la institución existe una gama de docentes quienes se dedican de lleno a la actividad encomendada.

En el trabajo diario del profesional es necesario comprender lo que sucede en el contexto lo que implican interpretar aquello que miramos a través de las representaciones que se generan al interior de la institución. En el ámbito educativo, existen representaciones sociales que nos hacen percibir de determinada manera, a menudo, inclusive esa mirada nos lleva a homogeneizar la situación, a ignorar diferencias al interior de la institución y a naturalizar una determinada concepción sobre cómo debemos trabajar y a como tomar decisiones. El conocimiento del contexto educativo por parte de los profesionales depende de la capacidad de preparación que hayan recibido por lo que es necesario formarse constantemente.

3.2.2 La organización y la formación.

Tabla N°. 23

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

La institución ha propiciado cursos	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	24
No	13	76
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato de la "Unidad Educativa Abdón Calderón"

Elaborado por: Mario Yautibug

La tabla N° 23 indica que el 76% de docentes que la institución no ha propiciado cursos en los últimos dos años, frente a un 24% que manifiestan que si han propiciado cursos. Por lo que se considera como un problema preocupante para que las autoridades educativas organicen capacitaciones a fin desarrollar aptitudes y competencias de los docentes.

Según Mendoza, (2000), indica que “la capacitación es la acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador con el propósito de prepararlo para desarrollar eficientemente una unidad de trabajo específica e impersonal.”

Frente a la definición anterior, se afirma que es el desarrollo de habilidades y destrezas, también es una herramienta que se puede utilizar para generar resultado alentador en campo educativo, debe ser empleada correctamente, para que pueden producir factores favorables tanto de manera individual como en la institución.

Tabla N°. 24

Pregunta 5.2 Conoce si la institución están ofreciendo cursos/seminarios de capacitación.

Las autoridades de la institución están ofreciendo cursos/seminarios de capacitación	Frecuencia	Pregunta
Si	0	0
No	17	100
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato de la “Unidad Educativa Abdón Calderón”

Elaborado por: Mario Yautibug

El 100% de docentes desconocen que en la actualidad las autoridades de la institución en la que labora están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación, considerándose como un problema en la institución, la carencia de trabajo en equipo, la comunicación y la falta de liderazgo es notorio, frente a ello es menester que las autoridades tomen correctivos necesarios sobre la comunicación y gestión institucional.

Según John Kotter (1988) el liderazgo no es más que la actividad o proceso de influenciar a la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo, entendiendo por grupo un sector de la organización con intereses afines. Kotter considera necesario concebir una visión de lo que debe ser la organización y generar las estrategias necesarias para llevarla a cabo, lo cual se logra mediante una coalición cooperativa (network) de recursos humanos altamente motivados y comprometidos para convertir esa visión en realidad.

Asegura el autor que el liderazgo y la administración son dos sistemas de acción

complementarios. "Cada uno tiene su propia función y actividades características y ambos son necesarios para el éxito en un entorno Institucional cada vez más complejo, competitivo y fluctuante".

Tabla N°. 25

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

Cursos seminarios permanentes	Frecuencia	Porcentajes
Siempre	7	41
Casi siempre	1	6
A veces	9	53
Rara vez	0	0
Nunca	0	0
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato de la "Unidad Educativa Abdón Calderón"

Elaborado por: Mario Yautibug

Según la tabla se aprecia que el 53% de los directivos de la institución fomentan a veces la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente, mientras que el 41% manifiestan que siempre y el 6% dicen que casi siempre fomentan la participación en los cursos de formación. Frente a los resultados se deduce que las autoridades de la institución no fomentan a los docentes a la participación en cursos de capacitación, que son las acciones claves para el cambio positivo, siendo estos en las aptitudes, conocimientos, actitudes y en la conducta social, lo que va traer consigo mantener el liderazgo, el trabajo en equipo y la armonía entre las personas colaboradoras dentro de la institución.

El factor humano es cimiento y motor de toda organización y su influencia es decisiva en el desarrollo, evolución y futuro de la misma. El hombre es y continuará siendo el activo más valioso de una empresa. Por ello la ciencia de la Administración del Personal, desde que Frederick Taylor dijera que la Administración científica: Selecciona científicamente y luego instruye, enseña y forma al obrero ha venido dando mayor énfasis a la capacitación y entrenamiento del personal dentro de las empresas.

"La capacitación está orientada a satisfacer las necesidades que las organizaciones tienen de incorporar conocimientos, habilidades y actitudes en sus miembros, como parte de su natural proceso de cambio, crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias

internas y externas, compone uno de los campos más dinámicos de lo que en términos generales se ha llamado, educación no formal." (Blake, O., 1997)

Tabla N°. 26

Pregunta 6.1 La organización y la formación

La organización y la formación	1		2		3		4		5		T	
ITEMS	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Describe las funciones y cualidades del tutor	0	0	0	0.00	9	52.94	7	41.18	1	5.88	17	100
La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0	1	5.88	2	11.76	7	41.18	7	41.18	17	100
Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	0	1	5.88	1	5.88	9	52.94	6	35.29	17	100
Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	0	0	1	5.88	4	23.53	7	41.18	5	29.41	17	100
Analiza la estructura organizativa institucional	0	0	1	5.88	5	29.41	6	35.29	5	29.41	17	100
Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos	0	0	0	0.00	5	29.41	6	35.29	6	35.29	17	100
Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	0	0	1	5.88	4	23.53	6	35.29	6	35.29	17	100
La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	0	0	1	5.88	6	35.29	3	17.65	7	41.18	17	100
Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	0	0	0.00	3	17.65	10	58.82	4	23.53	17	100
Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0	0	0.00	6	35.29	9	52.94	2	11.76	17	100
Conoce las	0	0	0	0.00	3	17.65	9	52.94	5	29.41	17	100

posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente												
Media Obtenida	0	0	0.5	3.21	4.36	25.67	7.2	42.25	4.9	28.88		100

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato de la “Unidad Educativa Abdón Calderón”

Elaborado por: Mario Yautibug

En la tabla se observa que existe una media aritmética de un 42% de docentes que siempre se preocupan en la organización y la formación por lo que manifiestan que: describen las funciones y cualidades del tutor, la formación profesional recibida me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes, describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula, conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa, analiza la estructura organizativa institucional, plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos, mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes, la formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país, conoce técnicas básicas para la investigación en el aula, conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal y conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente, mientras que un 28% totalmente se preocupan.

Frente a los resultados obtenidos es notorio que los docentes de la institución siempre se preocupan por la organización y la formación ya que es uno de los factores más importantes del proceso educativo que los docentes mejoren su calidad profesional, desempeño laboral, compromiso con los resultados, preocupaciones centrales y 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 estudiantes. A partir de este proceso se da cumplimiento a lo estipulado en el reglamento de LOEI.

Además es necesario que los docentes tengan una cultura innovadora conjunto de actitudes, necesidades y expectativas, conocidas y compartidas por toda la comunidad escolar que hace que el centro tenga una actitud positiva hacia los procesos de cambio y se encuentre personalmente comprometida con la mejora del proceso formativo y sus resultados.

3.2.3 La tarea educativa.

Tabla N°. 27

Pregunta 2.6 Las materias que imparte, tiene relación con su formación profesional

Materias que imparte, tiene relación con su formación profesional	Frecuencia	Porcentaje
Si	17	100
No	0	0
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato de la “Unidad Educativa Abdón Calderón”

Elaborado por: Mario Yautibug

El 100% de docentes manifiestan que las materias que imparte, tiene relación con su formación profesional, esto indica una fortaleza de la institución. Los resultados obtenidos permiten evidenciar que el quehacer docente en el aula no involucra tan solo destrezas y dominio del trabajo en el grupo, implica, además, el dominio de competencias profesionales que incluyen no solo el saber epistemológico, además la identificación con un espacio curricular y el incentivar el aprendizaje de quienes se están formando.

No solo es importante que su trabajo tenga relación con la materia que imparte las clases, además de ello es necesario actualizar sus conocimientos y ser competentes, porque según Cecilia Braslavsky, (1999), “toda competencia involucra al mismo tiempo conocimientos, modos de hacer, valores, y responsabilidades por los resultados. Si queremos que los profesores dejen de reproducir lo que aprendieron y cómo lo aprendieron, entonces es imprescindible promover una reflexión sólida acerca del perfil del profesor, teniendo en cuenta dos ideas claves, la primera es que hay que hacer al docente competente para un mejor desempeño de su actividad y, la segunda prepararlo para una mejor participación en la reinversión y puesta al día de las escuelas y los sistemas educativos, esto es, que sepan desenvolverse hoy en las aulas y se sigan preparando para el futuro.”

Tabla N°. 28

Pregunta 2.7 Años de bachillerato en los que imparte asignaturas

Años de bachillerato	Frecuencia	Porcentaje
Primero	1	6
Segundo	2	12
Primero y segundo	2	12
Primero y tercero	1	6
Primero, segundo y tercero	11	64
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato de la “Unidad Educativa Abdón Calderón”

Elaborado por: Mario Yautibug

Existen un 64% de docentes que imparten clases en los tres años de bachillerato, el 12% en primero/segundo y segundo. Determinándose que la mayoría de docentes trabajan en el bachillerato, mismo que genera el compromiso con la educación y por ende con la formación de los estudiantes por lo que hay que actualizarse constantemente a fin de ofertar una calidad de educación en la institución.

