



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado
en la Unidad Educativa Nuestro Mundo, del cantón Salinas, provincia de
Santa Elena, período lectivo 2012-2013.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Rojas Gallardo Wilson Xavier. Lic.

TUTOR: Hidalgo Tene Mariela Alexandra, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO- SALINAS

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Mariela Alexandra Hidalgo Tene.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Educativa “ Nuestro Mundo” de la provincia de Santa Elena, ciudad de Salinas, período 2012-2013, realizado por Rojas Gallardo Wilson Xavier, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, marzo de 2014

f.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Rojas Gallardo Wilson Xavier, declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa “Nuestro Mundo”, de la provincia de Santa Elena, ciudad de Salinas, período 2012-2013, de la Titulación de Magister en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Mgs. Hidalgo Tene Mariela Alexandra, directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f).....

Autor: Rojas Gallardo Wilson Xavier

Cédula: 1711049351

DEDICATORIA

Dedico este trabajo investigativo a la Gloriosa Fuerza Aérea Ecuatoriana, que ha confiado en mi persona para capacitarme en educación y me ha brindado la oportunidad de cumplir mis deseos de superarme en mi vocación como docente, a mi familia, que son el pilar vital para poder cumplir las metas y los objetivos.

AGRADECIMIENTO

A Dios, dueño y de mi vida que me da la oportunidad de construir mejores días para mi familia y la patria.

A mi esposa Érica, que supo apoyarme incondicionalmente y comprenderme en todo momento de mi preparación.

A mis padres, Elina y Filimón, por haberme dado la vida y mi preparación profesional.

A Armando y Andrés, mi razón de vivir, hijos que tuvieron que sacrificarse para contribuir con mis estudios.

A mis hermanos y demás familiares que siempre me estuvieron apoyando para culminar con éxito mis estudios.

A todos los directivos de la Unidad Educativa Nuestro Mundo, por su apoyo y colaboración para la realización de esta investigación.

A todos los directivos de la Universidad Técnica Particular de Loja, por el soporte institucional dado para la realización de este trabajo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO.....	5
1.1 Necesidades de formación	6
1.1.1 Concepto.....	6
1.1.2 Tipos de necesidades formativas.	6
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.....	7
1.1.4 Necesidades formativas del docente	8
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo)	9
1.2 Análisis de las necesidades de formación	12
1.2.1 Análisis organizacional	12
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.....	12
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	13
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.....	14
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos)	15
1.2.1.5 El bachillerato ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).....	17
1.2.1.6 Reformas educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI-Plan decenal).....	18
1.2.2 Análisis de la persona	19
1.2.2.1 Formación profesional	19
1.2.2.1.1 Formación inicial.....	20
1.2.2.1.2 Formación profesional docente.	20
1.2.2.1.3 Formación técnica.....	21

1.2.3	Formación continua	21
1.2.3.1	La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	22
1.2.3.2	Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.....	23
1.2.3.2.1	La formación con el ejemplo del docente	24
1.2.3.3	Características de un buen docente.....	24
1.2.3.4	Profesionalización de la enseñanza.....	25
1.2.3.5	La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo	26
1.2.4	Análisis de la tarea educativa.....	26
1.2.4.1	La función del gestor educativo.....	26
1.2.4.1.2	Gestión Pedagógica.....	26
1.2.4.2	La función del docente.....	28
1.2.4.2.1	Estándares de desempeño docente: compromiso ético.....	29
1.2.4.3	La función del entorno familiar	30
1.2.4.4	La función del estudiante	31
1.2.4.5	Cómo enseñar y como aprender.....	33
1.2.4.5.1	El ejemplo como técnica de enseñanza.....	35
1.2.4.5.2	Cursos de formación.....	36
1.3	Definición e importancia de la capacitación docente	36
1.3.1	Ventajas e inconvenientes.....	37
1.3.2	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	38
1.3.3	Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.....	38
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA.....		40
2.1	Contexto	41
2.2	Participantes	42
2.3	Diseño y método de investigación	45
2.3.1	Diseño de la investigación	45
2.3.2	Métodos de investigación	45
2.3.2.1	Método Analítico	45
2.3.2.2	Método sintético.....	46
2.3.2.3	Método Estadístico	46
2.4	Técnicas e instrumentos de investigación	47
2.4.1	Técnicas de investigación.....	47
2.4.1.1	Técnicas de Investigación de campo	47

2.4.2	Instrumentos de investigación	48
2.4.2.1	Cuestionario	48
2.5	Recursos.....	48
2.5.1	Talento Humano.....	48
2.5.2	Materiales.....	49
2.5.3	Recursos Económicos.....	49
2.6	Procedimiento	49
CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		51
3.1	Necesidades formativas	52
3.2	Análisis de la formación	57
3.2.1	La persona en el contexto formativo	57
3.2.2	La organización y la formación.....	60
3.3	Los cursos de formación	69
3.4	Discusión de resultados.....	71
CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE.....		74
4.1	Tema del curso.	75
4.2	Modalidad de estudios	75
4.3	Objetivos	75
4.3.1	Objetivo general.	75
4.3.2	Objetivos específicos.....	75
4.3.3	Nivel formativo de los destinatarios	76
4.3.3	Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.....	76
4.4	Breve descripción del curso.	76
4.4.1	Contenidos del curso.....	77
4.5	Descripción del currículo vitae del tutor que dictará el curso	82
4.6	Metodología	84
4.7	Evaluación	85
4.8	Duración del curso	85
4.9	Cronograma de actividades a desarrollarse	86
4.10	Costos del curso	87
4.11	Certificación	87
4.12	Bibliografía	88
CONCLUSIONES.....		89
RECOMENDACIONES.....		90
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		91
ANEXOS		95

ÍNDICE DE TABLAS

CONTENIDO	PÁGINA
Tabla N° 1 Tipo de Institucion	41
Tabla N° 2 Tipo de bachillerato	41
Tabla N° 3 En cuanto al género.....	42
Tabla N° 4 En cuanto al estado civil	42
Tabla N° 5 Edad del docente.....	43
Tabla N° 6 Cargo que desempeña	43
Tabla N° 7 Sobre el tipo de relación laboral.....	43
Tabla N° 8 Tiempo de dedicación.....	44
Tabla N° 9 Formación académica	44
Tabla N° 10 Materiales de la Investigación.....	49
Tabla N° 11 Recursos Económicos.....	49
Tabla N° 12 Relación de título de pregrado	52
Tabla N° 13 Relación de postgrado.....	52
Tabla N° 14 Interés de estudiar IV Nivel.....	53
Tabla N° 15 En que le gustaría formarse.....	53
Tabla N° 16 Gusto para recibir la capacitación.....	53
Tabla N° 17 En que horario le gustaría recibir la capacitación.....	54
Tabla N° 18 Temáticas para capacitarse	54
Tabla N° 19 Obstáculos para la capacitación	55
Tabla N° 20 Motivos por los que se imparten los cursos	55
Tabla N° 21 Motivos por los que asiste al curso	56
Tabla N° 22 Aspectos más importantes en la capacitación	56
Tabla N° 23 La persona en el contexto formativo	57
Tabla N° 24 La institución ha propiciado cursos en los dos años	60
Tabla N° 25 Conoce si la institución propicia cursos o seminarios.....	60
Tabla N° 26 Campos que requieren capacitación.....	61
Tabla N° 27 Fomento de la participación del profesorado	61
Tabla N° 28 La organización y formación docente.....	62
Tabla N° 29 Relación de las materias con la formación profesional.....	65
Tabla N° 30 Años de bachillerato donde imparten clases.....	65
Tabla N° 31 En lo relacionado a la tarea educativa.....	66
Tabla N° 32 Número de cursos que asistido en los últimos dos años.....	69

Tabla N° 33	Totalización en horas.....	70
Tabla N° 34	Hace que tiempo lo realizó	70
Tabla N° 35	Con qué auspicio ha realizado los últimos cursos.....	71

ÍNDICE DE FIGURAS

CONTENIDO	PÁGINA	
Figura N° 1	Porcentaje de respuestas	57
Figura N° 2	la organización y formación	63
Figura N° 3	La Tarea Educativa.....	68
Figura N° 4	Contenido del curso	77
Figura N° 5	Presentación power point primer módulo.....	79
Figura N° 6	Presentación power point y videos a utilizar	80
Figura N° 7	Video de Actitudes.....	81
Figura N° 8	Video Antivalores.....	82
Figura N° 9	Formación académica	82
Figura N° 10	Formación Académica	83
Figura N° 11	Cronograma a desarrollarse	86

RESUMEN

Este trabajo está dentro de los objetivos del Estado de tener un diagnóstico de la realidad educativa del Ecuador desde la parte de infraestructura, tecnología y sobre todo las deficiencias formativas de nuestros maestros pues el talento humano es el verdadero capital de la Educación en el plantel educativo Nuestro Mundo en el cantón Salinas, un análisis arrojó que existen necesidades en actualización pedagógica educativa, por lo tanto se aportara a su formación con el curso. **“El ejemplo como técnica de enseñanza de valores dentro de los estándares de calidad de la educación en la dimensión del compromiso ético para el Centro Educativo Nuestro Mundo.”**

El curso concientiza al docente para que asuma su rol de líder en el aula, y su enseñanza sea holística como lo norma los estándares de desempeño profesional que el docente debe alcanzar incluido la dimensión del compromiso ético que logra que el docente enseñe valores y garantiza el ejercicio permanente de los derechos humanos en el marco del Buen Vivir, así tendremos una educación de calidad y alumnos íntegros para tener un Ecuador mejor.

PALABRAS CLAVES: COMPROMISO ÉTICO, TÉCNICA, FORMACIÓN, EJEMPLO, VALORES

ABSTRACT

This job is inside the objectives of the state to have a diagnostic of the educational reality in Ecuador from the infrastructure, the technology, and all the formative deficiencies in the teachers, so be said, the human talent is the real capital of the education in the educational center "Nuestro Mundo" located in the canton Salinas. An analysis showed that there are needs of update and improvement in education and pedagogics; therefore it will bring to the training with the course. **"Developed as an example of teaching values within the quality standards of education in the ethical dimension of commitment the center Nuestro Mundo."**

The course educates teachers to assume its leadership role in the classroom, and teaching is holistic as standard standards of professional performance that teachers should achieve including the dimension of the ethical commitment that makes the teacher promotes values and guarantees continued enjoyment of human rights under the good life, so we have integrated students to have a better Ecuador.

KEYWORDS: ETHICAL ENGAGEMENT TECHNIQUE, TRAINING, SAMPLE VALUES

INTRODUCCIÓN

“Con mis maestros he aprendido mucho; con mis colegas, más; con mis alumnos todavía más.”

Proverbio hindú

El presente trabajo tiene como objetivo conocer, evaluar y diagnosticar la formación de los profesores en un Colegio de la Provincia de Santa Elena, concordante con las directrices que nos orienta la Universidad Técnica Particular de Loja quien da a los maestrantes ya desde tercer ciclo el tema **“Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de instituciones educativas del Ecuador”**.

En primera instancia se recomendaba hacerlo en un colegio de bachillerato técnico, pero se enfocó el estudio en un centro educativo que ofrece un bachillerato en ciencias, el colegio escogido es la unidad Educativa Nuestro Mundo, que se encuentra en el Cantón Salinas, en el área urbana.

Es necesario enfatizar que conocer las necesidades de formación del docente constituye una herramienta útil para el desarrollo profesional del profesor, recordemos que estamos en un mundo que cambia constantemente; la ciencia y tecnología hace que debamos estar actualizados permanentemente en nuestros conocimientos.

El estudio de las necesidades de formación de docentes en este trabajo tiene los siguientes puntos:

- a. Se presenta la introducción donde se aclara el objetivo general como específicos de este estudio.
- b. Respaldar el estudio con un marco teórico adecuado y funcional al tema.
- c. Análisis y diagnóstico de la problemática de los profesores de este plantel utilizando una encuesta de la que se desprenden tablas estadísticas necesarias para mejorar el análisis del tema.
- d. Después nace la propuesta de solución al problema y luego la elaboración y diseño de un curso de formación.

Como hemos podido ser testigos existen cambios en nuestro país referente a la educación y en hora buena, pues solo la educación será lo que a un país lo saque de la frustración del subdesarrollo.

Medina y Villar, (1995). “la evaluación de necesidades constituye el punto de partida para identificar situaciones deficitarias o insatisfactorias que reclaman de prioridades o asignación de recursos en el ámbito de la formación”

Estos autores demuestran que el análisis de necesidades ha de evidenciar las deficiencias de las personas o de los grupos esperándose decisiones correctas para satisfacer estas necesidades formativas.

Es por ello que tomando en cuenta las enormes desigualdades de nuestro país en cuanto a los centros de desarrollo son económicos y también educativos, las ciudades o pueblos alejados tienen maestros con diferencias marcadas con respecto a profesores que se encuentran cerca de lugares de capacitación o de estudio, esto crea una brecha muy evidente en las evaluaciones o en levantamientos de necesidades, estos resultados harán que el futuro se focalice la capacitación de acuerdo a las necesidades de cada realidad ya sea personal, local o regional, y esperando el apoyo por parte del Estado a la educación, situación favorable que hasta ahora se ha podido observar, además la educación privada debe tener igual o mejor respuesta que el Estado.

La presente investigación tiene como objetivo general analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, en el periodo académico 2012 – 2013, este análisis tiene una repercusión positiva y directa en la calidad de la educación en el momento que se solventen las necesidades de los docentes.

La evaluación formativa al colegio Nuestro Mundo necesariamente genera objetivos específicos como es fundamentar teóricamente lo relacionado con las necesidades de formación; diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de este colegio; y, diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato del colegio Nuestro Mundo para solventar la mayor deficiencia encontrada.

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación

1.1.1 Concepto.

González & Maura,(2007) quienes afirman que “Las necesidades de formación docente constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado”.

De la definición se analiza que el docente a pesar de completar su formación formal dentro de una universidad y que lo habilita para ejercer la docencia, necesita completar o adquirir nuevos conocimientos los cuales son dinámico ya que la ciencia y tecnología avanza a pasos agigantados; las exigencias que hablan los autores es una realidad pues la evaluación docente o levantamientos de necesidades no era una política de las instituciones educativas ya sean públicas o privadas, pero en la actualidad existe un cambio en la conducción educativa que se aspira en Ecuador mejores todos estos procesos apuntando la calidad educativa, también el desarrollo profesional del docente no debe ser una situación personal debe nacer de las necesidades institucionales.

Que la formación de docentes implica un cambio en sus conocimientos y comportamientos para contribuir de manera adecuada y de calidad a la mejora del proceso de enseñanza y aprendizaje, solo se puede dar algo que se tiene y que en educación la buena voluntad ayuda pero no es suficiente; por lo tanto, la medición de las necesidades formativas es una obligación de los que manejan la educación y solventarlas adecuadamente.

La formación de un ser humano está encaminada a civilizarle para afrontar los retos que le dará la vida misma, y deben ser superados. La formación es el proceso que da la adquisición de conocimientos, destrezas, habilidades, competencias y actitudes, de forma crítica y reflexiva.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas.

En términos generales las necesidades se clasifican y se categorizan dependiendo de los autores de los estudios, entre otros, Maslow, (1943). Las necesidades de autorrealización son las más elevadas y se encuentran en lo más alto de la jerarquía, motivan al individuo a emplear su propio potencial. La capacitación ingresa dentro de esta clasificación siendo la más alta de la escala, las necesidades de autorrealización que

se adquieren cuando el ser humano ya ha satisfecho necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales y de ego.

Dentro del manejo del talento humano es necesario saber obtener las necesidades de capacitación y formación adecuadamente ya que esto hará que el trabajador pueda adquirirlas ya sea por cuenta propia o por la institución pues está motivado a satisfacerlas, y cuando lo haga el docente llegará a un estado de tranquilidad y autorrealización.

El docente que ingresa a la satisfacción de las necesidades de autorrealización con la capacitación en necesidades formativas es hablar en dos escenarios: el primero la persona que quiere superarse, recordando el adagio popular **ser más para ser mejor** el docente sabe y siente la necesidad de capacitarse porque sabe que le hará una mejor persona y como docente será efectivo en su trabajo, todo esto lo hace por una fuerte motivación interna de las personas que sin importar el sacrificio que eso conlleva toman estos retos, y el otro camino son las exigencias de la sociedad que a través de las autoridades que presionan para tener una educación de calidad ponen requerimientos en formación continua de los docentes, como por ejemplo obtención de títulos de maestrías, PhD, haciendo que el profesor no piense que con lo que estudió en la universidad o colegio es suficiente, todo esto debido a nuevas políticas educativas y objetivos de elevar la calidad educativa del Ecuador.

La autorrealización motiva al individuo a emplear su propio potencial y desarrollarse continuamente a lo largo de la vida, tendencia se expresa mediante el impulso a superarse y a llegar a ser todo lo que se puede ser, las necesidades de autorrealización se relacionan con la autonomía, independencia, control de sí mismo, competencia y plena realización del potencial y la virtud que cada persona posee.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.

Tejada (1999) “Evaluación de necesidades formativas es un proceso sistemático de recogida de información que implica un juicio de valor orientado hacia la toma de decisiones.”

La evaluación de necesidades formativas constituye, por tanto, un campo de trabajo relacionado con el diseño, desarrollo y la evaluación de programas, planes o actividades de formación y de cambio educativo, la evaluación del conocimiento profesional sirve la aplicación de correctivos adecuados.

Como proceso de investigación se necesita diseñar diversos instrumentos metodológicos para la recogida, análisis e interpretación de los datos; esta tarea de planificación sistemática concede mayor validez al proceso de evaluación de necesidades, poniendo de manifiesto las finalidades específicas en cada caso, explicitando las tareas, fuentes e instrumentos y sentando las bases y la justificación para cualquier acción posterior.

Cada vez más, las empresas conciben la formación continua de sus empleados como una *inversión*, es decir, como parte integral de las estrategias que la incorporación utiliza para mantener su competitividad en el mercado laboral lo citan, Rodríguez y Medrano (1993)

La medición de necesidades formativas no es nueva ni exclusiva de la educación, se lo aplica en toda clase de actividad de la humanidad, la evaluación de las necesidades es una herramienta que delimita las áreas en las cuales existe carencia o comprobación de alcance de metas ya sea en la educación formal, o profesional además la ciencia y tecnología avanza a pasos agigantados que el conocimiento queda caduco en poco tiempo. Los resultados del análisis de las necesidades formativas de docentes, deben servir para inmediatamente intervenir y llegar a los estándares planteados por la autoridad competente y también el docente debería luchar para poder completar la capacitación.

1.1.4 Necesidades formativas del docente.

Para este análisis es necesario entender la problemática desde sus inicios. Hoy en día se puede decir que existe el afán de mejorar los estándares de la educación, que la excelencia y la calidad son una norma, pero recordemos que en un tiempo no muy lejano la educación era olvidada y se encontraba secuestrada por los partidos políticos, los profesores tenían una pésima remuneración, la infraestructura era aún más deterioradas que en la actualidad, la ausencia de profesores era notoria, la formación era heterogénea y en muchos casos podían ser profesores sin títulos académicos.

El análisis de las necesidades formativas a los docentes va desde los docentes que posee títulos de tercer nivel como título terminal, un cuarto nivel, doctorado. Este análisis es muy importante para saber cómo está su área formativa y cognitiva, continuando ahora explorando la práctica docente la misma que da valores agregados de experiencia lo hace práctico y no solo teórico; una exploración al docente en sus aspiraciones o en base a su propio conocimiento determina deficiencia en capacitación tiene.

En base a lo antes señalado se expone que nadie está en desacuerdo en la actualidad de

que hay que mejorar la formación de nuestros docentes, que hay que actualizarlos y por supuesto ser más exigentes como sociedad al sistema educativo; por lo tanto, es necesario empezar el diagnóstico al docente ecuatoriano para determinar las necesidades de formación o formativas, a fin de elaborar el plan de acción que permita fortalecer las deficiencias encontradas, y pueda aplicar en beneficio de los estudiantes y de toda la comunidad educativa en general.

Las necesidades formativas del docente y en general del que realice una práctica profesional no deben ser solo cognitivas sino debe ser en el campo de los principios y valores pues no podemos asumir que todos los docentes tienen un nivel adecuado de comportamiento para nuestra sociedad; por lo tanto, dentro de las necesidades de formación o actualizaciones se debe contemplar capítulos o reforzar temas adecuados en principios y valores con nuestros docentes.

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

Modelo de Rosett.- Pérez, (2000) "Situación desencadenante de dónde partimos y hacia dónde vamos".

Gira en torno al análisis de necesidades de formación, elementos fundamentales, situaciones desencadenantes, tipo de información buscada, sentimientos, sus causas, posibles soluciones, fuentes de información, herramientas de obtención de datos.

Todo profesor debe ser investigador, formarse con la base de buscar, aprender y crear hábitos de enseñanza a sus estudiantes a través del análisis; ir desarrollando la técnica todos los días para beneficio de sus estudiantes.

En la investigación planteada por la Universidad Técnica Particular de Loja podemos determinar que la herramienta utilizada es una encuesta, abarca todas las áreas señaladas por el autor en el modelo Rosett, adaptadas a nuestro país y realidades; el colegio beneficiado por esta investigación en la Península de Santa Elena debe sentir confianza que se pueda explorar las necesidades formativas de sus profesores y poder actuar adecuadamente.

Modelo de Kaufman.- Kaufman (1992) "Recursos y actividades, el desempeño individual, los resultados de la empresa y las consecuencias sociales, con los resultados que la

organización consigue interna y externamente”.

Este modelo se desarrolla en torno a etapas previamente definidas se hace énfasis en la planificación dentro de la cual se destaca un apartado importante donde se recoge la evaluación de necesidades, del mismo modo, entre los numerosos pasos que utiliza para la obtención de necesidades este modelo enfatiza elementos fundamentales como participantes en la planificación, como: ejecutores, receptores y sociedad siendo ésta la última beneficiada de manera pragmática.

Para aclarar este modelo implica realizar una discrepancia entre lo que es y lo que debiera ser en torno a entradas, procesos, salidas, resultados finales, priorización de necesidades; dentro de la parte formal existen las siguientes etapas:

1. Tomar decisiones de planificar.
2. Identificar los síntomas de los problemas.
3. Determinar el campo de la planificación.
4. Identificar los medios para evaluar las necesidades y elegir los mejores.
5. Determinar las condiciones existentes.
6. Determinar las condiciones que se requieren.
7. Conciliar discrepancias de los participantes.
8. Asignar prioridades entre discrepancias.
9. Seleccionar las necesidades y aplicar el programa.
10. Asegurar un proceso constante en la evaluación de necesidades.

