



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL  
ECUADOR**

**SEDE IBARRA**

**ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad  
Educativa Particular San Pedro Pascual, de la provincia de  
Pichincha, ciudad de Quito, periodo 2012 – 2013.**

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

**AUTOR: Bracero Murillo, Marcia Elizabeth.**

**DIRECTOR: Solano Pinzón, Mariana de Jesús Mg.**

**CENTRO UNIVERSITARIO QUITO**

**2014**

**APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DEL FIN DE MAESTRÍA**

Magister

Mariana de Jesús Solano Pinzón

**DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

**CERTIFICA:**

Que el presente trabajo, denominado: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Particular San Pedro Pascual, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, periodo 2012 – 2013”, realizado por el profesional en formación: Bracero Murillo Marcia Elizabeth; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, febrero de 2014

f.....

## AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Bracero Murillo Marcia Elizabeth, declaro ser autora de la presente trabajo de fin de maestría “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Particular San Pedro Pascual, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, periodo 2012 – 2013”, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Marcia Elizabeth Bracero Murillo, director (a) 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 Bracero Murillo Marcia Elizabeth

Cédula 1717590929

## DEDICATORIA

Quiero dedicar esta tesis, en primer lugar a Dios por estar presente en mi vida, y haberme guiado por el camino del bien y de la felicidad hasta ahora; en segundo lugar a mi HERMANA QUERIDA, Nora Bracero, ya que ella siempre representó una luz en mi camino y ha sido mi gran apoyo, en momentos de decline y cansancio; sin ella, jamás hubiese podido conseguir lo que hasta ahora he logrado, a mi SOBRINO Brandon; por siempre haberme brindado momentos de alegría y palabras de amor, por último a mi cuñado Marco, quien me comprendió y me ayudó desde que era una adolescente, cuando tuve la gran dicha de conocerlo. Gracias a todos ellos, que siempre los llevare en mi corazón hasta el final de mis días y si es posible aún más lejos, los quiero mucho.

## **AGRADECIMIENTO**

Este proyecto es el resultado del esfuerzo y constancia, en mis estudios de la carrera de maestría en Gerencia y Liderazgo en la Educación, que lógicamente, no se pudo lograr si no hubiera contado con el apoyo e intervención de personas de buena voluntad, por lo tanto expreso mis sinceros agradecimientos a las autoridades de la Unidad Educativa San Pedro Pascual, por su colaboración, para realizar la investigación de campo acerca de las necesidades de formación de los docentes del bachillerato. Además a todos los maestros que estuvieron presentes en todo mi desarrollo educativo desde mis primeros años de estudio quienes con su sabiduría dejaron una huella en mí, a la prestigiosa Universidad Técnica Particular de Loja, por ser la guía para conseguir este objetivo en mi vida. A mi familia Nora, Brandon, Marco quienes han apoyado y motivado mi formación académica y a Diego gracias por tu cariño, comprensión y apoyo en mis momentos de desasosiego y fatiga.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
PORTADA	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>01</b>
<b>1. MARCO TEÓRICO</b>	<b>03</b>
<b>1.1 Necesidades de formación</b>	<b>04</b>
1.1.1 Concepto	04
1.1.2 Tipos de necesidades formativas	05
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas	07
1.1.4 Necesidades formativas del docente	08
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo)	10
<b>1.2 Análisis de las necesidades de formación</b>	<b>13</b>
1.2.1 Análisis organizacional	13
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección	16
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	19
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa	23
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos)	24
1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación)	29
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal)	32
1.2.2 Análisis de la persona	38
1.2.2.1 Formación profesional	38
1.2.2.1.1 Formación inicial	40
1.2.2.1.2 Formación profesional docente	41

1.2.2.1.3 Formación técnica	43
1.2.3.1 Formación continua	44
1.2.3.2 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje	46
1.2.3.3 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación	47
1.2.3.4 Características de un buen docente	49
1.2.3.5 Profesionalización de la enseñanza	51
1.2.3.6 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo	53
1.2.4 Análisis de la tarea educativa	56
1.2.4.1 La función del gestor educativo	56
1.2.4.2 La función del docente	57
1.2.4.3 La función del entorno familiar	61
1.2.4.4 La función del estudiante	63
1.2.4.5 Cómo enseñar y cómo aprende	65
1.2.5 Cursos de formación	67
1.2.5.1 Definición e importancia en la capacitación docente	67
1.2.5.2 Ventajas e inconvenientes	69
1.2.5.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos	70
1.2.5.4 Importancia en la formación del profesional en el ámbito de la docencia	72
<b>2. METODOLOGÍA</b>	
2.1 Contexto	75
2.2 Participantes	75
2.3 Diseño y métodos de investigación	80
2.3.1 Diseño de la investigación	80
2.3.2 Métodos de investigación	80
2.4 Técnicas e instrumentos de investigación	82
2.4.1 Técnicas de investigación	82
2.4.2 Instrumentos de investigación	83
2.5 Recursos	83
2.5.1 Talento Humano	83
2.5.2 Materiales	83
2.5.3 Económicos	83
2.5.4 Procedimiento	84

<b>3 DIAGNÓSTICO ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	
3.1 Necesidades formativas	86
3.2 Análisis de la formación	86
3.2.1 La persona en el contexto formativo	86
3.2.2 La organización y la formación	93
3.2.3 La tarea educativa	94
3.3 Los Cursos de Formación	95
4 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	107
5 CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACION DOCENTE	118
6 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	123
7 ANEXOS	127



## RESUMEN

Las autoridades de las organizaciones educativas, para estar a la vanguardia de las demandas sociales, deben tener presente, las necesidades que se puedan presentar en su administración, dentro de este aspecto se señala en primera instancia, a la formación de los educadores, como pilar fundamental en el desarrollo educativo, es así que esta investigación, está enfocada en ubicar las necesidades que se presenten el cuerpo de docentes del área de bachillerato de la Unidad Educativa San Pedro Pascual de la ciudad de Quito; para lograr este propósito, esta tesis se ha basado en datos cualitativos y cuantitativos, recogidos por medio de un cuestionario, en el cual se han tomado en consideración, los aspectos formativos del docente, los mismos que son factores primordiales en el progreso de la institución educativa. Por lo tanto según los resultados obtenidos, se demuestra que la institución educativa en estudio, debe tener una capacitación regular en sus docentes, como estrategia de mejora pedagógica y académica de la misma, de esta manera además de aportar en el progreso del educador, también aportará a la fomentación de una cultura organizacional de capacitación continua.

**PALABRAS CLAVES:** organizaciones educativas, necesidades, formación, investigación, desarrollo, capacitación, pedagogía, cultura, académica.

## ABSTRACT

The authorities of educational organizations to be at the forefront of social demands should be aware of the needs that may arise in his administration, within this aspect noted in the first instance, to the training of teachers , as a pillar central to the educational, so this research is focused on placing the needs of the body of teachers from area high schools in the San Pedro Pascual education Unit Quito presented, to achieve this purpose, this thesis was based on qualitative and quantitative data collected through a questionnaire, which has been taken into consideration, the training aspects of the teaching, the same factors that are critical in the development of educational institution. Therefore according to the results, it shows that the school under study, should have regular training to their teachers as a strategy for improving teaching and academic the same , so besides contributing in the progress of the educator, also will contribute to furthering an organizational culture of continuous training.

**KEYWORDS:** educational, needs, training, research, development, training, education, culture, academic.

## INTRODUCCIÓN

La aplicación del nuevo Sistema Educativo, implantado por el gobierno del Señor Presidente Rafael Correa, ha puesto en minuciosa observación, la labor educacional, que se desarrolla en nuestro país, debido a que en el pasado tuvo una administración negativa, que llevo al olvido a la educación en el Ecuador.

Por consiguiente, por disposición del Primer Mandatario, las autoridades pertinentes, pusieron en marcha el proyecto de evaluación de capacidades profesionales de docentes, autoridades institucionales y estudiantes, para poder localizar las necesidades educativas en el Ecuador.

Este proyecto, ha dado resultados representativos y positivos a los educadores, autoridades institucionales y también a los estudiantes, permitiendo que se apliquen programas de capacitación, dirigido a profesores, para tener un buen desempeño en la tarea de enseñanza – aprendizaje en el salón de clases, además contribuirá al país, para que se fomente una nueva cultura, en la cual sea prioridad prepararse y profesionalizarse.

En esta acción formativa, se consideró la reestructuración de la malla curricular, hoy llamada Tronco Común, e incluyó asignaturas, con saberes y conocimientos, prácticos, dirigidos para todos los estudiantes de los niveles pre básicos y bachillerato general unificado; de tal manera, en el caso de los estudiantes de bachillerato, busca fomentar en ellos, saberes aplicables en el diario vivir, que les sirvan en su inmersión laboral, en el medio social, al que pertenecen.

Con este antecedente, el trabajo que se presenta a continuación, apoya a mejorar la gestión pedagógica y formativa, de la Unidad Educativa San Pedro Pascual de la ciudad de Quito, y trata de dar una visión más amplia, de las necesidades que puedan surgir en la entidad, esto permitirá a los docentes, hacerse un autoanálisis de sus capacidades pedagógicas y académicas y qué serían necesarias para que sus atributos profesionales, sean más desarrollados y explotados para un fin educativo de calidad.

Para esto, fue necesario que los diez y nueve docentes que son responsables de la educación en el bachillerato general unificado, colaboren con una encuesta, la cual incluyó preguntas cerradas y abiertas a manera de cuestionario, que trataron acerca de

sus intereses profesionales, disconformidades con la entidad en la cual laboran, y deseos de superación en su formación profesional, para lo cual subrayamos, la elección de temas de capacitación docente y las propuestas organizativas de cursos de formación.

Este trabajo tiene la motivación de aportar al buen funcionamiento del capital docente de la unidad Educativa San Pedro Pascual, sin embargo su aplicación, puede ser adaptada a otras instituciones sean estas fiscales, particulares, o fisco misionales que presten servicios educativos a los niveles de bachillerato y estén interesadas en mejorar su calidad educativa.

Los objetivos de esta investigación son:

- Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato.
- Diagnosticar y evaluar las necesidades de los docentes de bachillerato.
- Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada.

Para cumplir estos propósitos, esta investigación contiene bases científicas que fundamentan el trabajo de tesis, tomando en consideración la realidad actual del sistema educativo y las necesidades formativas de la institución en estudio, así mismo con los resultados, obtenidos, se tendrá pautas para evaluar y diagnosticar el estado académico y pedagógico de los docentes, y si las funciones de la Institución, están direccionadas a mantener un buen clima organizacional, posteriormente se categorizará las necesidades más urgentes de los docentes, para finalmente sugerir un curso de formación, que ayude a resolver el problema detectado, en la Unidad Educativa San Pedro Pascual.

Además de que esta investigación servirá como una herramienta de desarrollo institucional, también se sugiere la revisión del curso de formación, presentado al final de este documento, tomando en consideración que es un trabajo académico con propósitos de mejoramiento institucional, que no solo beneficiará a los docentes, sino a toda la Unidad Educativa San Pedro Pascual, en conclusión, se expone que la entidad educativa debe mantener una punto de vista reflexivo y autocrítico de su gestión, considerando que los cursos de formación docente representan a la institución educativa, una inversión de mejoramiento y no un gasto económico.

## **1. MARCO TEÓRICO**

## **1.1 Necesidades de formación**

### **1.1.1 Concepto**

Los diferentes acontecimientos que afectan a la sociedad, promueven en los seres humanos un constante cambio, en los aspectos interpersonales, profesionales o sociales, estas transiciones dan pauta para que nazca en su raciocinio, la necesidad de formarse, de educarse como un instinto natural de supervivencia, para estar preparados y enfrentar desafíos del futuro.

Según Chavarría Marcela (2011) dice: Si educamos con contenidos y formas que no corresponden a las necesidades de hoy, el futuro de la sociedad estará en crisis. “La educación no responderá eficazmente a los retos de cambio, si se limita actuar desde lo que no cambia, desde lo permanente. (p. 16).

Por lo tanto, al analizar al ámbito educativo, conocemos que hasta hace no muy poco, ha ido desarrollándose bajo preceptos tradicionales, que no han innovado la forma de aprender de los estudiantes, y ha estancado a la educación, sabemos que la educación es una herencia social, pero esto no quiere decir que permanezca estática, por lo tanto es menester que los docentes, sientan la necesidad de formarse como personas, como académicos, para que podamos contar con una instrucción educativa, actualizada y que sea aplicable a la realidad social en la que vivimos.

Chavarría Marcela (2011), expresa: “Hoy en día son los niños quienes generalmente enseñan a los adultos, desde como accionar un aparato eléctrico, o bajar del internet una información deseada, hasta como conducirse en un ambiente virtual”. (p. 15). Hemos sido testigos de cómo la tecnología ha avanzado, esta ciencia de desarrollo continuo está muy bien conocida y manejada por las nuevas generaciones, quienes inclusive poseen un mejor dominio, en relación a los mismos docentes, para esto las necesidades de formación en los profesores debe ser imprescindible y a la par, esto le ayudará a hacer más dinámica su enseñanza, para avanzar en el desarrollo del conocimiento.

Además, cuando se realiza un trabajo investigativo de necesidades de formación, se lo puede aplicar como un proceso de diagnóstico, que permite a la entidad conocer la realidad presente que vive, y a su vez si lo amerita, pueda proyectar una mejora, en los servicios que preste, adaptándose a la realidad y exigencias de la sociedad en la que se encuentra.

De la misma manera, en el ámbito educativo, se la puede definir como el punto de partida, para encontrar posibles falencias en el proceso formativo de los docentes, que posee una institución, y por consiguiente dar pauta para buscar que los servicios educativos que ofrezca la entidad, puedan mejorar en sus preceptos; teóricos metodológicos y técnicos, con el fin de conseguir la calidad educativa del plantel, y alcanzar los objetivos institucionales.

Con estos antecedentes, en primera instancia, podemos conceptualizar a las necesidades de formación, como un proceso analítico, donde el ser humano u organizaciones educativas o de cualquier índole, hacen una retrospectiva de la situación que se encuentren, para que a la vez puedan actuar, enfocándose en el desarrollo individual y colectivo, buscando un avance para su futuro.

### **1.1.2 Tipos de necesidades formativas**

En cualquier campo que se desempeñe el factor humano, tanto en su aspecto personal, social, académico o conductual, puede reflejarse ciertas necesidades formativas, que hacen que su desempeño en las tareas y comportamientos desempeñados, se vean afectados, obstaculizando el éxito del resultado que se quiera conseguir.

Según Prieto Daniel (2005) expresa: “Entiendo por madurez pedagógica la capacidad personal de utilizar en cualquier promoción del aprendizaje los más ricos recursos de comunicación propios de una relación educativa”. (p, 89). Por esta razón en el ámbito educativo, es necesario que el desarrollo educacional que está directamente relacionado con la madurez del docente, conlleve a que el mismo, pueda contar con una debida formación, aplicada y ofrecida a la labor educativa, y por consiguiente un óptimo desempeño de los estudiantes, dentro de sus en tareas formativas.

Prieto Castillo (2005), expresa: La fuerza del aprendizaje depende de los integrantes de la institución, pero no por un mero voluntarismo de algunos, sino por el esfuerzo en conjunto, por el encuentro entre todos y de cada grupo para seguir aprendiendo. (85). Por lo tanto es necesario, que cuando la entidad educativa, sienta que la necesidad formativa en los docentes, apoye a los mismos a que se capaciten y trabajen en conjunto con los demás compañeros, esto les permitirá tener una formación complementaria y fomentará el compañerismo.

Al hablar de las necesidades de formación, se hace referencia a los diferentes tipos que existen dentro del ambiente educativo, los cuales pueden estar afectando a la entidad educativa, impactando directamente al personal docente y por ende a los servicios educativos que preste la institución, entre los tipos de necesidades tenemos:

**Necesidades Normativas;** determina si la población de un país, alcanza el patrón establecido de las normas educativas, pronunciadas por las autoridades competentes.

**Necesidades Sensitivas;** el individuo o la sociedad, siente que no cumple con ciertos parámetros del sistema social, y sienten la necesidad de saber ¿qué es lo que necesitan?, y ¿para qué lo necesitan?

**Necesidades Expresadas;** es cuando la sociedad demanda, un servicio o programa que pueda satisfacer su necesidades de conocimientos.

**Necesidades Prospectivas;** la sociedad quiere adelantarse a las necesidades que se enfrentarán en el futuro, este punto se hace referencia principalmente al desarrollo tecnológico de innovación educativa.

**Necesidades Comparativas;** la sociedad de una nación siente la necesidad de avanzar y proyectarse en comparación a otros países, aquí podemos señalar en avance educativo.

Prieto Daniel (2005), explica: “Se aprende mejor en un ambiente rico en comunicación, en interacciones, en la relación con materiales bien mediados pedagógicamente, en la práctica de la expresión, en el encuentro cotidiano”. (p.60). Para esto el análisis y discernimiento de las necesidades formativas de los docentes, en las actividades internas de las entidades educativas, se concentra en la forma de solucionar inconvenientes o problemas que se derivan en la misma, para enfocarse en un mejoramiento de los servicios educacionales que presta la entidad.

Al hacer estas reflexiones, tanto de forma individual o colectiva, podemos notar si la formación que poseemos, están dentro de las necesidades de formación que se necesitan para desarrollarnos como educadores, ya que de esto se definirá en gran parte nuestro desempeño y desenvolvimiento en el aula como mediadores del conocimiento.



### 1.1.3 Evaluación de necesidades formativas

Hablando explícitamente del ámbito educativo, la evaluación de necesidades formativas, es un proceso de discernimiento de todas las actividades que se desarrollen en una institución educacional, esto permite a las autoridades del plantel, conocer la diferencia existente, entre lo que se ha conseguido en la institución, como un ente educativo-institucional y si se han logrado los propósitos y metas que persigue.

De esta manera en línea al propósito de mejoramiento institucional, la evaluación de necesidades formativas, permite conocer el desempeño de los docentes de la institución y si su labor ha sido productiva, o por lo contrario si es necesaria la ejecución de programas de capacitación académica y pedagógica del personal, para mejorar los servicios educativos.

Según Chavarría Marcela (2011), expresa: Estamos hoy en un paradigma en el proceso educativo, se trata más que nunca de educar con visión prospectiva, a través de un modelo integrador que no pierda de vista el ser y el debe ser el hombre como eje que ilumina un progresivo saber, y enciende un positivo hacer. (p.26).

Por consiguiente, para que se pueda estar más enfocados, en la evaluación formativa y que la investigación no pierda sus horizontes, es necesario saber concretamente lo que se desea lograr en la institución, de esta manera el hacerse cuestionamientos organizacionales como: que se necesita, que se pretende lograr, donde se quiere lograrlo y con quien se desea lograrlo, servirá como una guía para todo el proceso evaluativo de formación.

La evaluación, es una de las actividades más relevantes en un proyecto de mejoramiento organizacional, por eso la planificación de la misma debe ser muy prolija y ética, con criterios sobrios y racionales que puedan ser aplicados en la realidad del plantel educativo, evitando que intereses particulares, puedan afectar los resultados evaluativos y por ende afectar a la integridad del plantel.

Según Reyes Manuel (1998) señala: “como proceso investigativo, la detección de necesidades se sirve del uso de diversos instrumentos metodológicos y requiere, además, de la planificación previa del proceso de recogida, análisis e interpretación de datos”. (pf. 8). Es así que aportará a que exista un proceso transparente y ordenado en la evaluación de necesidades de formación, éste debe apoyarse de herramientas que faciliten la obtención de información de los implicados, recogiendo datos positivos y negativos que se del tema en cuestión en la entidad.

Reyes Manuel (1998), añade: “que en el caso de la evaluación de necesidades formativas, las informaciones obtenidas con los medios e instrumentos que dispongamos son comparadas con una situación formativas deseable o exigible en el dominio que nos ocupe”. (pf. 16). Al respecto de lo señalado, por este autor, existen algunas herramientas que ayudan a esta actividad, entre las que se pueden implementar, dentro de estas tenemos: encuestas, entrevistas, cuestionarios, la aplicación de estos instrumentos, lógicamente variarán de acuerdo al tipo de información que se quiera recoger y al criterio profesional del evaluador, quien debe velar por elegir los más indicados, para la actividad que se quiere ejecutar.

Una vez que la evaluación formativa, haya recogido la información necesaria, esta debe ser tabulada, para proporcionar los resultados que se necesita conocer, de esta manera se podrá jerarquizar y categorizar las necesidades que este enfrentando la institución y determinar, cuáles son las emergentes de solucionar, para guiar las apropiadas medidas que las autoridades del plantel, deban tomar para mejorar su gestión.

#### **1.1.4 Necesidades formativas del docente**

El nuevo Sistema Educativo del Ecuador, en su propósito de mejoramiento de la calidad educativa, ha tomado como pilar fundamental al docente, ya que es el actor principal para que la educación del país, pueda desarrollarse hacia una innovación educativa.

Reyes Manuel (1998) expone: Cuando al termino necesidad se une el calificativo formativa se acota al campo a la profesión docente, no se afirma mucho en la esencia de la necesidad, aunque sí se limita el contenido de la misma, haciendo

alusión a cuestiones instructivas, educativas, de preparación o de desarrollo en el ejercicio profesional de la enseñanza. (pf. 21).

En este sentido, es necesario contar con docentes, que tengan las capacidades académicas, pedagógicas y morales, necesarias para emprender, esta acción en bien del desarrollo educativo del país, sin embargo con la despreocupación que había hace algunos años, las capacidades de los docentes se vieron afectadas y estancadas, debido a que no existía el interés de reflexionar, cuál es la debida formación que debe poseer el maestro en su proceso de enseñanza.

Así mismo, al hacer un análisis acerca de las necesidades formativas de los docentes, apoya enteramente a que mejore la educación en nuestro país, y por consiguiente el nuevo perfil que debe cumplir el pedagogo, esté de acuerdo a los diferentes niveles de educación, que conforman los años de estudio del alumno y que esté de acuerdo a las demandas el nuevo sistema educativo y la comunidad en general.

Según Chavarría Marcela (2005) expresa: ...”la dimensión docente propiamente dicha, es decir en la tarea específica de dirección del proceso de enseñanza aprendizaje, en donde el perfeccionamiento se evidencia en dos grandes vertientes, el dominio del profesor sobre la materia de enseñanza y las habilidades didácticas para el desarrollo de la clase” (p.130). Por este hecho, es necesario que los docentes se encuentren en un trabajo continuo de preparación académica, psicopedagógica, que aporta en su crecimiento profesional de enseñanza – aprendizaje, para mejorar su labor educativa, en este punto el mismo autor señala lo siguiente:

Chavarría Marcela (2005), añade”: “Deberá empezar por reconocerse que el progreso de la educación depende en gran parte de la formación y de la competencia del profesorado, así como de las cualidades humanas, pedagógicas y profesionales de cada educador” (p. 132). De tal manera, es menester que el docente sepa demostrar su profesionalismo en el aula de estudio, aplicando técnicas y métodos pedagógicos en la teoría y práctica, para desarrollar las actividades educativas, con un interés participativo e impulsando el trabajo en equipo, además debe contar con una predisposición para compartir en armonía dentro del aula de clases y en su entorno profesional.

Por esta razón es importante, que el maestro pueda modelar sus actividades pedagógicas, con los siguientes parámetros:

- Manejar un suficiente conocimiento de las tecnologías para la educación, y su implementación en su proceso de enseñanza aprendizaje, para esto tiene que apoyarse con las herramientas tecnológicas, que facilitarán el aprendizaje a los alumnos, envolviéndolos aún más en su propia educación, implementando la tecnología como herramienta de enseñanza y aprendizaje.
- Contar con valores éticos y morales, que puedan servir de ejemplo a los alumnos y a la vez transmitir estos valores en su proceso de aprendizaje, ya que esto los ayudará a ser unos individuos positivos en la sociedad.
- Conocimientos pedagógicos que estén a la par del modelo constructivista; el papel del docente en el aula ya no debe ser un instrumento informativo, sino que debe tomar la postura de ser un mediador de los nuevos conocimientos adquiridos, en la experiencia de aprendizaje que vivan los estudiantes. En este punto, el docente debe buscar y motivar la participación democrática de los alumnos, fomentando un pensamiento crítico constructivo e incentivándoles a que en ellos, nazca un interés investigativo de los temas aprendidos, dentro de un ambiente que incite a la solidaridad y compañerismo en el aula.

Para que se pueda conseguir estos objetivos educativos, este proceso de formación necesita de la asistencia de autoridades educativas del país y directivos internos del plantel, en el caso de entidades educativas particulares, que persiguen el mismo fin de un mejor desarrollo y conseguir la calidad educativa que se está buscando, para mejorar la educación en el Ecuador.

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

Según Sánchez José (2008), señala: "Los modelos de diagnóstico son modelos de funcionamiento de las organizaciones; indican las variables consideradas claves para la mejor comprensión del quehacer organizacional"(pg. 47). Al hablar de los modelos de análisis, se hace referencia al interés de conocer la situación real de una organización, ya

que éstos sirven de guía para un procedimiento de análisis exhaustivo de las necesidades que se presenten dentro del clima organizacional.

Como se había expuesto en temas anteriores, las necesidades de la sociedad dependen del ambiente al que pertenecen, por esta razón varios autores se han pronunciado, para abarcar todas las insuficiencias que se presenten en la colectividad.

En añadidura, podemos ubicar diversos críticos y pensadores, que analizan a la sociedad como un conjunto complementario, dentro de este marco señalamos los siguientes personajes con sus respectivos modelos de análisis:

### **Modelos de análisis de Rosset.-**

El análisis de Rosset, gira en torno al análisis de formación y la ubica en cuatro elementos:

1. Situaciones desencadenantes; refiere a la necesidad de conocer de dónde venimos hacia dónde vamos.
2. Tipo de información que buscamos, dependiendo el contexto y su necesidad, que se basa en:
  - Rendimiento óptimo; refiere a lo que necesita saber y hacer el estudiante en su desarrollo de aprendizaje.
  - Rendimiento ideal; necesidad aplicada a la realidad que es lo que se necesita saber y hacer.
  - Sentimientos; se deriva de la necesidad de sentir el tema y de estar a gusto con los conocimientos adquiridos.
  - Causas; la necesidad puede desencadenarse por falta de habilidad o conocimiento, falta de apoyo en las herramientas de aprendizaje, falta de incentivos para las actividades realizadas y desmotivación que afectan a la confianza y capacidad del individuo.
3. Fuentes de información, manera de obtener información para el análisis de de necesidades
4. Herramientas de obtención de datos; de las cuales se apoyará la obtención de datos

### **Modelos de análisis de kaufman.-**

En el modelo de análisis de Roger Kaufman, se enfoca en planificar el objetivo de la formación y los recursos que se necesitan para llegar a este propósito de manera eficaz, se destaca que en este modelo los docentes pueden abordar el que hacer educativo en el aula orientándose de manera práctica para que se puedan solucionar problemas en la misma, y su estudio hace referencia a la planificación en diversos ámbitos de la sociedad y expone en tres puntos:

1. Elementos que constituyen la sociedad
2. Discrepancia de lo que es y lo que debería ser; el proceso del desarrollo del individuo en la sociedad en el área que se desempeñe.
3. Priorización de las necesidades; en la que expone las etapas de la evaluación de las necesidades entorno a la toma decisiones de planificar. Es este punto la identificación de los problemas esta la planificación, y los medios para evaluar las necesidades, determinar las condiciones existentes y las condiciones que se requieren, conciliación de discrepancias de los participantes, categorización de discrepancias, selección de necesidades, aplicación del programa de formación y asegurar un proceso continuo de evaluación.