Según Matos (2.000): "el docente es un mediador no de manera declarativa; de hecho debe asumir el reto de involucrarse en la construcción del conocimiento en el aula. Lo importante no es necesariamente cuánto se sabe, pero que ello descansa en una plataforma teórica-conceptual, psicológica y filosófica para sustentar la práctica pedagógica".

Aparte del conocimiento que debe poseer el docente es necesario que este motivado, ya que la responsabilidad que tienen la mayoría de profesionales manifiestan que están con trabajos excesivos, por lo que es menester que los estudiantes se interesarán por un óptimo desempeño en el logro de los objetivos.

Tabla N°. 29

Pregunta 6.1 Tarea educativa

Tarea educativa	<u>1</u>		<u>2</u>		<u>3</u>		<u>4</u>		<u>5</u>		<u>T</u>	
ITEMS	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0	0	0.00	2	11.76	7	41.18	8	47.06	17	100
Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente	0	0	1	5.88	5	29.41	5	29.41	6	35.29	17	100
Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0	1	5.88	8	47.06	4	23.53	4	23.53	17	100
Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0	0	0.00	1	5.88	10	58.82	6	35.29	17	100
Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0	0	0.00	3	17.65	9	52.94	5	29.41	17	100
Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica	0	0	0	0.00	2	11.76	11	64.71	4	23.53	17	100
Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	0	0	0	0.00	6	35.29	7	41.18	4	23.53	17	100
Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	0	0	0.00	2	11.76	10	58.82	5	29.41	17	100
Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución	0	0	0	0.00	3	17.65	12	70.59	2	11.76	17	100
Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0	0	0.00	4	23.53	7	41.18	6	35.29	17	100
El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	0	0	0.00	6	35.29	7	41.18	4	23.53	17	100
Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	0	0	0	0.00	3	17.65	6	35.29	8	47.06	17	100

Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales	0	0	2	11.76	1	5.88	7	41.18	7	41.18	17	100
Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	0	0	0	0.00	5	29.41	9	52.94	3	17.65	17	100
Realiza la planificación macro y microcurricular.	0	0	0	0.00	5	29.41	8	47.06	4	23.53	17	100
Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0	0	0.00	2	11.76	10	58.82	5	29.41	17	100
Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	0	0	0.00	3	17.65	9	52.94	5	29.41	17	100
Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico	0	0	2	11.76	2	11.76	7	41.18	6	35.29	17	100
Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0	0	0	0.00	5	29.41	8	47.06	4	23.53	17	100
Aplica técnicas para la acción tutorial	0	0	0	0.00	5	29.41	6	35.29	6	35.29	17	100
Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	0	3	17.65	5	29.41	5	29.41	4	23.53	17	100
Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	0	0	1	5.88	6	35.29	6	35.29	4	23.53	17	100
Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0	0	0.00	1	5.88	10	58.82	6	35.29	17	100
El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	0	0	0.00	4	23.53	6	35.29	7	41.18	17	100
Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	0	0	0.00	1	5.88	9	52.94	7	41.18	17	100
Media Obtenida	0	0	0.4	2.35	3.6	21	7	45	5.2	30		100

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato de la "Unidad Educativa Abdón Calderón"

Elaborado por: Mario Yautibug

En la tabla se visualiza que el 45% de docentes siempre se preocupan por la tarea educativa por lo que se preocupan en: plantear objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación, diseñar instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente, utilizar adecuadamente la técnica expositiva, valorar diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura, desarrollar estrategias para la motivación de los alumnos, conocer la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica, Identificar a estudiantes con necesidades educativas especiales, realizar la planificación macro y microcurricular etc, frente a un 30 % que manifiestan que cumplen a cabalidad.

Frente a los resultados y en este aspecto la institución cuenta con docentes que ayudan a ofertar calidad de educación a los estudiantes ya que en la actualidad y frente a la globalización se necesita pedagogos comprometidos con su profesión.

La tarea educativa es imprescindible, porque garantiza el sistema del proceso de enseñanza aprendizaje ya que según Rodríguez, M. (1999). “Toda actuación humana se realiza a partir de la realización de determinadas tareas. Toda tarea responde a un objetivo, las tareas, junto con los objetivos, constituyen los elementos fundamentales que orientan la actuación humana. Por objetivo vamos a entender la representación anticipada del resultado a alcanzar con una determinada actuación” y por tarea “un proyecto de ejecución de una actuación humana que responde a un objetivo. En conclusión las tareas educativas están asociadas al nivel elemental de los objetivos por lo que menester cumplir con las obligaciones emanadas por la institución.

3.3 Los cursos de formación

Tabla N°. 30

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

Número de cursos que han asistido en los dos últimos años	Frecuencia	Porcentaje
Uno	4	24
Dos	5	29
Tres	2	12
No contesta	6	35
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato de la “Unidad Educativa Abdón Calderón”

Elaborado por: Mario Yautibug

El cuadro nos refleja que un 35% de docentes no responden en cuanto a los cursos que han asistido en los dos últimos años, mientras que el 29% han asistido dos veces, el 24% una vez y el 12% tres veces. Frente a los resultados es menester manifestar que a pesar de ser una planta docente joven no se preocupan por participar en los cursos ofertados por el M.E lo que es preocupante para la institución ya que enseñar no es solo proporcionar información, sino ayudar a aprender, y para ello el docente debe tener un buen conocimiento de sus alumnos: cuales con sus ideas previas, que son capaces de aprender en un momento determinado, su estilo de aprendizaje, los motivos que los animan o desalientan, sus hábitos de trabajo, las actitudes y valores que manifiestan frente al estudio concreto de cada tema.

La meta de la actividad del docente debe ser incrementar la competencia, la comprensión y la actuación autónoma de sus alumnos. No se puede proporcionar el mismo tipo de ayuda ni intervenir de manera homogénea e idéntica con todos los alumnos, puesto que una misma intervención sirve para algunos casos y para otros no. Es por eso que se propone a los docentes de la institución reflexionar y capacitar constante.

Tabla N°. 31

Pregunta 4.1.2 Total en horas aproximado

Duración del curso	Frecuencia	Porcentaje
0 a 25 horas	3	18
26 a 50 horas	5	29
51 a 75 horas	1	6
76 a 100 horas	1	6
Más de 100 horas	1	6
No contesta	6	35
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato de la "Unidad Educativa Abdón Calderón"

Elaborado por: Mario Yautibug

El 35% de los docentes encuestados no contestan con referencia al total en horas aproximado de cursos recibidos, mientras que el 29% dicen que han asistido de 26 a 50 horas en cambio el 18%. Aducen que han asistido 0 a 25 horas. Los resultados de las encuestas nos indican que existe muy poca participación en la formación, esto ocurre por la falta de voluntad de parte del maestro, porque reciben poca remuneración.

Según Siliceo (1996)"La capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador. La capacitación es la función educativa de una empresa u organización por la cual se satisfacen necesidades presentes y se prevén necesidades futuras respecto de la preparación y habilidad de los colaboradores."

Tabla N°. 32

Pregunta 4.1.3 Hace que tiempo lo realizó el curso

Tiempo le realizó el curso/seminario	Frecuencia	Porcentaje
0 a 5 meses	7	41
6 a 10 meses	4	24
11 a 15 meses	1	6
16 a 20 meses	0	0
21 a 24 meses	0	0
Más de 25 meses	1	6
No contesta	4	23
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato de la "Unidad Educativa Abdón Calderón"

Elaborado por: Mario Yautibug

La tabla nos indica que el 41% de docentes realizó el curso hace 0 a 5 meses, 23% no contestan y el 23% 6 a 10 meses. Estos datos indican que la actualización docente permanente en la institución no existe en gran porcentaje, por lo tanto es imprescindible organizar e inducir a los docentes a la preparación permanente frente a las necesidades actuales.

Manterola, (1995), aduce que dentro de este panorama el papel del docente es vital, pues le corresponde ser uno de los más importantes actores sociales para enfrentar estos retos, por lo tanto, de su formación y permanente actualización dependerá el que el país pueda enfrentar el tercer milenio que ha traído consigo una revolución científico-tecnológica, la globalización del planeta, la conciencia del deterioro del ambiente y la urgencia de hacer sostenible el desarrollo socioeconómico. También

ha traído “el descalabro de las teorías que hasta hace muy poco constituyeron la base explícita de las propuestas educativas por la presencia de nuevas alternativas que abren el camino a un nuevo quehacer educativo.

En la actualidad se observa un cambio de paradigma en la forma de ver el mundo y una nueva ética del desarrollo. Frente a esto los docentes no deben permanecer pasivo, deben tener una participación activa en la construcción de ideas y adquisición de competencias para así aportar al desarrollo de la educación.

Tabla N°. 33

Pregunta 4.1.4.1 Quien auspicio el taller

Auspicio del curso/taller	Frecuencia	Porcentaje
Gobierno	8	47
De la institución donde labora Ud.	0	0
Beca	0	0
Por cuenta propia	5	29
Otras	0	0
No contesta	4	24
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato de la “Unidad Educativa Abdón Calderón”

Elaborado por: Mario Yautibug

Según la tabla se observa que el 47% de los docentes manifiestan que el gobierno nacional contribuye con la formación, en cambio el 24%, no contesta. Esto indica que el gobierno ecuatoriano está comprometido y consciente que la formación o capacitación docente eleva las destrezas y competencias de Los profesionales, por lo cual ofertan programas de capacitación en pedagogía, didáctica y profesionalización docente de acuerdo al Reglamento de la presente Ley” (LOEI, artículo 96). La formación y capacitación de los docentes es un aspecto central de la calidad educativa, ya que el cuerpo docente es el principal determinante de los procesos de enseñanza. El Estado, a nivel nacional y provincial, tiene el deber de generar condiciones adecuadas de formación y altos niveles de capacitación, complementando el conjunto de derechos enunciados en torno de las condiciones laborales y salariales docentes.