Este modelo es muy detallista para poder dar un resultado pues una apropiada exploración y considerando factores integrales se obtiene resultados adecuados y beneficiosos para el objetivo que es completar o llenar esas deficiencias en formación por parte de nuestros docentes.

Modelo de D'Hainaut.- D'Hainaut (1988) “El concepto de currículo está ligado al proceso de planeamiento de una acción pedagógica en el cual se encuentran definidos los propósitos de dicha acción, los medios a través de los cuales van a ser alcanzados esos propósitos y las indicaciones sobre las maneras en que serían evaluados los resultados obtenidos.”

Este modelo se desenvuelve en el plano de las necesidades del ambiente, de acuerdo de las etapas del estudiante a nivel de su entorno, de acuerdo a sus procesos como estudiante y con su familia. Estos seis contextos vitales en los que se desenvuelven las personas, en

cualquiera de ellos puede surgir una necesidad. La clasificación de D'Hainaut es multidimensional, de forma que una determinada necesidad puede ser catalogada simultáneamente en función de cada una de las dimensiones.

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

➤ Necesidades de las personas versus necesidades de los sistemas:

Las personas tienen necesidades de índole individual, mientras que las necesidades de los sistemas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia. No debemos confundir ni querer imponer las unas a las otras, cada una tiene su valor dependiendo de las circunstancias.

➤ Necesidades particulares versus necesidades colectivas.

Las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos. En ciertos momentos, esta dimensión puede confundirse con la anterior, si se interpretan a las colectividades como sistemas sociales

➤ Necesidades conscientes versus necesidades inconscientes.

Las necesidades pueden ser identificadas por nosotros mismos y tener claro nuestras deficiencias, mientras que por el contrario, ésta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.

➤ Necesidades actuales versus necesidades prospectivas.

La necesidad vigente puede determinar una acción al momento pero la necesidad y la acción en un futuro puede existir las sociedades y el conocimiento es dinámico.

Necesidades según el sector donde se manifieste:

- Privado y familiar
- Social
- Político
- Cultural
- Profesional
- Ocio.

Modelo de F.M Cox.- F. M. Cox (1987), este modelo utilizado adecuadamente para el análisis y toma de decisiones en la problemática comunitaria a base de una guía, la misma

abarca los siguientes aspectos:

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

El modelo nos permite analizar los aspectos que implican en el desarrollo de un problema de necesidades formativas, permitiéndonos evaluar de acuerdo a la problemática y desmenuzar los puntos más importantes y relevantes para armar un esquema de pasos a seguir para la solución de las necesidades formativas de docentes.

1.2 Análisis de las necesidades de formación

1.2.1 Análisis organizacional.

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.

Es necesario recordar que la realidad social actual es cambiante de manera acelerada, influenciada por los adelantos tecnológicos que revolucionan la ciencia y tecnología a pasos agigantados; para muestra un botón, el internet y la connotación que este tiene, no solo para las comunicaciones sino que revoluciona la realidad de alumnos y maestros en el área educativa, pues un joven nace con la tecnología, para ellos es amigable la aplicación de software, laptop, etc.; hay muchos maestros que la era tecnológica la repasaron de manera teórica, en el mejor de los casos y en la realidad saben, conocen, aplican la tecnología de mejor manera que los profesores, esta realidad debe hacernos reflexionar respecto a que los profesores deben constantemente capacitarse y actualizar conocimientos.

Las nuevas tecnologías aplicadas a la educación son una realidad, cada día son más explotadas, es una parodia comunicacional pensar que las pizarras y borradores son los mejores instrumentos que apoyan a la educación en una aula, deberíamos aprovechar que

la juventud domina la tecnología y es muy amigable para ellos, aprender por estos sistemas sería más fácil, los profesores deberían tener páginas web, blog, videoconferencias, entornos virtuales, etc.

El Estado en si también está en el camino correcto, es necesario acentuar las bondades que tienen las escuelas del milenio, las interconexiones de internet en beneficio de las comunidades esta interacción con la tecnología será una inversión para el Ecuador que cosechará frutos cuando estas juventudes sean profesionales.

La tecnología es un camino para el desarrollo pero en educación debemos saber bien las debilidades del mal uso de ciertas herramientas tecnológicas como es el internet, y las afecciones que estas pueden producir a nuestra niñez y adolescencia, sino se tiene un adecuado control del uso, además los padres tienen la obligación de confrontar la información que pudiesen afectar en la formación de valores éticos y morales en el internet, redes sociales, páginas web, etc.

Pero todos estos adelantos no servirán si tenemos profesores que sigan siendo denunciados por violaciones a nuestros niños, acusados de acosos en sus diferentes tipos, que lleguen atrasados a sus clases, que su apariencia personal deje mucho que desear; por lo tanto, los principios y valores que posean los maestros cierran el círculo de excelencia educativa que se busca en este momento en Ecuador.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

Las organizaciones académicas constituyen un conjunto de estructuras de niveles y funciones diferenciadas, cada estructura apuntala el cumplimiento de objetivos y estos no son dispersos, los objetivos apuntalan a cumplir un plan. Toda organización necesita tener alguna finalidad, metas, objetivos, una noción de por qué de su existencia y lo que desea realizar.

Las organizaciones necesitan tener objetivos a largo plazo que se van estructurando poco a poco con el cumplimiento de objetivos a corto plazo, por lo tanto, las organizaciones educativas deben revisar periódicamente su misión, visión, objetivos, metas de la institución o irá a la deriva a merced de los vientos.

Toda organización y persona, debe plantearse metas a corto, mediano y largo plazo, que a medida se posea los recursos necesarios ir cumpliendo eficientemente lo planificado, de

acuerdo a las necesidades.

Metas a corto plazo

Se van a realizar en un periodo menor a un año, también son llamados los objetivos individuales o los objetivos operacionales ya que son los objetivos que se quisiera alcanzar con su actividad. Así, para que las metas a corto plazo puedan contribuir al logro de los objetivos a plazos intermedios y largos, es necesario establecer un plan para cumplir con cada objetivo y para combinarlos dentro de un plan maestro que deberá ser revisado en términos de lógica, consistencia y practicabilidad.

La realización del curso **“El ejemplo como técnica de enseñanza de valores dentro de los estándares de calidad de la educación en la dimensión del compromiso ético para el Centro Educativo Nuestro Mundo”**, puede ser considerado una meta a corto plazo, pues dentro de los tiempos el curso se realiza en menos de un año, además los objetivos de este curso son al finalizar el mismo.

Metas a mediano plazo

Periodo convencional generalmente aceptado de dos a seis años, en el que se define un conjunto coherente de objetivos y metas a alcanzar y de políticas de desarrollo a seguir, vinculados a los objetivos del plan a largo plazo.

Metas a largo plazo

Largo plazo para cinco o más años, no existe un claro consenso puede ir de 10, 20 o 30 años; ya que muchas veces sobre estimamos lo que podemos hacer en un año de igual manera subestimamos lo que podemos hacer en una década o dos, un ejemplo puede ser que el año 2020 la educación pública sea la de mayor calidad en Ecuador.

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Chiavenato, (2007) entendemos a los recursos institucionales como los “medios con los cuales se planean, organizan, dirigen y controlan las actividades de la organización. Comprenden todos los procesos de toma de decisiones y distribución de la información necesaria más allá de los esquemas de coordinación e integración utilizados por la organización”.

Para que una empresa pueda efectiva y satisfactoriamente lograr y cumplir sus objetivos será imprescindible que cuente con una serie de elementos también llamados recursos o insumos, los cuales combinados armónicamente contribuirán a su correcto funcionamiento, estos recursos serán los siguientes: recursos materiales, recursos humanos, recursos financieros y recursos tecnológicos.

En la realidad que se conoce del proceso educativo y para que marche por el sendero de la calidad y excelencia, se debe gestionar ante las autoridades pertinentes los recursos necesarios los mismos que no solo deben enfocarse en la parte económica, sino en materiales, en el talento humano que es el verdadero capital de una empresa, recordemos que estamos hablando de enseñanza para poder ofrecer a la comunidad educativa docentes de calidad basado en valores y para satisfacer todas las necesidades humanas.

1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).

El liderazgo es posiblemente uno de los fenómenos que más interés ha despertado entre quienes se dedican a las ciencias del comportamiento de las instituciones, desde muy temprano y hasta el día de hoy se sigue investigando y escribiendo sobre el liderazgo, el líder es una persona que orienta a un grupo de personas hacia objetivos comunes, para poder llegar a esta condición, debe tener algunos atributos diferentes al común de las personas, pero el docente también debe ser un líder indiscutible, no porque conduce masas de personas sino porque es el referente de sus alumnos, este docente debe estar adornado de valores que sus alumnos quieran imitar o copiar.

El líder educativo. Rodríguez (2012) “El liderazgo no solo consiste en la eficacia. Su calidad también depende de la ética de los medios y los fines de las acciones que emprende. “

El autor explica que existe un afán de relacionar solamente con la capacidad de un líder de aglutinar gran cantidad de personas como la única forma de muestra de eficacia y menos aún sobre los objetivos personales o de grupo que aglutinan estas personas en relación a su líder, pues el liderazgo debe también tener un eje transversal ético.

El docente no aglutina masas pero es un líder, pues influye diariamente a un grupo de personas alrededor de objetivos éticos, utilizando técnicas pedagógicas tradicionales y también el Ejemplo como manera de enseñar la parte actitudinal y llevándole a estrategia pues el ser humano debe aprender actitudes y valores para vivir en una sociedad

adecuadamente.

El docente es un líder educativo que tiene la oportunidad de tener cada día un público que aprenderá de este, por lo tanto las instituciones educativas privadas y el Estado deben asegurar que mencionado docente tenga claro su rol en el campo cognitivo y en la responsabilidad que tiene de dar ejemplo, pues es una manera más de enseñar.

Se señala que el administrador escolar o director en su papel de líder educativo, debe enfocar su gestión administrativa en las necesidades individuales de las personas que tiene ahí su cargo antes que en los requerimientos organizacionales. Balbuena (1998)

Para la mayoría de autores el liderazgo lo identifican como una necesidad de la alta gerencia de la institución educativa, dejando de lado a un actor principal en la formación de la juventud que es el maestro, quien es el que día a día hace un cambio conductual a la juventud, el sistema educativo debería tomar en cuenta la importancia que tiene un maestro en la formación de valores y enseñado no de manera tradicional sino con el ejemplo como estrategia pedagógica.

Modelos de liderazgo: Rodríguez (2012) “Hemos de remontarnos a casi un centenar de años para encontrar las primeras propuestas de modelos de liderazgo. Tales modelos no deben ser entendidos como enfrentados sino complementarios “

Según Rodríguez existen cuatro clases de modelos de liderazgo.

- **Liderazgo del rasgo o carismático:** Es preferentemente carismático ósea explota una destreza emocional.
- **Liderazgo situacional:** Es preferentemente moral que se define como una relación de influencia en la que el papel del líder consiste en provocar cambios en convicciones y actitudes para generar compromiso.
- **Liderazgo relacional:** Que se define como una relación de influencia en la que el líder arrastra a los demás a través del servicio que le presta, sin siquiera pretenderlo, generando adhesión mediante la generación de confianza.
- **Liderazgo servidor:** Apegados en la doctrina de la iglesia es servir a los demás y elevar moralmente a sus seguidores.

El docente como líder ético: Rodríguez (2012) “El líder ético en una universidad tiene que ser antropológico - humanista y consiste fundamentalmente en no limitar el diagnóstico al

ambiente técnico”

Este gran autor utepelino, respalda en su criterio la esencia del docente, no necesitamos docentes fríos, llenos de conocimientos sino líderes que sus alumnos a base de su ejemplo vayan tomándoles como sus guías, pues un docente que ejerza adecuadamente el campo axiológico será reconocido y será en un futuro no muy lejano la guía o líder de otra persona.

El docente debe llegar a ser el líder o guía de sus alumnos a base de la explotación del ejemplo en el aula y esta manera de actuar también es una estrategia de enseñanza en este caso de valores humanos.

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

Según el Art. 39 sobre la educación escolarizada manifiesta que tiene tres niveles: nivel de educación inicial, nivel de educación básico y nivel de educación bachillerato, Según la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe (LOEI).

Sobre las características del Bachillerato Ecuatoriano.- La LOEI establece que los estudiantes de bachillerato durante el año lectivo, cursarán un tronco común de asignaturas generales y podrán optar por una de las siguientes opciones:

1. Bachillerato en ciencias: además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas científico- humanísticas.

Los bachilleratos especializados ofrecen un tronco de materias de acuerdo al área de estudio, la formación va dirigida con amplios aspecto a perspectivas de carreras de tercer nivel donde se continúa la preparación para la obtención de un título profesional.

2. Bachillerato técnico: además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas técnicas, artesanales, deportivas o artísticas que permitan a los estudiantes ingresar al mercado laboral e iniciar actividades de emprendimiento social o económico.

El bachillerato técnico es una opción cuando se trata de adquirir destrezas y manejos rápidos de la rama como una base de lo que se quiere especializar ya en el ámbito profesional como una guía práctica de lo que va a ver en la universidad.

3. De igual manera la LOEI establece lo siguiente específicamente en su Art. 44.- Sobre

los Bachilleratos complementarios.

Son aquellos que fortalecen la formación obtenida en el bachillerato general unificado. Son de dos tipos:

a. *Bachillerato técnico productivo.*- Es complementario al bachillerato técnico, es de carácter optativo y dura un año adicional. Los bachilleratos técnicos son aquellos donde el estudiante se prepara para una carrera técnica, esto por lo general lo escogen alumnos que no tienen pensado seguir estudiando una carrera profesional sino con la idea de salir a trabajar directamente.

b. *Bachillerato artístico.*- Comprende la formación complementaria y especializada en artes; es escolarizada, secuenciada y progresiva, y conlleva a la obtención de un título de Bachiller en Artes en su especialidad que habilitará exclusivamente para su incorporación en la vida laboral y productiva así como para continuar con estudios artísticos de tercer nivel. (LOEI, 2011). Su régimen y estructura responden a estándares y currículos definidos por la Autoridad Educativa Nacional.

El bachillerato artístico tiene una amplia educación de preparación en ramas con profesiones en arte, periodismo o profesorado, filosofía, gabinete y bellezas, ciencias políticas, ciencias de la información, relaciones laborales etc. donde pueden continuar con sus estudios una idea muy cambia al pasado donde no existía mayor opción para este tipo de bachillerato a continuar su preparación.

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

El Ministerio Coordinador de Conocimiento y Talento Humano; (Reglamento a la LOEI 2012) garantiza el respeto de los derechos de todos los estudiantes.

En la reforma educativa por la que actualmente el Ecuador está atravesando en las nuevas bases de la educación existen muchos cambios y mejoras para dar una educación de excelencia donde se garantiza el respeto de los derechos de todos los estudiantes y también obligaciones para los mismos, además la educación ya no es responsabilidad única de los docentes hay una perspectiva integral.

Es importante resaltar dentro de las 8 políticas que resalta la mejora de la calidad de la educación que tiene los siguientes lineamientos.

Objetivo: Garantizar que los estudiantes que egresan del sistema educativo cuenten con competencias pertinentes para su correcto desarrollo e inclusión social principales líneas de acción:

1. Desarrollo e implementación del sistema nacional de evaluación (medición de logros académicos, evaluación de la gestión institucional y evaluación del desempeño docente en función de estándares para todos los niveles y modalidades en el sistema).
2. Desarrollo e implementación de modelos pedagógicos que evolucionen y se adapten a las necesidades socio culturales y de desarrollo nacional.
3. Implementación de un sistema de rendición de cuentas de todos los actores sociales de la EIB.

1.2.2 Análisis de la persona.

1.2.2.1 Formación profesional.

Casimiro, L. “Por formación profesional se entiende todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida”. (Recuperado el 10 de Noviembre 2013) Publicado por blogspot.com/2009/01.html

La formación profesional comprende las acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, favoreciendo el acceso al empleo, la participación activa en la vida social, cultural y económica, y la cohesión social.

En un sentido integral va desde la formación formal propia de un sistema educativo y de la formación profesional para el empleo, en ambos casos en la perspectiva de la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.

La formación es cognitiva, procedimental y actitudinal, pero un docente sin valores sólidos no podemos pensar en considerarle un profesional, esta profesión actúa directamente hacia la persona, por lo tanto el profesor debe enseñar con el ejemplo, si un profesional docente no explota los valores con su alumnos es una enseñanza negativa.

1.2.2.1.1 Formación inicial.

Esteve (2002) “La formación inicial de los futuros docentes deberá, por tanto, afrontar los nuevos retos de la sociedad y prepararse para ellos, adaptándose a las necesidades que se plantean en la sociedad y la escuela del siglo XXI.”

Hoy la formación docente inicial está en una encrucijada, pues las exigencias del mundo contemporáneo respecto a los aprendizajes requeridos para responder a esas demandas, han cambiado profundamente al compararlas con aquellas de los inicios de la República, en el siglo XIX, cuando se prepara la estructuración de la educación pública en el Ecuador.

Por lo tanto hay que dotar al profesorado de las cualidades que como profesional de la educación debe tener: ser un comunicador, alguien capaz de interactuar con sus alumnos y abrir cauces de comunicación que faciliten y fomenten el proceso de enseñanza-aprendizaje. Desarrollar habilidades sociales que le permitan actuar con sus alumnos y enfrentarse a las situaciones conflictivas. Fomentar y mantener actitudes de respeto y tolerancia hacia las diferencias; ahí la esencia de este trabajo de investigación pues el profesor no solo es transmisor de conocimientos cumple una función en las actitudes y valores y se espera que utilice una estrategia que es enseñar con el ejemplo.

La formación de profesores es de suma importancia pues es el representante de la ciencia en la niñez y juventud por lo tanto es necesario que este sumamente bien formado, desde actividades básicas de captar la atención, métodos pedagógicos de dar una clase y no se diga en la parte cognitiva la cual debe estar estandarizada y este acorde a lo que espera el Ecuador de sus maestros.

1.2.2.1.2 Formación profesional docente.

(Gómez, 1993). Desde inicios del siglo XX, la formación docente estuvo en manos exclusivas de los institutos pedagógicos o normales, que desde sus orígenes recibieron el influjo del pensamiento pedagógico de Pestalozzi, Fröebel y Herbart, a través de los educadores que integraron las dos misiones pedagógicas alemanas que llegaron en 1.914 y 1.922 a fortalecer y a ampliar los colegios normales del Ecuador.

En el Ecuador estas corrientes pedagógicas, o denominadas también liberales dieron pauta a lo hoy es la educación en Ecuador, tenemos una educación laica, crítica, científica y humanista, consumándose efectivamente a mediados del siglo XX, y en nuestros días es inclusiva y mixta.

En la actualidad, las reglas educativas han cambiado y se está estandarizando la carrera docente, desde su formación y profesionalización con estándares en calidad y excelencia, los puestos dentro del sistema educativo tienen perfiles claramente identificados, esto como se explica está en transición, pues por décadas la educación y la formación estuvieron en un vaivén de acuerdo a la situación política, a presiones gremiales, todo esto se contempla en los bajos promedios en las pruebas tomadas por el Ministerio de Educación en los últimos años. Un ejemplo específico y penoso de esto es que en las pruebas de pedagogía para ingreso al Magisterio dan como resultado profesores rechazados.

Las universidades politécnicas, que no ofrecen carreras del campo de la educación, obtuvieron mejores puntajes que los institutos pedagógicos y universidades del país con carreras de formación docente en exámenes de docencia. Si bien es cierto que los sistemas de evaluación son perfectibles, son un indicador que nos impulsa a tomar acciones y buscar nuevas soluciones innovadoras para mejorar la oferta educativa en formación inicial.

1.2.2.1.3 Formación técnica.

Watts & Fretwell, (2004) “Es por esto que hoy en la sociedad contemporánea se considera que el objetivo de la educación técnica y de la formación para el trabajo no puede ser la restringida oferta de un “empleo inmediato y a corto plazo, sino otra que proporcione a los jóvenes una plataforma hacia el aprendizaje permanente, incluidos el empleo y/o el ingreso en la enseñanza y formación post-secundaria”

La formación técnico profesional nos permite carreras de consumo y servicios a una vida digna con preparación y cultura, donde existen vínculos de relación entre carreras y una mejor utilización de la rama a algo productivo a corto y largo plazo, esta área es distinta a la docente pues no es una área humanista más bien transformadora de materias primas en productos y servicios con valor agregado diverso en bien de la sociedad y llegar tener una satisfacción adecuada en la sociedad.

1.2.3 Formación continua.

Ludjowski, Roque (1986), manifiesta que “El proceso educativo que permite al hombre, lograr, desde su concepción hasta la ancianidad, la actualización del proyecto total de sí mismo, es temporalmente, un proceso continuo e ininterrumpido; la necesidad y la

posibilidad de educación, varían según los diversos momentos de desarrollo de la personalidad”.

Los procesos de formación del hombre se desarrollan a medida que éste va adquiriendo aptitud predispuesta al estudio, cultura y preparación, ampliando su personalidad y conocimientos, actualizando día a día como manifiesta un adagio popular **“todos los días se aprende algo nuevo, sino es así, es un día muerto”**, esta frase tiene mucho mensaje en sus palabras y está de acuerdo a lo técnicamente llamamos formación continua.

La ley de Educación Superior ha establecido la articulación académica a través de la UNAE (Universidad Nacional de Educación) este será un espacio para apoyar al mejoramiento de los procesos pedagógicos y de gestión académica de los institutos, y para promover la construcción de perfiles de salida y estándares curriculares de carreras de formación docente que servirán al Ministerio para alinear sus procesos de ingreso al magisterio, con ello se espera un proceso de re-estructuración no solo en los institutos pedagógicos sino en las carreras universitarias que forman docentes, a fin de que sus graduados logren el estándar de desempeño que está estableciendo el Ministerio para quienes deseen entrar al magisterio fiscal y por qué no privado.

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

(Gonzalez & Maura, 2007) “Si tenemos en cuenta que el desarrollo profesional implica el desarrollo del docente como persona en el ejercicio de la profesión, las estrategias de formación docente deben atender a la formación integral del profesorado, es decir, no sólo propiciar la construcción de conocimientos y habilidades para la docencia sino también de la motivación profesional y de los valores asociados a un desempeño profesional ético y responsable, pero sobre todo debe propiciar el desarrollo de la autovaloración del profesorado acerca de su desempeño”.