### **Modelos de análisis de D´Hainaut.-**

Este autor establece cinco dimensiones en su estudio del análisis de las necesidades, que son:

- Necesidad de las personas frente al sistema; refiere a las necesidades de índole individual y a las necesidades que afectan el sistema social, las cuales se presentan como imposiciones, negociación, consenso, etc.
- Necesidades particulares frente a necesidades colectivas; hacen referencia al necesidad individual y las colectivas que se involucra a grupos sociales.
- Necesidades consientes ante las necesidades inconscientes; la carencia formativa del individuo puede ser receptada por el mismo o por el contrario no puede ser consientes en relación a las necesidades del sistema social al que pertenece.
- Necesidades actúales frente a necesidades potenciales; refiere a las necesidades no vigentes pueden ser potencialmente necesarias en relación a las actuales.
- Necesidades según el sector que la manifiestan; refiere al contexto social donde pueden originarse las necesidades, sean estos familia, personal, social, cultural, profesional o de ocio.

**Modelo de Cox.-**

Considera a la evaluación de las necesidades de formación, en la solución de problemas comunitarios y analiza nueve elementos:

1. Institución
2. Profesional encargado de resolver el problema
3. Los problemas, percibidos, en el aspecto profesional y en los demás implicados en una actividad.
4. Características de los implicados
5. Formulación y priorización de metas
6. Estrategias a utilizar
7. Tácticas para lograr las estrategias
8. Evaluación
9. Modificación, finalización o transferencia de la acción

**Modelo Deductivo.-**

Uno de los representantes de este modelo es Kaufman, en el cual el análisis de las necesidades, parte desde las metas propuestas de la organización, dependiendo del nivel o del ciclo en el cual este atravesando, para plantear la forma o procedimiento a ejecutar para conseguir los propósitos y metas en una entidad.

Los modelos de necesidades de información, generalmente hacen alusión al aspecto educativo de la sociedad, sin embargo las teorías de estos y otros autores del análisis de necesidades, pueden ser empleadas en diversos campos de la sociedad, con el fin de corregir las falencias que estén atravesando y mejorar el desempeño en sus actividades.

**1.2 Análisis de las necesidades de formación****1.2.1 Análisis organizacional**

Para enfocarnos en el análisis organizacional, es necesario en primera instancia, conocer varios elementos y factores que componen a la organización, lo que nos dará una idea más clara, de lo que entendemos acerca de la misma, para comprender su importancia en el ambiente social, y la necesidad de diagnosticar sus acciones y actitudes para alcanzar la eficiencia.

Según Chiavenato Idalberto (2011), expresa: “Una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas, entre dos o más personas. La cooperación entre estas es esencial para la organización” (pg. 6). Entonces, se debe considerar que una organización, está compuesta por recursos tangibles e intangibles, e individuos, quienes están relacionados por la comunicabilidad y cooperación entre ellos para alcanzar un mismo objetivo, además las organizaciones, también son entidades que están estructuradas con valores y normas, que regulan sus acciones internas, para ofrecer servicios óptimos a la colectividad.

De esta manera, para que la organización alcance a ofrecer servicios de calidad, debe existir un desarrollo en la misma, en este punto Sánchez José (2008), señala: “De forma muy general el campo del Desarrollo Organizacional (DO) trata acerca del funcionamiento, desarrollo y efectividad de las organizaciones humanas. Entendiendo a la organización como dos o más personas reunidas por una o más metas comunes”. Además, el desarrollo de una entidad, conlleva también la transformación de la cultura organizacional, y la planificación de acciones positivas, para impulsar el progreso, lo que nos guía a un análisis de la organización.

Sánchez José, (2008), al tratar el tema de análisis organizacional, expone: Se constituye como un medio de análisis que permite el cambio de una empresa, de un estado de incertidumbre a otro de conocimiento, para su adecuada dirección, por otro lado es un proceso de evaluación permanente de la empresa a través de indicadores que permiten medir los signos vitales (pg.22)

Esta cita nos deja entender, que el análisis organizacional es proceso preventivo y estratégico, que permite el control regular de las acciones y actividades que se realicen internamente en la Institución, además es una herramienta que ayuda al desenvolvimiento del trabajo colectivo, para identificar posibles falencias en el mismo, y proyectar su soluciones.

Sánchez José, (2008), señala: Las actividades de resolución de problemas del DO tienden a enfocarse en los problemas reales de la organización que son decisivos para las



necesidades de la misma, más que en problemas hipotéticos o abstractos que pueden o no ajustarse a las necesidades de los miembros. Se presta una cuidadosa atención al problema de traducir las metas en acciones observables y al de asegurarse que las acciones tengan pertinencia con el logro de las metas y de que sean útiles para ese logro. (pg. 32).

Discerniendo lo que señala Sánchez, el análisis organizacional, está apoyado por la recolección de datos informativos que le permiten conocer, la brecha existente, entre la situación que la entidad tiene en un determinado periodo de tiempo, en comparación a la visión que persigue, para posteriormente se pueda analizar, las acciones y actividades que permitan planificar el procedimiento pertinente, para solucionar problemas y conseguir sus metas.

Blázquez Miguel, (2011), explica: “Todo elemento puede ser observado de múltiples maneras, no obstante la capacidad de análisis se encuentra siempre limitada por el propio factor humano en las dimensiones de memoria y algoritmos de pensamiento(s/n). Al referirnos a los recursos de una organización, tenemos los tangibles, los cuales están comprendidos; por recursos físicos, tecnológicos, organizativos y por supuesto el más importante, el recurso humano, por otro lado los intangibles están conformados por la cultura organizacional, en la cual constan todos los aspectos no formales de la de la entidad como; costumbres, creencias, prestigio, valores, etc., todo los recursos expuestos, son el eje elemental, para el funcionamiento de la entidad y por supuesto van dentro del proceso analítico, requerido para conocer de cerca de las necesidades de formación en la institución.

Al estudiar los aspectos que conllevan a realizar un análisis organizacional, se puede concluir, que el diagnóstico es prácticamente un autoanálisis de todo el conjunto institucional, el cual es fundamental para pueda conocer sus problemas, y a la vez encuentre la manera de solucionarlos, previniendo consecuencias negativas y proyectándose con una visión prospectiva, por esta razón considero que las instituciones educativas, tienen el deber de someterse a análisis para mejorar sus servicios educativos.

### 1.2.1.1 La Educación como realidad y su proyección

Barbe Cristina (s/f) señala: “Y si bien la educación no es todavía de acceso para todos, deberíamos ser conscientes de que la misma ha dejado de ser un bien común y ha pasado a ser un derecho de todos. Considerando este criterio, la educación ha pasado por varios procesos históricos y reformas en Sur América, sin embargo lamentablemente, estuvieron influenciados por intereses particulares y no produjeron ningún resultado positivo, para generar el desarrollo en los países de tercer mundo, pero a pesar de esto, nuestro país, ha tomado otra postura en el ámbito educativo y se ha focalizado en un futuro educacional con una visión prospectiva.

Romandia Adriana (2011), expone : al mismo tiempo que reflexionar sobre la proyección que la sociedad del conocimiento tiene sobre la educación y el modelo de enseñanza en general y los nuevos desafíos que la escuela y la sociedad deben asumir para adentrarse a ella y estar a la altura de los tiempos. (pf.. 16)

Por consiguiente, al analizar, el aspecto educativo en la mayoría de países de América del Sur, se lo ha visto como una problemática social, debido al desinterés por parte de los gobiernos de turno, en la administración de los recursos económicos, que se destinan para la educación, según Briones Francisco (s/f), señala: “la comparación en relación al PIB es importante ya que la ley establece que el presupuesto educativo debe aumentar en un 0.5% del PIB al año hasta alcanzar el 6% del mismo. Adicional a esto hay que mencionar que 6% es la relación Gasto/PIB establecida por la UNESCO como la óptima para gasto en educación” (pg. 4).

Sin embargo no se han alcanzado estos niveles de inversión, debido a la mentalidad retrograda de dichos regímenes políticos, que no han apostado a la educación como una estrategia de desarrollo en sus países, sino más bien la desvalorizaron, lo cual tuvo como consecuencias negativas de índole social, que afectaron al crecimiento interno y externo del país.

Este también ha sido el caso del Ecuador, debido a que gobiernos anteriores minimizaron el aspecto educativo y por ende, no existió una mentalidad de avance formativo, que permita tomar en consideración a la educación como el pilar fundamental de surgimiento

del país, en su desarrollo del conocimiento humano, científico y tecnológico para el futuro.

Moreira María (s/f), señala: “Si bien la mayoría de los flujos migratorios son producto de la pobreza en los países de origen, la migración tiene otros factores relacionados con las condiciones culturales y políticas de los países en desarrollo, que provocan la expulsión de personas a diversos destinos” (pg. 1). Por lo tanto se añade los problemas socio-culturales, que se produjeron por falta de educación y causó que se originen olas emigratorias a países extranjeros como Estados Unidos y España, esto impactó a nuestro país, afectado directamente a la estabilidad social, desvalorización de la identidad cultural, facilitando el crecimiento de la violencia debido a la ruptura del núcleo familiar, la inseguridad, que también ha sido a causa de la falta de educación de la sociedad y ha recaído en la desvalorización personal y de la identidad nacional del individuo.

Sin embargo no hay que puntualizar solo la gestión administrativa de gobiernos pasados, sino también incluir que partimos de un pasado pedagógico deficiente, en el cual no existía un compromiso verdadero en la carrera docente, esto provocó, que exista una enseñanza pobre y que por consiguiente los jóvenes estudiantes no puedan adquirir conocimientos que les sirvan en su futuro.

Según Prieto Daniel (2005), expresa: “Toda educación, sea de niños, adolescentes, adultos o ancianos se orienta a la construcción y apropiación. Esta es la clave de un hecho educativo”. (p.22). Por todo esto, es claro que la educación es trascendental para el desarrollo de la sociedad, por esta razón, los gobiernos de turno, los educadores y las instituciones educativas, deben darle la debida importancia, y aportando los recursos y las actitudes necesarios, para que alcanzar una educación de calidad.

Barbe Cristina, (s/f), nos expone: No obstante, y también a diferencia de lo que ocurría antes, ahora la sociedad está sometida a vertiginosos cambios que plantean continuamente nuevas problemáticas, exigiendo a las personas múltiples competencias procedimentales (iniciativa, creatividad, uso de herramientas TIC, estrategias de resolución de problemas, trabajo en equipo...) para crear el conocimiento preciso que les permita afrontarlas con éxito.

Por esta razón, en la actualidad vivimos en una nueva etapa educativa, que ha ido rompiendo barreras para encontrar su progreso, por lo tanto los estudiantes, instituciones educativas y docentes están pasando por un proceso retrospectivo, evaluativo y evolutivo, en sus capacidades, quienes deben asumir un nuevo modelo ejecutor, adaptándose a las nuevas tecnologías para la educación, sin dejar que estas reemplace al fructífero desarrollo del conocimiento que se produce en las aulas de clase, interacción de alumnos y el cambio de la imagen tradicionalista del docente a ser un mediador del conocimiento.

Así mismo el proceso educativo, debe efectuarse dentro del margen de la realidad que esté viviendo la sociedad en los aspectos sociales, políticos, económicos en un tiempo determinado, Barbe Cristina, (s/f), señala: "el papel de los formadores no es tanto "enseñar" (explicar-examinar) conocimientos que tendrán una vigencia limitada y estarán siempre accesibles, sino a ayudar a los estudiantes a "aprender a aprender" de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal..." (pg. s/n). Para esto el educador debe adaptarse y promover a los educandos una postura crítica, constructiva, objetiva y real en la construcción de su nuevo conocimiento, para que en el futuro sean individuos que aporten al desarrollo de la sociedad. .

De tal manera, la formación del estudiante como un individuo de atributos positivos, solventa el desarrollo de diversos aspectos sociales como la salud, la tecnología, la economía, etc., y aporta al país, en la evolución y transformación profunda de la nación por medio de la educación.

Para consolidar un progreso en el futuro de la educación, es necesario que el presupuesto educativo esté viabilizado a conceder, todos los recursos necesarios para las instituciones formativas que sean parte del Estado, en primera instancia, se debe mejorar el desempeño y nivel académico de la comunidad educativa en la cual están involucrados; docentes, estudiantes y autoridades, para esto el Gobierno, debe invertir en la formación y capacitación de los miembros de la comunidad educativa.

Por consiguiente, en el Ecuador, el gobierno del Señor Rafael Correa, ha desarrollado un magno proyecto educativo, dando origen a un innovador sistema educacional, regentado por normas y regulaciones que apoyaran el cumplimiento de los deberes y derechos por parte de educandos, educadores, instituciones educativas y sus autoridades; los

lineamientos legales, que aportan a esta transición se establecen en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), Plan Decenal de Educación, con propósito de alcanzar, el desarrollo educacional en el país.

Como parte del proceso de una innovación educativa, el Presidente de la República, dispuso que se realice por medio del Ministerio de Educación, la descentralización de las estamentos públicos, para lo cual los dividió administrativamente en zonas, distritos y circuitos, y de esta manera la atención y se extiendan hacia zonas urbanas y rurales, para que los ciudadanos, puedan tener iguales condiciones de formación, e iguales oportunidades laborales.

Abreu Santiago, (2004), añade lo siguiente:

...por otro lado las instituciones de carácter particular, también velan por llevar una adecuada, administración económica y académica, con sus propios recursos, y distribuirlos de la manera más adecuada para cubrir necesidades que tenga su organización para la calidad de la enseñanza que oferta. (p. 19).

Con este antecedente, las instituciones educativas particulares, bajo los lineamientos curriculares propuestos por el Ministerio de Educación, están encaminadas en encontrar la mejor forma de administrar sus centros de enseñanza, procurando un buen manejo de su administración y avance pedagógico, para el buen funcionamiento de la entidad, y para mejorar su nivel académico.

A manera conclusión, considero que todo este proceso de cambio educativo, es necesario para que el Ecuador, pueda adquirir una nueva filosofía aprendizaje continuo y lleve consigo el cambio la mentalidad de los actores educativos, quienes velarán por alcanzar un buen nivel pedagógico y académico, contribuyendo de esta manera al progreso de los diferentes ámbitos sociales y económicos del país.

#### **1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo**

Para tratar este tema, debemos tener claro lo que es una meta organizacional, según Torres Joel, (s/f), expone: "Las Metas son los resultados deseados por los individuos,

grupos y las organizaciones, en este sentido incluyen misiones, propósitos, fines, etc.”(pg.s/n). Por lo tanto las metas organizacionales, son los objetivos que las entidades buscan conseguir, y las que además, están enmarcando la visión de la organización.

Según Aranda Alcides, (2001), explica: “La visión es una descripción de un futuro deseado, un desafío, difícil pero no imposible de lograr”(pg. 121). Por consiguiente la organización, se proyecta hacia el futuro, planteándose metas con una visión positiva, la cual también, le guía a escoger el camino correcto, cimentado con valores e ideales nobles, que aporten a formar una cultura organizacional, comprometida con el desarrollo de la entidad.

La organización, busca el conseguir metas y es así que podemos ubicar la existencia de metas a corto, mediano y largo plazo, las cuales serán aplicadas en las organizaciones según los intereses que le apremien en un tiempo determinado, y en relación a los aspectos tangibles que son situaciones de necesidad inmediata (corto plazo), e intangibles que por el contrario son situaciones que merecen un análisis más profundo (mediano y largo plazo) de la organización.

Por lo tanto, para que la metas sean aplicadas y ejecutadas, Valda Juan, (2011), nos expresa: “Los objetivos deben servir a la empresa; por lo tanto deben reunir ciertas características que reflejan su utilidad” (s/n). Es así que las metas deben cumplir ciertas características para que puedan tener, una aportación positiva para la organización, entre estas tenemos:

**Flexibles;** para adaptarse a las necesidades de la organización.

**Clara;** para guiar a la organización en su desarrollo

**Realistas;** para adaptarse a la situación social externa que viva la organización

**Medibles;** consideran las posibilidades y recursos de la organización para cumplir las metas.

**Motivadoras;** que logre involucrar a los elementos que conforman la organización en una visión y misión en común

### **Metas a corto plazo**

Según Valda Juan, (2011), explica: “las metas a corto plazo son los objetivos que se van a realizar en un periodo menor a un año”, por consiguiente se puede señalar que al no requerir tanto tiempo para su ejecución y efectivización, trata asuntos de necesidades inmediatas dentro de la organización, entre las cuales también se puede añadir las metas personales de cada elemento que componen la entidad, al ejecutar las metas a corto plazo también aporta a que la organización tenga una visión más clara de las metas de mediano y largo plazo que quiera adoptar.

Al ejemplificar las metas organizacionales a corto plazo podemos señalar la necesidad tangible y urgente de mejorar aspectos físicos de la organización, como; la iluminación, las instalaciones del edificio, equipar las oficinas de los empleados para atención al cliente, etc. así mismo en el aspecto intangible (relacionado con el clima organizacional), dar la pauta para mejorar las relaciones laborales internas, dando un mejor trato a los empleados, como se planteó en los párrafos anteriores, esto aporta a que la entidad, siga descartando necesidades inmediatas y pueda proyectarse a la planificación de las metas de mediano y largo plazo.

### **Metas a mediano plazo**

Una vez efectivizadas las metas a corto plazo en una organización el siguiente paso es analizar las metas de mediano plazo, para esto, Valda Juan, (2011), argumenta: “Metas a Mediano plazo, son objetivos tácticos de la empresa y se basan en función al objetivo general de la organización. También son llamados objetivos tácticos ya que son los objetivos formales de la empresa que y se fijan por áreas para ayudar a ésta, a lograr su propósito” (s/p). Es así que podemos entender, que las metas a corto plazo, son las que guían a la organización, para planificar las metas de mediano plazo, lo que se convierte en un proceso táctico, y se pueda plantear y ejecutar las metas a largo plazo, tomando en consideración, aspectos tangibles e intangibles de la entidad, imprescindibles para la Institución.

## Metas a largo plazo

Según Valda Juan, (2011), señala:

Las metas a largo plazo, están basados en las especificaciones de los objetivos, son notablemente más especulativos para los años distantes que para el futuro inmediato. Los objetivos de largo plazo son llamados también los objetivos estratégicos en una empresa. Estos objetivos se hacen en un periodo de 5 años y mínimo tres años (s/p).

Las metas a largo plazo, son definidas como objetivos estratégicos para la organización, que aportan a que exista un análisis organizacional profundo del desempeño de la entidad, reflexionando acerca de lo que ha podido y no ha podido alcanzar la misma, por consiguiente da lugar para que se planifiquen y se ejecuten, proyectos de mejora de servicios a gran escala, que involucrarían a todas las áreas que componen la entidad, esperando obtener resultados positivos y sus beneficios se puedan sentir en un largo periodo de tiempo.

La importancia de que se planteen metas organizacionales es trascendental para las entidades, cualquiera que sea su naturaleza, ya que apoyan la direccionalidad de la organización en la toma de decisiones, Valda Juan, (2011), señala: *“Una vez que los gerentes formulan los objetivos organizacionales, saben en qué dirección deben apuntar. Su responsabilidad se convierte, pues, en tomar las decisiones que lleven a la empresa hacia el logro de sus objetivos”* (pg. s/n). Es así, como sirven de guía para las autoridades organizacionales, y también les apoyan para que las disposiciones que tomen, sean las óptimas e ideales, para no afectar negativamente a la entidad, sino más bien apoyar a que exista un desarrollo y surgimiento de la organización.

Al denotar un ejemplo cercano de metas organizacionales, en nuestro país, se señala, la implantación de un nuevo sistema educacional, que persigue la excelencia educativa, en este punto Pava Guillermo (2006), expone, *“dentro de una organización, la finalidad es la aplicación de conocimientos con la mejor eficacia”* (p. 8). Por esta razón las distintas organizaciones educativas, fiscales, particulares o fisco-misionales, tuvieron que revisar su gestión y replantear sus metas organizacionales, alineándose con las nuevas



disposiciones pedagógicas y académicas, de acuerdo a los estándares establecidos por las políticas del Plan Decenal de Educación.

Para apoyar esto, las entidades educativas reestructuraron sus metas, aplicando proyectos de corto, mediano y largo plazo, que contienen preceptos de una educación libre para todos, con el objetivo primordial de integrar a todos los ciudadanos, sin importar, sexo, raza, condición social, condición física y apreciación sexual, bajo una filosofía educativa de inclusión.

Chavarría Marcela (2011), señala: *“La educación es un derecho natural de la sociedad y un bien público y, por lo tanto, debe salvaguardarse por encima de intereses particulares* (p. 82). Para que se haga una realidad de acción neutral y sin intervenciones de intereses particulares, el Gobierno Nacional, aplicó en el macro proyecto educativo, metas a largo plazo tenemos, como es; la elaboración del proyecto curricular, metas a mediano plazo como es; formar individuos capaces de construir su propio conocimiento y metas a corto plazo como es; la capacitación docente, para mejorar su desempeño en el accionar educativo.

Para concluir con este apéndice, y luego del discernir información, relacionados con los temas, se puede señalar que las metas organizacionales, son primordiales para la actividad de una entidad, independientemente que sean a corto, mediano o largo plazo, ya que cada una de ellas, constituyen parte del proceso táctico, que la entidad debe efectuar, para plantearse nuevos desafíos, que le lleven a un futuro fructífero en las actividades que desempeñan, cualquiera que sea su naturaleza.

### **1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa**

Las instituciones educativas, al ser establecimientos que tienen la delicada tarea de formación académica y personal de las futuras generaciones, deben estar preparados para responder las demandas de la sociedad a quien le deben su trabajo, por este motivo es menester que cuenten con los recursos necesarios, en el desarrollo de su gestión educativa, ya que esto aportará al desenvolvimiento integral de la entidad.

Los recursos de una institución educacional, están vinculados directamente con los actores educativos y con herramientas del proceso de enseñanza aprendizaje, entre los que se señalan:

- **Recursos Personales:** Chiavenato Idalberto (2011), señala: “*Capital humano es el capital de gente, talentos y competencias (habilidades)*”, (pg. 31). De esta manera, los recursos humanos que posee la institución educativa, pasan a ser inclusive más importantes, que el aspecto financiero, ya que de el desempeño humano en la entidad, dependerá el progreso académico y financiero de la misma. Estos recursos están conformados por las autoridades del plantel, docentes, personal administrativo y personal de servicios, quienes deben colaborar a la entidad de manera ética y moral, realizando sus actividades de manera correcta, para un mejor funcionamiento de la organización.
- **Recursos Materiales:** Según Sánchez José, (2008), señala: “Estos resultan fundamentales para el éxito o fracaso de una gestión administrativa, lo básico en su administración es lograr el equilibrio en su utilización”(pg. s/n). Es así que, la entidad educativa debe contar con los recursos necesarios, como son los materiales didácticos, instalaciones físicas, suministros, etc., ya que los mismos que facilitan la gestión educativa y el proceso de enseñanza aprendizaje. Los recursos materiales se clasifican en recursos didácticos, bienes inmuebles, suministros, etc.
- **Recursos financieros:** Según Sánchez José, (2008), señala: “*La administración de recursos financieros supone un control presupuestal y significa llevar a cabo toda la función de tesorería (ingresos y egresos). Es decir, todas las salidas o entradas de efectivo deben estar previamente controladas por el presupuesto*” (pg. s/n). Se añade que los recursos financieros es todo el capital monetario, que posee la entidad, por lo cual es necesario que tenga un control, para evitar problemas económicos futuros.
- **Recursos tecnológicos:** Sánchez Claudia (2012), explica: “*En la actualidad, el trabajo de los profesores se ha caracterizado por la inclusión de recursos tecnológicos en beneficio de los procesos de enseñanza-aprendizaje*” (pg. s/n). La institución debe poseer herramientas tecnológicas, que abastezcan a los alumnos

y docentes que integran la entidad, ya que esto les apoyará en un aprendizaje complementario y a la vez práctico en esta era de las tecnologías, para la educación, entre algunas de las habilidades que se debe desarrollar, tenemos el uso de la pizarra virtual, el aula virtual, redes sociales, etc.

En definitiva, al reflexionar que la educación, es una tarea delicada y de mucha responsabilidad, los directores de los centros educativos, tienen la responsabilidad de cumplir, con los recursos necesarios, para educar a la juventud, ya que de esto dependerá totalmente el nivel de educación, que puedan obtener las futuras generaciones y por consiguiente contribuirá al éxito y prestigio de la institución educativa.

#### **1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos)**

Según Guillén Manuel (2006), señala: “Se trata de personas que han sido capaces de arrastrar a otros o que han influido en mayor o menor medida en sus vidas, en su comportamiento” (170). Por lo cual, las relaciones sociales en cualquier circunstancia y en cualquier ámbito social, tiene la presencia de líderes y adeptos, en este punto la posición de un líder, tiene la responsabilidad de dirigir un grupo humano, para la obtención o realización de una tarea u objetivo en común.

Al referirse al nivel educativo, la presencia de un líder es fundamental, es así que el desempeño del docente es importantísimo, ya que es él, el mensajero del saber para los estudiantes, y debe demostrar liderazgo en la interacción del proceso de enseñanza aprendizaje, sin embargo, no todos los docentes, poseen esta cualidad, lo que lamentablemente perjudica en el aprendizaje del alumno, quienes necesitan una imagen que les inspire respeto, confianza, amistad entre otras emociones.

Zalles Jorge, (2010) expone: *“Siguen siendo “seguidores”, y los “líderes” siguen siendo “superiores”, pero es evidente la evolución hacia mayor respeto y consideración por los seguidores y hacia una relación menos vertical entre unos y otros”*.(p.18). El líder en el ámbito educativo, debe reunir ciertas actitudes positivas que deben estar orientadas a aspectos relacionales, morales y éticos, por otra parte el liderazgo debe estar enfocado en la participación democrática de los alumnos, respeto a la individualidad de cada uno de ellos y velar por el bienestar personal de los mismos.

