



**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 del Colegio Técnico Luis Fernando Ruiz, de la provincia de Cotopaxi, ciudad de Latacunga, periodo 2012 – 2013.**

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

**AUTOR: Jacho Cayo, Rosa Narcisa de Jesús**

**DIRECTOR: Montesinos Jaramillo, José Vinicio. Mg.**

**CENTRO UNIVERSITARIO LATACUNGA**

**2014**

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

Magíster.

José Vinicio Montesinos Jaramillo

### **DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Luis Fernando Ruiz, de la provincia de Cotopaxi, ciudad de Latacunga, periodo 2012 – 2013, realizado por Jacho Cayo, Rosa Narcisa de Jesús, ha sido orientado y revisado durante su ejecución por cuanto se aprueba la presentación del mismo

Loja, febrero de 2014

f)

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Jacho Cayo Rosa Narcisa de Jesús, declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Luis Fernando Ruiz, de la provincia de Cotopaxi, ciudad de Latacunga, periodo 2012 – 2013, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo José Vinicio Montesinos Jaramillo, director del presente trabajo; 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: Jacho Cayo Rosa Narcisa de Jesús

Cédula: 0500908637

## **DEDICATORIA**

El fruto de este trabajo de investigación, lo dedico con todo mi amor a mi esposo Gabriel Arturo Pástor Bustos, amigo y compañero de mis ilusiones y proyectos de vida, quien es el pilar fundamental de mi superación profesional.

Gracias Dios por darme la dicha de tener a mi lado a un hombre grande y una familia unida para que me acompañen y sean la luz en mi camino hacia el éxito y la felicidad.

## **AGRADECIMIENTO**

Doy testimonio de agradecimiento a la UTPL, y a todo el equipo de profesionales docentes de esta prestigiosa institución de educación superior, quienes con su guía y orientaciones me han brindado la oportunidad de crecer como profesional de la educación y cumplir mi gran sueño al haber alcanzado el título de cuarto nivel en Gerencia y Liderazgo Educativo.

El ser humano logra que se cristalicen sus proyectos e ilusiones de la mano de quienes creen en él, por esto mi agradecimiento infinito a mi familia que creyeron en mi capacidad y fortaleza a pesar de los años que me acompañan.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL DIRECTOR .....	II
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS .....	III
DEDICATORIA .....	IV
AGRADECIMIENTO .....	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	VI
RESUMEN .....	IX
ABSTRACT .....	X
INTRODUCCIÓN .....	XI
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO .....	1
1.1 Necesidades de Formación .....	2
1.1.1 Concepto. ....	2
1.1.2 Tipos de necesidades formativas.....	3
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.....	5
1.1.4 Necesidades formativas del docente. ....	6
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de kaufman, de D' Hainaut, de Cox y deductivo). ....	7
1.2 Análisis de las necesidades de formación.....	9
1.2.1 Análisis organizacional.....	9
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección. ....	10
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	11
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.....	11
1.2.1.4 Liderazgo educativo.....	12
1.2.1.5 El Bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación). ....	14
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI-Reglamento a la LOEI-Plan Decenal). ....	21
1.2.2 Análisis de la persona. ....	25
1.2.2.1 Formación profesional.....	26
1.2.2.1.1 Formación inicial. ....	26
1.2.2.1.2 Formación profesional docente. ....	27
1.2.2.1.3 Formación técnica.....	28
1.2.2.2 Formación continua.....	29
1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje. ....	30