Los cambios profundos que se dan en el mundo a partir de la segunda guerra mundial, en el ámbito productivo-laboral, en la existencia cotidiana, en las dinámicas sociales, políticas, económicas, etc., exigen un nuevo tipo de educación, particularmente en nuestro país especialmente a partir de los años 70, se produce una combinación entre lentitud de cambios en el sistema educativo y desinversión estatal, que tiene como resultados una educación cada vez menos satisfactoria y particularmente una formación docente que no se

ha renovado profundamente, como consecuencia del abandono creciente del Estado a dicha formación.

En la actualidad los indicadores como inversión, estandarización, evaluación permiten determinar que la tendencia está cambiando, inclusive la cultura organizacional está sufriendo esta transformación, antes lo que comúnmente los padres calificaban como un buen profesor, era quien daba una gran cantidad de deberes inclusive debía ser ayudado por los padres, de igual manera la escuela también era calificada por la misma óptica del concepto de calidad y excelencia que se tenía como educación, pero estos paradigmas están cambiando porque existen ya gran cantidad de docentes capacitados con maestrías, PhD. Hoy el profesor es un motivador, un monitor de los conocimientos previos de sus alumnos, el profesor es un actor importantísimo en la formación de sus alumnos, es un líder que guía juventudes basadas en valores, esto incide directamente en el proceso de aprendizaje.

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

La formación que debe recibir un docente no es fruto del mejor criterio, peor al azar. En Ecuador está en proceso de regularización en la estandarización desde la educación básica hasta bachillerato, ya enfocándonos en el perfeccionamiento y formación de un docente está en la agenda de las instituciones que regulan la educación superior ya que no es desconocido que hay un problema que cada centro de enseñanza diseñaba su perfil de salida sin tener conexión con las necesidades o expectativas del Estado o los centros de enseñanza, mismas que asumían la competencia de creer que necesita el Estado a mediano y largo plazo, hoy existen dos caminos en el docente ecuatoriano: docentes y directivo de la educación.

A futuro se formularán estándares para otros tipos de profesionales del sistema educativo, tales como mentores, supervisores-asesores y supervisores-audidores. Los estándares de desempeño docente son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente; es decir, de las prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes.

Entonces si un profesor debe cumplir con estándares de calidad, debe tener una formación adecuada, por lo tanto, esa formación debe estar estandarizada y no dispersa dependiendo de su centro de formación. También es necesario entender que el ser humano responde de acuerdo a sus referentes éticos y morales; los centros de formación docente deberán

acentuar los procesos para enseñar lo importante de ser un líder en el aula, la herramienta gigante que representa el ejemplo como ejercicio pedagógico de enseñanza.

1.2.3.2.1 La formación con el ejemplo del docente.

Rodríguez (2012), manifiesta sobre el líder “Es una persona con afán de superación, que predica con el ejemplo y no se deja amedrantar por el error.”

Estas palabras de nuestro autor y sumado a una vivencia de un gran líder como Gandhi promulga que el ejemplo es una manera adecuada de enseñar, recordemos que este líder mundial accionaba en todos sus actos primero exigirse a sí mismo, la base del liderazgo es que las personas le seguían viendo su obra o su ejemplo, esta doctrina de vida de este gran líder mundial, hace aterrizar en el trabajo de esta tesis; se acopla cuando hacen al docente en un líder nato, pues el grupo de alumnos que pasan por sus manos deben aprender valores a base del ejemplo.

1.2.3.3 Características de un buen docente.

Bitácora de Thomas (4 de Julio 2011); cualidades de un buen maestro son: conocimiento de la materia, paciencia, curiosidad intelectual, confianza, compasión, logro, planificación, conciencia, tutoría, madurez, participación de la comunidad, organización, visión, contexto, misión, entusiasmo.

La profesión docente tiene sus peculiaridades que la hacen tener valores agregados de trascendencia, pues son los que trabajan primeramente con seres humanos en formación, son la prolongación de la formación que se espera reciben primariamente de sus hogares y complementan en las aulas de las escuelas y colegios.

Las cualidades deberían ser las que adornan a los profesionales en general, amar lo que hace, ser responsable en sus actividades diarias como son preparar clases, preparar la materia, estar actualizado en adelantos tecnológicos y pedagógicos; es una realidad que muchos maestros están desactualizados en el uso de internet y saben menos que sus alumnos en muchos casos, esta realidad es un reto para un docente responsable con la niñez y juventud ecuatoriana, pero no se puede olvidar que el docente no solo enseña conocimientos él también debe fomentar actitudes positivas y valores en sus alumnos con una estrategia que debe saberla utilizar correctamente que es el ejemplo.

Enseñar con el ejemplo, dentro de las cualidades de la página bitácoras de Thomas no existe este ítem, pero debe ser necesario pues el docente debe tener claro que el ejemplo vale más que mil palabras, los niños y jóvenes aprenden también de lo que ven de sus profesores, de sus actitudes, hábitos y valores, esta forma de enseñar de los buenos docentes debe estar debidamente respaldada por autores de primer nivel que existen en ámbitos educativos.

El ejemplo es una estrategia pedagógica pues enseña y el docente debe aprender a utilizarla correctamente, esta aplicación genera un efecto positivo en los alumnos y la herramienta de esta estrategia son las acciones que uno realiza desde las básicas como llegar puntuales, la forma de presentación social, además las decisiones de ejercer justicia en acontecimientos de aulas, aplicación de normativas apegadas a la legalidad, ser honesto con los alumnos, respetuosos en todos los aspectos del que hacer académico, todas estas acciones deben ser un referente a los jóvenes.

Por lo tanto el entregable de esta investigación al colegio Nuestro Mundo es un curso donde se refuerce esta estrategia pedagógica de enseñanza con el ejemplo, pues el docente dentro de este proceso es un actor líder y tiene responsabilidades en la formación positiva en el área de actitudes y valores no solo en el aspecto del conocimiento formal; el ejemplo en la docencia es trascendental como en otras profesiones, un ejemplo más claro es la profesión militar que lleva a su aplicación inclusive poniendo en juego la propia vida, todo esto se cumple si el militar que se ponen al frente del resto del personal ha sido un ejemplo diario para sus subordinados caso contrario el respaldo que debe tener este jefe militar será negado y con nefastas consecuencias en la aplicación de misiones militares.

El docente es un líder y su ejemplo debe enseñar a lo más frágil que tiene una nación su niñez y juventud, pues ellos serán los responsables de la mejora de nuestra patria y sacaran del subdesarrollo actual para bien de nuestros hijos.

1.2.3.4 Profesionalización de la enseñanza.

Marín (2004), La profesionalización puede definirse como el compromiso que el maestro adquiere desde su formación inicial y posteriormente durante su desempeño laboral, aspectos que le promueve, el desarrollo de la eficiencia y la eficacia para engrandecer las capacidades requeridas en el trabajo educativo.

La profesionalización de la enseñanza debe tomarse en cuenta a lo largo de la práctica, o

sea en plena acción, la metodología que el docente se autoevalúe a hacer que perfeccione su técnica y los conocimientos que día a día vaya adquiriendo en sus constantes capacitaciones, estas acciones profesionalizarán aún más al docente, estas acciones van a tener directamente repercusiones positivas en el estudiante, además habrán valores agregados trascendentales como recuperar el interés en el aprendizaje de los estudiantes. Todo esto se resume en calidad y excelencia educativa que necesita el Ecuador como factor determinante para salir del subdesarrollo.

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

En la actualidad la educación del Ecuador ha tomado un eje importante reparador en la línea de educación, se ha interesado en preparar docentes de calidad con pedagogía y alto nivel académico, hacer que dicho actor tome un rol importante y principal en su faceta de líder educativo. En épocas pasadas en la educación faltaba pericia, los motivos son diversos, dejando la educación un plano deficiente sin accesos a capacitaciones constantes, sin entes reguladores y controladores a una educación de calidad y de excelencia.

La capacitación es continua inclusive en valores, esta virtud humana es moldeable y perfectible debe ser motivada, para que un docente la perfeccione día a día pues es la única herramienta a largo plazo que tiene un valor agregado en la educación es capacitar y demostrar un actuar docente en valores.

1.2.4 Análisis de la tarea educativa.

1.2.4.1 La función del gestor educativo.

El gestor educativo como directivo, Kotter (1997) “quien dirige la planificación de todos los procesos en una organización” la función del gestor educativo es promover con eficacia los objetivos, metas que el establecimiento educativo propone, caminando hacia la excelencia, de esta manera obliga al educador a avanzar hacia nuevas formas y modelos de gestión que se articulan de manera sistémica a saberes y procesos de administración, dirección, política y liderazgo.

El gestor educativo dirigiéndose por planteamientos concretos permite concretar un trabajo adecuado y concientizando que el factor fundamental para el desarrollo del establecimiento

educativo es apuntalar procesos de administración, dirección, política y liderazgo, en un trabajo en equipo que asegure la toma de decisiones adecuadas.

Para ampliar el hecho que el gestor educativo es un líder que gestiona más allá de sus recursos disponibles en acciones en beneficio de la educación ya sea en aula o en la parte administrativa, el gestor educativo debe tener una actuación en valores y esto le asegura mantener este liderazgo.

1.2.4.1.2 Gestión Pedagógica.

En Educación, Sander Venno (2002) en Famal (s.f), define la gestión pedagógica como el campo teórico y praxiológico en función de la peculiar naturaleza de la educación, como práctica política y cultural comprometida con la formación de los valores éticos que orientan

La gestión pedagógica es la concepción teórica y práctica de la planificación, organización, dirección, coordinación y evaluación del trabajo educativo que permite desarrollar condiciones apropiadas para que los estudiantes sean artífices de su propio aprendizaje.

Dentro de este proceso pedagógico, las estrategias de las prácticas didácticas- pedagógicas están las de Vacha Edward.

Para la enseñanza de valores.- los estudiantes deben trabajar en grupos pequeños o en parejas que experimenten con ideas y consejos, debatir los temas, resolución de problemas siendo una buena técnica juegos de rol, estudios de casos, análisis de videos.

Para fijar al docente como líder, el docente tiene una posición ventajosa en el aula, pero debe saberla explotar caso contrario una estructura informal en el aula puede influenciar a los alumnos, estos seudos líderes que inclinan a sus compañeros hacia las pandillas, y demás problemas sociales dentro de los colegios y hace que los estudiantes no sean capaces de tomar decisiones, cooperar o trabajar juntos hacia un objetivo común.

La estrategia más comunes y efectivas es trabajo en equipo, formar grupos para desarrollar funciones de liderazgos entre los alumnos, y el docente debe mantener este liderazgo a base del ejemplo diario en todas estas acciones.

Este adentramiento no es casual esta normado por ejemplo dentro de los estándares de la educación dentro del compromiso social en Ecuador dice "Fomenta en sus estudiantes la

capacidad de organizar acciones de manera colectiva, respetando la diversidad, las individualidades y las necesidades educativas especiales.”

1.2.4.2 La función del docente.

Díaz B. F y Hernández G. (2005), manifiestan que “hoy más que nunca la profesión docente enfrenta diversos retos y demandas. La sociedad exige que la tarea del docente no se debe restringir a una mera transmisión de información, y que para ser profesor no es suficiente con dominar una materia o disciplina. El acto de educar implica interacciones muy complejas, las cuales involucran cuestiones simbólicas, afectivas, comunicativas, sociales y de valores. Las personas que ejercen la función docente se denominan genéricamente educadores, y son docentes y directivos docentes.”

La función docente, además de la asignación académica, comprende también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional; y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo

El docente debe tener un perfil multifacético ya que su carrera se lo amerita, es un educador capacitado para asumir retos y destacar como líder en todos los ámbitos, desde un buen orador y conversador, un buen analítico capaz de orientar y dar un consejo cuando su profesión se lo exija.

Para concluir y estar acorde a la naturaleza del curso que se dará al colegio Nuestro Mundo el mismo que acentúa en la estrategia educativa del **ejemplo** se puede determinar que es una función moral del educador enseñar valores pero con la práctica o sea con el ejemplo y convertirse en un líder que los estudiantes se puedan sentir representados pues recordemos que el líder no se proclama si no que los demás lo hacen, en este caso se debiera anhelar que los estudiantes vean a sus maestros como líderes a seguir.

Las funciones del docente según: Correa, Álvarez, & Correa (2005).

- Dirigir la institución hacia el logro de su horizonte institucional (misión, visión, objetivos, políticas y principios).
- Realizar alianzas estratégicas que contribuyen al desarrollo institucional.
- Establecer sistemas de comunicación que potencian la institución en sus relaciones e interacciones.
- Organizar los recursos y el talento humano de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional.
- Propiciar ambientes adecuados de trabajo que favorecen el clima organizacional para la toma de decisiones y la resolución de conflictos.
- Promover el trabajo en equipo.
- Motivar y estimular los resultados individuales y colectivos.
- Verificar el desarrollo de los procesos y realiza retroalimentación para los ajustes o cambios requeridos.

Son múltiples las funciones y cualidades del docente, desde la transmisión de conocimientos como algo fundamental y sistemático hasta formación de valores, es una labor realizada con responsabilidad y gran entereza para ejercer su puesto con amor y dedicación, formando ciudadanos cultos dispuestos a contribuir en el desarrollo de la sociedad.

1.2.4.2.1 Estándares de desempeño docente: dimensión del compromiso ético.

Valdés(2000) señala que la evaluación docente de un profesor es “ un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los estudiantes el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con estudiantes, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad”

Para el Ministerio de Educación, el propósito de los estándares de desempeño docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes del Ecuador alcancen los perfiles de egreso o aprendizaje declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

Este modelo, identifica cuatro grandes dimensiones del desempeño de los docentes en el aula: a) desarrollo curricular, b) gestión del aprendizaje, c) desarrollo profesional, d)

compromiso ético; cada una de ellas, se descompone en estándares generales y específicos en busca de profesores que desarrollen docencia de excelencia.

En lo que concierne a la dimensión del compromiso ético, el Ministerio de Educación ha establecido algunos indicadores para formular el desempeño de los docentes desde el compromiso ético, resumiéndose en los siguientes:

- El docente se compromete con la formación de sus estudiantes como seres humanos y ciudadanos en el marco del buen vivir
- El docente enseña con valores garantizando el ejercicio permanente de los derechos humanos
- El docente se compromete al desarrollo de la comunidad.

El compromiso ético espera que el estudiante a la par de su formación cognitiva sea formado en valores para asegurar una sociedad más justa y equitativa este reto demanda que estos temas sean abordados con liderazgo, conocimiento y respaldado con el ejemplo caso contrario estos estándares no cumplirá el docente.

1.2.4.3 La función del entorno familiar.

González, (1994) manifiesta al respecto: “Hemos de procurar que se democratice el acceso a las vías de distribución y generación del conocimiento para todas las personas, independientemente de sus posibilidades y necesidades de formación. Hemos de confiar en las posibilidades de un aprendizaje a lo largo de toda la vida, de una educación para el desarrollo personal y profesional que propicie la colaboración como vía de entendimiento. Y esta tarea es de todos, también de los alumnos y de sus familias”.

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

No es fruto de la casualidad ni de la suerte, es consecuencia de las aportaciones de todos los que forman la familia y especialmente de los padres. Los que integran la familia crean el ambiente y pueden modificarlo y de la misma manera, el ambiente familiar debe tener la

capacidad de modificar las conductas erróneas de nuestros hijos y de potenciar al máximo aquellas que se consideran correctas.

El entorno familiar forma parte en la formación del estudiante, en la relación interacción del día a día a conocer los valores, formar al niño con un criterio base y continuar y acceder a la educación institucional.

Para que el ambiente de familia pueda influir correctamente a los niños que viven en su seno, es fundamental que los siguientes elementos tengan una presencia importante y que puedan disfrutar del suficiente espacio:

- Amor
- Autoridad participativa
- Intención de servicio
- Trato positivo
- Tiempo de convivencia

El entorno familiar es la primera base de la educación es donde los niños aprenden los valores importantes como el amor, el respeto, la honestidad, sinceridad, la verdad, la convivencia, trabajo en equipo, a relacionarse con los demás para que en la escuela tomar esa base y continuar formándolos con intensidad en dichos valores.

1.2.4.4 La función del estudiante.

Marcelo, (2001) “El alumnado no sólo debe adquirir conocimientos. Además, debe desarrollar habilidades para relacionarse con los demás, saber escuchar, comunicar sus ideas de forma adecuada y, en definitiva, trabajar en colaboración con los demás”. El rol del alumno ha cambiado mucho en las nuevas concepciones pedagógicas, de un alumno pasivo, que tenía que incorporar los conocimientos que el maestro le impartía, en un rol secundario, y sin cuestionar, pasó a ser el protagonista de su propio proceso de aprendizaje.

Obviamente su papel nunca fue totalmente pasivo, pues se necesitaba que estuviera motivado, que prestara atención, que estudiara, pues nadie puede aprender si no quiere o no se esfuerza en ello, pero actualmente el alumno investiga, descubre, cuestiona, argumenta, teniendo al docente como guía, y no como instructor.

Cada alumno actuará en el grupo con sus características individuales propias, que hay que respetar pues hay diferentes clases de alumnos, debiendo el docente identificarlo con sus

fortalezas y debilidades, para desarrollar las primeras y ayudar en la superación de las segundas, tratando de extraer todo lo mejor que de cada uno pueda lograrse.

El rol del estudiante hoy en día ha ido cambiando de perspectivas de ser un estudiante pasivo a pasar a uno activo donde él se convierte en el principal ente de estudio y entusiasmo para adquirir los conocimientos de la mejor manera posible ya sea investigando, realizando deberes, preguntando a cursos educativos superiores, el profesor es una guía donde marca su paso de orientación mas no de dictador.

Las tareas fundamentales del alumno son las siguientes:

- Entender y asimilar el método de caso.
- Trabajar individualmente y en equipo.
- Formular preguntas relevantes para la solución del caso.
- Participar mediante la expresión de sus opiniones, juicios, hechos y posibles soluciones.
- Escuchar atenta y abiertamente las opiniones de los demás.
- Llegar a un consenso global.
- Reflexionar sobre los aprendizajes logrados.

La función del estudiante se ha convertido de una función pasiva a una activa impulsando al estudiante a tomar un rol determinante en la preparación de lo que será su vida, en establecer fortalezas y afirmarlas, detectar debilidades y superarlas, desarrollar actitud y creer que son el factor principal en la etapa de aprendizaje que se motiven a impulsar a obtener una excelente preparación académica.

Según Díaz, J. (2011), las características de un buen estudiante se pueden resumir de la siguiente manera:

1. Es consciente que está en un aula en la que debe expresarse y dejar a sus compañeros que lo hagan.
2. Se esfuerza en trabajar y aprender lo necesario para adquirir unos conocimientos mínimos útiles en su desarrollo cognitivo.
3. Respeta a sus profesores, les pide las cosas de manera respetuosa y no arremete a su integridad física ni psíquica.
4. Comprende que él o ella no es quien dirige la clase, sino el profesor.

El estudiante es un buen alumno cuando permite que su profesor lo guíe, lo oriente a adquirir destrezas, capacidades, habilidades para su formación y donde pone de su parte para aprender, investigar crecer y desarrollar dichas habilidades descubiertas.

Es importante hablar del alumno, pero es necesario en el estudiante no nació ni mal o buen estudiante, tuvo factores directo que influenciaron a llegar a ser el estudiante que es, esos principales actores son los padres, familia.

Para poder tener buenos alumnos en las aulas de nuestras escuelas debemos apuntar a tener buenos padres, quienes guíen a sus hijos por el camino de valores, motiven a superarse y principal fuente de inspiración para llegar a donde ellos quisieran.

1.2.4.5 Cómo enseñar y como aprender.

Hoffmann & McGuire (2010) plantea al respecto en términos generales: “Enseñar y aprender es una estrategia que funciona. Durante más de cuatro décadas, nuestros alumnos nos han enseñado y nosotros a ellos. Mientras luchábamos para ser mejores profesores, hemos desarrollado (y tomado prestadas) un buen número de estrategias que creemos que han sido eficaces. Hemos comprendido que aprender y enseñar son dos reactivos en la combustión de una misma llama, cada uno alimenta al otro”.

Los autores Hoffmann y McGuire expresan como estrategia la enseñanza y aprendizaje que es utilizada por algunos años con el objetivo de que las personas aprendan, en el transcurso del tiempo nos hemos dado cuenta que la enseña también es aprender, es un proceso de dos vías, científicamente ya conocemos la pedagogía hecho científico de enseñar, el día de hoy se puede afirmar que existen estrategias pedagógicas modernas para que los conocimientos dentro del proceso de enseñanza –aprendizaje sea transformadores y duraderos para tener cambios positivo en la persona.

Este trabajo de maestría propone la estrategia de enseñanza a través del ejemplo del docente a sus alumnos, pues sus acciones diarias deben ser un ejemplo de actuación en los campos axiológicos de la vida, y estas acciones serán asimiladas e imitadas por sus alumnos a través del tiempo pues el ejemplo arrastra.

Estrategia educativa Coll (1988). “la finalidad última de la estrategia educativa es desarrollar en el alumno la capacidad de realizar aprendizajes significativos por sí solo en una amplia gama de situaciones y circunstancias”

Se entiende por estrategias educativas las formas de trabajo que tienen una clara intencionalidad de movilizar recursos de los niños (emocionales, sociales, afectivos, cognitivos) para promover el desarrollo de sus competencias, cabe recalcar que las estrategias son más generales y de larga duración para nuestro trabajo de fin de maestría nos referiremos a técnicas más que estrategias

Enseñar y aprender es una estrategia que funciona durante más de cuatro décadas, la relación personal mentor-aprendiz (tutor - alumno) beneficia a ambas partes y ayuda a aprender a ambos, el estudiante admira al mentor y quiere alcanzar el nivel de comprensión del mentor, el mentor ayuda al alumno a navegar por el camino hacia el conocimiento que presenta múltiples etapas aburridas y/o difíciles, el profesor debe enseñar a los estudiantes a aprender, y los estudiantes deben enseñar al profesor a enseñar mejor.

Muchos estudiantes no se dan cuenta de que el aprendizaje progresa a través de etapas y que la memorización es solo una de ellas, una de las primeras, no basta con recordar hay que comprender, aplicar, analizar, evaluar e incluso crear nuevo conocimiento.

Los estudiantes deben ser conscientes de la existencia de estas etapas con objeto de transformarse de menos memorizadores a aprendices auto dirigidos, cuando se presenta a los estudiantes algunas ideas sobre la meta cognición (pensar sobre su propio pensamiento) cambian sus actitudes sobre el aprendizaje y comienzan a aplicar estrategias de estudio más eficaces.