En el aspecto cognitivo, el liderazgo se manifiesta a través del nivel de conocimiento del docente y a su capacidad de transmitir saberes a sus alumnos, precautelando que sus adeptos lleguen a comprender y a crear un nuevo conocimiento, además el docente debe contar con un alto espíritu humano, que permita acercarse a los alumnos y entablar una relación de amistad y compañerismo.

Según, Guillén Manuel (2011), explica: “El liderazgo transformacional, se define como una relación de influencia en la que el papel de líder consiste en provocar cambios en convicciones y actitudes, para generar compromiso y adhesión” (pg. 175). El docente como personaje, generador de cambio e influencia, debe poseer virtudes propias que hagan que su función sea entregada, y al mismo tiempo fomente en los estudiantes compromiso y responsabilidad en su propia formación académica, demostrando valores éticos profesionales que son la esencia de una gestión educativa transformadora.

Es así, que al hablar de ética, estamos denotando a las virtudes del docente, estas son importantes en su actuación para con los estudiantes, la misma que debe ser neutra y justa, sin embargo Guillén Manuel (2006), señala: “El bien ético, la calidad ética personal, incluye la justicia pero no se limita a ella” (pg. 188). Por esta razón, la ética del líder está relacionada con la práctica de virtudes humanas, que le hacen ser un individuo con una perspectiva integral y apto para estar al frente de las futuras generaciones.

Por esta razón el docente debe ser un líder virtuoso, que le permiten, emplear un liderazgo real; entre las virtudes más importantes que debe poseer un líder tenemos:

**Prudencia;** Guillén Manuel (2006) señala: *“que le ayudan a manejar situaciones conflictivas que puedan suscitarse en la actividad educativa de la mejor manera, sabiendo cómo y cuándo actuar”* (pg. 91). Esta cualidad, le ayuda a reflexionar acerca de las situaciones que viva y le permite actuar en el momento indicado, para solucionar desavenencias que se presenten en su labor educativa.

**Templanza;** Guillén Manuel (2006) señala: *“Implica que el análisis de la situación, el diagnóstico, no estará desvirtuado por la presencia desproporcionada de los sentimientos o deseos de quien decide”* (p.91). Esta virtud, le da un sentido de equilibrio en la conducta del docente y permite que decida en un punto neutral, lo que es bueno o malo en situaciones de decisiones y controversias.

**Fortaleza;** Guillén Manuel (2006), señala: “La virtud de la fortaleza facilita resistir las amenazas o debilidades y acometer las oportunidades haciendo uso de los medios con los que cuenta” (p. 92). El líder debe tener carácter y ser persistente con sus objetivos y metas, para enfrentar obstáculos que se presenten en su labor educativa con fuerza y coraje.

**Humildad;** Guillén Manuel (2006), señala: “Permite afrontar las oportunidades y amenazas, con autentico realismo” (92). El implementar esta virtud en la labor educativa, aporta a que el docente reconozca las capacidades que posee y las capacidades de los demás, y que tenga la predisposición de contar con la colaboración de las personas que están a su alrededor.

**Magnanimidad;** Guillén Manuel (2006) señala: “Es ponerse metas altas, separando la magnitud de lo logrado de la referencia de uno mismo (pg. 93). Es así, que el docente debe perseguir objetivos nobles, que apoyen al desarrollo del grupo o institución que dirige.

**Audacia;** Guillén Manuel (2006) señala: “La audacia se conecta con la fortaleza pues requiere en no pocas ocasiones sacar fuerza de flaquezas para dar lo mejor de si mismo” (pg.93). Para esto, el docente debe tratar de conseguir las metas propuestas, superando barreras que acontezcan, de manera inteligente.

**Constancia;** Guillén Manuel (2006), señala: “Es la virtud humana contra el cansancio, esa disposición estable del carácter que lleva a no detenerse” (pg. 93). La constancia con lleva al líder, a no detenerse y persistir en los objetivos o metas que persiga., a pesar de los obstáculos

**Justicia;** Guillén Manuel (2006), señala: “La justicia general, se refiere a lo que cada particular (individuo o grupo), debe equitativamente a la comunidad a la pertenece” (pg. 185). El docente tiene el deber de actuar de manera justa, cuando se presente situaciones que lo amerite y obrar de manera equitativa.

Así mismo para ratificar los antecedentes analizados, Guillén Manuel (2006), explica: “*Los líderes son agentes de cambio, personas cuyos actos afectan más a otros de lo que estos*

*les afectan a ellos*”, (pg.171) Por esta razón, cuando el líder se desenvuelve en la interacción social, saca a relucir rasgos de su personalidad, por lo tanto tenemos líderes con diferentes cualidades y características comportamentales, que inciden en el ambiente del aula de estudio, esto da como consecuencia, el origen de distintos tipos de líderes como son:

#### **Líder autoritario.-**

Según Enrique Carlos (2012) explica: “Asume totalmente las responsabilidades y considera que los subalternos solo deben obedecer, pues no hacen bien las cosas y puede haber desviaciones de los objetivos propuestos” (pg.18). Este tipo de líder está relacionado con la metodología educativa tradicional, se caracteriza por ser autoritario, dictador; es decir dice lo que deben ser y hacer los demás, sin dar la posibilidad a que exista ningún reclamo, ni criterio diferente a su posición, además tiende convenientemente a criticar o elogiar el trabajo de otros, dando paso a preferitismos, sin involucrarse en actividades de grupo.

#### **Líder democrático.-**

Enrique Carlos (2012), señala: “Considera que sus dirigidos tienen capacidades insospechadas, que les permite asumir responsabilidades y proponer nuevas ideas”, (pg. 19). El líder democrático, dirige al grupo dando espacio para escuchar las opiniones de los otros, tomando en cuenta la participación del alumno como el artífice de su propio conocimiento, quien además tienen las facultades para colaborar en la solución de problemas que se presenten en el aula, además el docente, es promotor del trabajo en equipo, busca la justicia en la toma de decisiones y se inmiscuye en el grupo de estudiantes, rompiendo barreras de jerarquía.

#### **Líder Socio-emocional.-**

Enrique Carlos (2012), señala: “Deja que sus subordinados realicen la tarea como consideren mejor. Casi no hay directrices para el trabajo” (pg. 19). Este liderazgo, está basado en emociones, sentimentalismos que bloquea el sentido de manejo de la clase, trata de dar gusto a todos los miembros del grupo, para que se sientan cómodos, lamentablemente se pierde bastante el sentido de aprendizaje de conocimientos.

A manera de conclusión, el docente es clave en la educación de las futuras generaciones, sin embargo ahora ya no debe solo limitarse en la trasmisión de saberes, sino debe tomar

una postura de mediador, en la cual se resalte sus atributos de liderazgo, que permitirán guiar a los educandos, eso quiere decir que su preparación debe ser íntegra, con fundamentos académicos, pedagógicos y sobre todo con valores humanos, que permitan a los educandos, construirse como individuos positivos, para su familia y para la sociedad.

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

Según la Constitución de la República del Ecuador, (Art. 343), dispone: El sistema nacional de educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, y la generación y utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y cultura. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente, (pg. 102).

En consecuencia, la administración del gobierno del Sr. Rafael Carrea, por medio del Ministerio de Educación, después de realizar un exhaustivo análisis del ámbito educativo, y una vez determinando las falencias del mismo, se ha viabilizado en conseguir una educación de calidad, para esto promulgó y ejecutó proyectos de evaluación educacional, los cuales involucraron a todos los actores del quehacer formativo, con el fin de obtener una base sólida, para el desarrollo del aprendizaje óptimo, de las futuras generaciones del país.

Según el Ministerio de Educación del Ecuador, explica: El BGU es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación (MinEduc) con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica (EGB). El BGU tiene como triple objetivo preparar a los estudiantes: (a) para la vida y la participación en una sociedad democrática, (b) para el mundo laboral o del emprendimiento, y (c) para continuar con sus estudios universitarios, (pg. s/n)

De tal manera, los cambios innovadores en el sistema educativo se implantó el Bachillerato General Unificado, que tienen el propósito de preparar al estudiante, para enfrentar retos en su vida y formarse como un individuo útil y positivo para el desarrollo de la sociedad y para sí mismo, por consiguiente para lograr estos propósitos, los docentes deben conceder los aprendizajes y herramientas necesarias para el futuro; al contrario del anterior sistema educativo, la restructuración del bachillerato (BGU), se orienta a que los estudiantes continúen, con su preparación académica, lo que al mismo tiempo, contribuirá al comienzo, de una nueva cultura educativa en el país.

Según la propuesta del Nuevo Bachillerato Ecuatoriano, (pg. 53) señala:

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.

Según el Art. 44 de la LOEI, el nuevo sistema educativo del Ecuador, ha instituido dos bachilleres uno técnico y el otro en ciencias; el bachillerato Técnico, podrá ser complementado con un año más de estudio, para que los estudiantes consigan una nivel tecnológico y puedan incorporarse a la vida laboral, y el Bachillerato en Ciencias, permite que los estudiantes continúen sus estudios superiores, con bases necesarios en su desarrollo.

- b. Consta también de asignaturas optativas que permiten, por un lado, contextualizar el currículo de estudio a las necesidades regionales y locales, 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.



Por consiguiente, la estructuración del BGU, toma en cuenta la realidad social que vivimos, por este hecho, las materias que se han propuesto en el Tronco Común (currículo académico), han sido discernidas para aplicar un aprendizaje de calidad y práctico, en este sentido el estudiante tendrá la posibilidad de escoger carreras cortas y podrá insertarse en la vida laboral, una vez que haya terminado sus estudios secundarios y por otro lado también les da la apertura, a aquellos quienes deseen seguir una carrera científica, puedan continuar con su educación superior.

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

Es decir, cuando las organizaciones educativas, hacen un análisis profundo de las necesidades que puedan poseer, esto a la vez le permite tener una percepción, más clara de la demandas internas, teniendo en cuenta, que las mismas deben derivarse en primera instancia de los objetivos y metas organizacionales, luego de las expectativas del personal que labora en la institución, seguido de la necesidad de la inserción de las tecnológicas para la comunicación los servicios educativos y la necesidad de contar con un espacio físico apto para el desarrollo del aprendizaje, entre las sobresalientes.

La Propuesta del Nuevo Bachillerato Ecuatoriano, señala: “El Ministerio de Educación, como ente rector de la educación en el Ecuador, debe liderar los procesos de innovación y actualización del sistema educativo para que éste responda a los intereses y necesidades de la sociedad ecuatoriana, salvaguardando la unidad educativa nacional”, (pg. s/n). Las organizaciones deben velar para que sus demandas internas sean atendidas, el Ministerio de Educación, por medio del nuevo Sistema Educativo del país,

también busca que las organizaciones educacionales, cumplan con parámetros esenciales para que puedan ofrecer sus servicios educativos de calidad.

Así mismo, las instituciones educativas deben realizar planificaciones, que estén a la par con el proyecto educativo, en cuanto a los docentes, estos deben poseer una formación académica y pedagógica que vaya en lineamiento con la reestructuración de la malla curricular, dispuesta en el nuevo Sistema Educativo del país, además de estar preparados profesionalmente, deben gozar de valores humanos, que sean transferibles a los estudiantes por medio de la interacción educativa y vigilantes en su propia formación, para responder a las demandas de la sociedad.

Todas estas demandas organizacionales, convergen en un solo propósito, el mismo que está vinculado a la formación del estudiante, por lo que se espera que los nuevos bachilleres, sean individuos, críticos, analíticos, innovadores, etc., que puedan insertarse a la sociedad y que contribuyan a la misma valorando sus raíces, ya que es importante conocer de dónde venimos, para saber a dónde vamos.

#### **1.2.1.6 Reformas educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI – Plan Decenal)**

Según la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 26, señala: “la Constitución reconoce a la educación como un derecho que las personas lo ejercen 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, garanta de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, la familia y la sociedad tienen derecho y responsabilidad de participar en el proceso educativo.

Con lo expuesto, el Ministerio de Educación para lograr el propósito de una innovación educativa, se apoya de sustentaciones legales que permitiente una organización y un desarrollo neutral del proceso educativo, en este punto se señala, a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y el Plan Decenal de Educación con sus ocho políticas educativas, que han reforzado el Sistema Educativo con una prospección de excelencia educativa y aportar en el desarrollo socio-cultural y socio- económico del país.

Según el Registro Oficial del Ecuador, (2012), el Decreto Presidencial, del Reglamento de la LOEI, señala:

Rafael Correa Delgado, PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA  
Considerando:

Que la Constitución de la República, en su artículo 26, determina que la educación es un derecho fundamental de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado, que 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;

Que el Sistema Nacional de Educación, según lo prescribe el artículo 343 de este mismo ordenamiento, tiene como finalidad el desarrollo de las capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje y la generación y utilización de los conocimientos, las técnicas, los saberes, las artes y la cultura;

Que, de acuerdo al artículo 344 de la Carta Suprema, este Sistema, con la rectoría del Estado ejercida a través de la Autoridad Educativa Nacional, comprende las instituciones, los programas, las políticas, los recursos y los actores del proceso educativo, así como las acciones en los niveles de Educación Inicial, Educación General Básica y Bachillerato;

Que, con la intención de garantizar, desarrollar y profundizar los derechos y obligaciones constitucionales en el ámbito educativo, se expidió la Ley Orgánica de Educación Intercultural, la cual fue publicada en el segundo suplemento del Registro Oficial 417 del 31 de marzo de 2011;

Que esta Ley, en correspondencia con su propósito, también define los principios y fines que orientan la educación en el marco del Buen Vivir, de la interculturalidad y de la plurinacionalidad, y contiene la regulación esencial sobre la estructura, los niveles, las modalidades y el modelo de gestión del Sistema Nacional de Educación, así como la participación de sus actores;

Que es una obligación primordial del Estado garantizar el funcionamiento dinámico, incluyente, eficaz y eficiente del sistema educativo, que conlleve la prestación de un servicio educativo en procura del interés público; y

Que, para cumplir este deber y precautelar el efectivo goce del derecho a la educación de las personas, es imprescindible complementar, con la debida fundamentación técnica educativa, los preceptos de la Ley Orgánica de Educación Intercultural. En ejercicio de las facultades que le confieren el número 5 del artículo 147 de la Constitución de la República y la letra f) del artículo 11 del Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva, Página 2 EXPIDE:EL REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL.TÍTULO I. DEL SISTEMA NACIONAL DE EDUCACIÓN

Entonces, con estos antecedentes, se puede considerar que La Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI, del Ecuador, trata de abarcar en lo posible todas las necesidades sociales, en el ámbito educacional del país, en sí, consta de los derechos y deberes que deben ser acatados, por todos los actores y miembros de la Comunidad Educativa, haciéndoles partícipes consientes, de la importancia significativa de la educación, en el desarrollo humano de la sociedad.

El presente reglamento, garantiza el derecho a la educación, determina los principios y fines generales que la orientan, en el marco del buen vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad; así como las relaciones entre sus actores, para el desarrollo de sus conocimientos, capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población.

Dentro de los preceptos de la LOEI, se considera que el Estado tiene la obligación de adjudicar la educación como un derecho de todos, y garantiza el acceso de los estudiantes a la formación inicial, general básica y al bachillerato general unificado, por consiguiente, este reglamento, se enfoca también en la descentralización de los servicios educativos, dividiéndoles administrativamente en zonas, distritos y circuitos para que la educación pueda llegar hasta los lugares más alejados de nuestro país, de esta manera tenemos:

- **Nivel Zonal Intercultural y bilingüe.-** Planificar y coordinar las acciones de los distritos educativos y realizar el control de todos los servicios educativos de la zona de conformidad con las políticas definidas por el poder central, atendiendo a la diversidad cultural y lingüística de cada población
- **Nivel Distrital intercultural y bilingüe.-** A través de las direcciones distritales atiende las particularidades culturales en concordancia con el Plan Nacional de Educación, asegurando la cobertura necesaria en su distrito intercultural y bilingüe, en relación con la diversidad cultural y lingüística para alcanzar la universalización de la educación inicial, básica y bachillerato, garantizando la gestión de proyectos, los trámites y la atención a la ciudadanía, además de intervenir en el control del buen uso de operación, mantenimiento, la coordinación, monitoreo y asesoramiento educativo de los establecimientos del territorio.
- **Nivel Circuito educativo intercultural y bilingüe.-** Crear un consejo académico, conformado con tres miembros de entre los rectores y directores de los establecimientos educativos que lo conforman, siendo sus atribuciones las siguientes:
  - Vigilar el cumplimiento de las políticas educativas en el circuito
  - Impulsar la calidad educativa en establecimientos del circuito conjuntamente con asesores y auditores educativos.
  - Diseñar e implementar planes y programas de desarrollo educativo del circuito.
  - Elaborar estrategias de mejora continua del área pedagógica incluyendo el desarrollo de directivos y docentes.
  - Diseñar e implementar programas educativos interinstitucionales relacionados con el desarrollo local.
  - Elaborar el plan de inversión del circuito.
  - Dar seguimiento a la ejecución del plan de inversión del circuito
  - Verificar el cumplimiento de planes operativos y de compras adquiridos por el Administrador del circuito.
  - Generar y consensuar propuestas de atención a la problemática social del entorno.
  - Además del Consejo Académico, los circuitos contarán también con un administrador quien estará a cargo de los ámbitos administrativos y financieros del circuito, el mismo que tiene además las siguientes funciones:
    - Realizar las adquisiciones y contrataciones planificadas por el Consejo Educativo del circuito.

- Representar legal, judicial extrajudicialmente a su respectivo circuito.
- Celebrar los actos y contratos necesarios para el cabal funcionamiento de su circuito.

En cambio, el decreto de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, en la cual trata más profundamente los detalles importantes que comprende el ámbito educativo del país,

Para reforzar aún más el Sistema Educativo del Ecuador, el Consejo Nacional de Educación, conformado por representantes de instituciones fiscales, fisco-misionales particulares y autoridades educativas del país, en reunión conjunta, el 16 de junio del año 2006, establecieron ocho políticas que son expuestas en **EL PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN DEL ECUADOR.**

Así pues, el Plan Decenal de Educación, constituye una herramienta estratégica, que apoya a la gestión educativa del país a mediano y largo plazo, por lo cual sus resultados a largo plazo, podrán conocerse en el año 2015, tomando como prioridad la organización y el establecimiento de las necesidades educativas, con un sentido de inclusión social, pluriculturalismo y multiétnico.

La gestión del Plan Educativo, abarca aspectos primordiales para agilizar la labor educacional del país, relacionados con el desarrollo del talento humano (formación y capacitación continua de los docentes) de acuerdo a las nuevas disposiciones educativas, y a las demandas sociales.

En cuanto al aspecto financiero, vigila que la distribución y financiamiento educativo, se realice de la manera correcta, para fomentar una nueva mentalidad en la sociedad ecuatoriana de emprendimiento y disposición de rendición de cuentas al Estado, en cuanto a sus actividades educacionales y además temas del ámbito legal educativo.

Así mismo, para hacer más ágil su gestión e intromisión, en la educación las ocho políticas que toma en consideración el Plan Decenal, comprenden los siguientes aspectos:

1. **Universalidad de la Educación Inicial:** Educación a los niños de 0 a 5 años de edad; esta etapa se desarrollan su inteligencia e identidad y sus destrezas sicomotrices, formándolos con equidad y calidad educativa en su crecimiento y se fomenta valores fundamentales necesarios en la familia y en la comunidad.
2. **Universalización de la Educación General Básica:** Educación a los niños de 1 a 10 años, desarrollan competencias que le permitan a aprender a ser, aprender a conocer, aprender a convivir en la sociedad, y aprender a conocer su entorno natural incentivándole al respeto por la naturaleza y de los recursos naturales que poseemos, además cultivando en ellos un respeto y aprecio a su propia identidad para que se sientan orgullosos de su origen.
3. **Incremento de la población estudiantil del Bachillerato:** Aumentar el ingreso al bachillerato de los estudiantes para alcanzar un 75% de la población en estudios de segundo nivel en la edad correspondiente, educándoles para comprender la equidad e igualdad y puedan participar positivamente en la sociedad, siendo actores y partícipes del desarrollo tecnológico y científico para esto se apoya de la modificación pedagógica y formando a los estudiantes para que estén preparados en la vida estudiantil de educación superior.
4. **Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos:** Debido a que la cifra de analfabetismo en el Ecuador era muy alta, propone garantizar el acceso a la educación a todos, brindando una preparación alternativa atendiendo la diversidad, la equidad de género, identidad cultural y el manejo sostenible de los recursos naturales que poseemos en el país.
5. **Mejoramiento de la infraestructura y equipamiento de las Instituciones Educativas:** Por las condiciones poco adecuadas en las instituciones educativas, el Estado ha otorgado parte de la inversión social, para mejorar la infraestructura de los planteles educativos y para equipar a los mismos, con las tecnologías de información que son una herramienta para el aprendizaje
6. **Mejoramiento de la Calidad y Equidad de la Educación y Revalorización de la profesión docente:** El Sistema Nacional de Educación ejecutó el proyecto de “Rendición de Cuentas”, para mejorar la educación en nuestro país, por consiguiente la evaluaciones que son sujetos los docentes, estudiantes y autoridades de los planteles educativos, tiene como finalidad, el mejorar la calidad educativa, su preparación académico-profesional, y por ende el reconocer su participación y desenvolvimiento en la labor educativa..

7. **Aumento del 0,5% anual de la participación del PIB:** Los estándares de la Unesco, propone que los países deben dedicar al menos un 5% de inversión para la educación en base al PIB, en este punto el Ecuador se ha enfocado en alcanzar un 6% de este estándar, en el futuro.
8. **Revalorización de la profesión docente, desarrollo profesional, condición de trabajo y Calidad de Vida:** Así como los estudiantes son clave para el proceso educativo, el docente también lo es, el reconocer su participación positiva y activa en la educación, por medio del apoyo en su formación académica, reconociendo sus logros profesionales con incentivos fraternos y económicos, los alentará para que sus esfuerzos, se enfoquen a conseguir una educación de alta calidad, para las futuras generaciones del país.

## **1.2.2 Análisis de la persona**

### **1.2.2.1 Formación profesional**

Según González María, (2003), señala:

Son los conocimientos adquiridos en un periodo prolongado de formación común, que iría más allá de la realización de unos estudios académicos para incluir también, experiencias de prácticas guiadas o inducción. Más aún, esos conocimientos habrán de ir siendo enriquecidos continua e indefinidamente. En efecto, el profesional habrá de ir reflexionando sobre su actual nivel de conocimientos e ir introduciendo mejoras en el mismo (pg. 153).

De tal modo, al referirnos a la formación profesional, tenemos que considerar, que más que un trabajo que se pueda realizar, es una tarea constante de autoeducación por parte del profesional, quien requiere un compromiso profundo y dedicado de la actividad que se desarrolla, esto le podrá dar características y particularidades que le hagan sentir a la profesión, más allá de un trabajo.



Además señala, que el sistema social de cualquier cultura se basa en el desarrollo del capital humano que la integran, ante los presentes cambios y avances que la humanidad está experimentando, para esto es necesario contar con un patrimonio humano-intelectual, que esté preparado para afrontar dichas transiciones.

Álvarez (1995), señala, *“que la formación profesional docente es 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”*, (pf. 20). Entonces, el individuo desde que inicia sus estudios básicos, es de decir en los primeros años de vida, emprende un proceso formativo que le darán las herramientas necesarias, para que se pueda desenvolver en la sociedad y le da paso para que no solo indague en un determinado campo de conocimiento, sino que pueda extender su aprendizaje a distintos ámbitos sociales.

Bajo este precepto, señalo que las capacidades y habilidades que el individuo posea, en su interacción con el medio social al que pertenece, dará las pautas del desarrollo que un país obtenga, y la manera de mantener y continuar una formación profesional adecuada es por medio de la educación.

González María, (2003), expone: *“No basta, pues que la posesión de conocimientos que presenten los rasgos señalados, sino que es preciso así mismo, que su uso desempeñe una función social crucial”* (pg.153). Por tal razón el incremento y avance de sus conocimientos, esto ayudará al desarrollo social, educativo y económico de un país, y que por siguiente para que esto se haga realidad, el mismo individuo también debe dar importancia a su propia formación profesional, siguiendo la fortificación de su capacitación, apoyándose incluso en su autoeducación.

Desde esta perspectiva a nivel organizacional, debe llevarse una cultura de capacitación, por la cual las empresas, y organizaciones de cualquier índole no deben dejar de lado, el apoyo y la motivación que puedan ofrecer a los empleados, ya que esto no se podría definir como un gasto, sino más bien como una inversión, que apunta a la producción y al mejoramiento de los servicios y actividades de una organización, independientemente de cuál sea su naturaleza.

Es así que, cuanto más se preparen los individuos en su formación profesional, mayor será el aporte que pueda ofrecer a la sociedad, y apoyará al crecimiento de una cultura de avance y desarrollo contribuyendo positivamente, a la organización, entidad, o nación al que pertenezca.

#### **1.2.2.1.1 Formación inicial**

En la formación humana, el proceso educativo, es un pilar fundamental para la evolución de un individuo con valores éticos, y se transforme en un actor activamente positivo para la sociedad.

En años anteriores, la formación inicial de docentes y estudiantes ha sido bastante deficiente, por esta razón, hasta hace poco, se veía todavía los resultados del desinterés que hubo en el pasado, y que acrecentó la actitud de abandono por ambas partes, lo que provocó que tengamos un sistema educativo precario.

Marquéz Francisco (2013) nos señala que la formación inicial debe privilegiar el conocimiento del Modelo de Educación para la Vida y el Trabajo, para las figuras que están a cargo del proceso educativo de los jóvenes y adultos, es decir, los asesores y asesoras. La estructura curricular, características y metodología de enseñanza-aprendizaje pueden considerarse como los contenidos de mayor relevancia para la formación. (p. 1)

De manera que la formación inicial, que tengan estudiantes y que hayan tenido los docentes, es clave fundamental, para la preparación del individuo en su vida, sin embargo a pesar que la formación inicial de los docentes en la actualidad haya sido defectuosa, todavía se puede solventar su preparación, con el apoyo de capacitación académica.

Por consiguiente, una vez capacitados los docentes, podrán brindar una educación inicial adecuada a los alumnos, que al mismo tiempo ya son parte de una innovación educativa, para mejorar la calidad de la educación, no solo en nuestro país, sino en los países que se encuentren enfrentando dificultades en el ámbito educativo.

Una necesaria y correcta formación en la etapa inicial de los docentes, exige que se estén preparados de manera prolija en la actividad educativa, entre estos aspectos una formación profesional, con fundamentos teóricos y científicos, que sustenten su labor es estrictamente necesario.