1.2.2.4	Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación. ....	31
1.2.2.5	Características de un buen docente. ....	32
1.2.2.6	Profesionalización de la enseñanza. ....	32
1.2.2.7	La capacitación en niveles formativos como parte del desarrollo educativo. .	33
1.2.3	Análisis de la tarea educativa.....	34
1.2.3.1	La función del gestor educativo. ....	36
1.2.3.2	La función del docente. ....	37
1.2.3.3	La función del entorno familiar. ....	38
1.2.3.4	La función del estudiante. ....	39
1.2.3.5	Cómo enseñar y cómo aprender. ....	40
1.3	CURSOS DE FORMACIÓN.....	41
1.3.1	Definición e importancia de la capacitación docente.....	41
1.3.2	Ventajas e inconvenientes. ....	42
1.3.3	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	43
1.3.4	Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia. ....	44
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA .....		45
2.1	Contexto.....	46
2.2	Participantes.....	48
2.3	Diseño y métodos de investigación.....	53
2.3.1	Diseño de la investigación.....	53
2.3.2	Métodos de investigación.....	54
2.4	Técnicas e instrumentos de investigación.....	55
2.4.1	Técnicas de investigación. ....	55
2.4.2	Instrumentos de investigación.....	55
2.5	Recursos .....	56
2.5.1	Talento Humano. ....	56
2.5.2	Materiales. ....	56
2.5.3	Económicos. ....	56
2.6	Procedimiento .....	57
CAPÍTULO 3: DIAGNOSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		58
3.1	Necesidades formativas.....	59
3.2	Análisis de la formación .....	70
3.2.1	La persona en el contexto formativo.....	72
3.2.2	La organización y la formación.....	75
3.2.3	La tarea educativa.....	82
3.3	Los cursos de formación.....	85
CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN DOCENTE.....		90
4.1	Tema del curso: Elaboración de proyectos educativos en el aula.....	91

4.2	Modalidad de estudios: Presencial .....	91
4.3	Objetivos .....	92
4.4	Dirigido a: .....	92
4.5	Breve descripción del curso.....	92
4.6	Duración del curso .....	99
4.7	Cronograma de actividades a desarrollarse.....	100
4.8	Costo del curso .....	101
4.9	Certificación.....	101
4.10	Bibliografía.....	101
	CONCLUSIONES.....	102
	RECOMENDACIONES .....	104
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	105
	ANEXOS.....	107



## **RESUMEN**

El trabajo que se presenta tiene la finalidad de diagnosticar las necesidades formativas del docente del Colegio Técnico “Luis Fernando Ruiz” de la ciudad de Latacunga, a través de la investigación científica. Destacando que la misma tuvo la apertura de las autoridades y docentes del centro educativo, motivados por buscar de manera conjunta la solución a los problemas de aprendizaje que se suscitan al interior de las aulas.

El proceso investigativo está enmarcado en aspectos legales y científicos, así como también en la experiencia del sujeto investigado, afrontando de manera conjunta la problemática institucional con el compromiso de mejorar el desempeño académico a través de la preparación continua de su formación.

Luego del diagnóstico y análisis de los resultados de la investigación, se plantea la propuesta de solución a las necesidades de formación docente, con la implementación del curso de capacitación sobre elaboración de proyectos de aula, de tal manera que se estaría contribuyendo como estudiantes de la UTPL en la gestión del conocimiento al interior de la institución educativa, aportando positivamente en el mejoramiento de la calidad educativa.

### **PALABRAS CLAVES:**

Formación, Desempeño, Aprendizaje, Calidad, Educación

## **ABSTRACT**

The work presented is intended to diagnose "Luis Fernando Ruiz" in the city of Latacunga, the training needs of the technical college teaching through scientific research. Stressing that it had the opening of authorities and teachers of the school, motivated by search in way joint solution to problems of learning that arise inside classrooms.

The investigative process is framed in legal and scientific aspects, as well as the experience of the subject researched, facing together the institutional problems with the commitment to improve academic performance through the continuous preparation of their training.

After the diagnosis and analysis of the results of the investigation, considers the proposed solution to the needs of teacher training, with the implementation of the training course on project design of classroom, in such a way that it would be contributing as students of the UTPL on knowledge management inside of the educational institution, contributing positively in the improvement of the quality of education.