El abuso de la evaluación absoluta (gracias a exámenes, cuestionarios y trabajos de laboratorio) es pernicioso, el alumno y el profesor deben llegar a un contrato, claramente definido, cuyo objetivo es mejorar el rendimiento del alumno a la hora de lograr cierto número de competencias, cada estudiante parte de un nivel de base diferente.

La técnica de enseñanza, Son procedimientos didácticos al servicio del aprendizaje a diferencia de la estrategia que abarca aspectos más generales, la técnica es el recurso particular del que se vale el docente a para llevar a la práctica los propósitos de enseñanza que desea con sus alumnos

1.2.4.5.1 *El ejemplo como técnica de enseñanza*

es claramente valida pues enseñan actitudes y valores tan necesarios que nuestros alumnos aprendan para tener una vida adecuada en una sociedad que le hace tanta falta la formación de valores como salida a los problemas que ha causado la ruptura de esquemas tradicionales sobre todo en la sociedad llamada familia, el docente debe tener hábitos de comportamiento y sentir que está siendo observado y debe ser un ejemplo a sus alumnos todo el tiempo, el docente tener claro que dentro de sus competencias debe tener un compromiso ético.

Con el ejemplo se espera que el docente de manera general:

(Estándares de calidad educativa Ministerio de Educación del Ecuador) Promueve valores y garantiza el ejercicio permanente de los derechos humanos en el marco del Buen Vivir.

- Fomenta en sus estudiantes la capacidad de organizar acciones de manera colectiva, respetando la diversidad, las individualidades y las necesidades educativas especiales.
- Toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren sus derechos.
- Promueve y refuerza prácticas que contribuyen a la construcción del Buen Vivir.
- Fomenta las expresiones culturales de los pueblos, las etnias, las nacionalidades y la lengua materna de sus estudiantes.

Acciones para que el ejemplo sea una técnica de enseñanza.

- ✓ Llegar puntual.
- ✓ Vestir acorde a las exigencias institucionales.
- ✓ Pulcritud en su forma de vestir.
- ✓ Ser honrado y justo en las calificaciones.
- ✓ Ser muy profesional en la docencia.
- ✓ Emitir criterios respetando la diversidad y sin prejuicios.
- ✓ Explorar sobre todo el buen carácter, generosidad y respeto.
- ✓ Explotar la generosidad
- ✓ Influenciar positivamente a los estudiantes al análisis de problemas sociales.
- ✓ Realizar estudio de casos basándose en hechos vivenciales, análisis de videos, trabajo en equipo, ejercicios de roles.
- ✓ Formar y mantener al docente como un líder absoluto dentro del aula.

Estos comportamientos deben ser del actuar diario y recordar que sus alumnos lo van a ver como un ejemplo a seguir.

1.2.4.5.1 Cursos de formación.

Formación es capacitar profesionalmente al ser humano. La formación de una persona, por lo tanto, está vinculada a los estudios que cursó, al grado académico alcanzado y al aprendizaje que completó, ya sea a nivel formal o informal. Parte de esta educación es obligatoria en Ecuador y en general comprende los conocimientos necesarios para desenvolverse en la vida adulta, y ser entes positivos para el país.

Esa concepción la unimos a curso de formación, tenemos una manera ordenada y programada de adquirir un conocimiento, lo cual sigue los parámetros establecidos en las normativas académicas de diseño de cursos.

Un aspecto fundamental es lograr mejorar los conocimientos y destrezas de los maestros mediante cursos de formación profesional.

1.3 Definición e importancia de la capacitación docente

Es indudable que la información que hoy tenemos como verídica, mañana estará en duda, puesto que la globalización está en constante cambio y la educación es víctima de este cambio con nuevos métodos de enseñanza y aprendizaje más eficientes. La capacitación docente supone el aprendizaje de un adulto centralizando su vital importancia en solucionar gran parte de los males por los que atraviesa la educación con la intención de mejorar su calidad y en definitiva el rendimiento de los alumnos; dotando al docente de nuevas técnicas metodológicas y didácticas, es posible garantizar que los alumnos aprendan más y mejor.

La educación del docente, deberá ser entendida como un proceso constante de descubrimiento y de transformación entre las actividades de docencia actuales y las aspiraciones de la sociedad en cuanto a reformas educativas de una mejor enseñanza escolar se refiere. Con esto se pretende enfatizar la necesidad de un seguimiento evaluativo de la capacitación docente, es decir, en su relación directa con el mejoramiento de la propuesta de enseñanza y su efecto en el aprendizaje de niños y adolescentes.

1.3.1 Ventajas e inconvenientes.

Ventajas:

- El curso va dirigido tanto al cambio del ámbito pedagógico y profesional, como a la capacitación personal y social del profesor.
- El objetivo principal es la mejora de la calidad docente, investigadora y de gestión, es decir las tres funciones principales del profesor.
- Se pretende dar respuesta tanto a las necesidades individuales de cada docente como a las de la propia institución escolar.
- Se plantea el mejoramiento del aprendizaje de los alumnos a través de la mejora de la enseñanza mediante la capacitación de sus docentes.
- Durante la capacitación didáctica docente se busca la participación del profesor en proyectos de innovación educativa para su institución.
- Se utilizarán los programas de desarrollo profesional como estrategia para motivar a los profesores hacia la mejora de la práctica educativa.
- La capacitación se centrará en la formación para todas las funciones del docente.
- Las acciones de formación orientadas a colectivos más amplios de una misma institución, suelen tener una incidencia mayor que las individuales.

Inconvenientes:

- La excesiva carga lectiva que tiene el profesorado en sus actividades de docente, sumándole un esfuerzo adicional por las horas de capacitación profesional.
- La falta de flexibilidad organizativa de los docentes hace que apenas tengan tiempo para la enseñanza de sus alumnos.
- El sistema educativo actual favorece más la investigación que la docencia, de esta forma las actividades pedagógicas tienen escaso valor en la selección y preparación del profesor requiriendo más horas de capacitación docente para contrarrestar este desnivel.
- Los problemas que se encuentran en el aula, producto de la apatía y la resistencia al cambio de los alumnos.
- La realidad social y cultural del alumnado es muy diferente; las repercusiones de los nuevos sistemas educativos y sociales configuran un nuevo tipo de alumnado el cual debe ser incluido dentro de los análisis de la capacitación docente.
- Hay que tener en cuenta que el estar constantemente formándose y actualizándose

es difícil ya que el nuevo conocimiento pedagógico no se desarrolla al mismo ritmo que la demanda de la sociedad por una mejor educación.

1.3.2 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

Cuando nos referimos a la formación del docente estamos pensando en un profesor que se encuentra ya en pleno ejercicio profesional, los programas formativos deberían considerar las técnicas y propiedades que se denominan programas de desarrollo profesional, en esta tesis se inicia por la fase de planificación la cual toma los resultados de la investigación que es las necesidades de formación para realizar un curso para solventar estas deficiencias.

El desarrollo de la planificación de cursos formativos conlleva el empleo de muchos factores, como expresa Lourdes Munch (2010), el logro de los objetivos de una institución depende de una serie de elementos o recursos que deben concatenarse armónicamente para aportar a su adecuado funcionamiento.

El diseño del curso se regirá a un formato diseñado en la UTPL, los ítems cubren en forma y fondo la calidad de este curso, el mismo tiene objetivos, metas, contenidos, cronograma, reglas de evaluación, y una bibliografía referencial. Los recursos que se utilizarán en este curso serán los establecidos para este efecto que son aula con aire acondicionado por ser una Unidad Educativa en la costa, pizarra, proyector, lápices de pizarra, etc. Finalmente, los instructores serán de acuerdo a los perfiles los más adecuados para impartir este curso, los mismo fueron tomados por su experiencia por trabajar en escuelas de formación de las FFAA del Ecuador.

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

Podemos citar al respecto que: “Es necesario avanzar o profundizar el desarrollo de políticas que orienten y establezcan prioridades, criterios comunes para el sector, proporcionando una normativa específica para el nivel y el subsistema de la formación docente que le otorgue identidad y que permita integrar a instituciones con diverso origen y trayectoria. En esta dirección se debe fortalecer la gestión del nivel superior y la capacidad político-pedagógica de los equipos técnicos locales que tienen a su cargo la conducción de los sistemas educativos y de las instituciones de formación en sus regiones. Hay que mejorar y orientar su capacidad de planificación, conducción y supervisión del sistema formador y sus competencias para generar proyectos y propuestas superadoras”. (Vezub, 2005)

La profesionalización del profesorado, es una acción institucionalizada por un profesor; frecuentemente se concibe, como la acción que se desarrolla en el aula y, dentro de ella, con especial referencia al proceso de enseñar.

La primera etapa en el proceso de construcción de un docente es el período en el cual un joven o una joven toman la decisión de dedicarse a la enseñanza, los programas de formación docente inicial suelen estar muy alejados de los problemas reales que un educador debe resolver en su trabajo, independientemente de los problemas que plantea el desempeño con alumnos de entornos sociales diferentes.

La importancia formación académica del profesorado mediante un conjunto de procesos y programas, se orienta a favorecer, organizar competencias y motivaciones nuevas que permite al sujeto desarrollar actividades docentes y enfrentar de manera competente, los problemas que se le presenten en el campo educativo.

El maestro o profesor, también, como los niños y adolescentes, necesita de un tiempo de asimilación para apropiarse de los nuevos conocimientos. La institución educativa, donde el docente inicia sus actividades académicas, se constituye inmediatamente en la institución formadora del docente, modelando la forma de pensar, percibir y actuar, garantizando la regularidad de las prácticas y su continuidad a través del tiempo.

Esta formación profesional es la condición necesaria para que el propio docente tenga las capacidades que le permitan aprender a lo largo de toda la vida y sea capaz de transmitir esa capacidad a los alumnos.

La docencia es una base de la educación, no toda persona está apta para ejercer como tal, se debe formar primordialmente en bases como son los valores, técnicas de enseñanza, a establecerse como un líder que guía, orienta que logra destacar y sacar las destrezas, habilidades de sus alumnos, ayudando a formar con firmeza, entusiasmo, optimismo, destacando las cualidades de sus estudiantes y creando el don de seguir formando.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

2.1 Contexto

La investigación se llevó a cabo en la Unidad Educativa Nuestro Mundo, ubicada en la parroquia de Muey del cantón Salinas en la zona urbana, en la vía Guayaquil- Salinas de la provincia de Santa Elena, la mayoría de los alumnos son residentes del sector, esta Unidad Educativa es particular, acogiendo en sus aulas a un estrato de la sociedad de clase media. El personal docente que labora en la institución en su gran mayoría reside en la ciudad de La Libertad y otro porcentaje en la ciudad de Salinas. Es un personal con gran experiencia educativa, leal a su institución, esta es la gran fortaleza.

Nuestro Mundo, tiene conformado sus puestos administrativos con personal que profesan en su mayoría la religión cristiana, pero es una escuela laica, los alumnos no son influenciados, este punto es aclarado por los directivos desde un primer momento del ingreso de sus alumnos, y uno de sus objetivos es enseñar a los alumnos a entender que los valores del ser humano van de la mano de los conceptos de cualquier religión que profesen en sus hogares, esta Unidad Educativa ofrece el bachillerato unificado.

Tabla N° 1

Tipo de institución

OPCIONES	F	%
FISCAL	0	0
PARTICULAR	15	100
FISCO MUNICIPAL	0	0
MUNICIPAL	0	0
NO CONTESTA	0	0
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado: Lic. Wilson Rojas Gallardo

El establecimiento escogido es la Unidad Educativa Nuestro Mundo que se encuentra en el Cantón Salinas, provincia de Santa Elena en el área urbana, es un colegio particular.

Tabla N° 2

Tipo de bachillerato

OPCIONES	F	%
BACHILLERATO EN CIENCIAS	15	100
BACHILLERATO TÉCNICO	0	0,00
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado: Lic. Wilson Rojas Gallardo

Los bachilleratos especializados en ciencias ofrecen materias de acuerdo al área de estudio, la formación va dirigida con amplios aspectos a perspectivas de carreras de tercer nivel donde continúa su preparación para la obtención de un título profesional, los conocimientos de base es un arma de desarrollo para su éxito profesional, cabe recalcar que el bachillerato es un requisito obligatorio cursar, para proceder con sus estudio de 3er nivel y seguir con su formación estudiantil.

2.2 Participantes

En el presente estudio intervinieron 15 docentes de las diversas asignaturas, los mismos que brindan sus conocimientos en el bachillerato, así mismo existen 280 estudiantes en el bachillerato, distribuidos en tres cursos con un paralelo cada uno esta institución brinda el bachillerato en ciencias. De igual manera participaron de esta investigación un directivo, dos jefes departamentales y un investigador.

Tabla Nº 3

En cuanto al género

OPCIONES	F	%
Masculino	8	53,4
Femenino	7	46,6
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado: Lic. Wilson Rojas Gallardo

No se necesitó aplicar ninguna fórmula para la selección de los docentes, ya que por la cantidad de los mismos se trabajó con toda la población docente que imparte las clases en el bachillerato en ciencias. Como podemos observar en la tabla, en la actualidad en algunos establecimientos se ha dejado de lado el esquema predominante en que las mujeres actuaban como docente, dando mayor apertura a los hombres a participar de esta majestuosa labor.

Tabla Nº 4

En cuanto al estado civil

OPCIONES	F	%
Soltero	5	33,33
Casado	10	66,67
Viudo	0	0,00
Divorciado	0	0,00
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado: Lic. Wilson Rojas Gallardo

El 66 % constituyen docentes que manifiestan estar en estado civil casados, frente a un 33% de solteros, estos datos son informativos que sirven para comparaciones posteriores y favorecer al análisis de las necesidades de formación en la institución educativa.

Tabla N° 5

Edad del docente

OPCIONES	F	%
20- 30	3	20,00
31- 40	4	27
41- 50	5	33,33
51- 60	3	20,00
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado: Lic. Wilson Rojas Gallardo

La mayor parte de los docentes de la institución son de 41 a 50 años, educadores con experiencia, con trayectoria en el ámbito educacional.

Tabla N° 6

Cargo que desempeña

OPCIONES	F	%
Docente	15	100,00
Docente técnico	0	0,00
Docentes con funciones administrativas	0	0,00
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado: Lic. Wilson Rojas Gallardo

La institución tiene a sus docentes dedicados al 100 % a ser profesores, sin cargo alguno de ser docentes administrativos, concentrando su actividad única a la enseñanza lo que es una fortaleza en esta institución pues el docente está centrado directamente en la planificación y ejecución de sus tareas educativas además al no desviar tiempo a actividades administrativas le permite mejorar el seguimiento y preocuparse del avance de sus alumnos.

Tabla N° 7

Sobre el tipo de relación laboral

OPCIONES	F	%
Contratación Indefinida	7	46,67
Nombramiento	0	0,00
Contrato ocasional	8	53,3
Reemplazo	0	0,0
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado: Lic. Wilson Rojas Gallardo

De los 15 docentes que conforman la totalidad del plantel como educadores, el 53% de ellos tiene contrato ocasional, realizando su labor en caso de inestabilidad laboral, creando un ámbito hostil de incertidumbre en cuanto a sus labores como educadores.

Tabla Nº 8

Tiempo de dedicación

OPCIONES	F	%
Tiempo completo	9	60,0
Medio tiempo	0	0,0
Por horas	6	40,0
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado: Lic. Wilson Rojas Gallardo

Lo bueno, es que la institución tiene el 60% de sus docentes a tiempo completo en el plantel, contando con ellos para cualquier asunto de verificación de notas con los respectivos representantes de los alumnos y mayor facilidad para el establecimiento poder dialogar con ellos en caso que lo requiera.

Tabla Nº 9

Formación académica

	Genero			
	Femenino		Masculino	
	F	P	F	P
Bachillerato	0	0,0	0	0,0
Nivel técnico o tecnológico superior	3	42,9	0	0,0
Lic, Ing. Eco, Arq, etc (3er nivel)	3	42,9	6	75,0
Especialista (4to nivel)	1	14,3	0	0,0
Maestría (4° nivel)	0	0,0	1	12,5
PHD (4° nivel)	0	0,0	0	0,0
Otro Nivel	0	0,0	1	12,5
No contesta	0	0,0	0	0,0
Total	7	100,0	8	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado: Lic. Wilson Rojas Gallardo

El nivel académico e institucional del plantel Nuestro Mundo se basa en la preparación y capacidad de los docentes, por este motivo permitió realizar esta investigación de los 15 docentes de este campo educacional, denotando nuestros indicadores a través de las tablas

estadísticas detalladas, que 6 mujeres y 3 hombres tienen título de tercer nivel, que representa el mayor rango de preparación, dichos docentes esperan acceder a preparación para cuarto nivel, para mejorar su capacidad como docente preparado y apto para la educación, ya que hoy en día con la nueva estructura de educación es necesario seguir otros niveles.

2.3 Diseño y método de investigación

2.3.1 Diseño de la investigación.

El trabajo de investigación es de tipo investigación – acción, sus características generan conocimiento y producen cambios, en ella coexisten en estrecho vínculo, el afán y el propósito de conseguir efectos objetivos y medible. 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.

2.3.2 Métodos de investigación.

2.3.2.1 Método Analítico.

Leiva Zea Francisco (2000), El método analítico consiste en descomponer en partes algo complejo, en desintegrar un hecho o una idea en sus partes, para mostrarlas, describirlas,

numerarlas y para explicar las causas de los hechos o fenómenos que constituyen el todo. El método analítico nos ayuda a desintegrar, desmenuzar una información de sus partes complejas a una manera de ser asimilable para el investigador donde le permita hacer sus análisis de una manera sencilla y práctica, extrayendo las partes importantes para la obtención del problema y su posible solución.

En este trabajo de investigación se utilizó este método pues la técnica de la encuesta que se aplicó a los docentes fue diseñada en la UTPL con el tema ya especificado por la universidad de manera previa, al estudiante le tocó analizar por preguntas, realizar un análisis porcentual de las respuestas o criterios de los docentes para poder tener claras las necesidades de formación de estos profesores.

2.3.2.2 Método sintético.

Leiva Zea Francisco (2000), es el proceso contrario, es decir aquel mediante el cual se reconstituye el todo uniendo sus partes que estaban separadas, facilitando la comprensión cabal del asunto que se estudia o analiza.

La síntesis complementa, de ese modo, al análisis. Un proceso analítico – sintético hace posible la comprensión de todo hecho, fenómeno, idea, caso, etc. El método sintético nos ayuda a incorporar las partes de un tema que han sido disgregadas para su mayor facilidad de análisis.

2.3.2.3 Método Estadístico.

Se utilizó esta técnica para la tabulación de los datos recogidos con los instrumentos de investigación aplicados a los docentes, a fin de obtener los respaldos pertinentes del proceso investigativo.

2.3.2.4 Método Hermenéutico.

Se utilizó para la recolección e interpretación bibliográfica en la elaboración del marco teórico, y además facilitó el análisis de la información, la interpretación de las diversas opiniones fueron de diversas fuentes, sean estos textos y digitales.

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1 Técnicas de investigación.

2.4.1.1 *Técnicas de investigación de campo.*

La encuesta, Johnson & Kuby, (2005). “Una encuesta es un estudio observacional en el cual el investigador busca recaudar datos por medio de un cuestionario prediseñado, y no modifica el entorno ni controla el proceso que está en observación (como sí lo hace en un experimento). Los datos se obtienen a partir de realizar un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa o al conjunto total de la población. Estadística en estudio, formada a menudo por personas, empresas o entes institucionales, con el fin de conocer estados de opinión, características o hechos específicos. El investigador debe seleccionar las preguntas más convenientes, de acuerdo con la investigación”.

La encuesta es un estudio en el cual el investigador obtiene los datos a partir de realizar un conjunto de preguntas consistentes en una entrevistas directas y personal con cada encuestado, al final de la tarea los resultados también son más fáciles de interpretar, ya que el investigador ordena las muestra de una forma clara y ordenada (mediante gráficas, comparativas, etc.), para que se puedan analizar, compartir, redactar informes, etc. La encuesta que se utilizó como ya lo explicamos anteriormente en el punto de la metodología a utilizar fue diseñada por la Universidad Técnica Particular de Loja siéndose al tema que la UTPL designó a los estudiantes de maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo.

Observación directa. Los trabajos investigativos parten de un método de investigación, en este trabajo se utilizó la observación directa que permitió recaudar los datos por nuestras apreciación, tomando la realidad en la institución educativa donde se realizó el trabajo.

Leiva Zea Francisco (2000), observación directa “es aquella en la cual el investigador se pone en contacto personalmente con el hecho o fenómeno que trata de investigar.” La observación directa permite obtener la información de primera plana por el análisis directo del observador, estando en contacto con el problema y dando una posible solución al final del trabajo con todos los datos necesarios reunidos y evaluados para su ejecución.

2.4.1.2 Técnicas de investigación bibliográficas.

Para la investigación bibliográfica: recolección y análisis de la información teórica y empírica, se utilizó las siguientes técnicas:

La lectura, como medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodologías sobre evaluación de necesidades formativas.

Los mapas conceptuales y organizadores gráficos, como medios para facilitar procesos de comprensión y síntesis de los apoyos teóricos-conceptuales.

2.4.2 Instrumentos de investigación.

2.4.2.1 Cuestionario

Fue el instrumento de recolección de datos en el presente trabajo, el mismo fue entregado a los maestrantes aprobado por los responsables en la UTP. La aplicación de este instrumento tuvo como objetivo recolectar información de las necesidades formativas del Centro Educativo Nuestro Mundo.

El cuestionario estaba destinado a explorar sobre: datos generales de los encuestados, datos institucionales del plantel, la formación de los docentes, los cursos y formación recibida, lo relacionado a su práctica docente y sus aspiraciones en formación.

2.5 Recursos

2.5.1 Talento Humano.

- 2 Directivos
- Jefes Departamentales
- 15 Docentes de las diversas áreas del conocimiento que imparten clases en el bachillerato ciencias.

2.5.2 Materiales.

Tabla 10

Materiales de la investigación

MATERIAL	UNIDAD	CANTIDAD
EQUIPOS	Cámara/video	1
	Cámara/foto	1
	Grabadora/voz	1
SUMINISTROS	Resma Papel	2
UTENSILIOS	Grapadora	2
	Carpetas	5

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado: Lic. Wilson Rojas Gallardo.