La Formación Pedagógica General del docente, es parte indispensable, de la profesionalización instructiva de los docentes en la labor educativa, ya que desde ahí se sustenta, su desempeño en su trabajo educacional.

El docente debe contar con una formación disciplinar (científico-tecnológica, artística, etc.), que tiene que ver en la obtención de los conocimientos suficientes en su materia de estudio, que contengan fundamentos científicos, tecnológicos y artísticos, comprendidos dentro de un marco de formación didáctica, específica al nivel de estudio y esté ligada a la enseñanza de los contenidos propios del área o disciplina de especialización.

La experiencia que tengan los docentes, le otorga cualidades técnicas, que se ha desarrollado a lo largo de la carrera docente, que además le aporta para que su trabajo educativo, se enfoque un contexto socio cultural de la realidad social, por la cual este atravesando un país.

En definitiva ya una formación inicial del pedagogo, debe estar complementada con una preparación dirigida, al desarrollo de la enseñanza dentro de su profesión, lo cual lo expone como el actor educativo principal, clave fundamental que influye en el desenvolvimiento social de sus estudiantes, con bases en su formación inicial para su desarrollo en el futuro.

#### **1.2.2.1.2 Formación profesional docente**

La figura de los docentes, dentro del aula de clases va mas allá de ser un personaje de autoridad y transmisión de saberes, a la par en su formación profesional, el profesor, debe poseer virtudes, valores, creatividad y conocimientos, que le den la seguridad para desenvolverse en su labor educativa, y al mismo tiempo le dé pauta,

para que en su ambiente de trabajo, exista aires de amistad, solidaridad y compañerismo, que es lo adecuado para construir nuevos conocimientos.

González y Maura (2006), señala: *“al desarrollo profesional docente “como un proceso de desarrollo personal que trasciende el dominio de conocimientos y habilidades didácticas y exige la formación del docente como persona, en el ejercicio de la docencia”* (pf. 17). De tal manera, la educación, es clave fundamental que aporta en el desarrollo de los individuos en la sociedad, y complementa para que el ser humano, pueda prepararse y retomar una dedicación profesional en su vida, para beneficio del mismo y de su entorno social.

Entonces, la formación profesional docente, es la sustentación de los conocimientos, para responder a las necesidades de la sociedad, en la compleja e enriquecedora tarea de enseñanza – aprendizaje, en el entorno, social, político y cultural, del cual son parte.

Es así que la formación profesional a nivel general, está relacionada con los conocimientos que las personas adquieran, tanto por su formación en el proceso de preparación académica y sus experiencias educativas, que se enfoca directamente a que el individuo se desenvuelva como un profesional, en cualesquiera que sea su ámbito de desempeño.

González y Maura (2006), señala que la formación integral del profesional, es posible de ser potenciada en un proceso de enseñanza – aprendizaje en el que el estudiante transita gradualmente hacia niveles superiores de autonomía en el proceso de formación profesional... (pf. 23)

Por consiguiente, al hablar de formación profesional en el ámbito educativo, tomamos en cuenta dos ciclos formativos, el uno que se desarrolla el nivel medio y el otro que se desarrolla en el nivel superior de educación, estos tipos de educación le pueden acreditar, al individuo, una preparación con títulos técnico o técnico superior, proporcionalmente con el nivel educativo, que haya pasado.

Según Torres Juan (2012), señala: “Lograr un aprendizaje significativo implica utilizar los conocimientos previos, para establecer con ellos una relación con los nuevos conocimientos y así producir un nuevo aprendizaje” (pg.38). Es así que la formación profesional docente, comprende además los saberes y habilidades que el docente implementa en la tarea de enseñanza en el aula y en otras actividades del ambiente educativo, la misma que está enfocada en el desarrollo progresivo de sus capacidades, que forman su campo de formación general, formación pedagógica y formación disciplinar específica.

En conclusión la estructura de sus conocimientos se basa en su preparación sistemática profesional y en técnicas prácticas para su desempeño, por este hecho la formación profesional, ayuda a que el individuo tenga una participación activa en la sociedad, en la cultura y se pueda ser un ente con facilidad de cohesión social.

#### **1.2.2.1.3 Formación técnica**

Álvarez (1995), expone *“que las organizaciones han dado mayor importancia las habilidades directivas y ahora necesitan técnicos para cubrir puesto competitivamente”* (pf. 47). Es por esto que, el nuevo sistema educativo del país ha propuesto una educación complementaria, que forma al estudiante a estar preparado para insertarse en el área laboral, una vez que haya concluido con sus estudios de bachillerato, ya que la sociedad contemporánea, todas estas innovaciones educativas promueven o impulsan al docente a estar preparado para responder con las demandas del sociedad y por eso demanda una preparación más práctica, para que sea útil en la vida del individuo.

Estamos en el siglo XXI, y también conocido, como la era de la tecnología, gracias a esta ciencia, ha habido muchos avances en la historia de la humanidad, y el área educativa, no es la excepción, ya que con la ayuda de herramientas tecnológicas se podrá hacer más ágil, y práctica a la labor educativa.

Por este hecho, es necesario que la formación del docente también tenga un giro técnico, no es posible que en la actualidad los maestros no tengan conocimientos de las tecnologías de información, ya que hoy en día, es de suma importancia que estemos involucrados en esta nueva revolución de la ciencia.

Martínez Francisco, Prendes María, (2008), añaden: *“En otras palabras, las tecnologías permiten al maestro hacer algo que no es posible o es mucho más difícil sin ellas”* (pg. 70). Sin embargo, esto no quiere decir que las enseñanzas en el aula, se basen solo en tecnología, hay que añadir que la metodología y la pedagogía que el docente aplique en su labor, tienen más ágiles, mas interactivas, es decir de cierta manera más técnica, esto ayudará que los estudiante son se cansen con las métodos antiguos, sino que despierte el interés por la materia que está aprendiendo.

Torres Juan, (2012), añade: *“No hay que olvidar sin embargo, que la nueva tecnología de la información no hace que los docentes dejen de ser indispensables, sino que modifica su papel en relación con el proceso de aprendizaje, y el diálogo permanente que transforma la información en conocimiento y comprensión pasa a ser fundamental”,* (pg. 31). Por eso, el docente debe tener una formación técnica y académica que sustenten su trabajo, algunas veces hay profesores que solo han tenido una preparación académica, pero en sin embargo, para estar a la par con las nuevas demandas educativas debe procurar el formarse técnicamente.

Como se señaló en párrafos anteriores, la formación académica y técnica de los maestros, debe estar actualizada, por eso es necesario que los mismos no escatimen esfuerzos, para poder formarse cada día, esto lo pueden hacer mediante cursos, seminarios, talleres, etc., que le darán más herramientas, para que se pueda desenvolver en su labor diaria.

### **1.2.3.1 Formación continua**

Debido a que el ser humano deber estar al pendiente en su vida, acerca de los acontecimientos socio culturales, que se susciten del medio social en el cual se desenvuelve, es necesario que se encuentren actualizados e informados, ya que el diario vivir, es una constante experiencia de aprendizaje.

Para ubicarnos en el ámbito educativo, señalo que la formación continua es un proceso permanente de aprendizaje, que permite al individuo además de estar capacitado, a satisfacer sus intereses particulares en el desempeño profesional para que sea un sujeto, que aporte al desarrollo de la sociedad.

Álvarez (1995), señala: objetivo de la formación continua el de mantener el empleo y la empleabilidad de la población ocupada, así como su promoción mejora la recualificación o puesta del día de sus competencias profesionales, de los cuales se debe derivar la mejor competitividad...(párrafo 32)

Entonces, los individuos que están estudiando, se encuentran en un proceso de formación, que les permite adquirir conocimientos correspondientes, a cada etapa de su estudios, hasta alcanzar su nivel superior de educación, y sin embargo cuando tengan ya su carrera profesional deberán seguir instruyéndose para enriquecer su conocimientos y estar a la par, con las demandas de la sociedad.

Según Chavarría Marcela (2011) explica: *“El maestro que se está formando hoy es el que hará posible (a través de su acción educativa con las nuevas generaciones), el desarrollo del país en el siglo XXI”* (pg.76). Por esta razón la formación continua, al mismo tiempo que responde a las necesidades formativas académicas y profesiones del individuo, también responde a la necesidad de intereses personales, para mejorar su calidad de vida, enfocándose en su cualificación personal y profesional, además que aporta al individuo en su desarrollo en el aspecto social, cultural, político y económico.

En este sentido, el Ecuador se encuentra persiguiendo objetivos de excelencia en el ámbito educativo, para esto trata de solucionar la brecha que ha bloqueado por mucho tiempo esta meta, por esta razón el nuevo sistema educativo implando en el país, da la importancia a los docentes, como un elemento fundamental del desarrollo educativo, y está apoyando cursos de formación y capacitación, para que los maestros sigan preparándose y actualizando sus conocimientos.

En suma, la formación continua es fundamental, para que la educación se encamine hacia este horizonte de excelencia educativa, sin embargo la misma no solo es responsabilidad de docentes, sino que es necesario que todos los actores del quehacer educativo; como son autoridades de las instituciones educativas, padres de familia e inclusive la misma sociedad, sean partícipes de este cambio hacia el futuro.

### **1.2.3.2 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje**

En cualquier sistema social, los elementos que conforman la comunidad educativa son fundamentales, para el accionar educativo, de esta manera al igual que el estudiante, el docente es clave fundamental en la educación, por lo que su participación en el proceso de enseñanza, es vital para el desarrollo educativo de un país.

Romandía Adriana (2011), expone, *“que el conocimiento ha dejado de ser lento, escaso y estable”*. (pf.29). Por esta razón, debido a la importancia de los docentes en el proceso educativo, es necesario que las autoridades pertinentes, no se desentiendan y apoyen, para que los maestros puedan desarrollar aun más sus capacidades académicas y pedagógicas, en función a sus demandas personales y a las demandas de la sociedad a quien le deben su trabajo.

El Ecuador, ha iniciado una etapa de cambios trascendentales en la educación, para conseguir una excelencia educativa de alto nivel, estas transiciones son visibles, en la reestructuración de la malla curricular, hoy más conocida como tronco común, que va acompañada con la aplicación de metodologías innovadoras de acuerdo al modelo pedagógico constructivista, con la utilización de las nuevas tecnologías de la comunicación, como herramientas para el aprendizaje y el trabajo participativo y democrático dentro de las aulas de clase y en el entorno laboral, de la institución educativa.

Según Posso Miguel, (2011), señala: *“El aprendizaje es una construcción y se produce a partir de los “desequilibrios” – o conflictos cognitivos – que modifican los esquemas de conocimiento del sujeto”* (pg. 83). Dentro de este contexto, a partir del desequilibrio educativo del país, el docente se convierte en director y ejecutor de sus actividades profesionales en el quehacer educativo, y tienen una presencia con una imagen nueva,



que no solo se basa en ser transmisor de información sino de ser un mediador del conocimiento de los jóvenes, quien al mismo tiempo de ser intermediario del saber, también aprende de los estudiantes, en su labor diaria en las aulas de estudio.

Chavarría Marcela, (2011), explica: *“Las escuelas con alto índices de calidad, cuentan con profesores creativos, esforzados y decididos, seguros de sí mismos y amantes de su profesión”*,(pg. 75). Por consiguiente, es fundamental que exista un reconocimiento, por parte de las autoridades educativas para que impulsen aun más, la labor educativa del docente, y les brinden apoyo y un ánimo, que les induzca a seguir en su formación, en vías de su buen desenvolvimiento educativo.

Además González y Maura (2006), expone que *“el docente ha de generar competencias didácticas, motivación y cierto compromiso profesional que le permitan desarrollar sus clases a través de metodologías participativas de enseñanza”*(p.23). Por consiguiente, la formación en la educación está enfocada además, a que el docente comience la aplicación de métodos innovadores e interactivos, que permitan la participación de los alumnos, y de esta manera dar paso aun un aprendizaje constructivista, donde el alumno sea el partícipe de su propio conocimiento, esto con lleva a que exista un buen ambiente en la aula de estudio, donde los unos aprendan de los otros, enriqueciendo el ambiente interno de aprendizaje

Sin embargo, a pesar de que la formación y capacitación de los docentes es una herramienta de avance educativo, no será posible un desarrollo educacional, sin que exista una cultura de cambio en la mentalidad de los profesores, es decir, que si no hay una verdadera concientización de la necesidad de innovación educativa continua y permanente en nuestro país, no se podrá alcanzar las metas planteadas en la educación para el progreso de las futuras generaciones y del país.

### **1.2.3.3 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación**

El mundo contemporáneo, demanda más capacidad en todas áreas en las cual se desenvuelve la humanidad, ya que cualesquiera que sea el desempeño del individuo, necesita de preparación y conocimientos en el trabajo que desarrolla, para que consiga su progreso personal, profesional y económico.

Prieto Daniel, (2005) expresa: *“No concebimos la educación sin educador y no hay país en la tierra que avance en esa dirección (pg. 87).* Por lo tanto, en el ámbito educativo, y al referirnos al docente como clave para el desarrollo educacional del país, como lo hemos hecho anteriormente, hay que señalar que el maestro debe contar con una formación específica y necesaria para que pueda ejercer su profesión como educador, por esta razón el maestro, debe contar con cualidades personales y profesionales, como:

**Conocimiento pedagógico general:** Que hace referencia a las capacidades pedagógicas que posee el educador, en cuanto a las estrategias de organización en el aula, para que los educandos puedan adquirir nuevos conocimientos.

**Conocimientos de las materias de estudio:** Como parte fundamental de la formación del docente, está el conocer adecuadamente el contenido de la asignatura que imparte, para transmitir su saber de manera adecuada, ya que el maestro es la representación del conocimiento para sus alumnos.

**Conocimiento centrado pedagógico:** Este se basa especialmente en la adecuada estrategia pedagógica, para la comprensión de los estudiantes de las materias curriculares.

**Conocimiento de psicopedagogía y psicología:** Este punto, aporta a que el maestro pueda manejar comportamientos y aptitudes de los estudiantes, con el fin de mejorar el ambiente educativo en el aula y la integración de los mismos, en un solo grupo de trabajo.

**Conocimiento del contexto del estudiante y la predisposición involucrarse en su entorno familiar:** Prieto Daniel, (2005), señala: *“La empatía significa una comunicación constante, un ponerse en el lugar del otro para apoyarlo en su tarea de construir su ser en el aprendizaje” (pg.99).* Es decir contribuye a que el docente tenga una relación más cercana con los alumnos, y que ellos sientan un ambiente de confianza con sus maestros.

**Conocimientos de destrezas y predisposición:** Trabajar con alumnos con capacidades especiales, de diferentes culturas, diferente lenguaje y diferente nivel social.

Acompañado a todo esto, el docente debe poseer, virtudes que son necesarios en el accionar educativo, dentro del aula como son: la paciencia, la tolerancia, ser justos y tener cualidades éticas y morales, ya que ellos serán un ejemplo a seguir para los estudiantes.

En añadidura, es necesario que los maestros, en su mediación en el proceso de aprendizaje, hagan una relación significativa de los saberes adquiridos de los alumnos, con aspectos de la realidad social que se viva en el momento determinado, esto aporta e incentiva una conciencia de responsabilidad y madurez de los alumnos, en su propio aprendizaje.

#### **1.2.3.4 Características de un buen docente**

El ser humano es poseedor de virtudes y defectos, características que sustentan a su personalidad, y esto a su vez es un factor en su actitud y comportamiento para con los demás, y tu interacción en la sociedad.

Chavarría Marcela, (2001), expresa: *“Ser maestro, en el sentido profundo y tradicional del término, significa mucho más que ser docente. Se denomina maestro al experto, al que sabe y sabe enseñar a los otros, al que tiene bajo su tutela vidas jóvenes ávidas de aprender, al que forma es decir, educa a aquellos que están bajo su tutela”*(pg.75). De esta forma, en el aspecto educativo, al hablar de un buen docente o al querer hacer referencia al docente perfecto en su profesión, resulta algo complicado el conceptualizarlo, debido a que depende de algunas variables y o factores externos, ya que la definición de las características de un buen docente, varía según las percepciones que maneje el entorno social que lo defina, Valenzuela Jaime, (2004), indica “la tarea no es fácil, ya que lo que algunos consideran ideal, puede no serlo para otros”.(p. 155)

Sin embargo para concentrarnos y desarrollar este tema, debemos hacer referencia, a lo que en general o en común la sociedad, pueda definir como un buen docente, tomando en consideración aspectos, actitudinales, comportamentales y personales del maestro.

Por lo tanto un buen docente debe tener las siguientes características:

**Vocación o compromiso profesional.-** El ser maestro no solo debe obedecer a la necesidad de tener una profesión, para sobrevivir, sino que debe ir más allá, es decir debe sentir vocación por su profesión, esta debe inspirarle amor y dedicación, para con los estudiantes y su formación.

**Personalidad activa y altas expectativas.-** El docente debe transmitir positivismo en su actividad educacional, de esta manera motivará positivamente a los estudiantes en la tarea de aprender y transformará el proceso educativo en una experiencia activa de conocimiento, de la misma manera el docente debe transmitir a sus alumnos, persistencia en su vida y puedan avanzar y conseguir metas que se hayan propuesto para su futuro.

**Responsabilidad con sus estudiantes.-** El maestro además de ser un mediador del conocimiento para con los estudiantes, también toma el papel paternal o maternal con sus alumnos, haciéndose responsable de la integridad mental, física y emocional de los estudiantes.

**Flexible y paciente.-** El maestro debe ser flexible para que el estudiante pueda adquirir conocimiento, es decir que puede ceder a tratos dentro del aula, para que los estudiantes sigan con su interés en la materia y consigan los objetivos del plan de clase, esta flexibilidad debe ir junto a la paciencia, para que el grupo de trabajo en el aula, pueda superar obstáculos y adaptarse a situaciones adversas.

**Actualización profesional.-** El docente como un profesional en el proceso de aprendizaje – enseñanza, debe mantenerse actualizado en sus conocimientos académicos y pedagógicos, para mejorar su profesionalidad en todos los aspectos que lo conlleva, para esto debe asistir a cursos de capacitación o puede alternar con

la autoeducación, para enriquecer sus conocimientos y para que sean transmitidos con la mayor fundamentación científica.

**Valores éticos y morales.-** El docente debe mostrar a sus alumnos, actitudes correctas, para esto debe poseer valores éticos y morales, y actuar justamente en las decisiones y acciones que se deben ejecutar en el aula, su comportamiento debe demostrar justicia, prudencia, equidad, honradez entre otras virtudes, que al mismo tiempo enseña a los alumnos, a actuar correctamente y convertirse en individuos positivos, para la sociedad que pertenecen.

**Puntualidad.-** Esta cualidad es muy importante, en la cual el docente debe actuar, cumpliendo el tiempo determinado para cada actividad que se desarrolle en el aula y cumplir a cabalidad con los horarios en su asistencia a las clases, concordando el tiempo para impartir su materia.

Todas las características que se han expuesto, son trascendentales, para que un docente pueda tener un perfil adecuado en su tarea de enseñanza y como lo hemos señalado anteriormente, aporte para que la educación pueda alcanzar y cumplir con objetivos de excelencia educativa, contribuyendo al mejoramiento de las instituciones educativas, y al desarrollo del país.

Concluyendo, todos los docentes debemos ser conscientes, de tratar de cumplir con estas características, ya que es fundamental para que podamos desempeñar, un buen papel de ayuda y apoyo a los jóvenes en su preparación para la vida, llevando consigo una mentalidad de cambio y excelencia, como individuos que se exigen cada día más, para llegar más lejos.

#### **1.2.3.5 Profesionalización de la enseñanza**

González y Maura (2006), exponen: Es imprescindible en el diseño de las estrategias de formación del docente, concebir diferentes modalidades o alternativas que se ajusten tanto a las necesidades y posibilidades del profesorado como a las exigencias de su contexto de actuación profesional. (pf. 21)

El mundo globalizado ha sufrido cambios, políticos, sociales culturales y tecnológicos, y exige cada vez personal más profesional, que se encuentren preparados, para asumir retos en el futuro y responder a las necesidades y demandas de la sociedad.

Sin embargo, los países de Sur América, han atravesado por un déficit educacional desde años pasados, que ha afectado su progreso, por este hecho, el capital humano, ligado directamente a la labor educativa, debe cumplir con virtudes y valores que eleven su potencial profesional, enfocados en conseguir una educación de excelencia en la educación.

Chavarría Marcela, (2011), señala: *“La vocación, es un impulso una urgencia, una necesidad insatisfecha; la satisfacción de esa necesidad es la profesión”*, (pg. 92). Así pues, es necesario que los maestros busquen una verdadera profesionalización en su carrera docente, en base a su vocación, ya que él, es la piedra angular en el tema educativo, y de él depende la transición educativa, que se produzcan para la posteridad.

Por tanto, se debe señalar que la profesionalización en el acto educativo, es pertinencia del docente, para conseguir sus logros y sus fines en el acto de enseñar y aprender dentro del aula de estudio, aplicando conocimientos pedagógicos, tipos, técnicas para redefinir en un objeto de estudio, hasta el objeto de estudio

Entonces, la profesionalización, da un giro ético y transforma a las prácticas de enseñanza, responsabilizando al docente frente a sus alumnos y su entorno educacional, a pesar de que la transición profesional del docente aparentemente es simple, debemos tomarla como una tarea compleja, que tiene como finalidad primordial, el beneficio productivo profesional.

Una de las maneras de alcanzar la excelencia en la educación, es por medio de la profesionalización del docente, ya que es él, el responsable de responder a sus alumnos por medio de sus conocimientos y competencias, aplicando sus saberes de manera profesional, lo cual es una herramienta importantísima para los jóvenes en su formación, para alcanzar una educación de calidad.

Según Prieto Daniel, (2005), señala: *“Una de las ventajas trascendentales de que el docente esté capacitado profesionalmente, es que en el proceso de enseñanza*

*aprendizaje, tenga una fundamentación teórico-científica, y sus metodologías pedagógicas sean adecuadas, para que los alumnos puedan aprender con veracidad y facilidad*” (pg. 41). Entonces, la pedagogía se ocupa del sentido de la tarea de educar a seres que requieren el apoyo de los docentes en lo particular y de la institución toda, frente a las asechanzas del abandono, del sinsentido y de una incertidumbre descontrolada.

Sin embargo, a pesar de que la enseñanza con profesionalización, se basa en contenido científico, no debe dejar de lado las ciencias sociales, ya que son un complemento para un buen aprendizaje, por esto el docente debe estar inmerso en el aspecto humano afectivo, para que el alumno se encuentre cómodo y se sienta acogido, para emprender sus conocimientos.

De tal manera cuando el docente alcanza una profesionalización en su carrera, no cambia su función en la práctica docente, el sigue siendo el mediador del conocimiento con sus alumnos, aplicando flexibilidad, estrategias de aprendizaje entre otras, para llegar fácilmente al estudiante y pueda originarse una relación mutua de enseñanza – aprendizaje.

Finalmente, cabe señalar que a pesar de la necesidad de profesionalización del docente, en este mundo contemporáneo de cambios sociales, políticos y culturales, existe un trasfondo que hace reflexionar, en que la docencia más que una profesión para la necesidad de sobrevivir, es una vocación de vida, es decir el docente debe sentir su profesión para desempeñarla con pasión y dedicación.

#### **1.2.3.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo**

Whitehill Arthur, (1955), señala: *“La capacitación significa preparar a la persona para el puesto, mientras que el propósito de la educación es preparar a la persona para el ambiente dentro o fuera de su trabajo”, (pp.121-151)*. Es así, que la innovación educativa demanda, al docente tener la capacitación, debida para que pueda atender a los diferentes niveles formativos que los niños y jóvenes deben experimentar, en el desarrollo como individuos parte de la sociedad, por este hecho cada etapa de sus

estudios, deben estar fundamentados con la capacitación y profesionalización de los maestros.

En el Ecuador la renovación del sistema educativo, ha organizado a la educación en diferentes niveles de formación que son: Educación Inicial, Educación General Básica, Bachillerato General Unificado, Escolaridad inconclusa y Educación especial e inclusiva, cada etapa con su respectiva malla curricular, que será la guía para que los estudiantes obtengan el conocimiento necesario, en cada nivel de su formación.

Chiavenato Idalberto, (2009), expresa: *“La capacitación, entraña la trasmisión de conocimientos específicos relacionados al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización de la tarea y del ambiente, así como el desarrollo de habilidades y competencias”*, (pg. 322). Por lo tanto la Educación Inicial, comprende a los niños de 0 a 5 años de edad, que se divide en inicial 1, que es una etapa de estudio no obligatoria e inicial 2, en la cual el niño ya emprende su experiencia de aprendizaje, para lo cual el maestro debe acompañar en su formación integral, con la trasmisión de conocimientos esenciales para la vida, con actividades recreativas, donde aplique estrategias de sicomotricidad, ambientes de armonía y calidez humana, que cuiden su integridad física y mental.

La Educación General Básica, comprende 10 niveles de estudio, y su formación está enfocada en continuar sus estudios en bachillerato, para esto el docente debe guardar rigurosamente, una secuencia de los conocimientos que se den en cada año de estudio, para que tenga continuidad.

En este nivel el alumno será capaz de desarrollar su sociabilidad, valorar su identidad, participar de manera crítica y recreativa en su formación, valorar y proteger la integridad humana propia y de los demás, amar y preservar la naturaleza, utilizar las tecnologías de comunicación en su educación, conocimiento de un idioma extranjero, practicar de actividades culturales y deportivas, motivándoles además en la sensibilización con el arte.

En cuanto al Bachillerato General Unificado, este nivel demanda a los docentes un nuevo reto académico, debido a que los estudiantes en esta etapa, deben empaparse



de conocimiento básico, que les aportará en su inserción en la vida social y laboral del sistema a cual pertenecen.

Este periodo educativo, requiere que el docente impulse, medie y guíe al estudiante, para que pueda tener la capacidad de pensar rigurosamente, comunicarse efectivamente, razonar numéricamente, utilizar las TICs en forma reflexiva y pragmática, comprender su realidad natural, conocer y valorar su realidad socio cultural, ser un ciudadano responsable, manejar sus emociones en las relaciones interpersonales, cuidar su salud y bienestar, emprender retos en su vida y aprender para el resto de su vida.

En este punto se añade que el sistema educativo del Ecuador, cuenta con dos bachilleratos uno en Ciencias y el otro Técnico, los dos deben tener características y bases con fundamento científico y tecnológico, para emprender su desarrollo individual ante la colectividad.

También se ha dado otro giro en cuanto a la inserción de personas con capacidades especiales que tienen apertura de compartir un espacio social de interacción, con los demás individuos de su edad, que a la vez le aporta beneficiosamente a su salud, por lo tanto, el docente debe tener una formación complementaria, para que pueda manejarse en estos casos.