KEY words:

Training, performance, learning, quality, education

## INTRODUCCIÓN

La educación del siglo XXI está transformando el mundo, sus nuevas teorías y modelos pedagógicos son corrientes del pensamiento que los docentes no podemos obviar, por el contrario debemos asumir esas nuevas formas de gestión educativa. La formación del ser humano es para la vida productiva.

La educación y la producción van de la mano, están bien articuladas con las diferentes áreas del saber, de tal manera que existe un vínculo entre ellas esto implica que el docente mantenga vivo su espíritu de superación y preparación académica reforzando su autoestima y autoridad frente a sus estudiantes.

Como docentes comprometidos con la educación se hace necesario la detección de necesidades formativas del docente del bachillerato, con el propósito de diagnosticar no solo las falencias y debilidades sino por el contrario presentar propuestas de mejoramiento del desempeño docente, aprovechando sus fortalezas, sus años de experiencia, formación inicial y oportunidades que hoy en día tenemos para una formación continua.

El diagnóstico de necesidades de formación del bachillerato de instituciones educativas del Ecuador, es un reto para quienes tienen la alta responsabilidad de ser parte de la educación del ser humano, determinar la realidad educativa, conocer el nivel de preparación del docente, sus intereses, gustos y necesidades es vital para la formulación de propuestas de estándares de calidad.

La educación requiere la profesionalización y formación continua del docente para el ejercicio educativo en el aula, las autoridades educativas institucionales, deben asumir esa obligación a través de las instancias pertinentes, así como también el docente debe hacer suyo esta necesidad de formación académica y profesional para cumplir con eficiencia y eficacia el rol asignado por la sociedad. .

El Sistema educativo ecuatoriano propone la nueva estructura del Bachillerato, que se adapte a las necesidades de la sociedad actual, garantizando la oferta del Bachillerato técnico en sus diferentes especializaciones, a fin de ofertar carreras en función de las demandas laborales del sector productivo, es en este compromiso social que la labor educativa para la consecución de los aprendizajes significativos debe estar enfocado en el

desarrollo de competencias y habilidades del estudiante, a través de impartir conocimientos y valores.

Existen docentes que han trahinado por los caminos de la educación, sin mayor trascendencia y relevancia en la práctica educativa, no sienten la necesidad de una verdadera formación docente, quedando en el letargo de una educación tradicional, pobre en conocimientos científicos y tecnológicos, restando la posibilidad a sus estudiantes de desarrollar sus competencias formativas.

En el Colegio Técnico Luis Fernando Ruiz de la ciudad de Latacunga en el cual se hizo el diagnóstico de las necesidades formativas existe docentes que si bien tienen una formación académica, relacionada a la función que desempeñan también requieren de una formación continua más comprometida con su profesión, las autoridades deben considerar como una de sus prioridades de gestión, el mejoramiento de la calidad educativa a través de la preparación a sus docentes

En este contexto surge la pregunta sobre las necesidades formativas de los docentes del Colegio Técnico Luis Fernando Ruiz, que le permitan desarrollar procesos de gestión académica para una educación con estándares de calidad, como lo exige la nueva sociedad del conocimiento.

Esta investigación se realizó, a través de la aplicación metodológica cuantitativa y cualitativa, para determinar la realidad educativa sobre la formación del docente, posteriormente se presentará la propuesta para cubrir esa necesidad institucional para el mejoramiento de la calidad educativa que se imparte en esa institución educativa.

Para la ejecución de esta investigación se contó con los recursos humanos, económicos y el tiempo requerido para dar cumplimiento a los objetivos de la investigación, a la vez concluir con la presentación del trabajo de Fin de Maestría.

## **CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO**

## 1.1 Necesidades de Formación

### 1.1.1 Concepto.

El ser humano por excelencia siempre está en busca de la satisfacción de sus necesidades, desde las más elementales hasta las más superiores es su mayor preocupación, la necesidad de tener una profesión, mejorar día a día el desempeño profesional, es una búsqueda constante de supervivencia en un mundo cada vez más competitivo.