2.5.3 Recursos Económicos.

Tabla 11

Recursos económicos

Material	Unidad	Cantidad	Costo unitario	Costo total
EQUIPOS	Filmadora	1	200	200
	Cámara de fotos	1	50	50
	Grabadora	1	20	20
	Memoria	1	15	15
SUMINISTROS	Resma de Papel	2	3.50	7.00
UTENSILLOS	Grapadora	2	3.00	6.00
	Carpeta	5	0.30	1.50

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado: Lic. Wilson Rojas Gallardo

2.6 Procedimiento

El siguiente trabajo estuvo dirigido y orientado a aportar en la formación de docentes con calidad para el área de bachillerato en la unidad educativa Nuestro Mundo Salinas, se estableció cual sería el enfoque con el objetivo de identificar las necesidades de formación del docentes, el marco teórico aportó las técnicas y actitudes que un docente debe poseer. La metodología, según el parecer del investigador, más efectiva para resolver este enfoque, fue evaluar a los 15 docentes del establecimiento educacional por medio de una encuesta medible que se elaboró de acuerdo al perfil educacional del ministerio de

educación bajo la nueva ley.

Se establecieron preguntas puntuales claras permitiendo una tabulación objetiva capaz de generar indicadores permisibles, la encuesta permitió elaborar cuadros estadísticos para alimentar el diagnóstico y resultado de la tesis, para identificar las necesidades con las que se puede combatir el problema de la educación docente.

La bibliografía está elaborada en base a las normas APA (American Psychology Association) consiste organizar y redactar las fuentes consultadas en el apartado de la bibliografía las mismas vienen de documentos cuya índole sea científica, como libros, artículos teóricos, metodológicos, revistas especializadas, páginas web y otras fuentes de carácter científico, las normas APA cambian y existen ediciones la que está utilizando para esta tesis es la sexta edición en inglés y tercera en español de acuerdo a las directrices de la UTPL en la guía de la materia de Proyectos de Investigación I.

2.6.1 Investigación de campo

Primera instancia.- se realizó el acercamiento a los directivos de la institución educativa seleccionada, a pesar que lo ideal era realizar la encuesta a un colegio con bachillerato técnico, pero debido a que en la región donde se aplicó este estudio no existe se desarrolló en un colegio de bachillerato en ciencias.

Segunda Instancia.- la aplicación de cuestionarios y observación de clases impartidas, en esta fase se conversó con los docentes y se llenó el cuestionario solicitado para este trabajo de fin de maestría.

Tercera instancia.- aquí se realizó el análisis de los resultados, mediante tabulación mediante gráficos para mejorar el análisis, y finalmente se pudo determinar las necesidades formativas del docente. Y finalmente se empezó a la elaboración del informe final en concordancia con las disposiciones de la Universidad.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 Necesidades formativas

Tabla N° 12

Relación de título de pregrado

OPCIÓN	F	%
Licenciado en educación	6	40,00
Doctor en educación	0	0,00
Psicólogo educativo	0	0,0
Psicopedagogo	0	0,0
No contesta	8	53,3
Otras	1	6,7
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado: Lic. Wilson Rojas Gallardo

El 40% de los docentes de la institución tiene su profesión relacionada con la pedagogía (enseñanza), son licenciados en educación, sin embargo el 60 % está orientado o encaminado a esta situación, dando un gran porcentaje en preocupación. ¿Estarán usando las técnicas y métodos adecuados para la enseñanza?, ¿Estarán llegando al alumnado? ¿Se habrán alineado a los asuntos educacionales?, ¿Tendrán pedagogía?. Son muchas interrogantes a estas preguntas, por lo que deberían tomarlo en cuenta y realizar los siguientes niveles.

Tabla N° 13

Relación de postgrado

OPCIÓN	F	%
El ámbito educativo	2	13,3
No contesta	0	0,0
Otros	13	86,7
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado: Lic. Wilson Rojas Gallardo

De los docentes que tienen un estudio superior, solo el 13,3 % lo ha realizado en base al ámbito educacional, fortaleciendo las inquietudes que arrojó el cuadro anterior, debemos enfatizar el tema pedagógico y cómo estimular a los estudiantes para realizar una clase más amena tomando en cuenta la base de los valores.

Tabla N° 14**Interés de estudiar IV Nivel**

OPCIÓN	F	%
SI	13	87
NO	0	0
No contesta	2	13
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado: Lic. Wilson Rojas Gallardo

Dado que la educación es un proceso permanente y que tiene un impacto en el individuo y en la sociedad, la tarea educativa es planificar el proceso educativo con el fin de garantizar el desarrollo de la oferta educativa y cumplir con las expectativas sociales que plantea el Estado, el planeamiento educativo es el proceso de análisis de realidad, la toma de decisiones y la determinación de alternativas, evaluativas.

Tabla N° 15**En que le gustaría formarse**

OPCIÓN	F	%
Maestría	12	80
PhD	1	7
No contesta	2	13
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado: Lic. Wilson Rojas Gallardo

Si tendría la posibilidad de continuar con sus estudios el 80% de los docentes desean continuar con su educación de cuarto nivel ser maestrantes, esto ayudaría incrementando el nivel de conocimientos, un establecimiento preparado con un excelente equipo académico rinde en preparación académica.

Tabla N° 16**Gusto para recibir la capacitación**

OPCIÓN	F	%
No contesta	0	0
Presencial	6	40
Semipresencial	4	27
A distancia	3	20
Virtual/internet	2	13
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado: Lic. Wilson Rojas Gallardo

En cuanto a las alternativas de forma de estudio, el 40% de docentes prefieren que se realice de forma presencial, dando una alternativa rentable y favorable para el contacto con el profesorado y conocer sus técnicas, buscar mejoras, en base a esto se buscaría una hora precisa que no afecte tanto sus actividades personales, de tal forma que se comprometa con este curso con entusiasmo.

Tabla N° 17

En que horario le gustaría recibir la capacitación

OPCIÓN	F	%
Lunes – Viernes	6	40
Fines de semana	8	53,33
No contesta	1	6,67
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado: Lic. Wilson Rojas Gallardo

Con esta información y estadística nos proporciona los datos para formar el curso de capacitación que nos refleje en la información investigada, y para mayor comodidad y facilidad para los docentes del establecimiento.

Tabla N° 18

Temáticas para capacitarse

ÁREA	F	%
Pedagogía educativa	8	53%
Teoría del aprendizaje	1	7%
Valores y educación	2	13%
Gerencia/Gestión educativa	4	27%
Psicopedagogía	4	27%
Métodos y recursos didácticos	4	27%
Diseño y planificación curricular	5	33%
Evaluación del aprendizaje	3	20%
Polít. educativas para la administración	2	13%
Temas relacionados a la materia a cargo	6	40%
Temas relacionados con la esp.	5	33%
NTIC, aplicadas a educación	8	53%
Diseño y evaluación de proyectos	4	27%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado: Lic. Wilson Rojas Gallardo

Partimos el análisis con la afirmación que los docentes entienden la necesidad de capacitación y más aún en áreas afines a su trabajo, la docencia, en este cuadro podemos

ver las diferentes opciones que cada maestro tiene preferencia ya sea por afinidad a su especialidad, conocedor de sus deficiencias, interés profesional y también por la necesidad de mantenerse competitivos pues el sector privado y público contratan profesores y cuantifican los cursos o experiencias afines a la educación. Existe 53% de inquietudes respecto al tema **pedagogía educativa** y en el mismo porcentaje **NTIC aplicables a la educación**, el tema del curso de capacitación de esta tesis actualizará al docente en una área de la pedagogía educativa, pero será la primera vez que el **ejemplo** sea tratado como estrategia pedagógica válida y de efectos positivos a largo plazo, pues esta necesidad formativa va anclada a las políticas de educación donde se da importancia a la calidad y calidez, además existen estándares para el personal docente donde existe una dimensión que es compromiso ético, la posibilidad de aprender o familiarizarse con la tecnología no será muy difícil encontrar en el mercado cursos privados, además la tendencia de los establecimientos es migrar a tener TIC en la educación y en esa implementación se concibe la capacitación del docente generalmente.

Tabla N° 19

Obstáculos para la capacitación

OPCIONES	F	%
Falta de tiempo	13	87%
Altos costos de la capacitación	7	47%
Falta de información	7	47%
Falta de apoyo de las autoridades	2	13%
Falta de temas acorde a su pref.	7	47%
No es de su interés la capacitación	0	0%
No contesta	0	0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado: Lic. Wilson Rojas Gallardo

Los obstáculos de estudio son la falta de tiempo en un 87%, estabilidad económica, falta de temas acordes a su profesión; dificultades que atañen a la educación, bajo este análisis, el tema de la educación siempre es un tema de inversión y sacrificio para llegar a nuestras metas.

Tabla N° 20

Motivos por los que se imparten los cursos

OPCIONES	F	%
Aparición de nuevas tecnologías	9	60%
Falta de cualificación profesional	3	20%
Necesidad de capacitación continua	13	87%
Actualización de leyes y reglas.	0	0%
Requerimientos personales	0	0%
Otros	0	0
No contesta	0	0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado: Lic. Wilson Rojas Gallardo

Cabe resaltar las buenas acciones, como podemos ver en esta tabla que antecede, 87% se han visto en las necesidades continuas de capacitación, motivos que los han llevado a actualizarse constantemente por parte del establecimiento y profesorado, este resultado es de gran ayuda al hecho de formar a los 15 docentes, ellos a su vez formarán más gente.

Tabla N° 21

Motivos por los que asiste al curso

OPCIONES	F	%
Relación del curso con el trabajo	13	87%
Prestigio del ponente	1	7%
Obligatoriedad de asistencia	7	47%
Favorecen el ascenso personal	7	47%
La facilidad de horarios	4	27%
Lugar donde se realizó el evento	0	0%
Me gusta capacitarme	9	60%
Otros	0	0%
No contesta	0	0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado: Lic. Wilson Rojas Gallardo

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

Los docentes en un 87% consideran que los motivos que le impulsan a asistir a las capacitaciones o curso, es la relación con el trabajo, otros consideran porque favorecen el ascenso personal.

Se puede apreciar en los resultados el deseo de los docentes en seguir superándose en diversos campos del conocimiento, ya que la titulación no constituye el estado final del docente más aún que estos docentes no todos tiene título terminal en educación.

Tabla N° 22

Aspectos más importantes en la capacitación

OPCIONES	F	%
Aspectos teóricos	0	0%
Aspectos técnicos/prácticos	6	40%
Ambos	9	60%
No contesta	0	0%
TOTAL	15	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado: Lic. Wilson Rojas Gallardo

De acuerdo a lo especificado por los encuestados, los resultados nos arrojan la orientación hacia donde debe enfocarse el curso de formación, en temas prácticos viables y de gran uso e implementación diaria.

3.2 Análisis de la formación

3.2.1 La persona en el contexto formativo.

Tabla 23. La persona en el contexto formativo

	1		2		3		4		5		%	Total
	M		R		B		MB		EX			
8.-Describe las funciones y cualidades del tutor.	0	0%	1	7%	4	27%	5	33%	5	33%	100%	15
10.-Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal.	0	0%	0	0%	1	7%	9	60%	5	33%	100%	15
13.-Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0%	1	7%	2	13%	7	47%	5	33%	100%	15
20.-Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida.	0	0%	0	0%	1	7%	5	33%	9	60%	100%	15
26.-Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales, discapacitados. Auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos del desarrollo).	0	0%	0	0%	2	13%	6	40%	7	47%	100%	15
27.-Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial, inclusiva.	0	0%	0	0%	3	20%	5	33%	7	47%	100%	15
30.-Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula.	0	0%	0	0%	1	7%	5	33%	9	60%	100%	15
36.-Diseña planes de mejora de la propia práctica docente.	0	0%	1	7%	4	27%	6	40%	4	27%	100%	15
42.-El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente.	0	0%	0	0%	2	13%	4	27%	9	60%	100%	15
43.-Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes.	0	0%	0	0%	1	7%	4	27%	10	67%	100%	15

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado: Lic. Wilson Rojas Gallardo

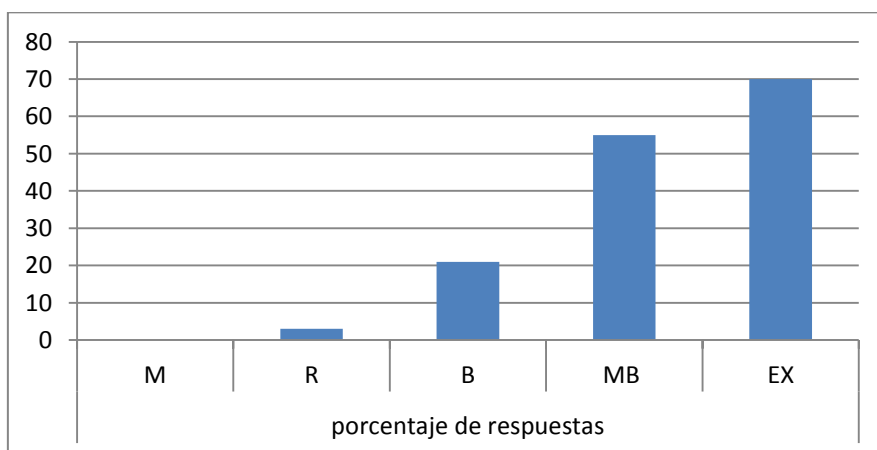
Este cuestionario las preguntas están determinadas para encasillarse en:

- Aspectos de profesionalización
- Tarea educativa
- En cuanto a la didáctica
- Actividades de Planificación

Pero estos aspectos no son menos ciertos que no rebasan o no están alejados a lo actualmente está en vigencia, que son los estándares de desempeño profesional los cuales podemos determinar que existen estándares generales y específicos los mismos están agrupados en dimensiones:

- Dominio curricular
- Gestión del aprendizaje
- Desarrollo profesional
- Compromiso ético

Figura 1 Porcentaje de respuestas.



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado: Lic. Wilson Rojas Gallardo

A pesar que la mayoría de respuestas y de profesores están contestando a este cuestionario entre muy buena y excelente no es menos preocupante esas respuestas regular y buenas que tienen el siguiente análisis a mencionados indicadores:

- Respecto a la planificación e identificación de alumnos con necesidades especiales se determina que hay docentes que se evalúan bueno, esta deficiencia esta contra las políticas de la educación directamente la sexta que habla de educación de calidad y calidez y anclada directamente a los estándares de la práctica docente que hace referencia a estos temas principalmente en el compromiso ético del docente.

- Hay un porcentaje de docentes que no elaboran planes de mejora de la práctica docente, tomando en cuenta que esto servirá para mejorar las técnicas de aula del profesor además alcanzara a la mejora de la calidad dentro del aula de igual manera esto está anclado a los estándares de la práctica docente vigentes en el Ecuador específicamente a la gestión del aprendizaje que dice textualmente en los estándares generales “ el docente planifica para el proceso de enseñanza – aprendizaje”
- Otro grupo de docente manifiestan entre malo y bueno a el uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico no es una constante en la práctica docente, esto deja mucho que desear en la actualidad que se requiere estudiantes con pensamiento crítico, que las soluciones salgan de sus propias experiencias y exista una comunicación de altura en una aula, más aun si los temas vivenciales son adecuados para la enseñanza de valores y fortalecer la convivencia de la sociedad ya que el conocimiento no solo es a través del pizarrón, sino del análisis de situación de la cotidianidad que enseñan de las experiencias muchas veces dolorosas de los demás.

Nuevamente este tema está dentro de los estándares del desempeño profesional del docente que debe tener un compromiso ético con sus estudiantes y textualmente dice el estándar genérico.” El docente promueve valores y garantiza el ejercicio permanente de los derechos humanos en el marco del Buen Vivir.”

Los docentes y las autoridades de la Unidad Educativa Nuestro Mundo a pesar que en el análisis de la formación del docente se encuentran bastante bien, también es cierto que existe una resistencia al cambio sobre todo en áreas no muy comunes o que fueron discriminadas como la educación inclusiva, en baja planificación de técnicas pedagógicas y un bajo enfoque a tratar problemas de la sociedad a través del dialogo o experiencias que serían adecuadas para un cambio conductual de la juventud de este Centro Educativo, lo que se debería es concientizar al docente que existe una normativa legal que son los estándares de calidad y abarca la práctica profesional teniendo dentro de sus responsabilidad un compromiso ético que así lo determinan en mencionado documento.

3.2.2 La organización y la formación.

Tabla N° 24

La institución ha propiciado cursos en los dos años

OPCIONES	F	%
SI	10	66,67%
NO	4	26,67%
No contesta	1	6,67
TOTAL	15	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado: Lic. Wilson Rojas Gallardo

La institución es un plano principal para ejecutar cursos, son ellos los llamados a capacitar a sus docentes y tratar de mejorar su calidad como institución educacional, por esta razón la tabla nos genera un 66% de capacitaciones emitidas por parte de la institución.

Muchos de los problemas de la educación, es la falta de apoyo tanto a nivel gerencial como también la corresponsabilidad del docente ¿En qué forma?, falta de transmisión de los conocimientos de colega a colegas en las diferentes áreas, por ejemplo, cómo usar la computadora e internet que todos los docentes deben estar capacitados y familiarizados con la tecnología que permita optimizar tiempo y mejorar formas de enseñanza, y claro está la institución debe aportar con cursos y formaciones más formales respecto a las técnicas de enseñanzas actuales y estrategias formativas adecuadas de llegar al alumno.

Tabla N° 25.

Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios

Opción	Frecuencia	%
SI	9	60
NO	6	40
TOTAL	15	100

Fuente: Encuesta aplicado a docentes

Elaborado: Wilson Xavier Rojas Gallardo

El 60% de los docentes encuestados conocen sobre la gestión de cursos de capacitación por parte de los directivos, mientras que el 40% de los docentes no conocen de la gestión de cursos de capacitación por parte de las autoridades.

Según Lourdes Munch (2010), un líder es una persona que inspira confianza y respeto, y que posee el don de mando y la capacidad de persuasión para que la gente lo siga por convencimiento.

Es necesario que las autoridades informen anualmente o trimestralmente toda la planificación del plantel, para que los docentes estén enterados en su totalidad sobre los cursos de capacitación que se tenga para el año, ya sea financiados por la institución, otros instituciones y coordinaciones para descuentos especiales en el caso de adquirirlos a cuenta personal.

Tabla N° 26

Campos que requieren capacitación

OPCIONES	F	%
Áreas del conocimiento	2	13%
Necesidades de actualización	5	33%
Leyes y reglamentos	2	13%
Asignaturas que imparte	0	0%
Reforma curricular	1	7%
Planificación y programación curricular	2	13%
Otros	0	0%
No contesta	7	47%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado: Lic. Wilson Rojas Gallardo

Dentro del curso que se implemente como fruto del trabajo de investigación se solventará el 33 % de necesidades de actualización y es congruente con el curso planteado pues se reforzará una estrategia pedagógica que enseña sobre todo actitudes y valores y es el ejemplo del docente hacia sus alumnos de tal manera que sea un referente ético y moral el docente hacia el niño y joven estudiante, además esto está dentro de los estándares de calidad de la educación para el Ecuador.

Tabla N° 27

Fomento de la participación del profesorado

OPCIONES	F	%
Siempre	3	20%
Casi siempre	2	13,33%

A veces	7	46,67%
Rara vez	3	20%
Nunca	0	0%
No contesta	0	0%
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado: Lic. Wilson Rojas Gallardo

Dentro de la información que nos revela la tabla anterior, el 46 % fomentan la participación del profesorado con temas relevantes a la actualidad de la preparación, este tema es muy apreciable e importante considerar, la preparación debe darse con motivación hacia los profesores con temas que ellos puedan aportar a la mejora continua del establecimiento y en situaciones que puedan usar en el día a día de sus actividades como docente.

Blake y Mouton (1973) mencionan que el liderazgo de estilo burócrata, corresponde al directivo que no se compromete y que desea conservar su puesto. Este tipo de directivo no tiene interés ni por la gente ni por los resultados y permite que los subordinados trabajen como les convenga para eliminar problemas y evitar situaciones que causen controversia y desacuerdos.

Tabla. 28 La organización y la formación docente

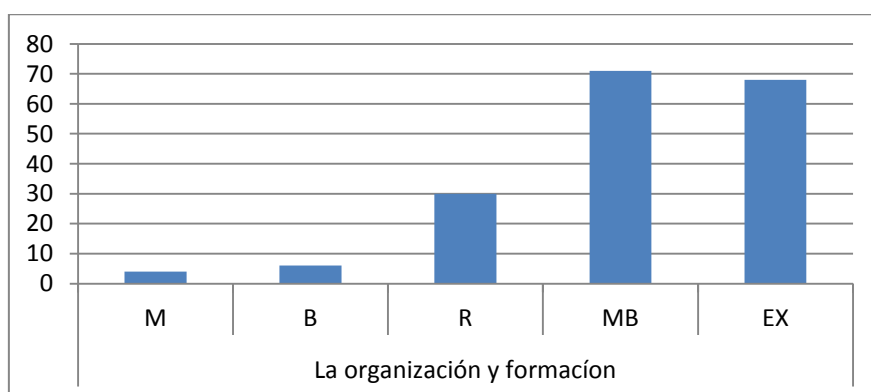
3.-Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI.	2	13%	1	7%	2	13%	7	47%	3	20%			100%	15
4.-Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato.	0	0%	1	7%	2	13%	6	40%	6	40%			100%	15
5.-Analiza el clima organizacional de la estructura institucional	0	0%	0	0%	5	33%	4	27%	6	40%			100%	15
6.-Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa.	0	0%	0	0%	4	27%	5	33%	6	40%			100%	15
7.-Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa.	1	7%	0	0%	6	40%	6	40%	2	13%			100%	15
14.-Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes).	0	0%	1	7%	2	13%	9	60%	3	20%			100%	15
19.-Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales,	0	0%	1	7%	2	13%	6	40%	6	40%			100%	15

culturales o educativos.															
21.-Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos y ayudarles en su solución.	0	0%	0	0%	2	13%	7	47%	6	40%			100%	15	
16.-Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes.	0	0%	0	0%	1	7%	5	33%	9	60%			100%	15	
17.-Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0	0%	0	0%	3	20%	5	33%	7	47%			100%	15	
18.-La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las características étnicas del país.	0	0%	0	0%	1	7%	5	33%	9	60%			100%	15	
35.-Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, gestión administrativa).	1	7%	2	13%	1	7%	6	40%	5	33%			100%	15	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado: Lic. Wilson Rojas Gallardo

Figura 02 la organización y formación



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado: Lic. Wilson Rojas Gallardo

Dentro de la organización y formación existen una gran cantidad de respuestas muy buenas y excelentes que son fortalezas de los docentes y su organización pues este cuestionario explora:

- Aspectos de profesionalización
- Tarea educativa
- Conocimiento organizacional

- En cuanto a la evaluación

Las principales diferencias se denotan en la respuesta buena y mal, que principalmente dan los siguientes indicadores.