En cuanto a la escolaridad inconclusa, el sistema educativo actual en el que estén incluidos a jóvenes y adultos, que no han culminado sus formación por diferentes razones, esto también es parte del proyecto de alfabetización, que las políticas del Plan Decenal Educativo en el país, ha tomado como metas.

Por lo tanto la formación docente, ahora es fundamental y necesario, para que se pueda cumplir con la formación requerida, en cada nivel formativo del estudiante, ya que su preparación responde a una formación integral, que lleva a la educación del país, a un nivel más elevado de conocimiento, apoyando el desarrollo del mismo.

## 1.2.4 Análisis de la tarea educativa

### 1.2.4.1 La función del gestor educativo

Los cambios educativos, que se han dado en la actualidad requieren de un gestor educativo, para que los estudiantes obtengan un aprendizaje con fundamento teóricos, científicos, fidedignos creativos, con propio criterio, y una visión no solo de transmisión de conocimientos como fuente de información, sino de mediador de nuevos saberes, impulsen al estudiante a realizar actividades en la práctica social.

O'Loughlin, (1992), expresa: *“La adquisición de conocimientos por parte del alumno se realizará mediante un proceso de experimentación en el que se plantean hipótesis, predicciones y cuestiones, buscando la respuesta mediante la creatividad y la imaginación”*(pg.20). Es así que la función de educador, es un compendio de varias virtudes y características personales, que le ayudarán a relacionarse con sus alumnos, y la figura de maestro se transforma en la imagen de un compañero, un amigo que acompaña al alumno, en todo su proceso formativo, por este hecho el profesor pasa a ser un gestor de la construcción de nuevos conocimientos.

Según, Torres Juan, (2012), señala: *“Nuevas funciones del docente son: ser guía, ser orientador, entender al alumno desde diversas perspectivas, tanto cognitivas como afectivas también debe desarrollar habilidades tecnológicas”*, (pg. 47). De tal manera, al señalar las funciones del gestor educativo podemos indicar las siguientes:

**Gestor del proceso de aprendizaje.-** En este sentido el gestor educativo, debe aplicar una intervención estratégica e impulsar al estudiante a acrecentar su espíritu investigativo, aplicando la enseñanza sobre aspectos reales de la sociedad, así mismos los conocimientos deben estar contruidos, en base a la aplicación en la vida practica del estudiante, además la formación del gestor educativo debe estar complementada, con conocimientos sobre las tecnologías para la comunicación (TIC'S).

**Anticipar y proyectarse.-** La función del gestor educativo, es adelantarse ante sucesos que puedan afectar a la sociedad y basar su enseñanza – aprendizaje, de una manera futurista, ya que así podrá tener conocimientos con proyección al futuro.

**Concertar – asociar.-** Mantener una buena relación profesional con los demás docentes, que estén dispuestos a brindarse apoyo recíprocamente en su proceso de enseñanza.

**Guía y orientador.-** Tiene la función de tomar decisiones, que son fundamentales para el desarrollo de los alumnos, en función de un progreso del aprendizaje y conducir el aprendizaje oportuno conocimiento.

**Comunicar – coordinar.-** Tener la capacidad de ser comunicativo con sus alumnos, para que exista un ambiente armonioso y se pueda establecer un trabajo en conjunto, para coordinar actividades destinadas al aprendizaje.

**Liderar – animar.-** El gestor educativo, tiene la responsabilidad de tener características de liderazgo para orientar a la clase y al mismo tiempo, tener un espíritu positivo que anime a los alumnos a continuar, persistir y disfrutar su experiencia de aprendizaje.

**Gestor de valores éticos y morales.-** La presencia del gestor educativo, en su comportamiento ante la sociedad y su proceder en aula de clases, es fundamental, en la imagen que da a sus estudiantes ya que él, es un ejemplo a seguir.

La educación en la actualidad, requiere que docentes tengan una imagen de gestores ya que sus funciones abarcarán varios aspectos en la vida de la institución y todos quienes la conforman, para que consiga un desarrollo de formación completa, en su aporte en la tarea de enseñanza aprendizaje.

#### **1.2.4.2 La función del docente**

El docente representa para el alumno, a más de ser un individuo de quien pueden abstraer conocimientos, una imagen fraternal, dentro del aula de clases, ya que la vida de los estudiantes es un 50% dentro del ambiente institucional.

González y Maura (2006), señalan: al docente como transmisor del conocimiento, gestor de información y modelo educativo, ha de compartir con el estudiante los conocimientos,

vivencias, experiencias y reflexiones respecto a los contenidos de enseñanza en un ambiente de diálogo, tolerancia, intercambio y respeto que propicie la participación y el compromiso del estudiante en el proceso de aprendizaje y que se expresa en su condición de tutor. (pf. 22).

Por consiguiente, las funciones de los docentes tiene diversas facetas, en primera instancia hay que señalar que es un mediador, guía y acompañante en la experiencia de conocimiento de los alumnos, por otro lado se origina una relación humano-afectiva, en al cual el docente tiene una figura familiar ante el estudiante.

De manera que el nuevo sistema educativo del país y su diversas reestructuraciones de la LOEI, ha afirmado y suscrito las funciones que el docente, debe cumplir para responder a la sociedad, que es a quien le debe rendir cuentas en su accionar, dándole un giro a la mentalidad con la que se llevaba su trabajo como educador, es decir dio paso, a que empiece una transición en la visión educativa.

Dentro de este margen, dentro de las funciones del docente, es el cumplir con un perfil profesional, que vaya en lineamiento con las disposiciones de las leyes educativas, de acuerdo a los objetivos del Sistema Educativo y se pueda realizar un trabajo en conjunto para alcanzar una excelencia en el país.

Según González y Maura, (2006), señalan: *“Función del docente es orientar al estudiante en la construcción autónoma de conocimientos, habilidades, competencias a desarrollar valores y actitudes profesionales”*, (pg. 27). Entonces, al hablar del entorno del aula, el docente debe cumplir ciertas funciones, con el propósito de realizar su trabajo profesionalmente, poniendo en práctica métodos y estrategias para el estudio de la materia, partiendo desde el conocimiento propio que posee los alumnos, para preparar sus clases de estudio, al mismo tiempo transmitiendo motivación a sus estudiantes, ya que ellos son el centro y el eje, para que la educación se desarrolle, en vías del futuro

Dentro de este marco, podemos señalar que las funciones que debe cumplir el docente en el desarrollo del aprendizaje para con sus alumnos, son las siguientes:

**Diagnóstico de necesidades.-** Establecer una relación de cercanía con sus alumnos, para conocer sus capacidades y emociones individuales, y por consiguiente conocer las necesidades del grupo de estudiantes en el aula.

**Planificación del aprendizaje.-** Organizar el aprendizaje de los alumnos de acuerdo al currículum establecido, aplicando estrategias didácticas, que apoyen a aprender a los estudiantes, así mismo insertar al estudiante a la utilización de las tecnologías de la comunicación, como una herramienta para su tarea educativa, al mismo tiempo motivándoles a continuar su experiencia educativa para que consigan sus propósitos individuales.

**Buen uso de los materiales didácticos.-** Las clases deben apoyarse de correctos materiales de trabajo, para que puedan desarrollarse de la mejor forma, estos recursos materiales y didácticos deben utilizarse de manera sistémica, por medio de esto también se puede deducir, la eficacia profesional del docente.

**Motivar al alumnado.-** Motivar a aprender a los estudiantes, despertando su interés por adquirir nuevos conocimientos en el desarrollo de su experiencia educativa e incentivar a que trabajen, no solo individualmente sino que aprendan a compartir con sus compañeros; para complementar esto el docente debe velar a que el ambiente de la clase sea armónico y exista una buena relación con niveles de confianza y seguridad entre los compañeros y con el profesor.

**Considerar la diversidad en el alumnado.-** El docente debe partir el desarrollo de sus clases del conocimiento que tengan los estudiantes, de esta manera se respeta la diversidad de conocimiento que los alumnos posean, y ayuda al docente para planificar su materia gestionando a que todos los alumnos partan de un conocimiento base, a la par debe hacer conocer al estudiante las actividades y el método de evaluación que se va aplicar, de la misma manera, también se puede llegar a un consenso con los estudiantes, para definir actividades que se van a realizar para el estudio de la materia.

Así mismo la función del docente es motivar al alumno a ser investigativo y crítico, incentivar a que se auto eduquen para complementar su aprendizaje, de esa manera estará velando por un aprendizaje significativo, en el cual el estudiante sea el autor de su propio conocimiento, por lo tanto el contenido de la asignatura que proporcione el docente

al estudiante, deben guardar armonía entre sí, y estar relacionados con la realidad social que se viva en la sociedad.

La evaluación que el docente proporcione a su alumno, debe estar enmarcado en un sentido más de calidad que de cantidad, es decir el docente debe calificar el desempeño los alumnos, con un criterio constructivista, en el cual es más importante el desarrollo del conocimiento que tenga un tema específico, que el de los resultados que presente este, tomando importancia al desarrollo mental de los alumnos, de esta forma apoya a que el estudiante se convierta en un individuo analítico y desarrolle su conocimiento.

**Tutoría y ejemplo.-** El docente debe hacer un seguimiento de todos los aprendizajes desarrollados en la clase, y así mismo estar pendiente de los alumnos, para que pueda brindar asesoría, si fuere necesario para una mejor comprensión de la materia, así mismo en los casos que lo ameriten, mantener un contacto directo y constante, con el entorno familiar de los estudiantes, para impulsar su dedicación en sus estudios.

El docente debe ser un ejemplo a seguir para sus estudiantes, por esta razón debe actuar aplicando valores éticos y morales para con sus alumnos, y al mismo tiempo transmitir e incentivarles a que trabajen con entusiasmo y dedicación en su formación, igualmente dar orientación en la utilización de las TICS, para el desarrollo del aprendizaje.

**Investigar con los alumnos, y apoyar en su preparación continua.-** Adaptar nuevas estrategias de aprendizaje, con las cuales los alumnos se sientan cómodos en su aprendizaje, el docente debe salir de la rutina y aplicar métodos innovadores en su enseñanza, para arriesgarse a mejorar el aprendizaje.

Así mismo el docente, debe incentivar a los estudiantes para que continúen su formación y que sigan estudiando, para que se extiendan con sus estudios a niveles superiores del que se encuentran y puedan conseguir sus propósitos personales en la vida. Por otro lado a pesar que las TICS, en la actualidad son necesarias en el aprendizaje, el docente tiene que promulgar un sentido crítico de su utilización en los alumnos, dando más importancia al potencial al ser humano, como un ser de conocimiento, para razonar acerca de las TICS, que son necesarias, pero no imprescindibles.

**Colaboración en la gestión del centro.-** El docente debe estar pendiente en la colaboración que pueda brindar al centro educativo al que pertenece, por lo tanto debe tener un correcto control de la asistencia de los alumnos y sus actividades por medio de actas, notas, etc., que debe presentar al área administrativa de la institución para llevar el control de los estudiantes, así mismo participar en reuniones que convoquen la autoridades del plantel, para fomentar cada día más la filosofía educativa en la misión y visión, del plantel educativo.

#### **1.2.4.3 La función del entorno familiar**

Chavarría Marcela, (2011), expresa: El proceso educativo en el que se encuentra inmerso un niño o un adolescente cuenta con varios agentes educativos: padres, profesores, entrenadores, ministros de culto, medios de comunicación, etc.; pero entre todos ellos, los padres son los principales por derecho y deber, los primeros cronológicamente, los permanentes a través del tiempo, los íntimamente ligados a los chicos por lazos biológicos y axiológicos (pg. 77).

La familia, es la protagonista principal de la educación del alumno en su formación básica, es fundamental que exista una armonía familiar, para que aporte con las bases psicológicas y físicas del estudiante, que son necesarios, para el desarrollo del estudiante, como un individuo positivo para la sociedad.

De tal forma, el núcleo familiar es un sistema social, en donde cada elemento constituye e influye en la formación del estudiante, dotándolo de características o rasgos en su personalidad y en su manera de relacionarse con los otros; padres, hermanos, tíos, cualquier figura familiar que inspire autoridad, será una influencia en el crecimiento del individuo.

Dentro del ambiente del núcleo familiar, puede desarrollarse en cuatro dimensiones, que nos ayuda a analizar el comportamiento y procederes de los padres para con sus hijos:

**Control:** Hace referencia el grado de control, que ejercen los padres a los hijos, esto se origina, porque quieren establecer estándares de comportamiento, que la sociedad acepte, para su inserción en la misma, puede manifestarse por medio del castigo, retiro de afecto entre otras.

**Comunicación en el entorno familiar:** En la comunicación entre padres e hijos, podemos distinguir dos tipos; padres no comunicativos que ceden ante caprichos de sus hijos, sin razonar la situación que se estén presentando y padres comunicativos que tratan de razonar con su hijo acerca del problema que enfrentan y porque hubo consecuencias su comportamiento.

**Exigencias de madurez:** Tiene que ver con la presión que ejercen los padres a sus hijos, para que los mismos consigan o alcancen lo máximo en sus capacidades, para emprender proyectos y retos en su vida.

**Aspecto afectivo:** Esta dimensión es fundamental, porque afecta a los demás aspectos del entorno familiar, ya que es la manera en cómo se corresponden los padres e hijos, y con lleva un nivel psico-afectivo.

En relación a lo expuesto, tenemos presente, que los padres pueden tener diversas características siendo:

**Padres autoritarios.-** Quienes toman la postura de una educación tradicional, donde los padres tienen la razón absoluta de los temas que puedan debatirse en el entorno familiar, sin dar pie a segundas opiniones.

**Padres permisivos.-** Este tipo de padres, ceden demasiado con sus hijos, y no tienen una imagen de autoridad, y permiten que sus hijos actúen a libre albedrío y sin influenciar en su comportamiento.

**Padres democráticos.-** Este tipo de padres, se dirigen a sus hijos de manera democrática tomando en cuenta sus opiniones, para que se puedan llegar a solucionar los problemas de manera democrática y justa.



Chavarría Marcela, (2011), señala: *“Entre padres y profesores debe generarse un diálogo constante, iluminado y animado por la finalidad última compartida y orientada al servicio del educando”* (pg. 78). Por consiguiente los padres deben estar pendiente del aprendizaje de sus hijos, controlando sus tareas, ayudando en la realización de las mismas, velando a que sus hijos asistan a clases con puntualidad y en condiciones, para que puedan estudiar con los materiales necesarios para su educación.

En conclusión, en el aspecto familiar en el crecimiento del estudiante se señala en primera instancia, es trascendental por esta razón la función de los padres es guiar a sus hijos en su vida, hasta que alcancen una edad que puedan valerse por sí mismos, ya que la educación es la mejor herencia que pueden dar los padres a sus hijos.

#### **1.2.4.4 La función del estudiante**

Al igual que los docentes, el estudiante es la piedra angular de la educación, ya que por ellos se define el progreso y desarrollo de una nación, por este hecho es importante que tomen su papel en cuanto al emprendimiento de su formación, porque si no existe una conciencia del alumno como tal, no se podrá llegar al conocimiento deseado.

En base a la importancia que tiene este elemento en la educación, el sistema educativo ecuatoriano, por medio de las leyes educativas que sustente la innovación de la labor educativa del país, han reestructurado a las funciones que deben desempeñar los elementos de la comunidad educativa, en la cual están los docentes, estudiantes, padres familia, y se pueda llevar a cabo un trabajo en conjunto en beneficio de la educación.

Por este hecho, los estudiantes deben ser conscientes, que son los protagonistas de su propio aprendizaje, ya que de ser receptores del conocimiento, pasan a ser emisores de conocimiento y el ambiente del aula se convierte en un espacio de aprendizaje mutuo entre docentes y alumnos.

Guillén Manuel, (2011), señala: *“Los principios de actuación personal responsable no anulan ni contradicen a los principios de responsabilidad social, sino que las concretan”* (p. 281). Al hablar de funciones del estudiante, es menester señalar que los mismos deben tomar principios de responsabilidad de su propia educación, y tener conciencia

social, para responder a sus necesidades individuales, por lo tanto es necesario que ellos marquen su propio ritmo de aprendizaje, para que sigan un camino sistemático de su propia educación.

En la actualidad con el avance tecnológico y científico, las tecnológicas para la comunicación están íntimamente relacionadas con la educación, los jóvenes de hoy, bien llamados hijos de la tecnología, están apegados fuertemente a las redes sociales e innovaciones tecnológicas, por esto hecho el alumno podrá realizar sus actividades estudiantiles por estos medios, para acortar distancias y tiempo en su aprendizaje.

Las funciones del estudiante, también están ligadas a responsabilidades en el que hacer educativo, y al enlistar varias de ellas podemos señalar las siguientes:

**Funciones con su aprendizaje:**

- Cumplir con tareas y asistir regularmente a clases.
- Participar ordenadamente y responsablemente en las actividades de clase.
- Traer todos los implementos requeridos para el eficiente desarrollo de clase.
- Esforzarse en trabajar y aprender lo necesario para adquirir conocimientos mínimos, útiles en su desarrollo cognitivo

**Funciones con el entorno que se desenvuelve:**

- Fomentar la convivencia y solución pacífica de los conflictos.
- Respetar y cumplir las leyes de la Constitución y demás normas que regulen el Sistema Nacional de Educación.
- Cuidar la privacidad e intimidad de los demás miembros de la comunidad educativa: y denunciar a las entidades e instituciones competentes todo acto de violencia y corrupción.
- Respetar a sus profesores y a los demás miembros de la comunidad educativa, dirigiéndose de manera respetuosa, sin arremeter a su integridad física ni psíquica.

Si el estudiante toma en consideración de manera seria sus funciones, en la labor educativa y en el desarrollo de su conocimiento, se podrá obtener resultados positivos, para el mismo, como un individuo independiente y esté preparado para el futuro y a la vez, consiga el desarrollo intelectual que busca.

#### 1.2.4.4 Cómo enseñar y cómo aprender

Dentro del giro que ha tomado la educación en los países de América latina, se ha enfatizado en que la tarea de aprender, exponiendo que el aprendizaje, no solo radica en el hecho de que el estudiante deba ser el receptor de información, sino que el aprendizaje propiamente dicho, es un acto que se lo realiza de manera mutua, donde docentes y estudiantes aprenden entre sí.

En cuanto al aprendizaje, existen muchos puntos de vista, que le dan su aporte a la teoría del aprender, en algunas de esta se a presentando al aprendizaje como un acto que no requiere la memorización y en otros por el contrario han tomado a la memorización como base para el aprendizaje.

Dentro de estas dos posturas, considero que la memorización, es una etapa del aprendizaje, ya que ayuda al estudiante a tomar en referencia datos específicos, que deben ser recordados con precisión para analizar, comprender, aplicar y evaluar en su aprendizaje, sin embargo no solo esto, es una aportación que contribuye a la adquisición del conocimiento del alumno, sino más bien la parte primordial del aprendizaje, es el desarrollo del pensamiento crítico-constructivo del alumno.

Es así que el acto educativo debe tener fundamentación en incentivar al alumno a construir su propio conocimiento, aplicando un método constructivista, que ayuda al estudiante, a discernir la información para su formación, de esta manera el mismo, cambiará su visión de la educación y tomara interés de su propia formación.

Por tanto, los estudiantes, al cambiar su visión educativa, también estarán conscientes de que su esfuerzos, tendrán un resultado, independientemente sean positivos o negativos al relacionarlos con las notas académicas, de esta manera podrán medir su dedicación individual.

Entonces al momento de evaluar el desempeño del estudiante no es bueno que se cargue de trabajos, exámenes, exposiciones ya que esto alteraría el enfoque de los educandos y los podría confundir, por esto sería apropiado que se llegue a un consenso, donde las dos partes lleguen a un acuerdo, y se pueda conseguir, los objetivos propuestos dentro de la enseñanza del aula de clase.

Es así que para llegar a una adecuada forma de aprender y enseñar, podemos exponer algunos enfoques que puedan apoyar a esta gestión y facilite la labor en el ambiente de aprendizaje del aula.

**Empatía:** Los estudiantes se sienten bien, cuando ven que su profesor se interesa de su desarrollo y también el docente se encuentra a gusto, si el estudiante se interesa por su materia.

**Aprendizaje actual:** El ambiente del aula, debe contar con la participación activa de los alumnos, que con la ayuda del docente como mediador del conocimiento, se llegue a nuevos aprendizajes.

**Intercambio de grupos e individuos:** Las actividades de estudio dentro del aula, deben contar con la participación individual, y grupal esto aportará a que en el aula se pueda compartir la experiencia educativa.

**Potencialización del ego:** Los docentes, pueden aportar a los estudiantes con un positivismo e incentivarlos a ser mejores y a plantearse objetivos en su vida y llegar a conseguirlos, desarrollando un aprecio por sí mismos.

Así mismo en la tarea de aprendizaje, es necesario que se apliquen estrategias que faciliten el desarrollo del conocimiento, se debe aplicar herramientas e instrumentos pedagógicos en la clase, acostumbrar a los estudiantes a tomar notas a mano de la clase esto ayuda a que mantengan su concentración en la materia y utilizar las tecnologías de la educación para tareas de clase, esto ayuda a conseguir buenos resultados con el grupo de alumnos.

Sin embargo el docente debe reconocer que existen diferentes tipos de aprendizajes muy independientemente de cada alumno, que pueden ser: visual, auditivo entre otros, para esto es necesario que en acción educativa del aula, aplique estrategias de enseñanza puedan abarcar herramientas pedagógicas para que se desarrollen cada tipo de aprendizaje.

La correcta organización del docente es verosímil en la educación, por lo tanto debe existir un conocimiento de las capacidades que tienen los estudiantes, para aplicar

una correcta planificación de la materia de estudio, enfocado en la metodología constructivista y al mismo tiempo, ésta pueda apoyar en la enfatización al tema de estudio, llevando una consecución de los conocimientos adquiridos para las siguientes clases.

Al momento de dirigirse a la clase, el docente no debe perder contacto visual con los alumnos y debe variar al tono de voz para evitar el aburrimiento de los estudiantes y tratar de mantener su mente despierta.

Es necesario para dar una alimentación mental tanto para docentes como para alumnos, resaltar los logros conseguidos en cada clase, de esta manera esto animará a que docentes como estudiantes, se sientan motivados, para continuar con el aprendizaje y se pueda llegar a una armonía en el aula de estudio.

En la vida, el ser humano nunca deja de aprender, cada día es una experiencia que alimenta más nuestras mentes, sin embargo, en el tema educativo es necesario que se desarrolle actividades que motiven y apoyen esta gestión, las cuales deben ser tomadas en cuenta, para mejorar el desempeño académico y humano de los estudiantes y de los docentes.

### **1.2.5 Cursos de formación**

#### **1.2.5.1 Definición e importancia en la capacitación docente**

González y Maura (2006), señalan que es importante tener en cuenta el diseño de las diferentes alternativas el cumplimiento de las exigencias de una estrategia de formación docente que atribuye a la formación integral del profesorado, que vinculen la teoría y la práctica profesional, que sean flexibles y conceptualizadas...

En consecuencia, el ámbito educativo, demanda que los elementos que lo constituyen, tanto docentes como estudiantes, se encuentran en constante preparación, para afrontar las situaciones que se presenten a lo largo de su vida académica y social.

En vista que en el Ecuador, se ha dado una nueva imagen a la educación, y se implementó un nuevo sistema educativo, que demanda a que los actores de la labor

educativa, se encuentren debidamente formados, para conseguir un avance en la educación, por este hecho, se toma en consideración, los cursos de formación, como una estrategia de reforma educativa, que prepara en primera instancia a los docentes en su tarea académica y profesional, sustentada con bases científicas y tecnológicas, que estén en auge en el momento determinado.

Chiavenato Idalberto, (2009), señala: *“En este sentido la capacitación no es un gasto, sino una inversión que produce la organización un rendimiento que de verdad vale la pena”* (pg. 323). Es así, que el objetivo que persigue los cursos de formación es; preparar, educar y actualizar a los docentes, en sus capacidades y habilidades, académicas, pedagógicas y comportamentales, que serán aplicadas dentro el ambiente educativo del aula de clases, es si la capacitación es una inversión para el futuro

González y Maura (2006), opinan: *“las conferencias, coloquios, mesas redondas, paneles, seminarios, talleres foros, etc., constituyen estrategias formativas muy útiles, cuando se dispone de un tiempo para la formación docente”*, (pg. 86). Además que aportará a que el docente, desarrolle una nueva filosofía en su profesión, incentivándole a que se encuentre en una constante preparación, y se someta a una capacitación continua, para responder a la demandas de las autoridades educativas y de la comunidad para mejorar el aprendizaje,.

Por medio de los cursos de formación, y en la actualización de su dominio de estrategias pedagógicas y académicas, el docente podrá fortalecer sus competencias, ante reto de la sociedad del conocimiento y pueda asumir retos para transformar al sector educativo del país, y ayudar al aprendizaje del alumno.

Chiavenato Idalberto, (2009), expresa: *“Brindar oportunidades para el desarrollo continuo y no solo en sus puestos actúale, sino también par a otras funciones más complejas y elevadas”* (pg. 324). Por lo tanto, la capacitación y formación el docente, aportará a su bienestar personal y familiar, y mejorará su situación laboral, y por ende obtendrá una mejor situación económica, para mejorar su condición de vida.

El mundo que vivimos pide una constante capacitación, por este hecho el docente debe estar preparado, para responder a las demandas del sistema social al que pertenece y estar dispuesto a rendir cuentas de sus actos laborales a la sociedad a quien debe

responder, para que se conozca su trabajo en bien de las nuevas generaciones, ya que ellos son el futuro de una nación.

### **1.2.5.2 Ventajas e inconvenientes**

Los cursos de formación, independientemente del ambiente al cual quiera ser aplicados, constituyen una herramienta para apoyar al progreso de la organización, sin embargo también tienen sus ventajas y desventajas, dependiendo como sean llevadas.

En este literal se enlistan algunas de sus ventajas y desventajas que son las siguientes:

#### **Ventajas.-**

- Ayuda en la reorganización de la entidad.
- Permite organizar a dirigir, realizar o auxiliar actividades docentes en los niveles medio-superior y superior, en sus diferentes modalidades.
- Apoya a realizar o auxiliar investigaciones que coadyuven a conocer, caracterizar y solucionar problemas de carácter socioeducativo, económico, científico, tecnológico y cultural de la entidad educativa.
- Dirigir, realizar o auxiliar actividades tendentes a difundir y extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la cultura institucional de la entidad educativa.
- Apoya los estudiantes para conseguir conocimientos básicos para que puedan insertarse en el mercado laboral.
- Contribuye al individuo en su formación y motivación, para conseguir mejor nivel laboral una mejor condición de vida.
- Impulsa a los bachilleres, en la consecución de los estudios superiores e incrementar sus conocimientos.
- Permite que tanto la institución, docentes y estudiantes se encuentren actualizados con sus conocimientos de acuerdo a la demanda de este mundo contemporáneo.
- Ayuda a que los elementos que conforman la entidad educativa, se motiven para continuar su trabajo educativo y mejore su desenvolvimiento en el ambiente al que pertenecen.