(López) En su texto cita a (Hainault, 1980) que dice la necesidad es la carencia de algo que se considera inevitable. Aplicado al campo docente también cita a (Montero Alcaide, 1992), que dice la necesidad es un conjunto de problemas, carencias, deficiencias y deseos que los profesores perciben en el desarrollo de su ejercicio.

Conceptos que corroboran una realidad llena de necesidades que al no sentir satisfacción de las mismas, provocan en los seres humanos desequilibrios fisiológicos o emocionales que le impiden el desarrollo de su ser natural y social.

Necesidades formativas que en el campo docente se refiere a la carencia de conocimientos, valores, habilidades y destrezas que tenemos los profesionales de la educación y lo que deseamos tener para desempeñar el trabajo pedagógico y mejorar la calidad del servicio educativo. La falta de equilibrio en la satisfacción de las necesidades de formación del docente repercute en el proceso de aprendizaje de los estudiantes y retrasa el desarrollo de la nueva sociedad del conocimiento.

(Nieto) Cita a muchos autores que coinciden en definir necesidad formativa en forma de ecuación (Mager y Pipe, 1970 y Dipboye, 1994) en Agut, (2003)

Necesidad formativa = desempeño deseado - desempeño presente o actual

Este desajuste provocado por estas dos situaciones opuestas, induce a la búsqueda de un equilibrio que permita la satisfacción individual y colectiva de los agentes involucrados, en relación al contexto donde se origina la necesidad.

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

Las necesidades siempre han sido motivo de estudio en todos los campos de acción del ser humano, en lo que nos compete hay diversos enfoques que hacen referencia a los tipos de necesidad:

(Santana)En su texto cita a Bradshaw(1972) quien distingue cinco tipos de necesidades de formación:

1. Necesidad normativa hace referencia a la diferencia entre la situación actual y la determinada por algún tipo de norma, patrón o estándar.
2. Necesidades sentidas constituyen desajustes percibidos por los mismos interesados. La percepción de carencias formativas propias manifiesta estados de disconformidad con la respuesta del docente a las situaciones y demandas de la práctica.
3. Necesidades demandadas vienen dadas por las exigencias expresadas en programas o proyectos educativos como consecuencia de la orientación específica de éstos.
4. Necesidades comparativas son las que emergen del balance o cotejo entre dos o más realidades educativas distintas (centros, lugares, momentos, etapas...).
5. Necesidades prospectivas son consideradas como tales en función de la previsión de una existencia futura de la carencia formativa en cuestión.

Según este autor las necesidades formativas del docente se enfocan a aquellos aspectos que debe satisfacer en función de su labor educativa; el conocimiento y aplicación de las leyes, el deseo de mejorar y superar su desempeño profesional, su proyección hacia el futuro de acuerdo a las exigencias de la sociedad actual y su contexto.

(Santana)En su artículo cita las cinco dimensiones de acuerdo a D'Hainaut (1979) para la clasificación de las necesidades formativas:

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

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

3. Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes. Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por el contrario, ésta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.

4. Necesidades actuales frente a necesidades potenciales. La vigencia de una determinada necesidad puede no ser presente y estar en función de un cambio futuro, más o menos previsible de las condiciones contextuales.

5. Necesidades según el ámbito de vida: establece seis contextos vitales en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio.

Este autor enfoca las necesidades del docente desde la comparación entre lo personal y social, considera que las personas somos multidimensionales y en función de las circunstancias surgen las necesidades, es decir los docentes buscamos capacitarnos y profesionalizarnos, a la vez se eleva el autoestima por su evidente desempeño en el aula.

(Santana) También cita a Moroney (1977), quien reduce a cuatro los tipos de necesidades existentes:

- Necesidad normativa, con una acepción equivalente a la que Bradshaw llamó de la misma manera.

- Necesidad percibida, relacionada con la percepción de las personas sobre sus propias carencias.

- Necesidad expresada, manifestada en un programa o servicio concreto.