- Existen respuestas de un conocimiento malo y regular del proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano, lo que implica que no está claro los cambios y peor con las políticas que existen en el plan decenal de educación, donde la sexta de estas políticas tienen que ver con la calidad y calidez de la educación, y existe claramente desconocimiento en los **estándares que deben poseer los docentes directivos** en la educación actual por ejemplo como lo describe los estándares generales: “El directivo enmarca su gestión en el cumplimiento de la normativa legal “ y específicos: “enmarca su gestión en la aplicación de la normativa: LOEI, Reglamento General a la LOEI, Código de la Niñez y de la Adolescencia y otras leyes que garanticen el bienestar de sus estudiantes.”
Entonces la institución debe capacitar y los docentes deben conocer o adentrarse en el conocimiento de estas normativas para tener claro hacia donde se orienta el trabajo diario que hacemos los docentes de la patria.
- Lo que respecta a los PEI y demás programas existe un desconocimiento o mejor dicho un mala manera de comunicación institucional, pues los PEI toman como brazos ejecutores a sus docentes para las mejoras propuestas, los docentes deben conocer los planes que están realizados en todo ámbito por sus autoridades, pues el triunfo de los programas establecidos en la institución es un triunfo a la calidad de la educación, entonces nuevamente caemos que hay deficiencias en conocer o llegar a los estándares que demandan para **docentes directivos** que como dice el estándar general: “El directivo promueve la creación y el cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional y de planes de mejora.”
- Con respecto a la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...), determinado porcentaje de docentes no analizan la organización del plantel educativo, lo que constituye una falencia en los docentes, lo que primero que se debe conocer es por su puesto el lugar donde pasa mucho tiempo, su segundo hogar.

La deficiencia encontrada a pesar de no ser mayoritaria es considerable para tan pocos maestros de este centro educativo, denotándose claramente que el desconocimiento de los

docentes y directivos que no informan las leyes y reglamentos afectan posiblemente a tener respuestas como muy buenas o excelentes.

3.2.3 La tarea educativa.

En cuanto a la tarea educativa de los docentes del Centro Educativo “Nuestro Mundo”, los resultados son los siguientes:

Tabla 29. Relación de las materias con la formación profesional

Opción	Frecuencia	%
SI	15	100
NO	0	0,0
TOTAL	15	100

*Fuente: Encuesta aplicado a docentes
Elaborado: Wilson Rojas Gallardo*

Los docentes investigados en un 100%, manifiestan que las materias que imparten tienen relación con su formación profesional y son adecuadas para cubrir las mallas del centro educativo, recordemos que no todos los 15 docentes tenían un título de tercer nivel de maestros.

Joyce (1980) manifiesta que “el desarrollo del profesorado debe también satisfacer las necesidades de los docentes, de manera que puedan hallar una gratificación personal en su labor profesional y que ésta incentive su motivación profesional” (citado en Villar, 1990).

La motivación del docente está dada por hacer lo que está capacitado, y en este caso sus clases están acordes a su especialización, pero no es menos cierto que una cosa es tener un conocimiento y otra es saberla transmitir ahí viene la necesidad formativa en técnicas de enseñanza dentro la gama existentes dentro de la pedagogía.

Tabla 30 Años de bachillerato donde imparten clases

Opción	Frecuencia	%
Primero Bachillerato	15	100%
Segundo de Bachillerato	15	100%
Tercero de Bachillerato	15	100%

*Fuente: Encuesta aplicado a docentes
Elaborado: Xavier Rojas Gallardo*

El centro educativo es pequeño por lo tanto los 15 docentes cubren las vacantes de primero, segundo y tercero de bachillerato el bachillerato imparten sus clases en los tres cursos de bachillerato en ciencias de este colegio.

Frida Díaz Barriga (2003), considera que la interacción docente-alumno se manifiesta en la reflexión de la acción recíproca, pues el alumno reflexiona acerca de lo que oye decir o ver hacer al docente. Así como su propia ejecución. A su vez, el docente se pregunta lo que el estudiante revela en cuanto a conocimiento o dificultades en el aprendizaje, y piensa en las respuestas más apropiadas para ayudarlo mejor.

La tarea educativa es fundamental dentro del proceso de la enseñanza – aprendizaje, la tarea educativa es lo que le docente es y hace en esa aula, recordemos que este tiene una situación ventajosa y debería aprovecharla para que lo vean como un líder y explotarla, pero una deficiencia es que muchas veces el docente no pasa de un transmisor de conocimientos a un gestor educativo, un líder y aprovecha esa realidad para que sus procederes, actitudes, sean de peso y encaja el tema de esta investigación pues el ejemplo es una estrategia pedagógica y la más adecuada para enseñar valores, sumado a que ahora los estándares exigen un compromiso ético de los docentes claramente establecidos en los estándares de la educación en el Ecuador.

Tabla 31 En lo relacionado a la tarea educativa.

	1		2		3		4		5		6		%	Total
	M		R		B		MB		EX		N CONT.			
1.-En lo relacionado a su práctica pedagógica. Analiza los elementos del currículo propuesto por el bachillerato.	0	0%	0	0%	4	27%	3	20%	8	53%			100%	15
2.-Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar....)	0	0%	0	0%	2	13%	4	27%	9	60%			100%	15
9.-Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula.	0	0%	0	0%	2	13%	10	67%	3	20%			100%	15
11.-Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente.	0	0%	0	0%	2	13%	5	33%	8	53%			100%	15
12.-Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0%	1	7%	2	13%	7	47%	5	33%			100%	15

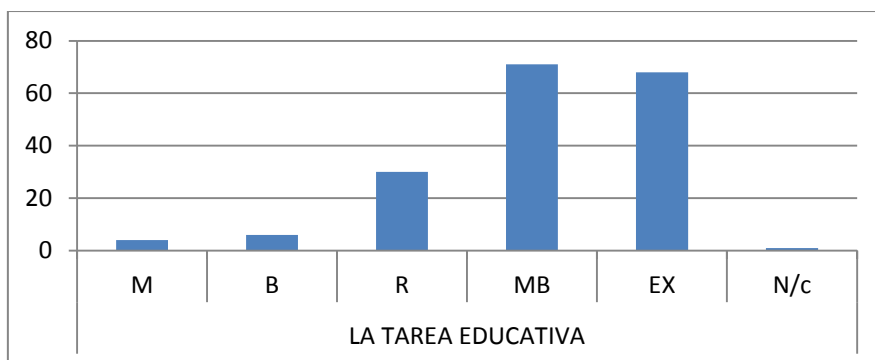
15.-Conoce la incidencia de la interacción profesor - alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo.)	0	0%	1	7%	0	0%	7	47%	7	47%			100%	15
22.-La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0%	0	0%	0	0%	7	47%	8	53%			100%	15
23.-Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes.	0	0%	0	0%	1	7%	5	33%	9	60%			100%	15
24.-El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa.	0	0%	0	0%	0	0%	8	53%	7	47%			100%	15
25.-Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	0	0%	0	0%	1	7%	6	40%	8	53%			100%	15
28.-Realiza la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula).	0	0%	0	0%	0	0%	5	33%	10	67%			100%	15
29.-Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje.	0	0%	1	7%	1	7%	4	27%	9	60%			100%	15
31.-Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos.	0	0%	0	0%	1	7%	1	7%	13	87%			100%	15
32.-Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos).	0	0%	0	0%	3	20%	4	27%	8	53%			100%	15
33.-Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas.	0	0%	0	0%	1	7%	8	53%	6	40%			100%	15
34.-Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario).	0	0%	1	7%	6	40%	5	33%	3	20%			100%	15
37.-Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres.	0	0%	1	7%	5	33%	5	33%	4	27%			100%	15
38.-Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor).	1	7%	0	0%	7	47%	3	20%	3	20%	1	7%	100%	15
39.-Utiliza adecuadamente la técnica expositiva.	0	0%	1	7%	1	7%	8	53%	5	33%			100%	15
41.-Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje.	0	0%	0	0%	1	7%	5	33%	9	60%			100%	15
44.-Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0%	0	0%	1	7%	6	40%	8	53%			100%	15

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado: Lic. Wilson Rojas Gallardo

La tarea educativa es muy decisiva para esta investigación y tomar las acciones adecuadas para solventar las necesidades de formación de los docentes del centro Educativo Nuestro Mundo, las respuestas excelente y muy buena son satisfactorias pues claramente podemos analizarlas dentro del siguientes cuadro, pero también debemos tener en cuenta que son apenas 15 docentes los mismos que ya tiene un trayectoria en la docencia y si debe preocuparnos las respuestas regular, mala, buenas y de la manera que fue hecho este cuestionario es una evaluación al docente pero no al azar sino más bien de acuerdo a los estándares que tiene el Ministerio de Educación, todas las preguntas si no son textuales tienen el mismo enfoque o exploran las mismas áreas que explora los estándares antes mencionados.

Figura 3 La Tarea Educativa.



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado: Lic. Wilson Rojas Gallardo

He utilizado en todo la investigación los estándares y el respaldo para el tema del curso nace de esos estándares por lo tanto es necesario enumerarlos o de donde nacen:

- están planteados dentro del marco del Buen Vivir
- respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades;
- aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;
- contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje;
- favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y
- vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

Otras áreas que se deberían tomar en cuenta de acuerdo a esta encuesta son:

- Al respecto sobre si los docentes Planifican, ejecutan y dan seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos, manifiestan que todos no cumplen satisfactoriamente estas actividades, constituyéndose en falencias que se deben corregir y brindar las capacitaciones pertinentes a fin de que todos los docentes puedan realizar proyectos educativos en beneficio de la población estudiantil.

- En lo que respecta al diseño y aplicación de técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres, en general los docentes tiene deficiencias en la enseñanza practica más que la formal en una aula, sería adecuado que se fomente esta clase de destrezas o técnicas pedagógicas que son muy adecuadas para enseñar y más aún que existen áreas adecuadas para la aplicación y una de esas es los valores, pues puede ser una enseñanza vivencia por parte del docente quien enseñar con el ejemplo.
- Al preguntar a los docentes sobre si diseñan instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor), ciertos docentes manifiestan que no elaboran los instrumentos para las actividades nombradas, ya que no tienen la capacitación pertinente para el diseño de instrumentos de autoevaluación.

Díaz Barriga Frida y Hernández Gerardo (2003), manifiestan que, hoy más que nunca la profesión docente enfrenta diversos retos y demandas. La sociedad exige que la tarea del docente no se debe restringir a una mera transmisión de información, y que para ser profesor no es suficiente con dominar una materia o disciplina. El acto de educar implica interacciones muy complejas, las cuales involucran cuestiones simbólicas, afectivas, comunicativas, sociales y de valores.

La labor docente en sí, demanda de muchos sacrificios y el estado está en el camino del reconocimiento más aún que ahora existe un norte al tener estándares y evaluación para asegurar que se lleguen alcanzar algún momento ahí se verá que el proceso de enseñanza aprendizaje cubrirá a todos sus actores sobre todo con la calidad y calidez una una educación.

3.3 Los cursos de formación

Tabla N° 32 Número de cursos asistidos en los 2 últimos años

OPCIONES	F	%
1 curso	1	6,67
2 cursos	1	6,67
3 cursos	4	26,67
4 cursos	2	13,33
5 cursos	3	20,00
6 cursos	1	6,67
No contesta	3	20,00
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado: Lic. Wilson Rojas Gallardo

La mayoría de los docentes en el rango máximo de 2 años ha recibido 3 cursos, que son el 26% este resultado es perjudicial para los docentes e institución educativa, y podemos observar que existen tan solo un docente que ha asistido a 6 cursos representando el 6% del total, los conocimientos actualmente siempre están en constante actualización y siempre es motivo para mejorar, como una frase típica la persona que maneja los conocimiento diversos siempre sabrá donde estará parado para defenderse y prepararse con excelencia.

Tabla N° 33

Totalización en horas

OPCIONES	F	%
0 - 25 horas	2	13,33
26 - 50 horas	2	13,33
51 - 75 horas	1	6,67
76 - 100 horas	4	26,67
Más de 100 horas	3	20,00
No contesta	3	20,00
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado: Lic. Wilson Rojas Gallardo

En la enseñanza siempre es buena la cantidad y por supuesto la calidad de conocimientos y más si estos son adquiridos en cursos que se encuentren cerca de las 100 horas que representarían el 46% entre los cursos de 76-100 horas y los de más de 100 horas de totalidad, quedando los conocimientos claros y expuestos para todo aquel que quiera prepararse y superarse.

Tabla N° 34

Hace que tiempo lo realizó

OPCIONES	F	%
0 - 5 meses	4	26,67
6 - 10 meses	8	53,33
11 - 15 meses	0	0
16 - 20 meses	1	6,67
21 - 24 horas	0	0
Más de 25 meses	1	6,67
No contesta	1	6,67
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado: Lic. Wilson Rojas Gallardo

La mayoría de los informantes calificados, que representan el 53% lo hicieron en los últimos 6 meses y tan solo un 26% en los últimos meses, lo que corrobora que la formación no es continua, entre las razones están la falta de tiempo es uno de los factores que influyen en la actualización de conocimientos, además los resultados a pesar que en algunos casos son dispersos se puede observar la participación en cursos de capacitación y formación a los docente demuestra que se busca la mejora continua para adoptar nuevas formas y metodologías de enseñanza orientados a fortalecer la labor que se desempeña.

Tabla N° 35

Con qué auspicio ha realizado los últimos cursos

OPCIONES	F	%
Gobierno	3	20
De la institución donde labora	4	27
Beca	1	7
Por cuenta propia	4	27
No contesta	3	20
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado: Lic. Wilson Rojas Gallardo

Existe una coincidencia entre los que fueron auspiciados por la institución y cuenta propia igualándose en 27% cada una de estas opciones, aportando al desarrollo y mejora de la institución para una calidad adecuada en la formación de nuestra juventud.

La capacitación debería ser una política de las instituciones educativas así como también una inquietud de motivación dentro de las escalas de diferentes autores que algunos lo catalogarían como de autorrealización que son las altas en diversas escalas y de gran repercusión motivacional

3.4 Discusión de resultados.

Una vez realizado el proceso de recopilación, tabulación, análisis e interpretación de resultados, procedemos a realizar la discusión, respaldándonos en el marco teórico planteado.

- En cuanto a las necesidades formativas, podemos decir que la mayoría de docentes investigados no tienen titulación de tercer nivel dentro del área de ciencias de la

educación, de igual manera un porcentaje significativo de los maestros no poseen titulación de cuarto nivel, con especialización en educación, pero los docentes que en número no son más de 15 desean capacitarse, estudiar un cuarto nivel y en temas de educación pues ya están inmersos en este proceso.

- En cuanto a la forma de recibir la capacitación, más de la mitad de los encuestados manifiestan que se debe recibir la capacitación en forma presencial y durante los fines de semana.
- Existe un empate porcentual entre los temas que desearían capacitarse estos son pedagogía educativa y NTIC aplicables a la educación, entendiéndose como pedagogía a técnicas concretas de enseñanza, recordando que la mayoría no son maestros titulados sino graduados en diferentes especialidades, y NTIC tiene su sustento en la evolución de la ciencia y tecnología y el aporte a la educación no a quedado atrás y los docentes deben estar capacitados para poder utilizar estos equipos u herramientas adecuadamente.
- Tanto las técnicas pedagógicas como NTIC en la educación están ancladas al plan dencenal de educación dentro de las políticas para la educación la una dentro del equipamiento y construcción de centro con tecnología; y las técnicas de pedagógicas fortalecen la calidad y calidez de la educación en su aplicación correcta.
- Pero explorando un poco más y comparando los resultados dentro del análisis de la **persona en el contexto formativo** se encontró que la práctica docente existe falencias sobre todo en la gestión del aprendizaje, la planificación para el proceso enseñanza- aprendizaje, y sobre todo la no utilización de recursos no tradicionales para enseñar, por ejemplo el uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico no es una constante en la práctica docente, que no es discrecional del docente, estos temas pues dentro de los estándares del desempeño profesional se encontró una dimensión de compromiso ético y realmente en este aspecto el docente deja mucho que desear, por ejemplo un estándar genérico es “ el docente promueve valores y garantiza el ejercicio permanente de los derechos humanos”
- **Dentro de la organización y la formación docente** hay puntos que se deberían resaltar como deficiencias comunes a resolver es que las instituciones y los docentes desconocen toda la normativa, leyes, estándares que atañe conocer para tener un desempeño adecuado como docente, lo que respecta a los estándares no

es la excepción y su cumplimiento debe ser una norma adecuada para llegar a cumplirlos y esto hará que tengamos una educación de calidad y calidez.

- **Dentro de la tarea educativa**

Gil Carrascosa, Furió y Martínez-Torregrosa (1991) manifiestan que la actividad docente y los procesos mismos de formación del profesorado, deben plantearse con la intención de generar un conocimiento didáctico o saber integrador, que trascienda el análisis crítico y teórico para llegar a propuestas concretas y realizables, que permitan una transformación positiva de la actividad educativa.

Los autores anteriormente nombrados hacen referencia a la formación del docente de una manera holística, para que contribuyan de una manera recíproca en la formación del estudiante. He aquí la razón de haber elegido el curso que se presentara como parte de la propuesta de fin de maestría, el docente está preparado para desempeñarse dentro del ámbito cognitivo y busca de cierta manera seguir creciendo en esa ámbito y esta correcto pero ahora la educación necesita líderes en las aulas y que también se enseñen valores, posiblemente no de la manera tradicional y por eso dentro del cuestionario de la UTPL dice "conoce la incidencia de la interacción alumno en la comunicación didáctica" Pero todavía se tiene en la institución educativa docentes que no quieren enfrentar el cambio, todavía siguen con la escuela tradicionalista y por consiguiente no fomentan el pensamiento crítico e investigativo.

El docente necesita un curso que primeramente tome en cuenta su criterio y este es pedagogía educativa (técnicas de enseñanza), para poder mejorar la calidad de la educación, por lo tanto la técnica a utilizar será una innovadora y que sirva para explotar la enseñanza de valores y además este eje es una dimensión normada y existen estándares para los docentes que deben llegar a cumplirlo este es el **compromiso ético entre otras pide: "el docente promueve valores y garantiza el ejercicio permanente de los derechos humanos en el marco del Buen Vivir."**

CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE

4.1 Tema del curso.

El ejemplo como técnica de enseñanza de valores dentro de los estándares de calidad de la educación en la dimensión del compromiso ético.

4.2 Modalidad de estudios

La presente capacitación docente, tendrá una carga horaria de 60 horas, cada clase tendrá una duración de 45 min con receso de 15 min, y se desarrollará de forma presencial, en un horario que no afecte las labores académicas de los involucrados, comprendido los fines de semana desde las 9h00 hasta las 13h00, durante 8 fines de semana consecutivos sábado y domingo, el último día de clases será únicamente para la ceremonia de graduación.

Esta capacitación se ha dividido en dos módulos, en el primero se tratará los estándares de calidad del Ecuador haciendo énfasis en el desempeño docente, y en el módulo siguiente sobre el ejemplo.

4.3 Objetivos

4.3.1 Objetivo general.

Capacitar en técnicas de enseñanza a raíz la evaluación de las necesidades formativas de los docentes del Centro Educativo Nuestro Mundo, se solventará esta deficiencia a través de la técnica de enseñanza del ejemplo y reforzar el aprendizaje en actitudes y valores como parte de un cambio conductual y cumplimiento de los estándares de calidad de la educación dentro de la dimensión del compromiso ético como parte del desempeño docente en el Ecuador.

4.3.2 Objetivos específicos.

- Capacitar al docente en liderazgo y valores haciendo énfasis en las virtudes humanas y que asuma este rol en el aula.
- Capacitar al docente en conocimiento de los estándares de calidad de la educación en el Ecuador.
- Capacitar al docente la técnica didáctica del ejemplo, como la herramienta adecuada pero efectiva que permite enseñar al profesor.
- Capacitar al docente que promueve valores y garantiza el ejercicio permanente de los derechos humanos en el marco del Buen Vivir.

Dirigido a:

4.3.3 Nivel formativo de los destinatarios.

La capacitación está dirigida a todo el personal docente de enseñanza general básica y bachillerato, los mismos que imparten clases en la Unidad Educativa Nuestro Mundo.

4.3.3 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

Es necesario que tengan ciertos conocimientos previos sobre la LOEI su reglamento como las políticas de educación pues nos centraremos más en los estándares de calidad, además por las técnicas que se utilizara el docentes deben estar dispuestos y tomar la debida aceptación habrá temas controversiales y se necesitara sus opiniones y criterios y más aún experiencias vivenciales si fuese el caso, pues se van a tratar temas de comportamientos propios o de otras personas además para la capacitación se contará con: computadora, proyector de imágenes con sus accesorios, pizarras interactivas y equipo de amplificación de sonido.

4.4 Breve descripción del curso

El presente curso está dirigido a docentes de la Unidad Educativa Nuestro Mundo con la finalidad de completar dentro de sus técnicas de enseñanzas como parte de las estrategias pedagógicas al ejemplo pues el docente tiene delante suyo a sus alumnos quienes lo observan, analizan a diario en sus comportamientos y decisiones que las realiza y si estas son apegadas a los valores va a ser un líder pues esta categoría no se puede autoproclamar y la única manera es ser referente ético y moral.

El ejemplo es adecuado para enseñar principios y valores a más de la parte cognitiva que es labor del docente, no porque uno crea sino que la educación está siendo integral y en la actualidad ya tenemos estándares que cubren esta área, son la dimensión del compromiso ético dentro de los estándares del desempeño docente

Este curso concientiza al docente para que asuma su rol de líder en el aula, capaz de gestionar cambios conductuales en sus alumnos a través de esta técnica pedagógica que es el ejemplo, pues su influencia es trascendental en la niñez y juventud peninsular, en la actualidad necesitamos tener profesionales altamente

capacitados para aportar al desarrollo local y nacional, entonces a más de las clases formales que son necesarias para enseñar valores el docente enseña con el ejemplo todo el tiempo desde su ingreso, opiniones que da, comportamientos, cumplimiento de horarios, honestidad en calificaciones y sobre todo en análisis de casos, en hacer debates sobre estos temas, sacar conclusiones a través de los mismos alumnos, además en este ejercicio el docente fomenta un liderazgo fuerte dentro del aula que le asegura la enseñanza de valores y demás compromisos sociales dentro del buen vivir y tener una sociedad justa y equitativa.

En el futuro los estudiantes de estos líderes educativos aportarán para el comportamiento organizacional, y llevan en sí mismos las cualidades y valores aprendidas en las aulas de sus profesores que con el ejemplo les enseñaron, siendo así positivos para ellos, la familia y la sociedad, llegando a realizarse como seres humanos.