La normativa constitucional, la LOEI, y su reglamento aducen que la educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. Frente a esto el Estado cumpliendo la normativa vigente, oferta los cursos de capacitación a fin de mejorar el proceso formativo del educador, basándose en una Pedagogía que coloca al sujeto como centro del quehacer educativo, tomando en cuenta el papel dinámico, protagónico y transformador, no solo del estudiante, sino de todos los actores inmersos en dicho proceso

Tabla N°. 34

Pregunta 4.2 Usted ha impartido cursos de capacitación

Usted ha impartido cursos de capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	18
NO	14	82
No contesta	0	0
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario de necesidades de formación dirigida a docentes de bachillerato de la "Unidad Educativa Abdón Calderón"

En lo referente han impartido cursos de capacitación el 82% dicen que no, frente a un 17% que dicen que si han impartido cursos de capacitación. La mayoría de los profesionales de la institución no imparten conocimientos porque no se han capacitado en los cursos de formación, por lo que es menester fortalecer la capacidad y competencia de los docentes con una programación continúa de talleres formativos.

Según José Jimeno Sacristán, (1982), "La verdad tenida hoy por segura, mañana puede dejar de serlo".

Vivimos en una sociedad que se mueve rápidamente, donde los cambios se presentan a una velocidad creciente y sin precedentes, podemos afirmar que hoy en día la única constante es el cambio. Es por ello que el proceso de la Administración de Recursos Humanos nunca se detiene. Más bien es un procedimiento progresivo que trata de mantener siempre en la organización a la gente adecuada, en las posiciones adecuadas, en el momento adecuado.

CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE

4.1 Tema del curso

Estructura, diseño y planificación curricular para el primer año de Bachillerato Técnico.

4.2 Modalidad de estudios

Se considera como modalidad de enseñanza a distintos escenarios donde tienen lugar las actividades a realizar por el tutor y los docentes a lo largo de un curso y que se diferencian entre sí en función de los propósitos de la acción didáctica, las tareas a realizar y los recursos necesarios para su ejecución.

Por ello es importante establecer las distintas modalidades de orientación que se van a tener en cuenta a la hora de articular la formación necesaria.

Los cursos formativos van a ser orientados mediante la modalidad presencial y semipresencial, en la primera existirá la intervención directa del tutor y docentes, los mismos que participarán en las clases teóricas y prácticas. En la modalidad semipresencial se asignarán actividades a los docentes para que puedan realizar actividades de forma individual o mediante trabajo en grupo.

4.3 Objetivos

4.3.1 Objetivo General.

- ✓ Dotar a los profesionales el conocimiento de la estructura, diseño y planificación curricular del primer año de Bachiller técnico para mejorar la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje.

4.3.1 Objetivo Específico.

- ✓ Conocer los fundamentos pedagógicos y la estructura curricular del BGU, para desarrollar destrezas y competencias en los estudiantes.
- ✓ Difundir el tipo de bachillerato, su competencia y el currículo a fin de mejorar su percepción sobre el papel social que desempeñan como agentes individuales en

un sistema general de atención a la educación y las exigencias éticas que ello comporta.

- ✓ Potenciar la capacitación y contribuir al diseño de planificaciones curriculares aplicando estrategias metodológicas activas para mejorar la calidad de servicio de la institución.
- ✓ Fomentar el liderazgo competitivo de la institución, mediante la adquisición de desarrollo de destrezas curriculares para formar estudiantes competitivos de acorde a las necesidades actuales.

4.4 Dirigido a:

4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.

Los cursos formativos de los docentes de la unidad educativa “Turi Abdón Calderón” se ubican en el nivel dos, puesto que están dirigidos a profesores que poseen una trayectoria profesional 3-5 años, así los cursos permitirán ampliar las habilidades para la planificación, selección de materiales y la evaluación de sus alumnos y mejorar el proceso de aprendizaje.

También es importante manifestar que los cursos formativos se dirigen a profesores que necesitan fortalecer el abanico de tareas docentes de las que pueden responsabilizarse, relativas a la planificación de la enseñanza, a la selección de materiales didácticos o a la evaluación de los alumnos.

En este nivel los asistentes reelaborarán conocimientos de la estructura curricular de BGU para fundamentar en la elaboración de planificaciones curriculares y así poder orientar y explicarlos con precisión en el aula.

4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

Para poder realizar el curso es necesario disponer de ciertos elementos técnicos indispensables que nos permitan desarrollarlo en su totalidad. En este apartado citaremos los requisitos necesarios para dicho fin.

- ✓ Computadoras
- ✓ Conexión a internet
- ✓ Aula Virtual

Las computadoras serán utilizadas para elaborar planificaciones curriculares, en cambio las conexiones de internet se necesitarán para realizar investigaciones sobre el tema del curso y por ultimo las aulas virtuales se necesitarán para intercambiar experiencias con docentes de otras instituciones educativas.

4.5 Breve descripción del curso

4.5.1 Contenidos del Curso.

Los cursos de formación serán coordinados por el investigador del proyecto, que organizará talleres a los docentes con temas de estructura, diseño y planificación curricular de primer año de Bachillerato técnico. Además cabe señalar que los talleres no estarán en vigencia solo para el número determinado de profesionales, sino para aquellos docentes que necesitan conocer la realidad educativa del país.

A continuación se presenta la tabla de desglose de los talleres a impartir en la institución.

Plan de acción de los talleres

Elaborado por: El investigador

Objetivo General	Objetivos Específicos	Actividades	Recursos	Responsable
Dotar a los profesionales el conocimiento de la estructura, diseño y planificación curricular de Bachiller técnico para mejorar la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje.	Conocer los fundamentos pedagógicos y la estructura curricular del BGU, para desarrollar destrezas y competencias en los estudiantes.	TALLER N° 1 Estructura del bachillerato técnico Características Propósitos FIP Áreas técnicas	Proyector, marcadores, pizarrón y, cinta masqui.	Lic. Mario Yautibug
	Difundir el tipo de bachillerato, su competencia y el currículo a fin de mejorar su percepción sobre el papel social que desempeñan como agentes individuales en un sistema general de atención a la educación y las exigencias éticas que ello comporta.	TALLER N° 2 Bachillerato polivalente Unidades de competencia Currículo de contabilidad y administración	Proyector, marcadores, computadora Cd de video Papelotes Proyector Computadora	Lic. Mario Yautibug
	Potenciar la capacitación y contribuir al diseño de planificaciones curriculares aplicando estrategias metodológicas activas para mejorar la calidad de servicio de la institución.	TALLER N° 3 Planificación curricular	Papelotes Proyector Computadora Internet	Lic. Mario Yautibug

Taller N°1

Plan de Capacitación del Taller 1

ACTIVIDADES	OBJETIVO	RECURSOS	RESPONSABLE
-Explicación del objetivo del taller. -Lectura del taller -Análisis -Dinámica de grupo	Conocer los fundamentos pedagógicos y la estructura curricular del BGU, para desarrollar destrezas y competencias en los estudiantes.	Proyector Marcadores Pizarrón Cinta masqui.	Lic. Mario Yautibug

Elaborado por: El Investigador.

Tema: Estructura del bachillerato técnico
 Características
 Propósitos
 FIP
 Áreas técnicas

DESARROLLO



LOEI.

Art. Art. 43.- **Nivel de educación bachillerato.**- El bachillerato general unificado comprende **tres años de educación obligatoria** a continuación de la educación general básica. Tiene como propósito brindar a las personas una formación general y una preparación interdisciplinaria que las guíe para la elaboración de proyectos de vida y para integrarse a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios. Desarrolla en los y las estudiantes capacidades permanentes de aprendizaje y competencias ciudadanas, **y los prepara para el trabajo, el emprendimiento, y para el acceso a la educación superior.** Los y los estudiantes de bachillerato cursarán un tronco común de asignaturas generales y podrán optar por una de las siguientes **opciones**:

b. **Bachillerato técnico:** además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas técnicas, artesanales, deportivas o artísticas que permitan a las y los estudiantes ingresar al mercado laboral e iniciar actividades de emprendimiento social o económico. Las instituciones educativas que ofrezcan este tipo de bachillerato podrán constituirse en unidades educativas de producción, donde tanto las y los docentes como las y los estudiantes puedan recibir una bonificación por la actividad productiva de su establecimiento.

Ley Orgánica de Educación Intercultural

Art. 44.- Bachilleratos complementarios.- Son aquellos que fortalecen la formación obtenida en el bachillerato general unificado. Son de dos tipos:

a. **Bachillerato técnico productivo.-** Es complementario al bachillerato técnico, es de carácter optativo y dura un año adicional. Tiene como propósito fundamental desarrollar capacidades y competencias específicas adicionales a las del bachillerato técnico. Puede ofrecerse en los mismos centros educativos donde funcione el bachillerato técnico, los cuales también podrán constituirse en unidades educativas de producción;

y.

b. **Bachillerato artístico.-** Comprende la formación complementaria y especializada en artes; es escolarizada, secuenciada y progresiva, y conlleva a la obtención de un título de Bachiller en Artes en su especialidad que habilitará exclusivamente para su incorporación en la vida laboral y productiva así como para continuar con estudios artísticos de tercer nivel. Su régimen y estructura responden a estándares y currículos definidos por la Autoridad Educativa Nacional.