**Desventajas:**

- Requiere una inversión económica de parte de la entidad.
- Generalmente por parte de las autoridades de los planteles no es visto como una inversión en su gestión sino más bien como un gasto.
- Si el curso formativo no tiene la colaboración de las autoridades de la entidad, no podrá desarrollarse de manera adecuada.
- Si no cuenta con personal capacitado para la formación puede dar una información incorrecta a los participantes y por ende perjudicar a la entidad.

En definitiva hay que señalar, que los cursos de formación son un recurso importante para las organizaciones y debe ser llevado de la mejor manera, para que pueda tener éxito y sea aplicado al desempeño de las actividades de las entidades y al desarrollo de sus servicios educativos.

**1.2.5.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos**

Para encontrar un mejoramiento de la educación, es necesario que se emprenda una serie de cursos formativos, que dotarán a los actores educativos de las capacidades y habilidades suficientes, para responder a la educación

*Pava Guillermo (2006), añade: “que al hablar de organización humana supone hablar de un conjunto humano que se une, para conseguir objetivos comunes”. (p.65).* Por consiguiente, los recursos formativos generalmente, se enfocan en mejorar tipos de comportamiento en ambientes laborales, en cuanto al área educativa podemos hablar de aspectos como son; la transmisión de información, desarrollo de habilidades, desarrollo o modificación de actitudes, desarrollo o modificación de conceptos, los cuales pueden ser analizados individualmente o en conjunto, para determinar el tipo de capacitación que se debe aplicar.

Es así que para diseñar un curso formativo, es necesario en primera instancia que se ubique en una institución educativa, la misma que debe detectar sus necesidades por medio de un análisis de su trayectoria en la labor educativa, para conocer si ha podido realizar y si se ha llegado al objetivo deseado a nivel institucional.



Una vez que ya se ha podido ubicar las necesidades del plantel educativo, se debe hacer un discernimiento de las necesidades, por medio de una categorización, ubicando en primer lugar, la que se encuentre más urgente para ser solucionada, ya que es la que está afectando en mayoría al desarrollo de la entidad.

Entonces es importante que la constitución del plantel educativo, revise sus objetivos institucionales y los analice para replantearlos con una visión y misión de mejoramiento que debe ser claros y precisos, para que los mismos, sirvan como base fundamental, para obtener resultados deseados en la institución.

Posteriormente que se ha realizado estos procesos, se pasa a la planificación misma del recurso formativo, que en este caso son los cursos de capacitación, para esto se debe contactar con personal especializado de quien se logre el suficiente apoyo, para realizar esta actividad, y también con la aceptación y apoyo de los docentes que conforman la institución.

El plan de acción que debe seguir el recurso formativo del curso de capacitación debe estar definido, con el tema del problema más urgente en solucionar, como se lo va a desarrollar, a quien va ser dirigido; en este punto puede ser a docentes, autoridades y demás personal de la institución; es importante definir quién los va desarrollar, es decir el personal capacitado para esta clase de recursos formativos y finalmente el presupuesto, que va acarrear todo este proceso.

En el lapso de tiempo, que es ejecutado el curso de capacitación, es necesario conocer las consecuencias que se están derivando del mismo, por este hecho es importante conocer los resultados que provengan de cada etapa del desarrollo del curso formativo.

Debido a que la formación constante de los docentes, es primordial para esta nueva faceta educativa, es necesario que las instituciones educativas pongan más ahínco, en fomentar y apoyar una formación continua, y de esta manera poder encaminarse, para ser entes educativos que proporcionen una debida formación, a los jóvenes y aporten en su desarrollo, con sujetos positivos para la sociedad.

#### **1.2.5.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia**

Las demandas educativas de la sociedad actual piden un maestro, que esté formado de manera profesional, para que pueda enfrentar las diferentes situaciones en el área de estudio y apoyar en la formación de los jóvenes con un enfoque de desarrollo de sus capacidades para enfrentar retos en su futuro.

Por este hecho, en nuestro país, las autoridades educativas han enfatizado en la preparación profesional propiamente dicha, para evitar que la educación caiga en errores del pasado, por lo tanto dentro del proyecto de rendición de cuentas de la comunidad educativa para con el Estado, se ha desarrollado una campaña que apoya en la formación profesional de los maestros.

Álvarez (2005), señala también que la formación continua es un derecho permanente de los trabajadores que constituye un elemento para favorecer la igualdad de oportunidades y la promoción personal y profesional ante la continua evolución de los nuevos sistemas de producción, motivados por la implantación de nuevas tecnologías que afectan al sistema laboral. (p. 27)

En relación a esto, se ha presentado varios cursos de formación, dirigido al docente para que desarrolle su capacidad académica y pedagógica, en vías de una actualización académica, lo cual es una herramienta útil, para la transformación y cambios en la educación, y mejore su dominio en las estrategias, que el mismo utiliza en el aula de clase.

Esta formación académica, no solo se enfatiza en el desarrollo de las capacidades profesionales, sino apoya en al docente a sentir más la vocación de su carrera, y los motiva a que no solo se enfoquen en sus oportunidades laborales, sino que concienticen de la responsabilidad que llevan ellos, en la formación de los jóvenes, como futuros actores del sistema social al que pertenecemos.

La importancia de la profesionalización docente con lleva, un nuevo enfoque de la visión filosófica educativa y busca impulsar al docente a que esté preparado, a rendirles cuentas

a la sociedad, esto debe ser complementario, con las capacidades, y habilidades que posee el maestro.

Es necesario que exista una comprensión, de una necesidad dinámica de la educación, donde se apliquen herramientas tecnológicas para el estudiante, esto permitirá que su preparación este actualizada y se encuentre a la par, con los intereses de los alumnos.

Debido al cambio constante tecnológico y científico de la sociedad, es importante que los docentes incentiven y motiven a sus alumnos a ser unos individuo con características investigadoras, que les despierte su interés de conocer más para su propio beneficio y satisfacer sus intereses de conocimiento.

En definitiva, cuando los actores del que hacer educativo, tomen en serio su preparación para la futura educación y sea de manera concientizada, la profesionalización del docente ya no será una necesidad, sino un habito propio de los maestros, quienes son el pilar fundamental, para la educación de los jóvenes de hoy.

## **2. METODOLOGÍA**

### **3.1 Contexto.**

La Unidad Educativa Particular “San Pedro Pascual”, es una entidad de índole particular, que se fundamentó bajo preceptos religiosos – católicos, y ofrece educación a niños y jóvenes de la ciudad de Quito, en los niveles de educación inicial, educación general básica y bachillerato general unificado.

El cuerpo docente de la institución educativa, están orientado a que el estudiante aprenda, bajo una misma cultura institucional, en relación a la misión y visión que persigue la entidad, además cuentan con un título profesional, que les permite, impartir enseñanza de acuerdo al nivel de estudios, al que pertenecen los alumnos.

La Unidad Educativa Particular San Pedro Pascual, se encuentra ubicada en las calles Chile e Imbabura del Centro histórico de Quito, este sector es un punto estratégico de la ciudad, porque favorece al fácil acceso de estudiantes que vivan; en el norte, sur, centro y sector periférico de la ciudad, además que es un sector comercial y muy visitado por los ciudadanos.

La entidad educativa tiene una larga trayectoria, con en más de cien años ofreciendo servicios educativos y formando a las futuras generaciones de niños y jóvenes de la ciudad, con un nivel socio - económico medio bajo, los logros de la misma, le han hecho merecedora del reconocimiento de las personas, que conocen los servicios que brinda.

La institución como parte autora del quehacer educativo en el país, se encuentra en una transición de sus funciones, para estar bajo los lineamientos del nuevo Sistema Educativo del Ecuador, por esta razón ha replanteado sus objetivos, su misión y su visión, para ser parte de la innovación educativa del país, formando a niños y jóvenes con una visión de futuro, que ayude en su formación individual y como un individuo parte de la sociedad.

### **3.2 Participantes**

Para realizar de esta investigación, se contó con la colaboración de las autoridades del plantel, que concedieron la debida autorización, para que se ejecute la investigación, dirigida a los diez y nueve docentes que pertenecen al nivel de bachillerato de la Unidad

Educativa “San Pedro Pascual”, quienes respondieron a la encuesta, realizado con el propósito de ubicar las necesidades que se puedan presentar dentro de la institución y de los elementos que la componen.

**Tabla Nro. 1 Género**

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	11	57.89%
Femenino	8	42.11%
No contesta		
Total		100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docente de la Unidad Educativa San Pedro Pascual

Autora: Lic. Marcia Bracero

El desempeño correcto de docentes en la entidad educativa , sin importar su género, permite que la institución alcance un buena calidad de los servicios que presta, es así que según las tabulaciones, el colegio San Pedro Pascual, cuenta con 19 profesores, que están a cargo del área de bachillerato, de los cuales 11 que corresponden al 57.89%, son hombres y 8 individuos, que correspondiente al 42,11%, son mujeres, por consiguiente la entidad educativa cuenta en mayor cantidad de personal docente masculino.

**Tabla Nro. 2 Estado Civil**

	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	6	31.58%
Casado	12	63.16%
Viudo		
Divorciado	1	5.26%
No contesta		
Total	19	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa San Pedro Pascual

Autora: Lic. Marcia Bracero

El estado civil de los señores docentes, es un factor determinante en el desarrollo de su carrera profesional, de tal manera la entidad educativa en estudio, cuenta con la presencia de 6 docentes de estado civil soltero, que correspondiente al 31,58%, 12 licenciados casados que indica un 63,16% y licenciados divorciados en un 5,26%, en consecuencia tenemos que la mayoría de docentes son de estado civil casado.

**Tabla Nro 2.2 Edad**

	Frecuencia	Porcentaje
De 20 - 30 años	3	15.79%
De 31 - 40 años	8	42.11%
De 41 - 50 años	4	21.05%
De 51 - 60 años	1	5.26%
De 61 - 70 años		
Más de 71 años		
No Contesta	3	15.79%
Total	19	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docente de la Unidad Educativa San Pedro Pascual

Autora: Lic. Marcia Bracero

La edad de los docentes de una institución educativa, infliere mucho en su interacción con los estudiantes, para conocer mejor estos datos la tabla estadística nos muestra, que existen 3 docentes en una edad promedio de 20 a 30 años de edad que corresponde 15,79%, 8 docentes en que oscilan entre 31 a 40 años de edad, que es el 42,11%, 4 docentes entre 41 a 50 años, que representa el 21,05%, y 1 docente entre los 51 a 60 años de edad que es el 5,26%, además en la tabulación encontramos a 3 docentes que no contestaron, que representan el 15,79%, por con siguiente, según los datos tenemos mayor cantidad de docentes que tienen edades aproximadas de 31 a 40 años.

**Tabla Nro. 2.3 Cargo que desempeña**

	Frecuencia	Porcentaje
Docente	18	94.74
Técnico docente		
Docente con funciones administrativas	1	5.26
No contesta		
Total	19	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docente de la Unidad Educativa San Pedro Pascual

Autora: Lic. Marcia Bracero

Es importante que los docentes puedan cumplir funciones en la institución que estén relacionadas con su preparación académica, así, esto les impulsará a que se desenvuelvan de mejor manera en su trabajo diario, es así que el Colegio San Pedro Pascual, cuenta su mayoría, es decir 18 de los docentes, que representan un porcentaje de 94,74, dedicados a dictar cátedra, mientras que 1 de ellos está dedicado a la función administrativa que es el 5,26%

**Tabla Nro. 2.4 Tipo de relación laboral**

	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida	12	63.16%
Nombramiento	1	5.26%
Contratación ocasional	6	31.58%
Reemplazo		
No contesta		
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los docente de la Unidad Educativa San Pedro Pascual

Autora: Lic. Marcia Bracero

La estabilidad laboral, que tenga cualquier individuo en su trabajo, proporciona un ambiente de seguridad en el ambiente de labores, por esta razón la entidad tiene 12 docentes con contrato indefinido que corresponden al 63,16%, 6 contratos ocasionales que son el 31,58%, y 1 solo nombramiento que corresponde al 5,26%, para de esta forma aportar en crear un entorno organizacional de estabilidad y armonía.

**Tabla Nro. 2.5 Tiempo de dedicación**

	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	15	78.95
Medio Tiempo	3	15.79
Por horas	1	5.26
No contesta		
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los docente de la Unidad Educativa San Pedro Pascual

Autora: Lic. Marcia Bracero

El horario para copar las 38 horas de clases semanales de los docentes, debe estar dentro de una labor diaria entregada, por esta razón 15 docentes del colegio San Pedro Pascual, cuentan con horarios de tiempo completo, que representa el 78,95%, así mismo también existe horarios de medio tiempo que concierne al 15,79% y por horas que es el 5,26%, de tal manera que llegamos a la conclusión de que la mayoría de docentes están laborando en horario extendido.



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

	Genero			
	Femenino		Masculino	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato				
Nivel técnico o tecnológico superior			1	5.26
Lic, Ing. Eco, Arq, etc (3er nivel)	7	36.84	9	47.37
Especialista (4to nivel)			1	5.26
Maestría (4° nivel)	1	5.26		
PHD (4° nivel)				
Otro Nivel				
No contesta				
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>42.10</b>	<b>11</b>	<b>57.89</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los docente de la Unidad Educativa San Pedro Pascual

Autora: Lic. Marcia Bracero

La preparación académica de los docentes es imprescindible, para fomentar una formación adecuada en los alumnos en su tarea de aprendizaje, por esta razón el colegio San Pedro Pascual cuenta con 7 mujeres que representan el 36,84%, y 9 hombres que representa el 47,37% de docentes que poseen títulos académicos de tercer nivel, así mismo se encuentra un docente con título de maestría, un especialista de cuarto nivel y un tecnólogo que representan el 5,26% cada uno respectivamente, es así que llegamos a la conclusión, que la mayoría de los docentes cumplen los requerimientos de títulos académicos, necesarios para la labor educativa.

La información que se recabó, proporcionó datos importantes, para que este trabajo investigativo, llegue al propósito de analizar las necesidades de la institución y dar las posibles formas de solucionarlas, para esto el proceso indagatorio, fue efectuado por el responsable del presente trabajo investigativo la Licenciada Marcia Bracero, estudiante del VI semestre, del posgrado en Gerencia y Liderazgo en la Educación, de la Universidad Técnica Particular de Loja.

### **3.3 Diseño y métodos de 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.
- Es descriptivo, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario.

El proceso a desarrollar en la presente investigación, como parte del diseño metodológico, está basado en un enfoque cuantitativo (datos numéricos) que luego de tabulado y presentado en tablas estadísticas, amerita la utilización de métodos de orden 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.

### **3.3 Diseño de la investigación**

#### **3.3.1 Métodos de la investigación**

Los métodos investigativos son una herramienta esencial para el desarrollo indagatorio, en aspectos de cualquier naturaleza, sean estas de índole, social, económico o cultural, por medio de estos procesos de investigación, se puede realizar un estudio sistémico, que nos ayuda a lograr o conseguir los objetivos o metas que persiga la investigación

De acuerdo a este sentido, en el desarrollo de esta tesis se han aplicado métodos investigativos idóneos, que ayudaron a que se recabe información correctamente y acorde

a los objetivos que persigue este trabajo indagatorio, para llegar a conocer la esencia de las necesidades de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa San Pedro Pascual, y al momento de entenderlas poder relacionar a los sujetos en estudio, considerando un criterio inductivo y deductivo basados en datos confiables, con este antecedente y de acuerdo a la naturaleza de estudio, este trabajo de fin de maestría, se ha basado en los siguientes métodos investigativos:

**Analítico.-** Esta investigación se ha basado en el proceso de observación particular de los sujetos en estudio, y su relación comunicación con el entorno social que los rodean, por lo tanto para llegar a conocer el tema de tratado, es necesario distinguir los actores que componen la Unidad Educativa San Pedro Pascual, y así poder llegar a conseguir, una comprensión más clara del objeto de estudio.

**Sintético.-** La suma de las observaciones derivadas de proceso analítico, permiten que se efectúen hipótesis racionales, con un contenido ordenado acerca de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la entidad en estudio, esto ayudara a conocer la realidad que se vive al interior de la entidad, de esta manera, ayuda a que produzca una definición lógica del fenómeno que afecta al desarrollo de la entidad.

**Inductivo.-** Esta modalidad, gracias a los primeros argumentos que sean derivado de los procesos anteriores, permite que se realicen conclusiones generales a partir de datos particulares de los maestros del área de bachillerato del colegio San Pedro Pascual, de esta manera del análisis de lo particular a lo general, pueda establecer las primeras hipótesis, en cuanto a las necesidades de formación de los docentes.

**Deductivo.-** Por otro lado, al contrario del método inductivo, para el desarrollo de esta investigación, el análisis de los sujetos de estudio en este caso los profesores de bachillerato, se lo ha realizado desde una perspectiva general, para poder alcanzar un conocimiento más real de la situación particular, que se esté dando, es decir va desde lo más general del problema o necesidad, a lo más complejo para encontrar la solución loable.

**Hermenéutico.-** Ya que se han obtenido datos objetivos, con se puede llegar a realizar una interpretación lógica de las hipótesis, que se derivaron de las necesidades de

formación de los docentes de la entidad educativa, con el afán de construir un concepto comprensivo y correcto del tema de investigación.

**Estadístico.-** La información obtenida en la presente investigación, han sido fundamentados con datos cuantitativos y cualitativos, ya que gracias a la aplicación de instrumentos de investigación a los docentes del bachillerato de la entidad educativa San Pedro Pascual, pudimos conseguir, cifras numéricas que ayudaron a la tabulación de los criterios de los docentes y por ende conocer sus necesidades formativas.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de investigación.**

#### **3.4.1 Técnicas de investigación.**

Las técnicas de investigación son procedimientos, que nos ayudan a obtener información concisa en una investigación, por ende nos da pauta, para que se pueda acceder a datos fidedignos y de esta manera el trabajo investigativo, tenga fundamentación científica.

Por consiguiente en esta tesis, se ha utilizado la técnica de observación directa no participante, en la cual el investigador no interactúa con los sujetos en estudio, pero sin embargo, el mismo ha podido constatar las necesidades de formación que se presentaron en los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa San Pedro Pascual.

Además se aplicó el método de la encuesta, que es muy útil en el campo de la investigación, ya que permite el planteamiento de preguntas normalizadas, según el tema, y se desarrolló un bloque de preguntas, dirigidas a los sujetos en estudio, para de esa forma obtener datos valiosos, con el fin de conocer opiniones reales de hechos que se desarrollen dentro del ambiente social y educativo de la entidad..

De tal manera, que para realizar este trabajo investigativo, se utilizó la técnica de la Encuesta, que permite una indagación directa con el sujeto de estudio, para poder conocer concretamente, si los docentes de la Unidad Educativa San Pedro Pascual, tienen falencias en su formación académica, o a su vez si es necesario que exista una formación o capacitación continua, que les ayude a tener un mejor desenvolvimiento en el aula de clases.

### 3.4.2 Instrumentos de investigación.

La técnica investigativa de la encuesta, se la realizó con la aplicación de un cuestionario, que fue dirigida a los docentes del área de bachillerato de la Unidad Educativa Particular San Pedro Pascual, el cual consistió en un conjunto de preguntas seleccionadas específicamente para el objetivo de la investigación.

## 3.5 Recursos

### 3.5.1 Talento Humano

- Autoridades del plantel de la Unidad Educativa San Pedro Pascual
- Docentes del primer año al tercer año de bachillerato de la Unidad Educativa San Pedro Pascual
- Investigador (maestrante)

### 3.5.2 Materiales

- Textos
- Instrumentos de evaluación (cuestionario)
- Cámara de fotos
- Computadora
- Impresora
- Copiadora

### 3.5.3 Económicos

Presupuesto Ingresos:	
<b>Autofinanciamiento</b>	<b>150,00 usd</b>
Presupuesto Egresos:	
<b>Materiales</b>	<b>10,00 usd</b>
<b>Computadoras</b>	<b>30,00 usd</b>
<b>Materiales de oficina</b>	<b>20,00 usd</b>
<b>Internet</b>	<b>40,00 usd</b>
<b>Copias</b>	<b>20,00 usd</b>
<b>Impresiones</b>	<b>10,00 usd</b>
<b>Movilización</b>	<b>10,00 usd</b>
<b>Libros</b>	<b>10,00 usd</b>
<b>Imprevistos</b>	<b>10,00 usd</b>
<b>TOTAL</b>	<b>150,00 usd</b>

### **3.6 Procedimiento**

Para la ejecución de esta investigación, se procedió a presentar la solicitud de permiso, emitida por las autoridades de la Universidad Técnica Particular de Loja, la cual estuvo dirigida al Rector de la Unidad Educativa San Pedro Pascual de la ciudad de Quito; una vez recibida y autorizado el permiso, se coordinó la fecha para la aplicación del cuestionario, que contenía preguntas abiertas y cerradas relacionados con el tema de estudio, una vez aplicado el cuestionario se procedió la debida tabulación de las respuestas para obtener datos concisos de los criterios de los docentes, que tienen como objetivo ubicar a las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.

Paralelamente, para darle un contenido argumentativo a la investigación se indagaron temas concernientes a las necesidades formativas de los docentes de bachillerato, con el propósito de solucionar los problemas de capacitación y formación, según los datos obtenidos de la encuesta realizada.

Con este propósito se procedió a crear un curso con temas pedagógicos, los mismos que abarquen la solución de los problemas formativos encontrados, dentro del área docente, el mismo que tiene el objetivo de lograr un desarrollo y progreso institucional.

### **3. DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

#### 4.1 Necesidades formativas

Las necesidades formativas, se originan por la brecha existente entre lo que se tiene en la institución educativa, y lo que falta por conseguir en el presente para el futuro, siendo el administrador de la entidad quien tiene la labor de percibir, esta falencia en el ambiente interno de la cultura organizacional, procurando que exista un enfoque de prosperidad de la entidad.

Dentro del estudio investigativo que se ha realizado para concretar este trabajo, se ha tomado referencia a la Unidad Educativa San Pedro Pascual, ubicada en la ciudad de Quito, la entidad es de naturaleza particular, y cuenta con la colaboración de 19 docentes que se encargan de la instrucción académica a nivel de bachillerato.

Por lo tanto con el apoyo de los maestros, los hemos tomado como referencia para el siguiente análisis:

**Tabla Nro. 3.2 Su titulación tiene relación con: Ámbito Educativo**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Licenciado en educación (diferentes menciones)	13	68.42%
Doctor en Educación	1	5.26%
Psicólogo educativo	1	5.26%
Psicopedagogo	1	5.26%
Otra Ámbito	3	15.79%
No contesta		
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa San Pedro Pascual

Autora: Lic. Marcia Bracero

El docente como un actor importante en la tarea de enseñanza aprendizaje, debe reunir un perfil idóneo para su tarea educativa, por este hecho es necesario que además de tener una preparación académica deba contar con una formación pedagógica que le aportara a que pueda mediar los nuevos conocimientos e los estudiantes, de tal manera en el Colegio San Pedro Pascual, tenemos a 13 docentes que corresponden el 68,42% que poseen título en ciencias de la educación con sus correspondientes especializaciones, lo que se deduce que la entidad consta con un buen número de docentes con una profesionalización completa.



**Tabla Nro. 3.2.2 Su titulación tiene relación con: Otras profesiones**

	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	3	15.79%
Arquitecto		
Contador		
Abogado		
Economista		
Médico		
Veterinario		
Otras profesiones	16	84.21%
No contesta		
Total	19	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa San Pedro Pascual

Autora: Lic. Marcia Bracero

Las instituciones educativas, también toman en consideración a especialista que a pesar de no ser pedagogos, presenta un buen perfil para poder contribuir a la enseñanza, por esto la entidad en estudio cuenta con 3 docentes que tienen titulación de ingenieros, es así que la misma cuenta con personal diverso a menor número, que puede aportar positivamente en su desarrollo.

**Tabla Nro. 3.3 Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con**

	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito Educativo	2	10.53%
Otros ámbitos		
No contesta	17	89.47%
Total	19	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa San Pedro Pascual

Autora: Lic. Marcia Bracero

Para una institución educativa es de suma importancia el que su personal docente cuente con la preparación académica necesaria para desempeñar sus funciones, es así que en los cuadro estadístico 3.3, que se refiere a la titulación de posgrado, tenemos que la entidad tiene 2 docentes que representan el 10,53%, con títulos de magister, sin embargo, podemos denotar que a pesar que la mayoría de encuestados no respondieron la preparación profesional de los docentes, es la adecuada para ofrecer servicios de calidad.

**Tabla Nro. 3.4 Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener un titulación de cuarto nivel**

	Frecuencia	Porcentaje
Si	11	57.89%
No	6	31.58%
No contesta	2	10.53%
Total	19	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa San Pedro Pascual

Autora: Lic. Marcia Bracero

El interés que deben tener los maestros de estar a la vanguardia en las exigencias educativas, es trascendental en su profesión, de esta manera en el cuadro estadístico 3.4, nos da a conocer que 11 docentes de 19, están interesados en un programa de titulación de cuarto nivel, según el número de docentes, esto no representa una buena acogida, por parte de los educadores, sin embargo hay que tener presente que se puede derivar de algunos factores externos.

**Tabla Nro. 3.4.1 En que le gustaría capacitarse**

	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	10	52.63%
PhD	2	10.53%
No contesta	7	36.84%
Total	19	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa San Pedro Pascual

Autora: Lic. Marcia Bracero

Los docentes deben tener el apoyo y colaboración de las entidades educativas en donde laboran esto contribuirá no solo en su desarrollo personal, sino en su desempeño profesional, en este punto, se señala que según el número de docentes interesados en estudios de cuarto nivel, 10 de ellos quisieran tomar una maestría o estudios de cuarto nivel lo que representa 52,63%, de esta manera podemos deducir, que la mayoría de profesores, están prestos para recibir refuerzos, en su formación pedagógica, para mejorar sus capacidades.