4.4.1 Contenidos del curso.

Figura 4. Contenidos del curso

MÓDULOS	OBJETIVO ESPECÍFICO	METAS	METODOLOGÍA	INDICADOR
MODULO 1 Capacitar al docente en los estándares de calidad de la educación.	OBJETIVO			
<ul style="list-style-type: none"> Estándares de Gestión Educativa. Estándares de Desempeño Profesional Estándares de Aprendizaje Estándares de infraestructura. 	1. Capacitar a los docentes en los estándares de calidad que rigen la educación en el Ecuador actualmente, haciendo énfasis en los estándares de desempeño profesional	Docentes inmediatamente capacitados en los estándares de calidad que se exigen actualmente en Ecuador como parte de la mejora en la calidad educativa, asumirán esta responsabilidad en las aulas, más aun como técnica será el ejemplo, además entender y comprender la importancia de la enseñanza dentro del compromiso ético valores y comportamientos adecuados para la sociedad.	Clase participativa	100% docentes conocen la parte conceptual
Que es estándar? Para que necesitamos estándares. ? Que es calidad. ?			Clase participativa	100% docentes conocen la parte conceptual
Que es dimensión Que es proceso Que es indicador			Clase participativa	100% de los docentes reconocen los estándares
Estándares generales del desempeño profesional Estándares específicos dentro del desempeño profesional			Taller estudio de casos	100% de los docentes describen en un examen de evaluación la calidad de la educación con sus estándares.
El docente tiene altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes.			Presentación por grupos	
El docente promueve valores y garantiza el ejercicio permanente de los derechos humanos en el marco del Buen Vivir			Debate en el aula	

MODULO 2 Actitudes y valores enseñados a través de la técnica del ejemplo		METAS	METODOLOGÍA	INDICADOR
Importancia de los valores en la sociedad	2. Capacitar a reconocer lo que es métodos, estrategias, técnicas pedagógicas y como se enmarca el ejemplo como medio de enseñanza sobre todo para la enseñanza de actitudes y valores	Docentes aplicando la técnica de enseñanza del ejemplo convirtiéndose en líderes de los niños y jóvenes vista serán referentes a quien imitar	Clase participativa	100% docentes conocen la parte conceptual
Docente y la familia			Clase participativa	100% docentes conocen la parte conceptual
El ejemplo como pilar fundamental de enseñanza			Clase participativa	100% docentes conocen la parte conceptual
Debate sobre el tema " importancia de los valores en la educación"			Debate en el aula	100% de los docentes reconocen la importancia de la enseñanza de los valores
Debate sobre los valores del profesor			Taller estudio de casos	100% de los docentes reconocen la importancia de enseñar con el ejemplo
Estudio de caso " como lo ven lo tratan"			Presentación por grupos	100% de los docentes reconocen y trabajan para que la enseñanza de actitudes y valores se lo realice a través del ejemplo, pues comprenden el liderazgo que el docente tiene en el aula
Campo axiológico del ser humano			Clase participativa	
Ser humano superior			Clase participativa	
Foro sobre el docente y los valores			Foro entre alumnos	
Características del docente líder			Clase participativa	
Responsabilidad social del docente	Debate en el aula			
2. Capacitar al docente sobre la técnica didáctica del ejemplo es adecuada para la enseñanza del campo axiológico en general.				

Elaborado: Lic. Wilson Rojas Gallardo

MODULO 1 Capacitar al docente en los estándares de calidad de la educación

Este módulo está diseñado para refrescar o a enseñar al docente los estándares de calidad que rigen la educación en el Ecuador, y llegar al análisis de los estándares de Gestión Educativa, Estándares de Desempeño Profesional, Estándares de Aprendizaje, Estándares de infraestructura. Debido a la formación de los alumnos y sus edades se utilizara serán clases participativas como son:

- Trabajo en grupos
- Análisis de videos
- Análisis casos
- Adaptación de roles
- Debates
- Foros

En este módulo se utilizara para las presentaciones del instructor o docente la presentación del Ministerio de Educación respecto a la calidad de la educación como material guia y de análisis para este módulo.

PRESENTACIÓN POWER POINT PARA EL CURSO PRIMER MODULO

Figura 5

The figure consists of two main parts. On the left is a slide with a vibrant rainbow graphic at the top. Below the graphic is the logo of the Ministerio de Educación and the text 'ESTÁNDARES DE CALIDAD EDUCATIVA Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura'. On the right is a slide with a table of standards and a photograph of a group of children in school uniforms running happily. The table lists various standards (D.2, D.3, D.4) and their descriptions.

2	D.2 El docente promueve valores generados al ejercicio pedagógico en el aula de acuerdo a las necesidades de sus estudiantes.	D.2.1 Fomenta en sus estudiantes la capacidad de organizar acciones de manera colectiva, respetando la diversidad, las individualidades y las necesidades educativas especiales. D.2.2 Toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneran sus derechos. D.2.3 Promueve y refuerza prácticas que contribuyen a la construcción del Buen Vivir. D.2.4 Fomenta las expresiones culturales de los pueblos, las etnias, las nacionalidades y la lengua materna de sus estudiantes.
3	D.3 El docente se compromete con el desarrollo de la comunidad.	D.3.1 Genera y se involucra en la promoción y apoyo de proyectos de desarrollo comunitario. D.3.2 Promueve acciones que sensibilizan a la comunidad sobre procesos de inclusión educativa y social.

N°	ESTÁNDARES GENERALES	ESTÁNDARES ESPECÍFICOS
DIMENSION A: DOMINIO DISCIPLINAR Y CURRICULAR		
1	A.1 El docente conoce, comprende y tiene dominio del área de saber que enseña, los hechos e investigaciones educativas y su didáctica.	A.1.1 Conoce el área de saber que enseña. A.1.2 Comprende la epistemología del área de saber que enseña y sus transformaciones a lo largo de la historia. A.1.3 Conoce la evolución del área de saber que enseña con otras disciplinas. A.1.4 Conoce la didáctica de la disciplina que imparte, y los hechos e investigaciones educativas que la sustentan.
2	A.2 El docente conoce el currículo nacional y el currículo institucional.	A.2.1 Comprende los componentes de la estructura curricular, cómo se articulan y cómo se aplican en el aula. A.2.2 Conoce el currículo anterior y posterior al currículum que imparte. A.2.3 Conoce los sesos transversales que propone el currículo nacional.
3	A.3 El docente domina la lengua con la que enseña.	A.3.1 Usa de forma competente la lengua en la que enseña.
DIMENSION B: GESTIÓN DEL APRENDIZAJE		
1	B.1 El docente planifica para el proceso de enseñanza aprendizaje.	B.1.1 Planifica mediante la definición de objetivos acordes al nivel y al grado de escolaridad, al contexto, a los estilos, ritmos y necesidades educativas de los estudiantes, tomando en cuenta el currículo prescrito y los estándares de aprendizaje. B.1.2 Incluye en sus planificaciones actividades de aprendizaje y procesos realistas, de acuerdo con los estilos educativos de los estudiantes. B.1.3 Selecciona y diseña recursos didácticos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes. B.1.4 Adapta los tiempos planificados a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes. B.1.5 Planifica sus clases para que los estudiantes apliquen sus conocimientos y relacionen con sus propios procesos de aprendizaje.
2	B.2 El docente implementa procesos de enseñanza aprendizaje en un clima que promueve la participación y el diálogo.	B.2.1 Comunica a los estudiantes acerca de los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase y cuáles son los resultados esperados de su desempeño en el aula. B.2.2 Usa un lenguaje positivo que promueve el diálogo (tomando en cuenta intereses, ideas y necesidades educativas especiales de los estudiantes para generar reflexión, indagación, análisis y debate). B.2.3 Responde a situaciones conflictivas que se generan en el aula y actúa como mediador de conflictos. B.2.4 Organiza y emplea el espacio, los materiales y los recursos de aula, de acuerdo con la planificación y desempeño esperados. B.2.5 Usa varias estrategias que atraen a los estudiantes centros de aprendizaje colaborativo e individual.
3	B.3 Promueve que los estudiantes se cuestionen sobre su propio aprendizaje y busquen alternativas de adaptación o solución a las propias dudas o dificultades.	B.3.1 Promueve una cultura de evaluación que permita la autoevaluación y la co-evaluación de los estudiantes. B.3.2 Diagnostica las necesidades educativas de aprendizaje de los estudiantes considerando los objetivos del currículo y la diversidad de los estudiantes. B.3.3 Evalúa los objetivos de aprendizaje planificados durante su ejercicio docente. B.3.4 Realiza de forma permanente el progreso individual, tomando en cuenta las necesidades educativas especiales, con estrategias específicas. B.3.5 Comunica a sus estudiantes, de forma oportuna y permanente, los logros alcanzados y todo lo que necesitan hacer para fortalecer sus procesos de aprendizaje. B.3.6 Informa a sus padres de familia o representantes legales, docentes y directivos, de manera oportuna y periódica, acerca del progreso y los resultados educativos de los estudiantes.

N°	ESTÁNDARES GENERALES	ESTÁNDARES ESPECÍFICOS
DIMENSION C: DESARROLLO PROFESIONAL		
1	C.1 El docente se mantiene actualizado respecto a las acciones e investigaciones en la enseñanza de su área de saber.	C.1.1 Participa en procesos de formación relacionados con la gestión profesional, tanto a nivel de la institución como fuera de ella. C.1.2 Investiga y se actualiza permanentemente en temas que tienen directa relación con su gestión profesional y con la realidad de su entorno y la del entorno de sus estudiantes. C.1.3 Aplica experiencias y conocimientos aprendidos en los procesos de formación, relacionados con su gestión profesional.
2	C.2 El docente participa, de forma colaborativa, en la construcción de una comunidad de aprendizaje.	C.2.1 Comparte sus experiencias y conocimientos con otros profesionales de la comunidad educativa. C.2.2 Trabaja con los padres de familia o representantes legales y otros miembros de la comunidad educativa, involucrándolos en las actividades de aula y de la institución. C.2.3 Genera un ambiente participativo para el intercambio de experiencias y búsqueda de mecanismos de apoyo y asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales.
3	C.3 El docente reflexiona sobre su labor y el impacto de su gestión en el aprendizaje de sus estudiantes.	C.3.1 Expone los efectos de sus prácticas pedagógicas en el aprendizaje del estudiantado y se responsabiliza de ellas, a partir de los resultados académicos, de la observación de sus propios procesos de enseñanza, de la de sus pares y de la retroalimentación que recibe de la comunidad educativa. C.3.2 Valora su labor como docente y agente de cambio.
DIMENSION D: COMPROMISO ÉTICO		
1	D.1 El docente fomenta valores educativos respecto al aprendizaje de todos los estudiantes.	D.1.1 Fomenta en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas en todas sus acciones, tomando en cuenta las necesidades educativas especiales. D.1.2 Comunica a sus estudiantes altas expectativas acerca de su aprendizaje, basadas en la información real sobre sus capacidades y potencialidades individuales y grupales. D.1.3 Estimula el acceso, permanencia y promoción en el proceso educativo de los estudiantes dentro del sistema educativo.

Elaborado: Lic. Wilson Rojas Gallardo

Refrescamiento y adentramiento en conceptos de estrategia, pedagogía y el ejemplo, en esta parte del curso se va a analizar profundamente lo que es el ejemplo y casos concretos de personajes que han hecho una doctrina de enseñanza como lo es Gandhi, y otros personajes nacionales y extranjeros, que su vida en si es un ejemplo de vida hoy en día y no se diga en sus tiempos.

MODULO 2 Actitudes y valores enseñados a través de la técnica del ejemplo.

Este módulo profundiza la capacitación de métodos, estrategias, técnicas pedagógicas y como se enmarca el ejemplo como medio de enseñanza sobre todo para la enseñanza de actitudes y valores la estrategia que adoptamos que es el ejemplo es adecuada para la enseñanza de valores y en general del campo axiológico, tomando en cuenta que el docente es alguien que tiene un lugar preferencial en el aula y debe explotarlo para llegar a ser el líder adecuado y funcional para la enseñanza de valores.

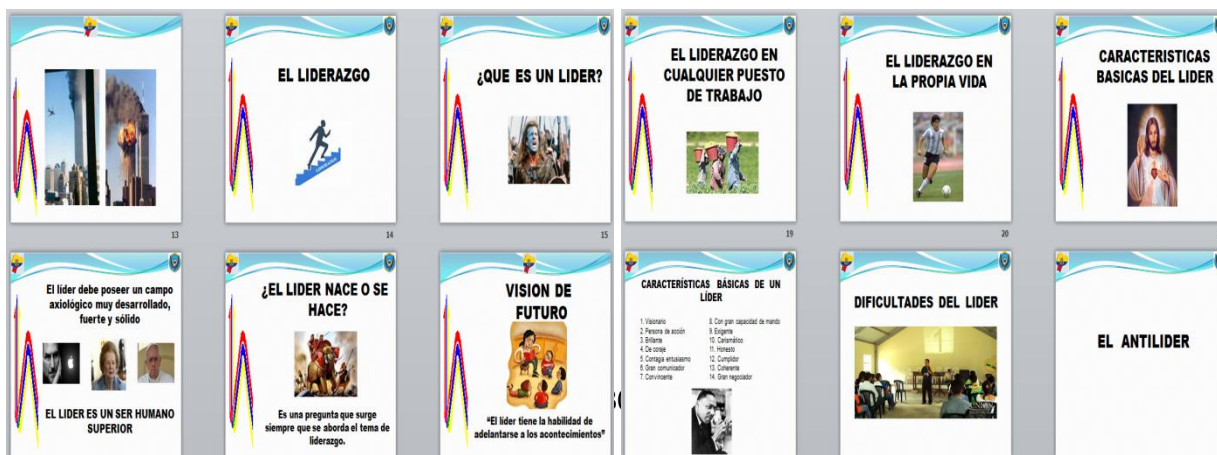
De igual manera esta parte del curso será utilizando.

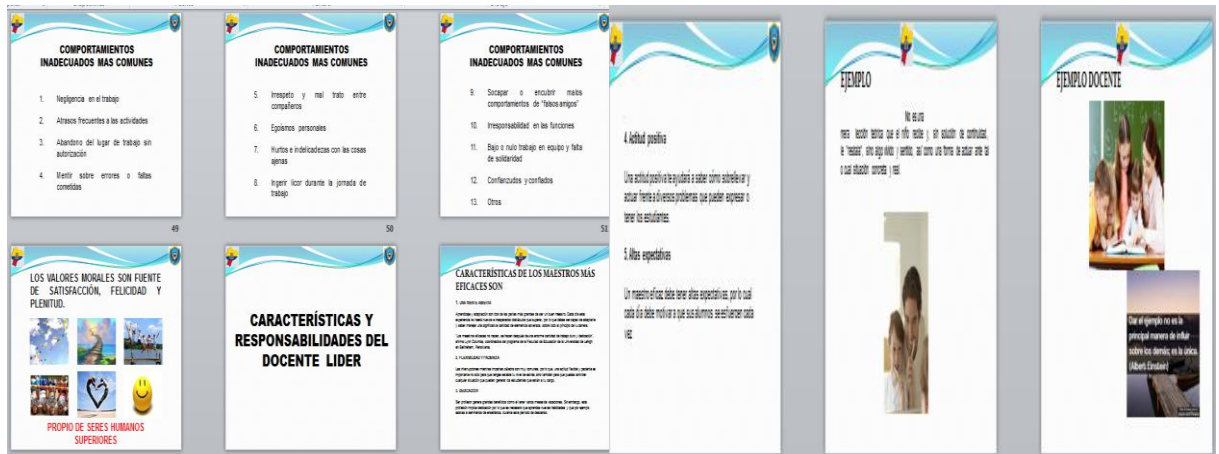
- Trabajo en grupos
- Análisis de videos
- Análisis casos
- Adaptación de roles
- Debates
- Foros

También en esta parte del curso se aclarara que dentro de los estándares de calidad educativa y que son evaluados a los docentes es la enseñanza de valores como una responsabilidad ética con la sociedad, pues se espera que la juventud tenga una educación integral sin dejar de lado lo importante que es los valores para la existencia misma de la sociedad.

PRESENTACIÓN POWER POINT PARA EL CURSO Y VIDEOS A UTILIZAR SEGUNDO MODULO

Figura 6. Presentación power point para el curso





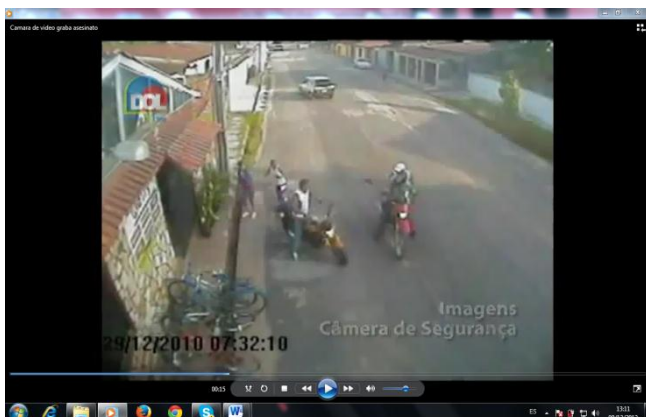
Elaborado: Lic. Wilson Rojas Gallardo

Figura 7 Video de actitudes



Elaborado: Lic. Wilson Rojas Gallardo

Figura Nº 8 Video sobre los anti valores



Elaborado: Lic. Wilson Rojas Gallardo

4.5 Descripción del currículum vitae del tutor que dictará el curso

La presente capacitación estará dirigida por dos distinguidos profesionales de la Escuela Militar de Aviación Cosme Rennella, los mismos que se describen a continuación:

- Lic. Ángel Guanuche, será el profesor del módulo 1, pues es un distinguido instructor militar de las Fuerzas Especiales que estuvo presente en la guerra del Cenepa y estuvo en combate y su experiencia de vida más su preparación académica le hace un instructor de primera que le ha hecho a llegar a cargos administrativos dentro de los colegios militares le hace idóneo para enseñar los estándares dentro de la calidad educativa .

Figura 9. Formación académica y profesional

FORMACIÓN ACADÉMICA

- **Técnico Superior Pecuario** “INSTITUTO SUPERIOR AGROPECUARIO “MANUEL ENCALADA”.
- **Licenciado en Ciencias de la Educación** “UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA”
- **Magister en Docencia Universitaria** “ESCUELA POLITÉCNICA DEL EJÉRCITO”.

EXPERIENCIA PROFESIONAL DOCENTE

- INSTRUCTOR EN LA ESCUELA DE INTELIGENCIA MILITAR CONJUNTA
- INSTRUCTOR EN LA ESCUELA DE INFANTERÍA DEL EJÉRCITO
- VICERRECTOR DEL COMIL-9 “EUGENIO ESPEJO”
- JEFE DE PERSONAL DE COMIL-9 “EUGENIO ESPEJO”
- INSPECTOR DE CURSO

Elaborado: Lic. Wilson Rojas Gallardo

- Lic Wilson Rojas, se encargará de brindar los conocimientos en lo que respecta a al módulo 2 respecto a valores de los docentes y la técnica del ejemplo. La experiencia del docente en la Fuerza Aérea Ecuatoriana por más de 6 años brindando sus conocimientos a los cadetes de la FA, al ser instructor de vuelo y docente en tierra, le hacen un excelente referente en enseñar la técnica de enseñanza del ejemplo, ya que conoce lo importante de dar ejemplo y liderazgo en un proceso de formación.

Figura 10. Formación académica y profesional

FORMACIÓN ACADÉMICA

- **Egresado Máster en Gestión y Liderazgo Educativo**
Universidad Técnica Particular de Loja 2013
- **Diplomado en Investigación de Accidentes**
Escuela Superior de Guerra del Perú 2013
- **Licenciado en Ciencias Aeronáuticas.**
E.S.P.E 2010
 - **Egresado Licenciado en Ciencias de la Educación.**
Universidad Técnica Particular de Loja

EXPERIENCIA PROFESIONAL

- **E.S.M.A.**
Profesor de Seguridad Aérea y Terrestre
Instructor de vuelo.
- **SIS**
Profesor de Seguridad Aérea y Terrestre
- **ITSA**
Profesor del Seminario de fin de carrera de Seguridad Aérea y Terrestre

Elaborado: Lic. Wilson Rojas Gallardo

4.6 Metodología

La capacitación estará enfocada en un 60% de forma práctica, pues se utilizará estudio de casos, debates, foros, respaldado con un 40% de conocimiento teórico, sobre todo para el aprendizaje de los estándares de calidad de la educación en Ecuador, ya que el docente refrescará los conocimientos sobre pedagogía y actualizará sus técnicas tradicionales, para adentrarse hacia la estrategia del ejemplo para la enseñanza de actitudes y valores por parte del docente a sus alumnos. Demanda que la metodología del docente deberá ser práctica y fomentar el trabajo en equipo igualmente demostrar una pro eficiencia de manera individual.

En todo momento se velará para que el docente alumno empate los conocimientos previos y por la frecuencia de clases solo los fines de semana pudiese haber una desconexión se crea los siguientes principios para este curso.

- Motivar que el trabajo que se está realizando es beneficio para el docente
- Dejar atrás el viejo método de enseñanza y aprendizaje
- Establecer herramientas modernas para que la experiencia del docente sea el referente de las clases.
- Fomentar permanentemente el trabajo en equipo.
- Usar experiencias de personajes que motiven al alumnado.

Además el curso tendrá como ayudas de instrucción diapositivas, así como videos para análisis y conseguir los objetivos planteados.

4.7 Evaluación

La evaluación será siempre para verificar el aprendizaje de los maestros alumnos, existirán preguntas y actividades prácticas, para el módulo 1 va existir un examen teórico para asegurar que los estándares sean aprendidos y analizados la nota mínima de aprobación es 14/20 y de no superar esta nota se someterá a un examen adicional.

Para el segundo módulo el docente-alumno será evaluado permanentemente en sus intervenciones, participaciones, criterios, organización y liderazgo de grupos etc. ya que se espera ser práctico y partitivo este módulo demanda del instructor que haga la participación de todos y cada uno de los docentes como norma de clase, la aprobación de este módulo por ser diferente al módulo 1 será APRUEBA Y NO APRUEBA ya que los criterios en los debates, análisis ayudan al fortalecimiento de los temas y de principio todos tienen razón en sus opiniones, criterios, análisis por eso la participación es el factor para la aprobación.

Al final del curso se espera la graduación de todos los docentes pues recordemos que existe una motivación interna de los docentes por capacitarse por lo tanto es mandatorio la asistencia del 90% al curso ya que como vemos el módulo 2 es participativo.