Art. 45.- Todos los títulos de bachillerato emitidos por la Autoridad Educativa Nacional, están homologados y habilitan para las diferentes carreras que ofrece la educación superior.

Nuevo bachillerato ecuatoriano

FINALIDADES

o Preparación para la vida adulta y la ciudadanía democrática:

Brindar una formación para la elaboración de proyectos personales de vida y la integración a la sociedad como ciudadanos responsables, críticos y solidarios.

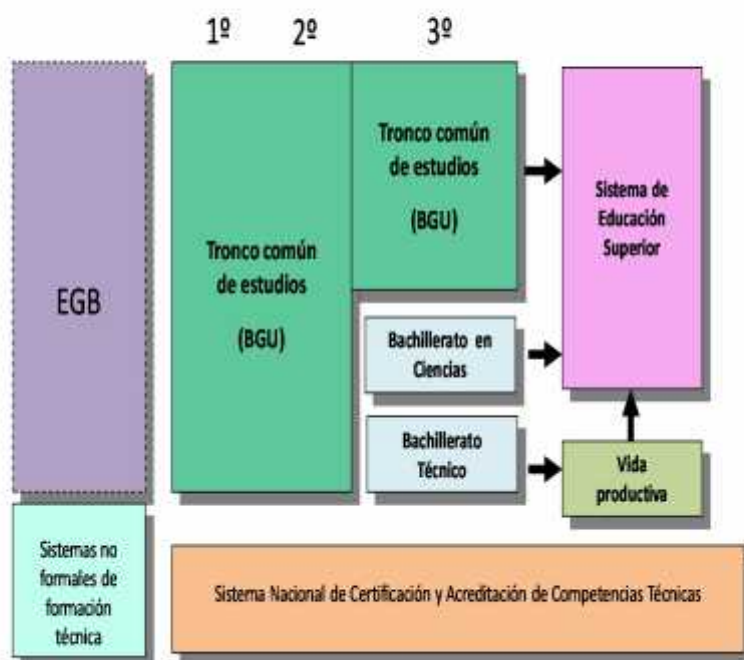
o Preparación para continuar estudios a nivel superior:

Desarrollar capacidades permanentes de aprendizaje que permitan continuar cualquier tipo de estudios superiores.

o Preparación para el trabajo y el emprendimiento:

Formar para el trabajo, y no para el puesto de trabajo.

Esquema del nuevo sistema de Bachillerato



Malla Curricular del Nuevo Bachillerato Ecuatoriano

Categorización de las asignaturas	Asignatura	Nº Horas 1 AÑO	Nº Horas 2 AÑO	Nº Horas 3 AÑO	Nº Horas por categoría		
Aprender a conocer (asignaturas cognitivas)	Física	4					
	Química	4					
	Física-Química		4				
	Biología		4				
	Ciencias Sociales	4	4		12	12	
Aprender a hacer (asignaturas procedimentales)	Lengua y literatura	4	4	4*			
	Matemática	4	4	3*			
	Idioma Extranjero	5	5	5	13	13	12
Aprender a ser y aprender a vivir juntos (asignaturas actitudinales)	Emprendimiento y gestión	3	3	2*			
	Desarrollo del pensamiento filosófico	4					
	Ciudadanía para el Buen Vivir		4	4			
	Educación física	2	2	2*			
	Educación artística	2	2				
					11	11	8
Total comunes obligatorias		36	36	20	Total horas/semanales por opción de bachillerato		
	Bachillerato Técnico	9	9	25	45		
	Bachillerato en Ciencias	4	4	20	40		

BACHILLERATO TECNICO



Características del Bachillerato Técnico

- Considera tres ámbitos de formación
 - General
 - Personal y social
 - Competencias: Los alumnos que tomen un Bachillerato Técnico podrán tomar los módulos de su especialidad en este componente.
- El plan general de estudios deberá aplicarse en 45 períodos de clase semanales al año. Para complementar el BGU con la propuesta del BT se implementarán en los dos primeros años hasta 18 períodos de clase semanales por encima de los 36 períodos básicos y en el tercer año 25 períodos más.

PROPÓSITO DEL BACHILLERATO TÉCNICO

Los Colegios de Bachillerato Técnico deberán contribuir al desarrollo económico y social, a la mejora de las condiciones de vida de los habitantes de su entorno inmediato y al fortalecimiento de los sistemas locales de producción, a través de la promoción de una cultura del trabajo y el emprendimiento productivo sustentada en el conocimiento, la tecnología y la agregación de valor



FORMAR JÓVENES CON COMPETENCIA LABORAL

"Competencia: Capacidad objetiva de un individuo para resolver problemas, cumplir actos definidos y circunscriptos. El hecho de disponer conocimientos y aptitudes o de emplearlas con un propósito para expresar una capacidad que manifiesta un dominio exitoso sobre determinadas tareas o situaciones problemáticas." (Fröhlich, en Cocca, 2003:2)

"Competencia laboral: Aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresados en el saber, el hacer y el saber hacer." (Mertens, 2000: 50)

LA COMPETENCIA LABORAL Y SU SIGNIFICADO PARA EL DISEÑO CURRICULAR

- ✓ Es un concepto que tiene que ver con el desempeño en el mundo laboral.
- ✓ Constituye el referente para la definición de los contenidos formativos.
- ✓ Es el objetivo que pretende alcanzar un programa formativo elaborado desde este enfoque.



FORMACIÓN BASADA EN LA COMPETENCIA



FIGURAS PROFESIONALES (FIP) EN LAS DIFERENTES ÁREAS DE ESTUDIOS.

ÁREA TÉCNICA

Técnicos Agropecuarios

Peces, Moluscos
y Crustáceos
Producción
Agropecuaria
Transformados y
Elaborados
Lácteos
Transformados y
Elaborados
Cárnicos
Conservería

Aplicación de
Proyectos de
Construcción
Instalaciones,
Equipos y
Máquinas
Eléctricas)
Electrónica de
Consumo
Industria de la
Confección
Calzado y
Mecatrónica
Cerámica

Técnicos In dustriales

Marroquinería
Fabricación y
Montaje de
Muebles
Electromecáni
ca Automotriz
Chapistería y
Pintura
Mecanizado y
Construccione
s Metálicas
Climatización
Mecánica de
Aviación

ÁREA TÉCNICA**Técnicos de
Servicios**

Comercializa
ción y Ventas
Comercio
Exterior
Contabilidad
Organización
y Gestión de
la Secretaría
Alojamiento
Cocina
Agencia de
Viajes

Restaurante y
Bar
Aplicaciones
Informáticas
Administració
n de Sistemas
Información y
Comercializa
ción Turística

**Técnicos
Polivalentes**

Industrial
Contabilidad y
Administración
Informática

ÁREA ARTÍSTICA

Bachilleratos Técnicos Artísticos

Música
Pintura y
Cerámica
Escultura y Arte
Gráfico
Diseño Gráfico



Taller N° 2

Plan de Capacitación del Taller 2

ACTIVIDADES	OBJETIVO	RECURSOS	RESPONSABLE
- Explicación sobre el objetivo del taller. -Análisis. -Explicación teórica -Trabajo grupal. -Disertación del trabajo grupal.	Difundir el tipo de bachillerato, su competencia y el currículo a fin de mejorar su percepción sobre el papel social que desempeñan como agentes individuales en un sistema general de atención a la educación y las exigencias éticas que ello comporta.	Proyector Marcadores Computadora Cd de video	Lic. Mario Yautibug

Elaborado por: El Investigador

Temas:

Bachillerato polivalente

Unidades de competencia

Currículo de contabilidad y administración

DESARROLLO

TALLER. DE BACHILLERATO POLIVALENTE

**FIGURA
PROFESIONAL:**

**CONTABILIDAD
Y
ADMINISTRACI
ÓN**



COMPETENCIA GENERAL

Efectuar las operaciones básicas o auxiliares de gestión administrativa y contable, en el ámbito privado y/o público, con arreglo a las normas de organización interna, a las instrucciones recibidas y a la legislación vigente, de forma eficiente y con calidad de servicio

UNIDADES DE COMPETENCIA

- | | |
|--------------|---|
| UC 1. | Registrar, procesar y transmitir información. |
| UC 2. | Realizar las gestiones administrativas de compra y venta de productos y/o servicios. |
| UC 3. | Realizar las gestiones administrativas de personal. |
| UC 4. | Realizar las gestiones administrativas de tesorería y los registros contables |
| UC 5. | Informar y atender al cliente sobre productos y/o servicios financieros y de seguros. |

FORMACIÓN TÉCNICA	
MÓDULOS FORMATIVOS	HORAS ACADÉMICAS
Comunicación, Archivo de la Información y Operatoria de Teclados	210
Gestión Administrativa de Compra y Venta	175
Gestión Administrativa de los Recursos Humanos	165
Contabilidad General y Tesorería	544
Productos y Servicios Financieros y de Seguros Básicos	132
Aplicaciones Informáticas	198
Dibujo Técnico Aplicado	35
Formación y Orientación Laboral - FOL	66
Subtotal	1525
MÓDULOS FORMATIVOS	HORAS RELOJ
Formación en Centros de Trabajo - FCT	160

MÓDULOS FORMATIVOS	1º Año	2º Año	3º Año
Dibujo Técnico Aplicado	1		
Comunicación, Archivo de la Información y Operatoria de Teclados	3	3	
Gestión Administrativa de Compra y Venta	3	2	
PIP: CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN Gestión Administrativa de los Recursos Humanos			5
Contabilidad General y Tesorería	3	5	8
Productos y Servicios Financieros y de Seguros Básicos			4
Aplicaciones Informáticas			6
Formación y Orientación Laboral-FOL			2
Formación en Centros de Trabajo-FCT	(160 horas reloj en horario extra)		
TOTAL	10	10	25

ENUNCIADO GENERAL DEL CURRÍCULO CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN

OBJETIVO GENERAL DEL CURRÍCULO

Efectuar las operaciones básicas o auxiliares de gestión administrativa y contable, en el ámbito privado y/o público, con arreglo a las normas de organización interna, a las instrucciones recibidas y a la legislación vigente, de forma.