**Tabla Nro. 4.3 Para, usted es importante seguir capacitándose en temas educativos**

	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	78.95%
No	4	21.05%
No contesta		
Total	19	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa San Pedro Pascual

Autora: Lic. Marcia Bracero

**Tabla Nro. 4.4 Como le gustaría recibir la capacitación**

	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	5	26.32%
Semipresencial	4	21.05%
A distancia	3	15.79%
Virtual-Internet	4	21.05%
Presencial y Semipresencial		
Semipresencial y Distancia		
Distancia y Virtual		
No contesta	3	15.79%
Total	19	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa San Pedro Pascual

Autora: Lic. Marcia Bracero

**Tabla Nro. 4.4.1 Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en que horarios le gustaría capacitarse**

	Frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes	7	36.84%
Fines de semana	6	31.58%
No contesta	6	31.58%
Total	19	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa San Pedro Pascual

Autora: Lic. Marcia Bracero

La entidades educativas deber ser flexibles para que los docentes puedan realizar sus capacitaciones, analizando este tema se ha realizado preguntas relacionado que se exponen en los cuadros estadístico 4.3, que nos señala, que la mayoría de docentes quieren seguir capacitándose en temas educativos que corresponde al 78,95%, y exponen solo un 26,32% que les gustaría recibir la capacitación de forma presencial, seguida por la asistencia semipresencial con 21,05%., así mismo los cuadros (4.4 y 4.4.1), acerca de la modalidad y horarios de estudios del curso de capacitación, la

mayoría de docentes es decir el 26;32%, están interesados en realizar de manera presencial, y en menos porcentaje a modo semipresencial 21,05%, de tal manera ya que más del 50%, está interesado en horarios regulares, es importante que las autoridades del plantel realicen una coordinación de actividades para que puedan participar todos los quisiera.

**Tabla Nro. 4.5 En que temáticas le gustaría capacitarse 1**

	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía	6	31,57%
Teorías del aprendizaje	1	5,26%
Valores y Educación	1	5,26%
Gerencia/Gestión educativa	8	41,11%
Psicopedagogía	4	21,05%
Métodos y recursos didácticos	2	10,53%
Diseño y recursos didácticos	3	15,79%
Evaluación del aprendizaje	4	21,05%
Políticas educativas para la administración	1	5,26%
Temas relacionados con las materias a su cargo	4	21,05%
Formación en temas de mi especialidad	7	36,84%
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	6	31,57%
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	3	15,79%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa San Pedro Pascual

Autora: Lic. Marcia Bracero

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

	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	7	36,84%
Altos costos de los cursos de capacitaciones	11	57,89%
Falta de información	8	41,11%
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	6	31,57%
Falta de temas acorde con su preferencia		
No es de su interés a capacitación personal	5	25,32%
	0	0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa San Pedro Pascual

Autora: Lic. Marcia Bracero

**Tabla Nro. 4.7 Cuales considera Ud. Son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones**

	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	8	73,68
Falta de cualificación profesional	1	
Necesidades de capacitación continua y permanente	2	10,53
Actualización de leyes y reglamentos	10	15,79
Requerimientos personales	1	21,05

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa San Pedro Pascual

Autora: Lic. Marcia Bracero

Al hablar de temáticas de capacitación podemos indicar un sin número de posibilidades, sin embargo las encuestas realizadas, nos dan a conocer que las temáticas para capacitarse, fueron diversas con relación al área educativa, entonces cabe decir que el tema que les interesa en su mayoría a los docentes es el relacionado con la Gerencia / Gestión educativa, el cual abordo el 41,11% de aceptabilidad en interés, considerando que este tema, puede abarcar algunos aspectos necesarios para el trabajo profesional o particular. Los inconvenientes que se presentan al docente para tener una capacitación adecuada se hace sentir, en este punto el cuadro estadístico 4.6, no lanza los siguientes resultados 4,6, el mayor porcentaje señala que los docentes no se capacitan debido los altos costos de los cursos formativos, correspondiente a un 57,89%, de 100%, sin embargo el cuadro estadístico 4.7 que la temática, mas tomada en cuenta es el área tecnológica en el cual los maestros indicaron que ese tema está primando los temas de capacitación, en esta caso podemos reflexionar que a pesar de que la tecnologías un tema de vanguardia, algunos otras aspectos educativos son igual de necesarios en de alcanzar una formación adecuada.

**Tabla Nro. 4.8 Cuales son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones**

	Frecuencia	Porcentaje
La relación del cursos con la actividad docente	8	42,11%
El prestigio del ponente	1	5,26%
Obligatoriedad de asistencia	2	10,53%
Favorece mi ascenso profesional	10	52,63%
La facilidad de horarios	1	5,26%
Lugar donde se realiza el evento	0	
Me gusta capacitarme	8	42,11%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa San Pedro Pascual

Autora: Lic. Marcia Bracero

Los temas de desarrollo de capacitación en el docente deben tener dos lados uno teórico y el otro práctico para que tenga una aplicación integral, por lo tanto en el cuadro 4.9, se señala que los docentes tienen interés en ambos aspectos pedagógicos, sea cual sea el interés de docentes de capacitarse, los maestros de bachillerato nos señalan sus preguntas que la mayoría de ellos que corresponde 52,63%, asisten a cursos de capacitación para tener un ascenso laboral, sin embargo hay que señalar que el docente debe olvidar su vocación, ya que de ella dependerá la calidad de enseñanza que de los estudiantes.

**Tabla Nro. 4.9 Que aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación**

	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos	1	5.26%
Aspectos técnicos / prácticos	1	5.26%
Ambos	17	89.47%
No contesta		
Total	19	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa San Pedro Pascual

Autora: Lic. Marcia Bracero

### 3.2 La organización y la formación

**Tabla Nro. 5.1 La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años**

	Frecuencia	Porcentaje
Si	8	42.11
No	11	57.89
No contesta		
Total		100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa San Pedro Pascual

Autora: Lic. Marcia Bracero

Es necesario que todas las entidades educativas, realicen cursos relacionados con el desarrollo académico y pedagógico, sin embargo 11 docentes que son el 57,89%, afirman que la institución en estudio, no ha podido organizar ningún tipo de formación durante los últimos años, y no ha cumplido con el apoyo que se debe dar a los docentes.

**Tabla Nro. 5.2 Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios**

	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	10.53
No	17	89.47
No contesta		
Total		100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa San Pedro Pascual

Autora: Lic. Marcia Bracero

Dentro de la cultura organizacional de una entidad educativa, debe existir la costumbre de organizar capacitaciones a los docentes, sin embargo 17 profesores que corresponden al 89,47%, consideran que no hay ninguna intención de realizar cursos o seminarios, de tal manera que se puede observar por medio de esta tabla estadística, que las autoridades del plantel deben reflexionar en la importancia de una formación continua.

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

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	5.26%
Casi siempre		
A veces	7	36.84%
Rara vez	10	52.63%
Nunca		
No contesta	1	5.26%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa San Pedro Pascual

Autora: Lic. Marcia Bracero

El apoyo de la entidades educativas para con la formación de los docentes, deben ser constante, ya que de esa forma pueden motivar al docente, a mejorar y a la par obtener un servicio educativo de calidad, por consiguiente, según tabla estadística 5.3, tenemos un 52,63%, que expone que no es costumbre que se fomente la formación permanente del profesorado, y en conclusión se deja notar que no ha habido un respaldo o motivación a los docentes.

### 3.2.1 La tarea Educativa

**Tabla Nro. 2.6 Las materias que imparte tiene relación con su formación**

	Frecuencia	Porcentaje
Si	18	94.74
No	1	2.56
No contesta		
Total	19	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa San Pedro Pascual

Autora: Lic. Marcia Bracero



Las entidades educativas deben asignar asignaturas que tengan que ver con la preparación del docente, por esta razón el colegio San Pedro Pascual, señala que cuenta con 18 docentes, es decir el 94.74%, imparten asignatura relacionada con la carrera profesional que poseen cada uno, de tal manera las materias de la malla curricular, estarán guiadas con profesores especializados, para una mejor enseñanza.

### 3.2.2 Los Cursos de Formación

**Tabla Nro. 4.1.1 Numero de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años**

	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5	15	78.95
De 6 a 10	1	5.26
De 11 a 15	1	5.26
De 16 a 20		
De 21 a 25		
De 26 a 30		
De 31 a 35		
De 36 a 40		
De 41 a 45		
De 46 a 50		
Más de 51		
No contesta	2	10.53
Total	19	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa San Pedro Pascual

Autora: Lic. Marcia Bracero

Los docentes por una interés personal, deben tratar de prepararse cada día más, para enfrentar los retos en su camino, es así que 15 profesores que corresponden el 78,95% del Colegio San Pedro Pascual, han asistido a cursos en los último dos años, sin embargo hay que considerar que estos cursos se han realizado en su mayoría fuera de la institución.

**Tabla Nro. 4.1.2 Totalización en horas**

	Frecuencia	Porcentaje
0-25 horas	1	5.26
26-50 horas	5	26.32
51-75 horas	1	5.26
76- 100 horas	6	31.58
Más de 100 horas	3	15.79
No contesta	3	15.79
Total	19	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa San Pedro Pascual

Autora: Lic. Marcia Bracero

Los cursos de formación, son valiosos para el desarrollo pedagógico y académico del docente, por esta razón es importante que se extienden en la mayor cantidad de horas que sea posible, en cuento a los maestros de la entidad en estudio, tenemos que la mayoría de ellos, representando el 31,58, ha podido asistir a un promedio de horas de clase de 76 – 100, de tal manera se considera que es una cantidad baja en relación a los dos años que se hacen referencia.

**Tabla Nro. 4.1.3 Hace que tiempo lo realizo**

	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5 mese	4	21.05
De 6 a 10 mese	4	21.05
De 11 a 15 meses	5	26.32
De 16 a 20 meses		
De 21 a 24 meses	2	10.53
Más de 25 mese		
No contesta	4	21.05
Total	19	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa San Pedro Pascual

Autora: Lic. Marcia Bracero

La formación docente debe procurar estar actualizada, para responder a las demandas de la comunidad educativa, de tal manera, 5 docentes exponen en la encuesta, que han asistido hace 11 a 15 meses atrás, lo que concluye que existe un interés particular de mejoramiento por parte del maestro.

**Tabla Nro. 4.1.4.1 A este curso lo hizo con el auspicio de:**

	Frecuencia	Porcentaje
Gobierno		
De la institución donde labora	10	52.63
Beca		
Por cuenta propia	7	36.84
Otro auspicio		
No contesta	2	10.53
Total	19	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa San Pedro Pascual

Autora: Lic. Marcia Bracero

Las primeras tablas estadísticas, dieron resultados que estaban relacionados entre sí, sin embargo esta última existe algo de confusión ya que 10 de los docentes, que representan el 52,63%, exponen que han asistido a cursos de capacitación gracias al apoyo de la entidad en estudio, lo que no tiene concordancia con los anteriores análisis, lo que hace suponer que los docentes, tienen alguna clase de limitaciones, al contestar libremente sus cuestionarios.

**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 (bloque 6 del cuestionario)**

<b>La persona en el contexto formativo</b>	<b>1</b>	<b>%</b>	<b>2</b>	<b>%</b>	<b>3</b>	<b>%</b>	<b>4</b>	<b>%</b>	<b>5</b>	<b>%</b>	<b>No Con t.</b>	<b>%</b>	<b>Frec .</b>
1. Percibe con facilidad los problemas de los estudiantes	0	0	3	15.79	2	10.53	11	57.89	3	15.79	0	0	19
2. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	0	0	0	9	47.36	6	31.58	4	21.05	0	0	19
3. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0	2	10.53	3	15.79	9	47.37	5	26.32	0	0	19
4. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	1	5.26	0	0	5	26.32	5	26.32	8	42.11	0	0	19
5. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	2	10.53	1	5.26	4	21.05	7	36.84	4	21.05	1	5.26	19
6. Conoce la incidencia de la interacción profesor alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje el aula como grupo...)	0	0	1	5.26	8	42.11	7	36.84	3	15.79	0	0	19
7. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución	0	0	2	10.53	1	5.26	10	52.63	6	31.58	0	0	19
8. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico - motora, trastornos de desarrollo)	0	0	3	15.79	2	10.53	7	36.84	7	36.84	0	0	19
9. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	0	1	5.26	5	26.32	5	26.32	8	42.11	0	0	19
10. Considera que los estudiantes son artífices de su propio Aprendizaje	1	5.26	0	0	3	15.79	5	26.32	10	52.63	0	0	19
11. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	0	0	3	15.79	3	15.79	4	20.05	8	42.11	1	5.26	19
12. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	1	5.26	0	0	2	10.53	11	57.89	5	26.32	0	0	19
13. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0	1	5.26	3	15.79	10	52.63	5	26.32	0	0	19

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa San Pedro Pascual  
 Autora: Lic. Marcia Bracero

La actuación de docente en el aula de clase, es fundamental en la relación de comunicación e interacción del profesor con el alumno, en la enriquecedora tarea de la enseñanza aprendiza, ya que la misma conlleva una serie de factores sociales que intervienen en el desarrollo de las personas o actores dentro del contexto formativo, es así que para conocer algo más de este punto, esta tabla estadística señala opciones que se despliegan en numerales del 1 al 5, por lo tanto el 1 significa un nivel mínimo de afición y el numero 5 significa lo contrario.

Con este antecedente tenemos en el primer literal, el 57,89% de docentes han elegido el nivel de afición número 4, lo que significa que si existe una observación de los docentes para sus alumnos y se puedan percibir problemas en sus estudiantes.

El segundo literal señala que 47,36% de docentes eligieron un nivel 3, en cuanto al conocimiento de herramientas básicas para la investigación en el aula, lo que se considera que es un tema que debe ser tomado en cuenta para la capacitación del maestro.

El tercer literal señala que 47,37% de docentes eligieron un nivel 4 de afición, el cual expone que si los mismos poseen técnicas de enseñanza individualizada y grupal necesarias para que participen los alumnos, de tal manera existe un nivel aceptable de conocimientos sobre este punto.

El literal cuarto señala que 42,11% de docentes eligieron un nivel 5 de aceptación lo que señala que conocen de las herramientas tecnológicas para el uso de la enseñanza hacia los alumnos, es así que la formación en herramientas tecnológicas deben estar en constante actualización.

El literal quinto señala que 36,84% de docentes eligieron el nivel 4, el cual expone que si conocen acerca de aspectos psicológicos del alumno, que es un nivel considerable que apoya el acercamiento del docente al alumno sobre pasado fronteras de jerarquización.

El literal sexto señala que 42,11% de docentes eligieron el nivel 3 de afición, que expone que conocen estilos de llegar al alumno para que se facilite su aprendizaje por medio de la interacción, lo que se concluye que el docente debe tener un reforzamiento en este aspecto de su preparación como pedagogo.

El literal séptimo señala que 52,63 de docentes eligieron el nivel 4, de aceptación, que expone que los docentes pueden tratar con problemas que aquejen a los alumnos, lo que da a conocer que si existe una predisposición para interesarse del bienestar integro de los alumnos.

El literal octavo señala que la mitad de los docentes tienen una afición con el nivel 4 y la otra mitad con nivel 5, exponen que conocen como identificar las necesidades de una

adaptación curricular, lo que concluye que se debe realizar un refuerzo formativo para que todos los docentes tengan el mismo nivel de afición en este tema.

El literal noveno señala que 42,11% de los docentes, tienen una afición de nivel 5, lo cual expone que los maestros tienen una adecuada expresión oral y escrita para enseñar a los alumnos, lo que debe mantenerse en ese nivel ya que es trascendental para la mejor comprensión de los estuantes en sus estudios.

El literal décimo señala que 52,62% de los docentes, tienen una afición de nivel 5, exponen que el estudiante es artífice de su propio conocimiento, lo que tiene un aspecto positivo en cuanto a una filosofía educativa constructivista.

El literal décimo primero, señala que 42,11% de los docentes, tienen una afición de nivel 5, en cuanto a la aplicación de herramientas investigativas con los alumnos, lo que se considera positivo para el aprendizaje del alumno y por lo tanto debe mantenerse así.

El literal décimo segundo, señala que 57,89% de los docentes, tienen afición de nivel 4 en cuanto a la valoración de experiencias didácticas para aplicarlas al aprendizaje, por lo cual se debe procurar relacionar los conocimientos de los alumnos con hechos reales que les ayude en su discernimiento en su aprendizaje.

El literal décimo tercero, señala que 52,63% de los docentes, tienen afición de nivel 4 en cuanto utilizar objetos del medio para la tarea de enseñanza, por consiguiente se considera que se debe realizar un reforzamiento de este aspecto, ya que es necesario que los conocimientos de los alumnos sean sustentados con la realidad.

En conclusión en cuanto a la persona en el contexto formativo, podemos deducir que el nivel de preparación para afrontar diferentes circunstancias por parte del docente en la tarea de enseñanza aprendizaje, tiene un nivel aceptable y necesario para el desarrollo del aprendizaje del alumno, sin embargo existen algunos aspectos que son también importantes y necesitan de un reforzamiento, que persiga el objetivo de conseguir una excelencia educativa, para el bien de la comunidad.

<b>La organización y la formación</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>No Contesta</b>	<b>Total</b>
1. Describe las funciones y cualidades del tutor	1	2	3	3	10	0	19
2. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	1	5	7	6	0	19
3. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	1	2	3	5	8	0	19
4. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	0	4	4	4	7	0	19
5. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	0	3	9	5	2	0	19
6. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	0	1	4	10	4	0	19
7. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	1	2	6	7	3	0	19
8. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	1	5	7	5	1	19
9. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	1	2	8	8	0	19
10. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	1	0	2	9	7	0	19
11. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	1	1	2	5	9	1	19
12. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	0	2	5	5	7	0	19
13. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	1	3	8	7	0	19
14. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	0	0	6	7	5	1	19
15. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	0	4	7	8	0	19
16. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	1	3	5	9	1	19

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa San Pedro Pascual  
 Autora: Lic. Marcia Bracero

La organización y formación que el docente o la entidad educativa tenga, es importante ya que por medio de esta delimita la calidad de liderazgo que exista en la cultura organizacional,

La actuación de docente en el aula de clase, es fundamental en la relación de comunicación e interacción del profesor con el alumno, en la enriquecedora tarea de la enseñanza aprendiza, ya que la misma conlleva una serie de factores sociales que intervienen en el desarrollo de las personas o actores dentro del contexto formativo, es así que para conocer algo más de este punto, esta tabla estadística señala opciones que se despliegan en numerales del 1 al 5, por lo tanto el 1 significa un nivel mínimo de afición y el numero 5 significa lo contrario.

El literal primero, señala que 10 de los docentes, tienen afición al nivel 5 en cuanto, en cuanto a la descripción de funciones y cualidades de un tutor, por lo tanto esto significaría

que están conscientes que en sus trabajo educativa estas virtudes deben ser parte fundamental de su desenvolvimiento, de esta manera es necesario que se siga motivando este interés por medio de capacitaciones que solventen mucho más estas iniciativas.

El literal segundo, 7 de los docentes, tienen afición al nivel 4 en cuanto, ya que no existe una dedicación total a mejorar sus prácticas pedagógicas en el caso que estas no estén apoyando el aprendizaje de los estudiantes, por lo tanto es de considerar que este aspecto deba ser reforzado.

El literal tercero, señala que 10 de los docentes, tienen afición al nivel 5 en cuanto, que señalan conocer el tipo de liderazgo que tienen las autoridades del plantel, de esta manera es factible que se puedan promulgar políticas internas para el mejor desarrollo de la entidad.

El literal cuarto señala que 7 docentes tienen afición al nivel 5, en los cual expone conocer de las metodologías que las autoridades del plantel para las actividades que se realicen, por lo tanto es más práctico de que se puedan realizar de mejor manera las actividades que se realicen en la misma.

El literal cuarto señala que 9 docentes tienen afición al nivel 3, que señala que existe muy poco un seguimiento por parte de las autoridades, docente y personal de la entidad de proyectos que se realizan en la entidad, por consiguiente es necesario que este aspecto se tomen más en cuenta y en consideración para un mejor futuro.

El literal sexto señala que 10 docentes tienen afición al nivel 4, en el cual reconocen que sus capacidades académicas no cuentan con una preparación 100 por 100 para la labor educativa, es así que es necesario de manera emergente que se refortalezca la capacidad académica y pedagógica de los docentes para responder alas necesidades de los estudiantes.

El literal séptimo señala que 7 docentes tienen afición al nivel 4, en la cual se expone que cuentan con una necesaria capacidad, para trabajar con las TICS, en su práctica docente,



sin embargo es necesario que esta cualidad sea de dominio común entre los docentes para que se pueda agilizar e innovar la pedagogía para un mejor aprendizaje.

El literal octavo señala que 7 docentes tienen afición al nivel 4, en cuanto a desarrollar estrategias para la motivación de los alumnos, sin embargo estas deben estar sustentadas con mayor orientación para llegar de la mejor manera a los estudiantes.

El literal noveno señala que 8 docentes tienen afición al nivel 4 y otros 8 tienen inclinación al nivel 5, por lo tanto los docentes tienen una formación académica considerable para la enseñanza pero se debe realizar un reforzamiento de estos conocimientos según la especialidad del docente.

El literal once señala que 9 docentes tienen afición al nivel 5, en el cual señala que existe una descripción de las tareas del docente en el aula de clases, para que los alumnos puedan conocer la manera de trabajar del mismo, es así que esto a su vez debe estar complementado con la información que el maestro da a sus alumnos para orientarle e informarle, en cuanto a su aprovechamiento académico y las pautas que se deben seguir en la materia.

El literal trece señala que 7 docentes tienen afición al nivel 5, que señala que tiene un uso frecuente de los medios de audiovisuales para poder enseñar de mejor manera valiéndose de recursos que permitan agilizar el aprendizaje de los estudiantes.

El literal trece señala que 8 docentes tienen afición al nivel 4, en el cual se vea la que se utiliza de manera apropiada la técnica expositiva en clases, sin embargo este aspecto debe ser mejorado a un 100%, ya que desde esto también depende el aprendizaje del alumno.

El literal catorce señala que 7 docentes tienen afición al nivel 4, y utilizan medios didácticos aplicados en los talleres y laboratorios, ya que este aspecto es importante para los alumnos quienes deben tener una práctica tangible de los conocimientos que ellos obtengan en su aprendizaje, de esta manera facilitan una comprensión real de las materias en estudio.

El literal quince señala que 8 docentes tienen afición al nivel 5, señalan que tiene un uso regular de ejemplos reales en sus práctica de enseñanza, lo cual da una visión más real a los estudiante y puedan asociar los nuevo conocimientos adquiridos a la realidad social que se viva en un momento determinado.

El literal diez y seis, señala que 9 docentes tienen afición al nivel 5, señalan que su manera de evaluación comprende aspectos diagnostico sumativo y formativa para tener una evaluación integral de los estudiantes, por lo tanto esto tomara en cuanto no solo los aspectos que sean cuantificables sino también los cualificarles, tomando en consideración al estudiantes como un individuo cambiante de virtudes intrínsecas.

<b>Tarea Educativa</b>	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
1. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.	0	2	2	7	8	0	19
2. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	3	3	3	7	3	0	19
3. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	2	1	1	6	8	1	19
4. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	0	4	4	4	6	1	19
5. Realiza la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula)	0	2	4	5	7	0	19
6. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	1	1	2	4	9	2	19
7. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0	2	3	3	10	1	19
8. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	1	0	6	7	5	0	19
9. . Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0	1	5	8	5	0	19
10. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	0	2	3	4	9	0	19
11. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)	2	4	4	6	3	0	19
12. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	2	0	4	8	5	0	19
13. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	0	2	4	7	6	0	19

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa San Pedro Pascual

Autora: Lic. Marcia Bracero

Los educadores deben llevar un trabajo prolijo en la organización de su materia y la manera en que los estudiantes aprendan, de tal manera que la tarea educativa, representa un buen porcentaje de capacidad y competitividad en la enseñanza aprendizaje.

El literal primero señala que 8 docentes tienen afición al nivel 4, en cuanto a afición de que si elaboran esta actividad, sin embargo en consideración que es un aspecto importante, considero que todos los docentes deben cumplir con esta acción.

El literal segundo señala que 7 docentes tienen afición al nivel 4, en cuanto a que cumplen con el seguimiento de planificación y seguimientos de proyectos educativos, por lo tanto debe existir más motivación para emprender nuevos retos por parte de los educadores, sin embargo esto también depende de la gestión de las autoridades del plante.

El literal tres señala que 8 docentes tienen afición al nivel 5, cumplen con la evaluación de los criterios de desempeño indicado en cada tema de estudio, sin embargo considero que todos los educadores deben basar sus enseñanzas para cumplir con dichos criterios.

El literal cuarto señala que 6 docentes tienen afición al nivel 4, lo que se considera que se debe prestar más atención no solo por parte de los docentes para que cumplan con esta disposición importante, sino que también las autoridades de la entidad en estudio debe tener más vigilante para que se cumpla.

El literal quinto señala que 7 docentes tienen afición al nivel 4, lo que se considera un número demasiado menor, y eso puede estar perjudicando directamente la tarea de aprendizaje, por consiguiente, docentes y autoridades deben reflexionar en cuanto a este requisito trascendental para la tarea de educar.

El literal sexto señala que 9 docentes tienen afición al nivel 5, elaboran pruebas con antelación para que los estudiantes rinda sus lecciones, en este caso todos los docentes deberían desarrollar las pruebas previamente para que las preguntas sean más concisas y claras.

El literal séptimo señala que 10 docentes tienen afición al nivel 5, esta actividad también debe ser cumplida por todos los docentes sin embargo podemos deducir que no existe un número razonable de docentes que entreguen las planificaciones de bloque lo que puede perjudicar en su orientación de la materia en el año.

El literal octavo señala que 7 docentes tienen afición al nivel 4, aportan para que el estudiante desarrolle su pensamiento crítico, situación que es urgente apoyar una memoria debería a que los estudiantes deben salir de sus estudios, con predisposición para aportar con su pensamiento crítico constructivo a la sociedad.

El literal noveno señala que 8 docentes tienen afición al nivel 4, seguir los lineamientos del currículo académico, por lo tanto esto también debe reforzarse más debido a que las disposiciones del Ministerio de Educación deben ser acatadas, ya que estos están estructurados con propósitos de beneficio académico para los estudiantes.

El literal décimo señala que 9 docentes tienen afición al nivel 5, sin embargo a pesar de que sea la mayoría los que hacen este análisis, se debe procurar que en todos se desarrolle la capacidad de observar a los estudiantes y conocer sus capacidades para llegar a todos la labor educativa.

El literal once señala que 6 docentes tienen afición al nivel 4, señalan que conocen acerca de la carrera docente en cuanto a la LOEI, por lo tanto es necesario que los educadores estén empapados de estos aspectos que se relacionan con su labor y derecho.

El literal doce señala que 8 docentes tienen afición al nivel 4, señalan que conocen acerca de los factores de calidad de la enseñanza, por lo tanto es necesario que los educadores estén empapados de estos aspectos que estén acorde a las demandas de la comunidad educativa.