También habrá una evaluación al curso y sus instructores la cual consistirá en una matriz de dominio, la cual será llenada de acuerdo a la destreza desarrollada esto servirá para la retroalimentación al curso.

4.8 Duración del curso

El curso tendrá una duración de 60 horas, en horario de 4 horas los sábados y domingos de 9h00 a 13h00 durante 8 fines de semana, la duración de la hora clase es de 45min, en las cuales se abarcarán los temas planificados para el curso.

El curso está planificado para todos los docentes del Centro Educativo Nuestro Mundo, de existir demandas de docentes para realizar este curso, se deberá realizar en otro módulo en el futuro.

4.9 Cronograma de actividades a desarrollarse

Figura 11. Cronograma de actividades a desarrollarse

MES		S	D	S	D	S	D	S	D	S	D	S	D	S	D	S	D
Días	Contenido	3	4	10	11	17	18	24	25	31	1	7	8	14	15	21	22
	Introducción de la capacitación																
	conexión a internet																
	MODULO 1																
	Capacitar al docente en los estándares de calidad de la educación.																
	<ul style="list-style-type: none"> • Estándares de Gestión Educativa. • Estándares. de Desempeño Profesional • Estándares. de Aprendizaje • Estándares de infraestructura. 																
	Que es estándar? Para que necesitamos estándares. ? Que es calidad. ?																
	Que es dimensión Que es proceso Que es indicador																
	Estándares generales del desempeño profesional Estándares específicos dentro del desempeño profesional																
	El docente tiene altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes.																
	El docente promueve valores y garantiza el ejercicio permanente de los derechos humanos en el marco del Buen Vivir.																
	Examen escrito																
	MODULO 2																
	Actitudes y valores enseñados a través de la técnica del ejemplo																
	Importancia de los valores en la sociedad																
	Docente y la familia																
	El ejemplo como pilar fundamental de enseñanza																
	Debate sobre el tema " importancia de los valores en la educación"																
	Debate sobre los valores del profesor																
	Estudio de caso " como lo ven lo tratan"																
	Campo axiológico del ser humano																
	Ser humano superior																
	Foro sobre el docente y los valores																
	Características del docente líder																
	Responsabilidad social del docente																
	GRADUACIÓN																

Elaborado: Lic. Wilson Rojas Gallardo

4.10 Costos del curso

La capacitación no tendrá costo, para el colegio Nuestro Mundo en vista que es el aporte moral del maestrante donde hizo sus análisis y puede apoyar en mejorar la educación que le quedara en su conciencia este aporte; los equipos tecnológicos y demás material didáctico el colegio tienen disponibilidad en sus activos fijos.

4.11 Certificación

Al finalizar la capacitación se entregará un certificado, claro tomado en cuenta el 90% de asistencia de las horas clase impartida y tener la aprobación del curso de acuerdo al criterio de evaluación descrito en el curso.

4.12 Bibliografía del curso

- Leithwood, K. (2009). *Cómo liderar nuestras escuelas*. Santiago: Fundación Chile.
- Luz Yolanda Sandoval-Estupiñána, C. Q.-A., Pedrazad, A., Vergarae, M., & Halimaf, F. C. (01 de 01 de 2011). Scielo. Recuperado el 04 de 03 de 2013, de Necesidades de formación de directivos docentes: un estudio en instituciones educativas http://www.scielo.unal.edu.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-12942008000200002&lng=pt&nrm
- Marcelo, C. (2001). *La función docente: nuevas demandas en tiempos de cambio*. Madrid : Marcelo Ed. .
- Mendizabal, R. (2006). *Métodos y técnicas de Investigación* . Madrid : S.N.
- Ministerio De Educación. (2013). *Políticas*. Quito: Página ofiicial.
- Ministerio de Educación. (2013) *estándares de la calidad educativa* Quito: página oficial
- Murillo, J., Barrio, R., & Pérez, M. J. (1999). *La dirección escolar: Análisis e Investigación* . Madrid : Grupo Industrial de artes gráficas .
- Rodríguez, Ángel. (2012) *Liderazgo ético y valores*. Loja: UTPL
- Rojas, Wilson (2014) *Necesidades Formativas de la Unidad Educativa Nuestro Mundo Salinas*, Tesis maestría en gerencia y liderazgo educacional UTPL

CONCLUSIONES

Una vez finalizado el trabajo de investigación de las necesidades formativas en el Centro Educativo Nuestro Mundo en el año lectivo 2012-2013 se ha llegado a las siguientes conclusiones.

- Que se ha alcanzado adecuadamente el objetivo de la investigación; esto es determinar los tipos de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Nuestro Mundo en el año académico 2012-2013.
- Los docentes de la Unidad Educativa Nuestro Mundo, de bachillerato en ciencias, están conscientes de la necesidad de la actualización de conocimientos, y que esto repercute positivamente en beneficio de mejorar la calidad en la educación, los procesos de enseñanza - aprendizaje, además de ser un crecimiento profesional del maestro.
- El análisis arrojó necesidades de formación en lo que respecta a la actualización en técnicas de aprendizaje dentro de la pedagogía educativa, tomando en cuenta que la enseñanza es dinámica y abarca estándares de calidad que se deben cumplir dentro del objetivo de alcanzar la calidad educativa en el Ecuador.
- Actualmente el Ministerio de Educación tiene estándares de desempeño docente dentro de los mismos también consta el compromiso ético, el mismo da una responsabilidad al docente en este campo pues no es solo la enseñanza cognitiva es primordial sino una formación en valores.
- Que los estándares que se exigen actualmente a las unidades educativas van tanto en el aspecto de gestión pedagógica como
- Que la técnica de enseñanza pedagógica del **ejemplo** debe ser utilizada por el docente para la enseñanza de actitudes y valores dentro del proceso de enseñanza, pues el docente es un referente para sus alumnos.
- La necesidad de formación en pedagogía educativa por parte de los docentes de la Unidad Educativa Nuestro Mundo debe ser cubierta por el curso: **“El ejemplo como técnica de enseñanza de valores dentro de los estándares de calidad de la educación en la dimensión del compromiso ético para el Centro Educativo Nuestro Mundo.”**

RECOMENDACIONES

De las conclusiones emitidas anteriormente se desprenden las siguientes recomendaciones:

- Tomando como referencia esta investigación en necesidades de formación de los docentes, es necesario que los directivos de la Unidad Educativa Nuestro Mundo, aproveche este estudio para realizar una planificación para desarrollar cursos de actualización en diversas disciplinas del conocimiento dando prioridades a las necesidades que reflejan mayor porcentaje de necesidades de acuerdo a los resultados entre otras: Pedagogía educativa, tecnología de la información y comunicación, Métodos y recursos didácticos, Diseño y planificación curricular, Evaluación del aprendizaje.
- Que las autoridades de la Unidad Educativa Nuestro Mundo, realicen acciones inmediatas para brindar las facilidades necesarias para que el personal de docentes suplan necesidades de formación a través de cursos organizados en la institución o facilitando capacitación en instituciones externas.
- Adoptar la técnica de enseñanza del **ejemplo** como la más adecuada para la enseñanza de valores a los estudiantes de la Unidad Educativa Nuestro Mundo respaldada en las acciones y comportamientos diarios del docente delante de sus alumnos.
- Planificar permanentemente capacitaciones sobre valores y su importancia pues dentro del perfil de salida de los estudiantes de bachillerato constan estándares de compromisos éticos que deben formarse en las aulas de los colegios.
- Ejecutar para los docentes el curso **“El ejemplo como técnica de enseñanza de valores dentro de los estándares de calidad de la educación en la dimensión del compromiso ético para el Centro Educativo Nuestro Mundo.”**

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

LIBROS Y FUENTES DOCUMENTALES

LIBROS:

- Barquero, G. A. (2001). Evaluación de las intervenciones en salud, en Frías Osuna, Antonio: Enfermería comunitaria,. Barcelona: Masson.
- Bates, T. (2001), Cómo gestionar el cambio tecnológico. Estrategias para los responsables de centros universitarios. España: Editorial Gedisa.
- Correa, S., Álvarez, A., & Correa, A. (2005). la función directiva y el gestor educativo. Medellín: Fundación Universitaria.
- Díaz barriga, Frida, Docentes del Siglo XXI, "Estrategias Docentes para un aprendizaje significativo, editorial McGraw Hill, México, 2003.
- Diker, G. y. (1997). La formación de maestros y profesores: hoja de ruta. Buenos Aires : Paidós .
- Ebratt, E. R. (2011). Centro de recursos educativos . Cartagena de Indias : Fundación Tecnológica Antonio De Arévalo .
- Esteve, J. M. (2002). El profesorado de secundaria. Revista Fuentes, 3. Firma invitada, 22 páginas. Facultad CCEE. Universidad de Sevilla.
- Francesc Imbernon Muñoz, J. M. (2001). La formación del profesorado: Proyectos de formación en centros educativos. Madrid : laboratorio educativo.
- Gairín Sallán, J. (1996). Organización de instituciones educativas : naturaleza y enfoques. Madrid : Escuela Española.
- González, R. M., & Maura, V. G. (2007). Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades. Revista Iberoamericana de Educación, N. 43/6.

- González, R.-A. M. (1994). La educación formal en el contexto familiar. revista complutense de educación.
- Johnson, R., & Kuby, P. (2005). Estadística elemental, lo esencial. Thomson: 3era Ed.
- Kotter, J. (1997). El Factor Liderazgo. El Escorial : S.N.
- Leiva Zea Francisco (2000), Investigación: Nociones de metodología de investigación científica (5ta ed.). Ecuador: Dimaxi (p 24 – 60)
- Leithwood, K. (2009). Cómo liderar nuestras escuelas. Santiago: Fundación Chile.
- Ludjoski Roque (1981). Andragogía. Educación de Adultos. Editorial Guadalupe. 3era. Edición. Buenos Aires Argentina.
- Maslow, Abraham H. teoría de la motivación humana, revisión de Psicología, julio de 1943, pp 370-396.
- Marcelo, C. (2001). La función docente: nuevas demandas en tiempos de cambio. Madrid : Marcelo Ed.
- Marín, Marín Álvaro, 2004, Profesionalización docente y globalización.
- Mendizabal, R. (2006). Métodos y técnicas de Investigación . Madrid : S.N.
- Ministerio de educación. (2013). políticas. Quito: Página oficial.
- Ministerio de Educación. (2013) estándares de la calidad educativa Quito: página oficial
- Murillo, J., Barrio, R., & Pérez, M. J. (1999). La dirección escolar: Análisi e Investigación . Madrid : Grupo Industrial de artes gráficas .
- Ortega, E. M. (2010). La Formación y el Desarrollo profesional de los Docentes . Madrid : FUHEM.

- Pérez, C. (2000). *Cómo detectar las necesidades de intervención socieducativa*. Madrid : Ed. Narcea.
- Rodríguez, Ángel. (2012) *Liderazgo ético y valores*. Loja: UTPL
- Sandoval, L. C., Vergara, Quiroga, & Halima, F. (2008). *necesidades de formación de docentes en un estudio de instituciones educativas colombianas*. Bogotá: REDALYC.
- Serna Gómez, H. (2003). *Gerencia Estratégica*. Bogotá D.C.: Panamericana Editorial Ltda - 3R Editores.
- Tejada, J. (1998). *Los agentes de la innovación en los centros educativos. Profesores, directivos y asesores*. Archidona: Aljibe.
- Terigi, F. (2006). *Desarrollo profesional continuo y carrera docente en América Latina*. Buenos Aires : GTD – PREAL.
- Vaillant, D. (2007). *Mejorando la formación y el desarrollo profesional docente en Latinoamérica*. *Pensamiento Educativo* , 2.
- Valdes,H (2000) Ponencia presentada en Cuba en el encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del desempeño docente
- Vezub, L. (2005). *El discurso de la capacitación docente. Una aproximación a las políticas*. *revista de Educación "el profesorado"* , 15, 211-242.

REVISTAS:

- Addine, F. (2004). *Didáctica: Teoría y práctica*. La Habana. Pueblo y educación.
- Bazán, M. S. (2005). *Competencias personales del docente* . *Revista de Ciencias de la Educación* , 171-190.
- D'Hainaut, L. (1979). *Les besoins en education*. En D'Hainaut, L. (coord.), *Programmes d'études et éducation permanente*. Paris: UNESCO.

- Kotter, J. (1997). El Factor Liderazgo. Citado por Alvarez, Manuel. La Función Directiva Hoy. Ponencia presentada en el Congreso de Directores de Centros La Salle: "El Estilo de Dirección Lasaliana". El Escorial, España. Noviembre de 2005. 16

LINK DE INTERÉS.

- <http://www.solohijos.com/html/articulo.php?idart=3>
- <http://bretonha.wordpress.com/2011/10/10/caracteristicas-de-un-buen-estudiante-y-un-mal-estudiante/>
- <http://www.slideshare.net/Jarval/administracion-de-la-educacin-1671803>
- <http://www.gestiopolis.com/economia/reto-de-la-docencia-en-la-sociedad-del-conocimiento.htm>
- <http://dialnet.uniroja.es/servlet/listaarticulos?tipodebusqueda=anualidad&revista>
- <http://www.portaldeencuestas.com/que-es-una-encuesta.php>
- <http://www.frrancisthemulenews.wordpress.com/>
- <http://portal.educacion.gov>.
- www.solohijos.com/html/articulo.
- [http://educacion.laguia2000.com/general/rol-del-umno#ixzz2NE9up2qQ\)](http://educacion.laguia2000.com/general/rol-del-umno#ixzz2NE9up2qQ)
- <http://alumno-profesor.blogspot.com/>
- <http://educacion.elcomercio.com/nvimages/secciones/educacion/revista205/P4.pdf>
- <http://portal.educacion.gov.ar/superior/formacion-docente/>
- http://fido.palermo.edu/servicios_dyc/docentesdc/claustrodcente/curriculum.php?id_docente=2024

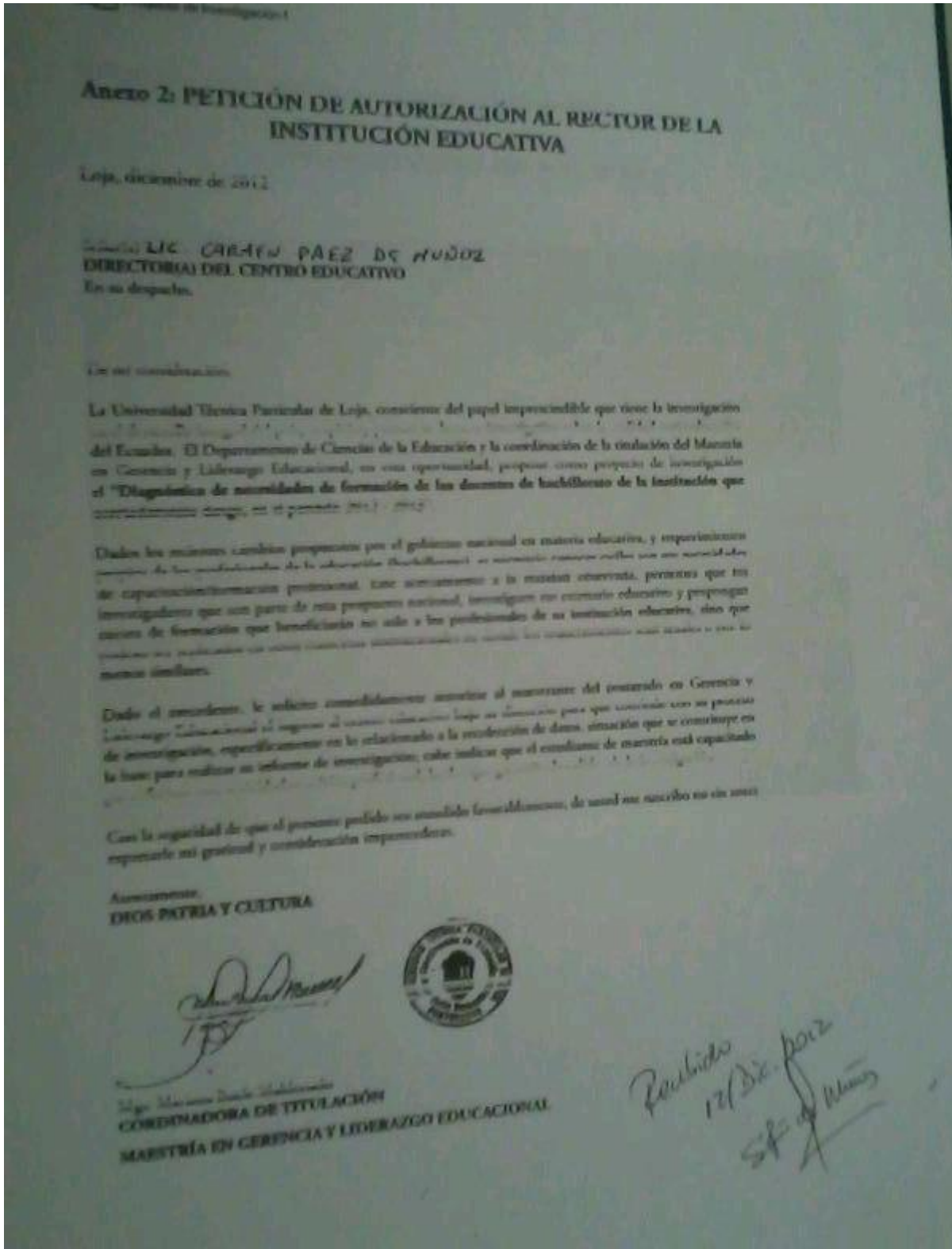
ANEXOS

Anexo A	Certificación del centro educativo investigado	96
Anexo B	Autorización de la institución educativa para realizar la investigación.....	97
Anexo C	Fotografías de la aplicación de las encuestas.....	98
Anexo D	“Instrumentos de investigación aplicados a los docentes Unidad Educativa NUESTRO MUNDO”	101
Anexo E	Matriz de evaluación del curso de capacitación docente	105
Anexo F	Certificado de asistencia al curso de capacitación docente	106

Anexo A. Certificación del centro educativo investigado



Anexo B. Autorización de la institución educativa para realizar la investigación.



Anexo C. Fotografías de la aplicación de las encuestas

UNIDAD EDUCATIVA NUESTRO MUNDO



SOCIALIZACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN A LOS DOCENTES



APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN A LOS DOCENTES
UNIDAD EDUCATIVA NUESTRO MUNDO



Anexo D. “Instrumentos de investigación aplicados a los docentes Unidad Educativa NUESTRO MUNDO”



CUESTIONARIO: “NECESIDADES DE FORMACIÓN” DOCENTES DE BACHILLERATO

Código del investigado: _____

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora: _____													
1.2. Provincia: _____						Ciudad: _____							
1.3. Tipo de institución:		Fiscal	1	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	4				
1.4. Tipo de bachillerato que ofrece:					Bachillerato en ciencias		5	Bachillerato técnico		6			
1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:													
Bachilleratos Técnicos Agropecuarios													
a. Producción agropecuaria		1	b. Transformados y elaborados lácteos		2	c. Transformados y elaborados cárnicos		3	d. Conservería		4		
e. Otra, especifique cuál: _____										5			
Bachilleratos Técnicos Industriales:													
B A C H I L L E R A T O S	f. Aplicación de proyectos de construcción		6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas		7	h. Electrónica de consumo		8	i. Industria de la confección		9	
	j. Mecanizado y construcciones metálicas		10	k. Chapistería (latonería) y pintura		11	l. Electromecánica automotriz		12	m. Climatización		13	
	n. Fabricación y montaje de muebles		14	o. Mecatrónica		15	p. Cerámica		16	q. Mecánica de aviación		17	
	r. Calzado y marroquinería		18	s. Otra, especifique cuál: _____									19
	Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios												
t. Comercialización y ventas		20	u. Alojamiento		21	v. Comercio exterior		22	w. Contabilidad		23		
x. Administ. de sistemas		24	y. Restaurante y bar		25	z. Agencia de viajes		26	aa. Cocina		27		
bb. Información y comercialización turística		28	cc. Aplicaciones informáticas		29	dd. Organización y gestión de la secretaría					30		
ee. Otra, especifique cuál: _____										31			
Bachilleratos Técnicos Polivalentes													
ff. Contabilidad y administración					31	gg. Industrial		32	hh. Informática		33		
ii. Otra, especifique cuál: _____													
Bachilleratos Artísticos													
jj. Escultura y arte gráfico		34	kk. Pintura y cerámica		35	ll. Música		36	mm. Diseño gráfico		37		
nn. Otra, especifique cuál: _____										38			
1.4.2. Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente:													
SI		1	Escriba el/los literal/es (asignados anteriormente): _____						NO		2		

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

2.1. Género:		Masculino	1	Femenino				2		
2.3 Estado civil		Soltero	2	Casado	3	Viudo	4	Divorciado	5	
2.2. Edad (en años cumplidos): _____										
2.3. Cargo que desempeña:		Docente	6	Técnico docente	7	Docente con funciones administrativas			8	
2.4. Tipo de relación laboral:										
Contratación indefinida		9	Nombramiento		10	Contratación ocasional		11	Reemplazo	12
2.5. Tiempo de dedicación: _____										

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

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

- ✓ _____
 ✓ _____

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

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

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

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

4.8. Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capitaciones: (señale una o más alternativas)

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo E. Matriz de evaluación del curso de capacitación docente

UNIDAD EDUCATIVA NUESTRO MUNDO					
MATRIZ DE EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN DOCENTE					
1.-MALA (O) 2.-BUENA (O) 3. SATISFACTORIA (O) 4.-MUY BUENA (O) 5. SOBRESALIENTE					
	ESCALAS				
ITEMS DE EVALUACIÓN	1	2	3	4	5
LA CAPACITACION FUE ACORDE A LO ESPERADO					
EL INSTRUCTOR CONOCIA EL TEMA					
ES APLICABLE LO APRENDIDO					
ES FUNCIONAL PARA LA APLICACIÓN					
EL TEMA FUE EXPUESTO CON CLARIDAD					
EL FORO,DEBATE, ETC FUE BIEN DIRIGIDO					
EL TEMA ELEGIDO ES ADECUADO					

.....

EL EVALUADOR



CONFIERE EL PRESENTE:

C E R T I F I C A D O

AL SR. X.

Por haber aprobado satisfactoriamente el curso « EL DOCENTE
CON EJEMPLO ENSEÑA VALORES», con una duración de 60
horas.

Salinas, 25 de abril del 2014

EL RECTOR
UNIDAD EDUCATIVA NUESTRO MUNDO

EL VICERRECTOR
UNIDAD EDUCATIVA NUESTRO MUNDO