Objetivos Específicos del Currículo

1. Registrar, procesar y transmitir información.
2. Realizar las gestiones administrativas de compra y venta de productos y/o servicios.
3. Realizar las gestiones administrativas de personal.
4. Realizar las gestiones administrativas de tesorería y los registros contables.

5. Informar y atender al cliente sobre productos y/o servicios financieros y de seguros.

6. Aplicar las generalidades, trazos, diagramación, sistema de vistas y perspectivas de manera adecuada para que se conviertan en herramientas efectivas de comunicación de ideas en el desempeño laboral.

7. Manejar a nivel de usuario un sistema operativo, paquetes integrados de: Office (procesadores de texto, hoja de cálculo, bases de datos), contabilidad y gestión de personal.

8. Conocer las medidas de protección (seguridad, salud laboral), la situación socioeconómica, la inserción profesional del sector de administración de empresas y su marco legal y laboral.

9. Realizar las operaciones de gestión administrativa y contable en el ámbito de competencia como auxiliar en empresas u organismos, desarrollando las actividades en situaciones reales de trabajo.

ESTRUCTURA MODULAR DEL CURRÍCULO

Módulo 1:
Comunicación
archivo de la
información y
operatoria de
teclados

Módulo 2:
Gestión
administrativa de
compra y venta.

Módulo 3:
Gestión
administrativa de
los recursos
humanos

Módulo 4:
*Contabilidad
general y
tesorería*

Módulos de carácter básico y/o transversal

Módulo 1: Dibujo Técnico Aplicado

Módulo 2: Aplicaciones Informáticas

Módulo de Formación y Orientación Laboral

La salud laboral. Condiciones de trabajo y seguridad. Salud laboral y calidad de vida. Normas de bioseguridad. Factores de riesgo, físicos, químicos, biológicos, organizativos. Prevención y protección de riesgos físicos y medio ambientales. Conceptos y hechos asociados a las prioridades y secuencias de actuación en caso de accidentes y a los primeros auxilios y prevención de incendios, etc.

- Legislación y relaciones laborales. Derecho laboral: normas fundamentales. Modalidades de contratación, suspensión y extinción. Seguridad Social y otras prestaciones. Salud laboral y medio ambiental. Órganos de representación. Convenio colectivo. Negociación.

- Orientación e inserción socio-laboral. El mercado laboral, estructura. Conceptos y hechos asociados a la búsqueda de empleo, fuentes de información, mecanismos de oferta-demanda y selección. El trabajo por cuenta propia.

- Potencial profesional e intereses personales. Itinerarios formativos profesionalizadores.

Taller N° 3

Plan de Capacitación del Taller 3

ACTIVIDADES	OBJETIVO	RECURSOS	RESPONSABLE
-Presentar al grupo una breve introducción sobre la importancia de la Planificación curricular. -Organizar una lluvia de ideas sobre los niveles de planificación existente. -Explicar el tema.	Potenciar la capacitación y contribuir al diseño de planificaciones curriculares aplicando estrategias metodológicas activas para mejorar la calidad de servicio de la institución.	Papelotes Proyector Computadora Internet	Lic. Mario Yautibug

Elaborado por: El Investigador

Temas:

Planificación curricular

Tipos

PCA

PBC

Diseño

DESARROLLO

.

TALLER DE PLANIFICACIÓN CURRICULAR

¿Por qué es importante planificar?

“Los docentes no planifican fallar, pero fallan por no planificar”

La planificación permite organizar y conducir los procesos de aprendizaje necesarios para la consecución de los objetivos educativos.

Muchas veces se han visto el proceso y los instrumentos de planificación únicamente como un requisito exigido por las autoridades, pero la idea es que el docente interiorice que este recurso le ayudará a organizar su trabajo y ganar tiempo.

Además, la planificación didáctica permite reflexionar y tomar decisiones oportunas, tener claro qué necesidades de aprendizaje tienen los estudiantes, qué se debe llevar al aula y cómo se pueden organizar las estrategias metodológicas, proyectos y procesos para que el aprendizaje sea adquirido por todos, y de esta manera dar atención a la diversidad de estudiantes.

Otro punto importante de la planificación didáctica es la preparación del ambiente de aprendizaje que permite que los docentes diseñen situaciones en que las interacciones de los estudiantes surjan espontáneamente y el aprendizaje colaborativo pueda darse de mejor manera. Asimismo, se establece que una buena planificación:

- Evita la improvisación y reduce la incertidumbre (de esta manera docentes y estudiantes saben qué esperar de cada clase).
- Unifica criterios a favor de una mayor coherencia en los esfuerzos del trabajo docente dentro de las instituciones.

QUÉ ELEMENTOS DEBE TENER UNA PLANIFICACIÓN?

- La planificación debe iniciar con una reflexión sobre cuáles son las capacidades y limitaciones de los estudiantes, sus experiencias, intereses y necesidades, la temática por tratar y su estructura lógica (seleccionar, secuenciar y jerarquizar), los recursos, cuál es el propósito del tema y cómo se lo abordará.

NIVELES DE PLANIFICACIÓN

Niveles de concreción curricular		Instrumentos curriculares	Responsables
Primer Nivel Macro		Políticas educativas nacionales Reformas curriculares	Ministerio de Educación Concejo Nacional de Educación
Segundo Nivel Meso		Proyecto Educativo Institucional (PEI)	Institución Educativa
Tercer Nivel Micro	Primer subnivel	Planificación Curricular Anual	Docente o docentes de Área o Nivel
	Segundo subnivel	Planificación por Bloques Curriculares Planificación por Bloques Curriculares Integrado	Docente o docentes de Área o Nivel
	Tercer subnivel	Planificación de las Tareas de Aprendizaje.	Docente

ASPECTOS BÁSICOS QUE SE DEBE TOMAR EN CUENTA PARA LA PLANIFICACIÓN

Al momento de planificar debemos tener a mano los siguientes documentos:

Estándares de calidad (Estándares de Gestión Escolar, Desempeño docente, desempeño directivo y los estándares de aprendizaje, básicamente).

El libro de la actualización curricular para Educación General Básica, del área y año correspondiente.

Lineamientos curriculares del área respectiva, en el caso de Bachillerato General Unificado.

Texto base de la asignatura respectiva.

Los lineamientos y directrices institucionales dados en el Proyecto Educativo Institucional.

Otros documentos que el docente considere pertinentes, como bibliografía, acceso a internet, etc.

ETAPAS DEL MICRODISEÑO CURRICULAR

Etapa 1: Revisión de los estándares

En la etapa inicial se recomienda revisar los siguientes estándares:

Estándares de Gestión Escolar:

Centramos la atención en la Dimensión Pedagógica Curricular, Proceso Gestión del Aprendizaje. Estándar 19: Promover entre los docentes el **trabajo colaborativo** para la planificación...”

El trabajo colaborativo debe darse en tres instancias: entre profesores del año, docentes del área y en junta de curso. Se recomienda registrar la asistencia de cada reunión, así como remitir el respectivo informe de actividades a la autoridad correspondiente.

Los docentes del año elaboran la planificación del Primer subnivel de concreción curricular (Programación Curricular Anual –PCA-).

Esta planificación es validada por el área respectiva y aprobada por la Junta de Curso, en la que la planificación adquiere matices interdisciplinarios.

Estándares de Desempeño Profesional Docente:

Dimensión B. Gestión del Aprendizaje.

Estándar general B.1. El docente **planifica para el proceso de enseñanza aprendizaje**.

B.1.1. Planifica mediante la definición de objetivos acordes al nivel y al grado/cursos escolar, al contexto, a los estilos, ritmos y necesidades educativas de los estudiantes, tomando en cuenta el currículo prescrito y los estándares de aprendizaje.

B.1.2. Incluye en sus planificaciones **actividades de aprendizaje y procesos evaluativos**, de acuerdo con los objetivos educativos establecidos.

B.1.3. **Selecciona y diseña recursos didácticos** que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.

B.1.4. Adapta los tiempos planificados a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.

B.1.5. Planifica sus clases para que los estudiantes apliquen sus conocimientos y relacionen con sus propios procesos de aprendizaje.



Programación Curricular Anual – PCA

La **PROGRAMACIÓN CURRICULAR ANUAL** tiene la siguiente estructura:

1. Datos informativos.

2. Cálculo general del tiempo: Para obtener el número de horas lectivas del año, multiplique el número de horas semanales (carga horaria) por el número total de semanas clase (37 semanas). Estas horas serán distribuidas en los seis bloques curriculares.

3. Objetivos

3.1 Objetivos del Área: Transcribir los objetivos generales educativos del área del libro de la AFCEGB. En el caso del BGU, los objetivos se encuentran en los lineamientos de cada asignatura. Las áreas que no disponen de esta información deberán construir los objetivos del área en función del perfil de salida de la EGB o del BGU.