El literal trece señala que 6 docentes tienen afición al nivel 5, y señalan conocer acerca de clima organización de la entidad en estudio, sin embargo se considera que se debe poner más atención a este punto por parte de la entidad y sus colaboradores, para que la misma se maneje en un buen clima organizacional que aporte a el desarrollo institucional.

#### **4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

- La Unidad Educativa San Pedro Pascual, cuentan con 13 docentes que tienen título académico de tercer nivel, en lineamiento a la ética profesional en la que toda entidad educativa debe poseer.
- Los docentes que forman parte de la Institución, están interesados en su mayoría en continuar sus estudios de cuarto nivel, para seguir profesionalizándose y obtener títulos de posgrado.
- Los docentes desean un curso de capacitación integral, en modalidad presencial, con una educación directa y personalizada, en horarios regulares de lunes a viernes.
- El tema de capacitación, que interesa a los docentes es Gerencia o Gestión educativa, que a la par esté relacionado con temas teóricos y técnicos, que le ayudarán a su asenso profesional educativo.
- Los altos costos para la capacitación no permiten que los docentes continúen formándose, ya que la mayoría de ellos, son de estado civil casados y tienen más obligaciones que cumplir.
- La Unidad Educativa San Pedro Pascual, no ha propiciado cursos de formación ni ha proyectado ningún seminario, ni actividades de esa índole, para un futuro inmediato, y consideran que se debe al desinterés por parte de las autoridades de apoyar el desarrollo formativo de docentes.

- Es recomendable que la institución, mantenga a la vanguardia a su personal docente, y apoye en su formación académica con cursos de capacitación, ya que esto apoya no solo el desarrollo docente sino también institucional.
- Es aconsejable que la entidad trate de mantener convenios con universidades de buen prestigio y convenga algún acuerdo con los docentes que quieran especializarse en masterados, y a la vez esto pueda aplicarlo en beneficio institucional.
- .
- Se sugiere que las autoridades de la Institución, sean flexibles, para que los docentes puedan asistir a cursos de capacitación, por lo tanto podría realizar grupos que se dividan las responsabilidades para copar las horas de labor que queden estar huecas.
- Los temas que se debe tomar en cuenta para la capacitación de los docentes deben estar relacionados con liderazgo y comunicabilidad del desarrollo de la enseñanza y aprendizaje en las aulas de estudio, ya que abarcaría, el tema de Gerencia Educativa, que de los docentes necesitan en su formación.
- Se sugiere que los cursos de formación, sean costeados por la institución como parte de su inversión institucional para el futuro, sin embargo si existen problemas administrativos y económicos en la entidad, se puede considerar que el coste de los cursos sea compartido, es decir que la entidad responda un porcentaje de la capacitación y los docentes otra.
- Es recomendable que la institución desarrolle por lo menos un curso de capacitación al año, tomando en cuenta, que este número de capacitaciones es bajo, en relación a las que sería recomendable desarrollar, esto a la vez que aporta a la preparación personal del docente, sirve para mejorar el servicio educativo que ofrece la institución a la comunidad.
- Se recomienda a las autoridades de la entidad en estudio, reflexionen de las necesidades formativas que tienen de los docentes de bachillerato y tomen en consideración la ejecución de la Capacitación del personal docente del área de bachillerato de la Unidad Educativa San Pedro Pascual para “La Interacción y

Liderazgo Centrados en el Aprendizaje”, que tiene como objetivo primordial el mejoramiento institucional para conseguir un educación de calidad que aportará, al éxito educativo de la entidad.



## **5. CURSO DE FORMACIÓN**

### **5.1 Tema del Curso:**

Capacitación del personal docente del área de bachillerato de la Unidad Educativa San Pedro Pascual para “La Interacción y Liderazgo Centrados en el Aprendizaje”

### **5.2 Modalidad de Estudios**

Modulo presencial (60horas)

- Lunes a Viernes
- Dos semanas
- Horarios: 8:30am-12:30pm  
1:30pm-4:30pm

### **5.3 Objetivos**

- Reflexionar acerca de la interacción y liderazgo
- Comprender la importancia de la interacción y el liderazgo en el aprendizaje
- Relacionar la interacción y el liderazgo en el aprendizaje
- Aplicar estrategias y técnicas didácticas para fomentar la interacción y liderazgo en el aula

**Dirigido a:**

**Nivel formativo de los destinatarios**

Este curso está dirigido a los docentes del nivel formativo 2, ya que son aquellos, que han estado en la profesión educativa, más de 2 años.

### **5.4 Requisitos necesarios**

#### **Técnicos**

Para realizar el curso de capacitación es necesario disponer, de algunos requisitos técnicos que nos permitan desarrollarlo en su totalidad

Para realizar muchas de las actividades del curso es necesario contar con una conexión a internet con el sistema de Wifi.

- Además para la proyección de los videos se debe disponer de un infocus y una pantalla de 3m de alto por 5 metros de ancho.
- Computadoras de la institución

- Laptops personales
- Impresora
- Copiadora

### **Físicos**

- Salón de conferencias o espacio de reunión
- Sala de audiovisuales
- Espacio de esparcimiento

### **5.5 Breve descripción del curso**

El curso de capacitación, pretende promover actividades de creación de capacidades basadas en La Interacción y Liderazgo Centrados en el Aprendizaje, con una iniciativa de mejorar la comunicabilidad e interacción en las aulas de clase, entre docentes y alumnos y viceversa.

Las actividades de capacitación, prevén el intercambio de experiencias entre los participantes, discusión sobre las mejores prácticas y la aplicabilidad del Liderazgo para que apoye e impulse el aprendizaje de los estudiantes, en las distintas asignaturas que conforman la malla curricular.

También apunta a promover el entendimiento entre los participantes sobre la necesidad de coordinación de las políticas, reglamentaciones y prácticas para promover la buena organización dentro de las aulas y un mejor manejo del grupo de estudiantes, para a su vez mejorar a educación que éstos reciban.

### **Contenidos del curso**

1. La interacción y el liderazgo
  - 1.1 Definición de interacción
  - 1.2 Definición de liderazgo
  - 1.3 Fundamentación de la interacción y el liderazgo
  - 1.4 Característica del liderazgo
2. Tipos de interacción y liderazgo
  - 2.1 Importancia de la interacción y liderazgo

3. El aprendizaje en el aula
  - 3.1 Factores externos que inciden en el aprendizaje en el aula
  - 3.2 Factores internos que inciden en el aprendizaje en el aula
4. Teorías del aprendizaje
  - 4.1 Teoría de Piaget
  - 4.2 La comunicabilidad
  - 4.3 La relación del aprendizaje constructivista y la comunicabilidad
5. Metodología para una enseñanza y aprendizaje comunicativo
  - 5.1 Seres de comunicación
  - 5.2 Los caminos del sinsentido
  - 5.3 El sin sentido en el aula de clases
6. El aprendizaje
  - 6.1 Factores que promueven el aprendizaje
  - 6.2 Factores que afectan el aprendizaje
  - 6.3 Tipos de aprendizaje
  - 6.4 Técnicas pedagógicas para el aprendizaje
  - 6.5 Técnicas de aprendizaje y el ambiente del aula
7. Aprender a aprender y aprender a enseñar
  - 7.1 De las consignas a las prácticas
  - 7.2 Comunicación con el grupo
  - 7.3 Apostar a la convivencia
8. La cultura organizacional
  - 8.1 La armonía en el ambiente laboral
  - 8.2 Armonía en el aula de clases
  - 8.1 Factores internos y externos que afectan a organización educativa
9. Valores en la educación
  - 9.1 Valores y respeto en la tarea educativa
  - 9.2 Rompiendo barreras de jerarquía
  - 9.3 Un trato de respeto y consideración entre actores de la tarea educativa en la institución

## **5.6 Descripción del curriculum vitae del tutor del curso**

### **Responsable Srta. Marcia Bracero**

Egresada de la Universidad Central del Ecuador, de la facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, especialidad en tecnología y licenciatura en Turismo Histórico Cultural, con formación integral, con cursos de capacitación en pedagogía, educación y su vinculación con la sociedad, introducción al Bachillerato General Unificado nueva reforma educativa y actualmente cursando el último semestre de la maestría en Gerencia y Liderazgo en la Educación en Universidad Técnica Particular de Loja, Centro Regional Quito.

Profesional que cuenta, liderazgo, desempeño interdisciplinario, creatividad, espíritu emprendedor, sentido social, capacidad de autogestión, sentido ético, responsable, puntual, disciplinado, ordenado, metódico, cordial, sencillo y honesto, con capacidad de abordar con enfoque constructivista, temas de índole educativa y social, con criterios de desarrollo y competitividad.

### **5.7 Metodología:**

En transcurso del curso se va a utilizar metodologías de estrategia grupal, posteriormente se utilizara la técnica de taller, en el cual se implementara los conceptos del curso previamente analizados con en un ejemplo real, para que posteriormente por medio de la técnica expositiva, sean presentados al resto del grupo, de esta manera se podrá constatar, el avance de la formación del docente, y para finalizar el curso se receptara un trabajo individual que será desarrollado por los profesores.

### **5.8 Datos Informativos**

La Unidad Educativa San Pedro Pascual, en el carisma cristiano de la Comunidad de Padres Mercedarios, se dedica a impartir educación a la niñez y juventud quiteña, desde hace 150 años aproximadamente, bajo su filosofía constructivista, formadora, liberadora, humanista y social. Su cuerpo docente está integrado, por profesores, del área, básica, básica general y bachillerato, con títulos de licenciados de tercero y cuarto nivel.

Esta organización educativa, ha gozado de un prestigio con antecedentes a lo largo de la historia de nuestra ciudad, siendo una de las primeras escuelas que se fundaron en Quito Para cumplir el proceso del curso de capacitación es necesaria la ejecución de los siguientes pasos:

### **5.9 Análisis**

Apoya a los organizadores del curso de formación, a puntualizar metas y objetivos que se quiere llegar a conseguir, en el transcurso de tiempo y al final de mismo, además se analizara el tiempo que es necesario para la ejecución del curso.

#### **Diseño.-**

Diseño y planificación de los contenidos que se van a exponer en el curso, y la manera en que se serán evaluados los maestros.

#### **Desarrollo.-**

Implementación y adquisición de todo material expositivo que ayude a la ilustración grafica para el curso de formación.

<b>Cronograma de Actividades</b>					
Primera Semana					
Horas	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
<b>8:30-11:00</b>	<p>Presentación de curso de formación, palabras de las autoridades.</p> <p>Presentación de los participantes</p> <p>Introducción al tema por parte del capacitador: objetivos, e intereses del curso</p>	<p>Proyección de video “Liderazgo”</p> <p>Reflexión de los Tipos de interacción y liderazgo</p>	<p>Clima de aprendizaje en el aula</p> <p>Factores internos y externos que inciden en el clima de aprendizaje el aula</p>	<p>Conclusiones de la dramatización</p> <p>Teorías del aprendizaje</p> <p>Video acerca del aprendizaje constructivista de Piaget</p> <p>Análisis del video aprendizaje constructivista</p>	<p>La comunicabilidad en el aprendizaje</p> <p>Metodología para una enseñanza –aprendizaje comunicativo</p> <p>Experiencias de interrelación con el alumno</p> <p>Análisis y conclusiones</p> <p>Seres de comunicación</p> <p>Los caminos del sin sentido</p> <p>Reflexiones del sin sentido en el aula de clases</p>
<b>11:00 – 11:30</b>		<b>COFFE</b>		<b>BREAK</b>	
<b>11:30 – 12:15</b>	Análisis de conceptos de Intercomunicabilidad y Liderazgo	Análisis y conclusiones	Compartir experiencias personales de trabajo	La relación del aprendizaje constructivista y la comunicabilidad	Experiencias reales
<b>12:15-1:30</b>	<b>ALMUERZO</b>				
<b>1:30-4:30pm</b>	<p>Fundamento de la interacción y el liderazgo</p> <p>Características del liderazgos</p> <p>Conclusiones</p>	<p>Integración de grupos de trabajo</p> <p>Indicaciones para el desarrollo del taller.</p> <p>Taller grupal: Características de los diferentes lideres</p>	<p>Organización de grupos de trabajo</p> <p>Juego grupal, cambio de roles Dramatizar a un profesor y a un alumno en el aula de clases</p>	<p>Video del ambiente armonio en el aula</p> <p>Análisis del video</p> <p>Conclusiones</p>	<p>Reflexiones sobre los caminos del El sin sentido presente en el diario vivir del aula</p> <p>Organización grupal del taller – acerca de circunstancias del sin sentido</p> <p>Exposiciones de los talleres</p> <p>Conclusiones</p>

**Segunda Semana**

Horas	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
<b>8:30-11:00</b>	<p>El aprendizaje</p> <p>Factores que influyen en el aprendizaje</p> <p>Reflexión y análisis</p> <p>Tipos de aprendizaje</p>	<p>Proyección de video “ Aprender a aprender y a enseñar ”</p> <p>Lluvia de ideas con criterios propios</p> <p>Reflexión</p>	<p>De las consignas a las prácticas</p> <p>Comunicación con el grupo</p> <p>Apostar a la convivencia</p> <p>Organización de una mesa redonda con respecto a la aplicación de todo lo aprendido en el aula de clases</p>	<p>Video acerca de la armonía en el trabajo</p> <p>La armonía en el ambiente educativo</p> <p>Importancia de la armonía en el aula de clases</p>	<p>Valores y respeto en la tarea educativa</p> <p>Rompiendo barreras de jerarquía</p> <p>Un trato de respeto y consideración entre actores de la tarea educativa en la institución</p> <p>Reflexiones - conclusiones</p>
<b>11:00 – 11:30</b>		<b>COFFE</b>		<b>BREAK</b>	
<b>11:30 – 12:15</b>	Técnicas pedagógicas para el aprendizaje	Conceptualizar el tema mediante un ordenador gráfico	Conclusiones	Reflexiones Conclusiones	Charla motivadora y orientadora acerca de la convivencia entre seres humanos por un especialista
<b>12:15-1:30</b>	<b>ALMUERZO</b>				
<b>1:30-4:30pm</b>	<p>Selección e integración de estrategias y técnicas depende el ambiente y actividad en el aula</p> <p>Conclusiones</p>	<p>Juegos de interacción e integración entre asistentes con respecto al tema</p> <p>Conclusiones</p>	<p>Cultura organizacional</p> <p>Factores internos y externos que afectan a organización educativa</p> <p>Conclusiones</p>	<p>Juego de roles con los docentes acerca de la armonía en el aula de clases</p> <p>Conclusiones</p>	<p>Palabras de despedida y agradecimientos</p> <p>Entrega de certificados</p>



### 5.10 Evaluación de los participantes

Tema	Actividad	Nota
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fundamento de la interacción y el liderazgo</li> <li>• Tipos de interacción y liderazgo</li> </ul>	Estrategia grupal Técnica Taller	2/2
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis del clima de aprendizaje el aula</li> <li>• La comunicabilidad</li> <li>• Los caminos del sinsentido</li> </ul>	Estrategia grupal Técnica Taller	2/2
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apostar a la convivencia</li> <li>• De las consignas a las prácticas</li> <li>• Factores que influyen en el aprendizaje</li> </ul>	Estrategia individual Técnica ordenadores gráficos	3/3
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Importancia de las técnicas de aprendizaje</li> <li>• Tipos de estrategias y técnicas que permitan la interacción</li> <li>• Selección e integración de estrategias y técnicas</li> </ul>	Estrategia grupal Técnica Taller (ejercicio práctico)	3/3
<b>Total de calificación</b>		<b>10</b>

Por otra parte para constatar si los objetivos de aprendizaje se han cumplido y qué tan bien el curso ha sido recibido por parte del docente, se puede realizar evaluaciones después de un periodo de tiempo, para determinar si el material fue comprendido o si el comportamiento de los docentes cambió en el lugar de trabajo.

### 5.11 Costos del Curso

Descripción Curso de capacitación “La Interacción y Liderazgo Centrados en el Aprendizaje”	Tiempo	Costo	Financiamiento Compartido			
			Docente		Institución	
Honorarios al capacitador	Primera Semana	250,00usd	50,00usd	20%	200,00usd	80%
Alimentación		200,00usd	40,00usd	20%	210,00usd	80%
Honorarios al capacitador	Segunda Semana	250,00usd	50,00usd	20%	200,00usd	80%
Alimentación		200,00usd	40,00usd	20%	210,00usd	80%
Materiales de trabajo	Primera Semana	30,00usd	6,00usd	20%	24,00usd	80%
Materiales de trabajo	Segunda Semana	30,00usd	6,00usd	20%	14,00usd	80%
<b>Certificado de Curso de Capacitación</b>		8,00usd	8,00usd	100%	00,00usd	0%
Total		968,00usd	200,00usd		858,00usd	

### 5.12 Duración del Curso

La duración del curso está organizado para dos semanas, que comprenden días laborables, es decir de lunes a viernes, con una totalidad de 60 horas de capacitación, la jornada de trabajo se la realizará, desde las 8:30am hasta las 4:30pm.

### 5.13 Certificación

**Los requisitos para obtener la certificación son:**

- Asistir como mínimo al 80% del Seminario – Taller
- Las actividades que se realicen en el curso, se dividirán en cuatro calificaciones, las primeras activadas serán evaluadas sobre dos puntos cada una y las dos actividades últimas serán calificadas sobre tres cada una, y por consiguiente las cuatro calificaciones se sumarán, para obtener la nota final y por ende la

otorgación del certificado de: aprobación del curso, para esto el participante deberá cumplir:

- \* Tres talleres grupales

- \* Trabajo individual

## BIBLIOGRAFÍA

Amestoy Margarita. (s/f). Enseñanza y Gerencia del Aprendizaje

Aranda Alcides. (2011). Planificación Estratégica Educativa. (2da edición). Madrid - España.

Barbe Cristina. (s/f). Recuperado el 05-02-2013. Desde <http://cristinabarbe.idoneos.com/index.php/234649>

Barriga Frida. (2005). Análisis de Currículo (3ra. edición)

Bastidas Paco. (2000). Estrategias y Técnicas Didácticas. (2da edición 2004). (Quito)

Betancourt Julián. (1999). Creatividad en la educación: Educar para transformar. Educar (Vol. 10). Recuperado de [http://www.geocities.ws/seccion47\\_innovacion/creatividadeduc10.html](http://www.geocities.ws/seccion47_innovacion/creatividadeduc10.html)

Dos experiencias en formación docente: EUA y Chile. (s/). Formación docente en Estados Unidos de Norteamérica: Formación docente en Estados Unidos de Norteamérica: tendencias recientes en sus prácticas y políticas ¿Qué necesitan saber los maestros?. Recuperado el 01-02-2013. Desde [http://ses2.sep.gob.mx/dg/dgespe/cuader/cuad2/5\\_que.htm](http://ses2.sep.gob.mx/dg/dgespe/cuader/cuad2/5_que.htm)

## Certificado



### La Unidad Educativa San Pedro Pascual

Confiere el presente certificado a:

Lic:.....

Por haber aprobado el Curso de Capacitación del personal docente del área de bachillerato de la Unidad Educativa San Pedro Pascual para “La Interacción y Liderazgo Centrados en el Aprendizaje”, que tubo una duración de 60 horas.

Quito, febrero 2014.

.....

Rector

.....

Capacitador

## **6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Amestoy Margarita. (s/f). Enseñanza y Gerencia del Aprendizaje

Aranda Alcides. (2011). Planificación Estratégica Educativa. (2da edición). Madrid - España.

Barbe Cristina. (s/f). Recuperado el 05-02-2013. Desde <http://cristinabarbe.idoneos.com/index.php/234649>

Barriga Frida. (2005). Análisis de Currículo (3ra. edición)

Bastidas Paco. (2000). Estrategias y Técnicas Didácticas. (2da edición 2004). (Quito)

Betancourt Julián. (1999). Creatividad en la educación: Educar para transformar. Educar (Vol. 10). Recuperado de [http://www.geocities.ws/seccion47\\_innovacion/creatividadeduc10.html](http://www.geocities.ws/seccion47_innovacion/creatividadeduc10.html)

Buele Mariana. (2012). Investigación Educativa, Guía Didáctica Ciclo II. (Loja)

Correa Carlos. 2012. Valores y Educación, Guía Didáctica Ciclo II. (Loja).

Corporación de estudios y publicación. (2008). Legislación educativa Tomo II

Corporación de estudios y Publicaciones. (1999). Legislación Educativa tomo I

Chavarría Marcela. (2011). Educación en un Mundo Globalizado, Retos y tendencia del proceso educativo

Chiavenato Idalberto. (2011). Administración de Recursos Humanos, el Capital Humano de las Organizaciones

ChinininVictor. (2012). Planificación Estratégica Educativa, Guía Didáctica Ciclo II. (Loja).

Dos experiencias en formación docente: EUA y Chile. (s/). Formación docente en Estados Unidos de Norteamérica: Formación docente en Estados Unidos de Norteamérica: tendencias recientes en sus prácticas y políticas ¿Qué necesitan saber los maestros?. Recuperado el 01-02-2013. Desde [http://ses2.sep.gob.mx/dg/dgespe/cuader/cuad2/5\\_que.htm](http://ses2.sep.gob.mx/dg/dgespe/cuader/cuad2/5_que.htm)

El papel de los recursos humanos en las instituciones educativas (s/n). Recuperado el 15-06-2013. Desde: <http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/7971-el-papel-de-los-recursos-humanos-en-las-instituciones-educativas.html>

El adulto y su formación continua. (2011) Recuperado el 05-02-2013. Desde <http://www.minedu.gob.pe/dinfocad/modernizacion/Unidad01.pdf>

Formación técnica para ser competitivos. (2008). Recuperado el 08-02-2013. Desde <http://www.madrimasd.org/informacionidi/noticias/noticia.asp?id=35606>

Guillen Manuel. (2006). Ética en la Organizaciones, Construyendo Confianza. (Madrid)



González Viviana. (2007). Diagnostico de necesidades y estrategias de formación docente en universidades. Recuperado el 23-02-2013. Desde [http://www.uhu.es/36102/trabajos\\_alumnos/caso\\_10\\_11/private/diagnosticonecesidades.pdf](http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_10_11/private/diagnosticonecesidades.pdf)

H. McMillan James. (2005). Investigación Educativa. (Madrid)

Ibañez Karol. (s/n). Recuperado el 08-02-2013. Desde <http://karoll.bligoo.com/content/view/139818/Formacion-Inicial-Docente-La-clave-para-el-cambio-Educativo.html#.URHDQB3IDFk>

Jaramillo Fabián. (2012). Proyectos de Investigación I. (2da edición). Edilaja Loja – Ecuador.

La educación técnica y la formación profesional (2008). Recuperado el 18-02-2013. Desde [http://www.oit.org.pe/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1801:la-educacion-y-la-formacion-profesional&Itemid=1371](http://www.oit.org.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=1801:la-educacion-y-la-formacion-profesional&Itemid=1371)

Martínez Francisco y Prendes María. (2007). Nuevas Tecnologías para la Educación. (Madrid)

Morales Alejandra. (s/f). Enfoque por competencias y profesionalización de la enseñanza. Recuperado el 20/02/2013. Desde <file:///C:/Users/Marcia/Desktop/Redalyc-%20Art%3%ADculo%20%20EI%20Enfoque%20por%20Competencias%20y%20Profesionalizaci%3%B3n%20de%20la%20Ense%C3%B1anza%20%20Una%20Clarificaci%3%B3n%20Conceptual%20-%20REICE.%20Revista%20Iberoamericana%20sobre%20Calidad,%20Eficacia%20y%20Cambio%20en%20Educaci%3%B3n.htm>

Nuevas profesiones y nuevos yacimientos de empleo en el siglo XXI: La importancia de la formación continua. (s/f). Recuperado el 08-02-2013. Desde <http://www.rrhmagazine.com/articulo/formacion/formacion2b.htm>

Nuevo Bachillerato Ecuatoriano, Ministerio de Educación (octubre 2010) “Versión preliminar para validación técnica”. Recuperado el 04-02-2013. Desde <http://www.educacion.gob.ec/>

Pava Manuel. (2006). Ética en la Organización. Madrid – España.

Pérez Martina. (1996). ¿Qué necesidades de formación perciben los profesores?. Recuperado el 02-02-2013. Desde [http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/1999\\_04\\_01.pdf](http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/1999_04_01.pdf)

Prieto Daniel. (2004). La comunicación en la Educación

Propuesta de un modelo de capacitación y desarrollo al personal docente de la universidad de Oriente en la ciudad de San Miguel. (2002). Recuperado el 23/02/2013. Desde [http://www.univo.edu.sv:8081/tesis/007437/007437\\_Cap5.pdf](http://www.univo.edu.sv:8081/tesis/007437/007437_Cap5.pdf)

Robles Isabel Valdès. (2012). Presupuesto de Instituciones Educativas, Guía Didáctica Ciclo III. (Loja)

Rodríguez José. (s/f). Planificas y evaluar la formación: la evaluación de necesidades formativas. Recuperado el 07-02-2013. Desde [http://www.uhu.es/36102/trabajos\\_alumnos/caso\\_10\\_11/\\_private/presentacionsobre\\_evaluacionnecesidadesyplanesdeformacion.pdf](http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_10_11/_private/presentacionsobre_evaluacionnecesidadesyplanesdeformacion.pdf)

Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado (1997) (1).  
Recuperado el 3-02-2013. Desde  
[http://www.aufop.com/aufop/uploaded\\_files/articulos/1224239275.pdf](http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1224239275.pdf)

Rodríguez Mónica. (2007).¿ Cómo debe ser un buen profesor? Recuperado de <http://monicarodriguezdiez.wordpress.com/2007/11/14/%C2%BF-como-debe-ser-un-buen-profesor/>

Solano María. (2013) Gerencia Financiera Aplicada, Guía Didáctica Ciclo IV. (Loja)

Torres Juan. (2012). Educación y Sociedad Didáctica, Guía Ciclo III. (Loja)

Martínez Francisco. (2011). Tecnología Educativa para la Gestión. Guía Didáctica Ciclo I. (Loja)

Valenzuela Jaime. (2011). Evaluación de Instituciones Educativas. (1era. edición). México.

Vizcaíno Gustavo Cabezas. (2010). Finanzas para Instituciones de Educación

Yépez Miguel. (2011). Modelos Pedagógicos y Diseño Curricular, Guía Didáctica Ciclo I. (Loja)

Zalles Jorge. (2010) Un Concepto de Evolución. Recuperado el 24-02-2013. Desde [http://www.kas.de/wf/doc/kas\\_22069-1522-1-30.pdf](http://www.kas.de/wf/doc/kas_22069-1522-1-30.pdf)

## **7. ANEXOS**

**APLICACIÓN DE CUESTIONARIO A LOS DOCENTES DEL NIVEL DE  
BACHILLERATO**

**UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR “SAN PEDRO PASCUAL”**