3.2 Perfil de Salida (EGB o BGU): Transcribir el perfil de salida de EGB o BGU.

3.3 Perfil del Área: Transcribir el perfil de salida del área respectiva. Construir el perfil de salida en las áreas que no disponen del mismo.

3.4 Objetivos Educativos del Año: Transcribir los objetivos educativos del año respectivo. Formular los objetivos educativos del año en las asignaturas que no disponen del mismo.

4. Eje curricular integrador: Transcribir según el nivel. Construir el eje curricular integrador en las áreas que no disponen del mismo.

5. Relación entre los componentes curriculares.

5.1 Bloques Curriculares (6 bloques): Escriba el título del bloque con el número respectivo.

5.2 Ejes de Aprendizaje: Transcribir.

5.3 Destrezas con criterios de desempeño: Transcribir las destrezas, del PCA, que correspondan a cada bloque curricular.

5.4 Precisiones para la enseñanza y el aprendizaje

5.4.1 Estrategias Metodológicas: Tomar como referente las precisiones para la enseñanza y el aprendizaje. Estas estrategias deben ser constructivistas y enmarcadas en la Pedagogía Crítica y en el Aprendizaje para la comprensión.

5.4.2 Recursos Didácticos: Debe constar lo que se utilizará para las planificaciones de las Tareas de Aprendizaje: recursos materiales, técnicos, etc.

5.5 Períodos: Asigne los períodos para cada bloque, los que sumados deben coincidir con el total de horas para el año (Cfr. Malla curricular).

6. Evaluación para el aprendizaje

6.1 Indicadores esenciales de evaluación: Transcribir los indicadores esenciales de evaluación de la AFCEGB o BGU. En las asignaturas que no se dispone de indicadores, se debe construir en función de las destrezas con criterios de desempeño y de los estándares de aprendizaje.

7. Bibliografía: Para la citación bibliográfica utilice una de las normas disponibles, por ejemplo la norma MLA.

8. Observaciones: Este es un espacio reservado para el Director de Área, Vicerrector(a), Subdirector(a), Líder docente, etc.)

9. Créditos:

9.1 Elaboración: Escribir el o los nombres de los docentes autores de la planificación. El documento debe estar firmado y con la fecha de entrega.

9.2 Validación: Debe constar el nombre del Director(a) de Área, su firma y fecha de validación en la respectiva área.

9.3 Aprobación: Constará el nombre de la autoridad que aprueba el documento curricular, con su firma y fecha de aprobación.

Para la elaboración de este programa se debe tomar como referente el Currículo Nacional (Primer Nivel de Concreción) y todos los insumos básicos para la planificación microcurricular.

DISEÑO DE PLAN ANUAL

1. DATOS INFORMATIVOS

NIVEL:	SUBNIVEL:	ÁREA:	
ASIGNATURA:	AÑO EGB/BGU:	PARALELO(S):	AÑO LECTIVO:
DOCENTE:			

CÁLCULO GENERAL DEL TIEMPO CARGA HORARIA	NRO. DE SEMANAS DE TRABAJO	EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE E IMPREVISTOS	TOTAL DE SEMANAS CLASE	TOTAL ANUAL DE PERÍODOS

2. OBJETIVOS

OBJETIVOS DEL ÁREA:

PERFIL DE SALIDA	PERFIL DE ÁREA	OBJETIVOS EDUCATIVOS DE AÑO

3. EJE CURRICULAR INTEGRADOR

4. RELACIÓN ENTRE LOS COMPONENTES CURRICULARES

BLOQUES CURRICULARES	EJES DE APRENDIZAJE	DESTREZAS CON CRITERIO DE DESEMPEÑO	PRECISIONES PARA LA ENSEÑANZA Y EL APRENDIZAJE		PERIODOS
			ESTRATEGIAS	RECURSOS	

			METODOLÓGICAS	DIDÁCTICOS	
BLOQUE 1					
BLOQUE 2					
BLOQUE 3					
BLOQUE 4					
BLOQUE 5					
BLOQUE 6					

5. EVALUACIÓN PARA Y EL APRENDIZAJE

INDICADORES ESENCIALES DE EVALUACIÓN

6. BIBLIOGRAFÍA:

7. OBSERVACIONES

ELABORADO	VALIDADO	VISTO BUENO
DOCENTE:	DIRECTOR(A) DE ÁREA:	VICERRECTOR(A)/SUBDIRECTOR(A):

ESTRUCTURA PLANIFICACIÓN POR BLOQUES CURRICULARES (PBC)

1. Datos informativos:

1.1 Nivel: Educación General Básica o Bachillerato.

1.2 Área.

1.3 Asignatura.

1.4 Año EGB/BGU.

1.5 Grupos/paralelos.

1.6 Docente(s): Incluir los nombres del o los docentes responsables de la planificación.

1.7 Eje transversal: Referente AFCEGB, BGU.

1.8 Eje curricular integrador: Transcríbalo del PCA.

1.9 Eje de aprendizaje: Transcríbalos del PCA.

1.10 Bloque Curricular: Transcriba el número y el título.

1.11 Objetivos educativos específicos: Tomar como referente los objetivos de los textos del estudiante o el docente los diseñará de acuerdo a los del año y del área.

1.12 Fecha de inicio: Consulte en la institución.

1.13 Fecha de término: Consulte en la institución.

2. Relación entre los componentes curriculares

2.1 Destrezas con criterios de desempeño: Transcríbalas del PCA.

2.2 Precisiones para la enseñanza y el aprendizaje.

2.2.1 Estrategias metodológicas–desempeños de comprensión. Tomar como referente las precisiones para la enseñanza y el aprendizaje que corresponde al bloque curricular.

2.2.2 Recursos didácticos: Detallar los recursos a utilizar.

2.3 Evaluación

2.3.1 Indicadores esenciales de evaluación: Seleccione los que correspondan a las destrezas con criterios de desempeño del bloque.

2.3.2 Técnicas e Instrumentos: Seleccione la(s) técnica(s) y sus respectivo(s) instrumentos más adecuados para evaluar el aprendizaje.

3. Bibliografía: Básica para el docente y el estudiante.

4. Créditos:

4.1 Elaboración: Por el docente o docentes.

4.2 Validación: Por el Director del Área.

4.3 Aprobación: Por la autoridad.

3. Planificación de las Tareas de Aprendizaje o plan de clase

Frida Díaz Barriga (2003) De los tres instrumentos didácticos, la **Planificación de las Tareas de Aprendizaje** es donde mayor injerencia tiene el docente, pues en ella expresa su creatividad, a la vez que visibiliza el grado de dominio tanto del área del saber, como de las teorías pedagógicas. En las tareas de aprendizaje se evidencia la aplicación de los estándares de aprendizaje y en ella se define el nivel de calidad educativa que oferta la institución.

Estructura de la Planificación de las Tareas de Aprendizaje (Plan de clase)

1. Datos informativos.

2. Relación entre los componentes curriculares:

2.1 Destrezas con criterios de desempeño: Transcribir las destrezas con criterios de desempeño del bloque curricular respectivo.

2.2 Precisiones para la enseñanza y el aprendizaje:

2.2.1 Estrategias metodológicas-desempeños de comprensión: Las tareas de aprendizaje deben ser planteadas en términos de desempeños de comprensión, debidamente graduados, hasta formular tareas de alta demanda cognitiva.

Este componente curricular sigue un **proceso didáctico de tres momentos:**

a) **Anticipación:** En esta fase se activan los conocimientos previos y se procura provocar un desequilibrio cognitivo.

El desequilibrio cognitivo se consigue mediante la aplicación de tres categorías fundamentales:

La situación problémica: Se define como un estado de tensión intelectual que se produce en el estudiante al enfrentarse a una contradicción de contenido de la

enseñanza, que para él en ese momento resulta inexplicable con los conocimientos que posee acerca del objeto de estudio. La situación problémica la crea el maestro al revelar a los estudiantes la contradicción.

El problema docente: Se explica como la asimilación de la contradicción por el estudiante.

El estudiante formula el problema al docente en forma interrogativa, es el que guía la búsqueda por lo cual, en la propia contradicción existe un problema implícitamente

El hallazgo del nuevo conocimiento se realiza mediante diversas actividades, de carácter problémico, que se desprenden del propio problema docente. Son las **tareas y preguntas problémicas** que constituyen categorías de la enseñanza problémica (Morales, 2007)

b) Construcción del conocimiento: En esta etapa se evalúan evidencias de lo que se está aprendiendo a través de la práctica, se revisan las expectativas o surgen nuevas, se enfoca en lo importante de la clase, se monitorea el pensamiento personal, se realizan inferencias sobre el material, se establecen relaciones personales y se formulan y aclaran inquietudes (MEC, Didáctica del pensamiento crítico, Quito, 2009).

c) Consolidación: Al finalizar, los docentes ofrecen oportunidades a los estudiantes para reflexionar sobre lo que han aprendido y sobre el significado que tiene para ellos, en qué medida pueden estos nuevos conocimientos ayudar a cambiar su forma de pensar y cómo pueden utilizarlos. En esta fase se resumen, interpretan, comprueban y comparten las ideas principales; se elaboran propuestas personales y se aclaran preguntas adicionales. (Ibídem).

Para desarrollar este proceso didáctico, el docente puede aplicar el modelo que considere más adecuado. Por ejemplo, el Ciclo del aprendizaje; la Anticipación, Construcción del conocimiento y Consolidación; la Exploración, Investigación guiada y Proyecto de síntesis, etc.

2.2.2 Recursos didácticos: Es importante que los recursos a utilizar se detallen; no es suficiente con incluir generalidades como “lecturas”, sino que es preciso identificar el texto y su bibliografía. (AFCEGB).

3. Evaluación

3.1 Indicadores esenciales de evaluación: Seleccionar los indicadores que correspondan a la destreza con criterios de desempeño.

3.2 Criterios de evaluación: Los indicadores esenciales de evaluación vienen dados por el Ministerio de Educación y en muchas ocasiones, resultan ser muy amplios, por lo que es necesario desglosar el indicador en varios criterios de evaluación.

3.3 Técnica / Instrumento: Seleccione la(s) técnica(s) y su respectivo instrumento más adecuado para evaluar el aprendizaje.

4. Bibliografía: Del docente y del estudiante.

5. Créditos: Elaboración, validación y aprobación.

Recuerda que nadie puede forzar cambios en tus actitudes si nosotros o nosotras mismas no decidimos ni queremos hacerlo. Sólo tú tienes esa responsabilidad y la libertad de hacerlo a tu manera, a tu tiempo y a tu ritmo.

4.5.2 Metodología

Para la ejecución de los talleres formativos se aplicará el método IAP (investigación, acción participativa) los elementos se utilizarán para la investigación de los temas de formación, acción y participación de los docentes.

Ander-egg (1990) manifiesta que “La Investigación-Acción Participativa supone la simultaneidad del proceso de cocer de intervenir, e implica la participación de la misma gente involucrada en el programa de estudio y acción”.

Para los talleres programados se seguirá los pasos del método IAP según Marti, J (2006).

- 1. FASE PRELIMINAR:** En esta fase se dará a conocer los resultados y la propuesta del proyecto a los docentes participantes en los cursos de formación. Esta fase culminará con la elaboración de acuerdos y compromisos de participación.

2. FASE “Cohesión de grupo y fijación de los objetivos”: En esta fase se conformará equipos de trabajo comunitario por grupos. Es importante que al formar estos grupos, se establezcan unos reglamentos de régimen interno o de funcionamiento grupal. Además, es necesario procurar que cada grupo seleccione los temas que se van a trabajar o investigar en el proceso de la IAP. Una vez zanjada la parte de cohesión grupal se procede al cierre de la primera fase, esto se da cuando el grupo “pone sobre la mesa” los problemas y en base a ellos se establecen unos objetivos.
3. FASE “Diagnóstico participativo y análisis crítico los temas seleccionados” Esta fase cuenta con cuatro pasos diferentes que se exponen a continuación:
 - ✓ Exposición del tema: Los docentes provocarán la expresión abierta y liberal del tema.
 - ✓ Debate y réplica de la comunidad: Esas manifestaciones liberales expuestas por la propia comunidad dan lugar a un debate donde se aborda el tema desde diversos ángulos y puntos de vista.
 - ✓ Recogida de información: En este tercer paso, la comunidad hace una recogida de la información planteada sobre el tema consensuada en el paso anterior. Lo que hace que sean las propias personas investigadoras de la realidad social, por lo que hay que formarlos y entrenarlos como buscadores documentales.
4. FASE “ejecución de los conocimientos adquiridos”: En esta fase consiste en elaborar planificaciones microcurriculares para potenciar los conocimientos de los mismos.
5. FASE “Evaluación”: Esta fase cierra con la evaluación del proceso global y la reprogramación de las acciones a llevar a cabo.

4.5.3 Evaluación

Para cumplir con los objetivos planteados se realizará un seguimiento por lo que es necesario disponer de un plan de monitoreo y evaluación de la propuesta para tomar decisiones oportunas que permitirán mejorar.

Tabla N° 43: Previsión de la Evaluación.

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
¿Qué evaluar?	El mejoramiento de desempeño profesional de los docentes.
¿Por qué evaluar?	La propuesta es una inversión por lo cual se requiere una evaluación del mejoramiento del desempeño académico.
¿Para qué Evaluar?	Para conocer sus efectos en la educación y en el desarrollo profesional del docente. Para tomar correctivos necesarios a la propuesta.
¿Con qué Criterios?	Criterios de pertinencia (respecto al problema que tiene la institución educativa). Eficacia (respecto al logro de los objetivos y metas). Eficiencia (uso óptimo de los recursos). Sostenibilidad (que los resultados se mantengan a largo plazo).
Indicadores	Nivel de percepción del mejoramiento en el rendimiento académico de los estudiantes.
¿Quién Evalúa?	Se encarga de evaluar las autoridades del plantel
¿Cuándo Evaluar?	Evaluación de la media fase o intermedia (marzo-2014) y evaluación final (julio-2014).
¿Cómo Evaluar?	Se aplicara el nivel de investigación descriptivo, el tipo de investigación será de campo y se realizara la toma de encuestas a una muestra de los actores educativos de la institución.
Fuentes de Información	Actores educativos de la unidad educativa “Turi Abdón Calderón”
¿Con qué Evaluar?	Los instrumentos que se utilizaran en la investigación son el cuestionario para realizar las encuestas, las entrevistas

Elaborado por: Investigador.

4.6 Duración del curso

La ejecución de la propuesta y el desarrollo de los talleres formativos tendrán una duración de cuatro meses.

4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse

Tiempo Actividades	NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO			
	semanas				semanas				semanas				semanas			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Socializar con los directivos y docentes de las instituciones educativas la propuesta.																
Preparar los recursos técnicos, materiales y logísticos																
Coordinar con el tutor o Asesores pedagógicos la ejecución de la propuesta.																
Charla con los profesores																
Ejecución de los cuatro talleres																
Elaboración de planificaciones microcurriculares																
Presentación de informes del taller.																

4.8 Costos del curso

Para realizar los Talleres formativos, se gestionará a las autoridades de la coordinación Zonal 6, los mismos que servirán para la adquisición de materiales de oficina e impresión, pago de refrigerios y otros imprevistos que se detallan a continuación.

PRESUPUESTO			
DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	V.UNITARIO	V. TOTAL
Copias	400	0,02	8,00
Marcadores	10	0,80	8,00
Pliegos de papel	30	0,25	7,50

Resma de papel	2	2,50	5,00
Cinta adhesiva	5	1,25	6,50
Documentos de reproducción	20	5,00	100,00
Refrigerios	70	1,00	60,00
TOTAL			195,00

4.9 Certificación

Para obtener el certificado de haber aprobado los talleres formativos, los docentes tendrán que ser evaluados siguiendo los siguientes parámetros.

- 1. Prueba final:** La prueba final es objetiva y evaluará el conocimiento de los participantes sobre los temas tratados a lo largo curso. Será calificada sobre un total de 70 puntos.
- 2. Trabajos asignados:** Los trabajos asignados en cada taller (1, 2, 3) tendrán una calificación de 20 puntos.
- 3. Asistencia a cursos:** Los participantes deben asistir mínimo 50 de las 60 horas programadas, si han asistido tendrán un puntaje de 10 puntos.

La suma total de la evaluación es de 100 puntos pero para obtener el certificado deben tener un puntaje mínimo de 70.

4.10 Bibliografía

Educacion, M. d. (2010). Propuesta del nuevo Bachillerato ecuatoriano. Quito: R.O.2SP 417.

Fernando, G. T. (2006). La teoría de Bruner. Mexico: S.A.

J.Buron. (1994). Aprender a aprender:introduccion a la metacognición. Bilbao: Convento de Arribada.

k, J. (2001). La filosofia, fondo de la Cultura Económica. México: S.A.

MINEDUC. (2013). Fundamentos pedagógicos. Quito: Soporte digital.

Quiroga, B. G. (2011). Formación y desarrollo de competencias matemáticas. Formación y desarrollo de competencias matemáticas, 170.

Marti, J. (2006). "La investigación-Acción Participativa. Estructura y fases" en Villasantes, T. (2000). "La investigación social participativa". Madrid: Ed. El viejo topo.

MINEDUC. (2010). Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica,

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Realizado el proceso de investigación basado en el Diagnóstico de necesidades de formación de docente de bachillerato y con el apoyo de la universidad técnica particular de Loja, mediante la elaboración de este proyecto, se determina las siguientes conclusiones:

- En la institución existe un alto de grado docentes que no tienen formación continua en temas Estructura, diseño y planificación curricular.
- Los profesionales están predispuestos para seguir programas de formación, lo que indica que le gusta contribuir a la calidad de la educación.
- Las docentes desean capacitar o formarse mediante la educación virtual, el mismo que es interactivo y dinámico. Además aducen de los procesos formativos sean teóricos y prácticos
- Las autoridades de la institución no se preocupan en organizar cursos de formación en base a las necesidades educativas, en el desarrollo de las aptitudes, conocimientos de los docentes.
- Es necesario mejorar la situación organizacional de la institución para lo cual debe incluir estrategias y acciones relevantes que permitan lograr los objetivos, que potencien la participación de todos.

Recomendaciones

De las conclusiones anotadas, surgen las siguientes recomendaciones que contribuirían a mejorar la formación de los docentes de bachillerato:

- A los directivos del establecimiento educativo investigado que gestionen programas de formación y titulación de cuarto nivel para mejorar las condiciones de servicio pedagógico de las instituciones educativas.

- A los docentes que participaron activamente en esta investigación que se capaciten continuamente porque se trata de una responsabilidad asumida con ética.
- Al Asesor pedagógico que durante el inicio de cada año lectivo planifique y programe en equipo la participación de los docentes en los cursos ofertados por el Ministerio de Educación lo que permitirá perfeccionar su formación.
- Al consejo técnico pedagógico que aplique un diagnóstico de necesidades pedagógicas de docentes al inicio de cada año lectivo para gestionar y programar cursos continuos dentro de la institución.
- A las autoridades educativas que implementen políticas de liderazgo, organización y capacitación continua dentro de la institución, principalmente sobre temas de gerencia y liderazgo.
- El Ministerio de Educación otorgue nombramientos a los docentes contratados para que exista mayor motivación en capacitación y formación.
- Es necesario aplicar esta propuesta de la estructura, diseño y planificación curricular para el primer año de Bachillerato Técnico, ya que esto permitirá a los docentes adoptar estrategias en la gestión pedagógica y curricular.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- 📖 Aguilar, J. A., y Alberto Block. (1990). Planeación escolar y fundamentación de proyectos. México: Editorial Trillas.

- 📖 Alvira Martín, F. (1991). Metodología de la evaluación de programas. Madrid, C.I.S.

- 📖 Álvarez, Manuel. La Función Directiva Hoy. Ponencia presentada en el Congreso de Directores de Centros La Salle: "El Estilo de Dirección Lasaliana". España. El Escorial.

- 📖 Álvarez de Zayas, C., & Fuentes, H. (S/F). El posgrado cuarto nivel de educación. CEES Manuel Gran: Universidad de Oriente.

- 📖 Burbules, N., Callister, T. (2001). Riesgos y promesas de las nuevas tecnologías de la información. México, D.F. Ed. Granica.

- 📖 Camacho, V. (2001). La educación en el informe. Educación 2001.

- 📖 Casanova, A. (1995). Manual de evaluación educativa. Madrid: La Muralla.

- 📖 Castells, M. (2001). La Galaxia Internet: Reflexiones sobre Internet, empresa y sociedad. Madrid, España. Ediciones Areté.

- 📖 Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. Bogotá: Mc. Graw-Hill.

- 📖 Darling-Hammond, I. & Mclaughlin, M. (2003) El desarrollo profesional de los maestros. Nuevas estrategias y políticas de apoyo. (1ª Edición), México, Secretaría de Educación Pública.

- 📖 Ferrer Pérez, Luis. (2002). Desarrollo organizacional, México, Ed. Trillas.

- 📖 Gardner, H. (1995), Inteligencias Múltiples. La teoría en la práctica. Barcelona: Paidós

- 📖 Hernández Pina,F. Martínez Clares,P. Fonseca Rosario,P. Rubio Espín,M. (2005). Aprendizaje, competencias y rendimiento en Educación Superior. Madrid: La Muralla.
- 📖 Imbermon, F. (1994). La Formación y el Desarrollo Profesional del Profesorado, hacia una nueva cultura profesional. Barcelona: Editorial Graó.
- 📖 Kaufman, R. A. (1973). Planificación de Sistemas Educativos: ideas básicas concretas. México: Editorial Trillas.
- 📖 Kauffman, R A. (1982). Identifiying and solving problems: A system approach. University associates. San Diego, California.
- 📖 Leithwood, K.A., Begley, P. y Cousins, J.B. (1990). The nature, causes and consequences of principals' practices: an agenda for future research. Journal of Educational Administration, 28(4).
- 📖 Mace, Myles. (1990). Promoción y formación de ejecutivos. Ed. Revolucionaria. C.Habana.
- 📖 Marcelo, C. (1991). Aprender a enseñar. Un estudio sobre el proceso de socialización de profesores principiantes. Madrid: CIDE.
- 📖 Monereo, C. (2002). Entramados: métodos de aprendizaje cooperativo y colaborativo. Barcelona. Edebé.
- 📖 Morin, E. (2001). Los siete saberes necesarios para la educación del futuro. Barcelona: Paidós.
- 📖 Pérez Gomez, A.I. (1992). "La función y formación del profesor en la enseñanza para la comprensión, en J. Gimeno y A.I. Pérez Gómez. Comprender y transformar la escuela. Madrid: Morata.
- 📖 Pérez Campanero, M .P. (2000). "Cómo detectar las necesidades de Intervención Socioeducativa". Madrid. Ed: Narcea.

- 📖 Perrenoud, P. (2001). La formación de los docentes en el siglo XXI. *Revista de Tecnología Educativa* XIV (4), 503-523.
- 📖 Rodríguez, M. y Moltó, E., Bermúdez R. (1999). La formación de los conocimientos científicos en los estudiantes. La Habana. Editorial Academia,
- 📖 Sergiovanni, T.J. (1984). Leadership and excellence in schooling. *Educational Leadership*.
- 📖 Tejada, J. (1995). El papel del profesor en la innovación educativa. Algunas implicaciones sobre la práctica innovadora. *En Educar* 19, 19-32.
- 📖 Tejada, J. (1999) El formador ante las NTIC: nuevos roles y competencias profesionales, *Comunicación y Pedagogía*.
- 📖 Villar Angulo, L.M. (1988). Diseño de un instrumento para medir el clima en el aula universitaria. *Enseñanza. Anuario interuniversitario de Didáctica*.
- 📖 Witkin, B. R. (1979). Model of cyclical needs assessment for management information system. Saratoga (California): Saratoga High School.
- 📖 Witkin, B. R. et al. (1996). Planing and conducting needs ssessment. A practical guide. California: Sage Publications.

ANEXOS

Anexo 1. AUTORIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Loja, 10 de diciembre de 2012

Señor(a)

RECTOR (A) DEL CENTRO EDUCATIVO

En su despacho.

De mi consideración:

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

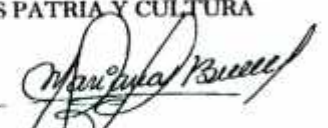
Dados los recientes cambios propuestos por el gobierno nacional en materia educativa, y requerimientos propios de los profesionales de la educación (bachillerato), es necesario conocer cuáles son sus necesidades de capacitación/formación profesional. Este acercamiento a la realidad observada, permitirá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

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

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

Atentamente,

DIOS PATRIA Y CULTURA


Mgs. Mariela Buele Maldonado
COORDINADORA DE TITULACIÓN

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL




Autorizado
Dic/12/2012

COLEGIO NACIONAL TUL
SECRETARIA
INGRESO 14H30
FECHA 10 de diciembre 2012

Anexo 2

FORMATO DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS DOCENTES.

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

Código del Investigado: _____

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora: _____

1.2. Provincia: _____ **Ciudad:** _____

1.3. Tipo de institución:

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

1.4. Tipo de bachillerato que ofrece:

Bachillerato en ciencias	5	Bachillerato técnico	6
--------------------------	---	----------------------	---

1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:

Bachilleratos Técnicos Agropecuarios

a. Producción agropecuaria	1	b. Transformados y elaborados lácteos	2	c. Transformados y elaborados cárnicos	3	d. Conservería	4
e. Otra, especifique cuál: _____							5

Bachilleratos Técnicos Industriales:

f. Aplicación de proyectos de construcción	6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas	7	h. Electrónica de consumo	8	i. Industria de la confección	9
j. Mecanizado y construcciones metálicas	10	k. Chapistería (latonería) y pintura	11	l. Electromecánica automotriz	12	m. Climatización	13
n. Fabricación y montaje de muebles	14	o. Mecatrónica	15	p. Cerámica	16	q. Mecánica de aviación	17
r. Calzado y marroquinería	18	s. Otra, especifique cuál: _____					19

Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios:

t. Comercialización y ventas	20	u. Alojamiento	21	v. Comercio exterior	22	w. Contabilidad	23
x. Administ. de sistemas	24	y. Restaurante y bar	25	z. Agencia de viajes	26	aa. Cocina	27
bb. Información y comercialización turística	28	cc. Aplicaciones informáticas	29	dd. Organización y gestión de la secretaría	30		
ee. Otra, especifique cuál: _____							31

Bachilleratos Técnicos Polivalentes

ff. Contabilidad y administración	31	gg. Industrial	32	hh. Informática	33
ii. Otra, especifique cuál: _____					

Bachilleratos Artísticos

jj. Escultura y arte gráfico	34	kk. Pintura y cerámica	35	ll. Música	36	mm. Diseño gráfico	37
nn. Otra, especifique cuál: _____							38

1.4.2. Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente:

SI	1	Escriba el/los literal/es (asignados anteriormente) : _____	NO	2
----	---	---	----	---

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

2.1. Género:

Masculino	1	Femenino	2
-----------	---	----------	---

2.3 Estado civil

Soltero	2	Casado	3	Viudo	4	Divorciado	5
---------	---	--------	---	-------	---	------------	---

2.2. Edad (en años cumplidos): _____

2.3. Cargo que desempeña:

Docente	6	Técnico docente	7	Docente con funciones administrativas	8
---------	---	-----------------	---	---------------------------------------	---

2.4. Tipo de relación laboral:

Contratación indefinida	9	Nombramiento	10	Contratación ocasional	11	Reemplazo	12
-------------------------	---	--------------	----	------------------------	----	-----------	----

2.5. Tiempo de dedicación:

Tiempo completo	12	Medio tiempo	13	Por horas	14
-----------------	----	--------------	----	-----------	----

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

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

✓ _____

✓ _____

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

(señale de 1 a 3 alternativas)

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

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

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

4.8. Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capitaciones:

(señale una o más alternativas)

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

4.9. Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capitación

(señale una alternativa)

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 3

FOTOGRAFIAS DE LA AUTORIZACION Y APLICACIÓN DE LAS ENCUESTAS Infraestructura del lugar de investigación.



Oficina del rectorado de la unidad educativa



La rectora encargada autorizando la aplicación de la encuesta.



Docente de la institución respondiendo el cuestionario