- Necesidad relativa, equiparable a la necesidad comparativa de la tipología de Bradshaw.

Este autor estudia las necesidades docentes desde el enfoque de la relatividad al manifestar que las personas percibimos el contexto según los intereses y las circunstancias.

(Santana) También cita a Colen (1995), las necesidades formativas son clasificadas en función de su procedencia, limitando a dos los tipos existentes:



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

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

Este autor hace referencia a que los docentes tienen solo dos necesidades las que son impuestas por el Sistema y las otras de tipo personal, es decir se crea la necesidad por dos vías una obligatoria y otra voluntaria.

(Santana) También cita a Hewton (1988) clasifica las necesidades de acuerdo al siguiente criterio de proyectos formativos:

-Necesidades con respecto al alumnado: aprendizaje, rendimiento, motivación, problemas comportamentales.

-Necesidades con respecto al currículum: diseño y desarrollo curricular, evaluación, recursos, etc.

-Necesidad del profesorado: satisfacción laboral, carrera docente, etc.

-Necesidades del centro docente como organización: espacios, tiempos, agrupamientos.

Este autor se refiere a las necesidades de acuerdo a los elementos que circundan su ejercicio educativo, es decir el docente se profesionaliza y mejora su desempeño por sus estudiantes, por el dominio de los contenidos científicos, por darle garantía a su carrera docente

### **1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.**

(Nogales, 2014) En su texto cita a Joaquín Gairín que dice la evaluación es “un juicio de valor sobre los déficits que se dan en una determinada situación”, en el mismo texto cita a Suárez (1990) “evaluación de necesidades formativas consiste en un proceso de recogida de información y análisis que da como resultado la determinación de las necesidades de los individuos, grupos, instituciones, comunidades y sociedades.”

La evaluación de necesidades formativas es un proceso sistemático concreto de la realidad, el comienzo de un mejoramiento y desarrollo institucional, sus acciones deben estar

relacionadas entre sí, a fin de evidenciar de manera clara y objetiva el resultado final de la situación en estudio.

Como todo proceso de evaluación parte de un diagnóstico entre una situación concreta y otra deseada, el fin es proponer acciones tendientes a mejorar la calidad del servicio, tomar decisiones acertadas con el mínimo riesgo de soslayar el verdadero sentido de la que significa la evaluación técnica y científica.

El objetivo de la evaluación de las necesidades formativas es detectar donde existe falencias o debilidades que han impedido cumplir las metas institucionales y alcanzar los resultados esperados, así también tomar acciones para mejorar la situación actual y proyectarnos hacia un futuro más promisorio.

Dentro del proceso de evaluación de las necesidades formativas es necesario enfocarse en los diferentes elementos organizativos, tanto en el área de su organización administrativa hasta la persona y sus competencias

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

(S.L, 2002), Al hablar de necesidades formativas nos referimos, al desfase o diferencia entre las destrezas, conocimientos y actitudes existentes en la forma de desempeñar un puesto de trabajo y las destrezas, conocimientos y actitudes que se deberían tener para mejorar la calidad del servicio, cumplir los objetivos de la organización. Ante esta aseveración se hace urgente la detección de las necesidades formativas que tienen las instituciones educativas, toda vez que las deficiencias del docente merma el desempeño eficiente y efectivo que debe rodear al proceso de aprendizaje, con la consecuente debilidad de los conocimientos que se imparte y lo poco significativo que estos representan.

Cubrir la carencia de conocimiento es un proceso continuo que se opera en diferentes ámbitos del saber humano, mismo que debe estar relacionado de manera directa con las necesidades de la tarea educativa y desarrollo profesional y cultural. Es prioritario la planificación de la formación del profesorado, enfocando aquellos aspectos y temáticas que permitan mejorar los procesos educativos, para un efectivo trabajo en el aula.

Las necesidades formativas del docente se centran en la adquisición de competencias para la construcción de escenarios de aprendizaje apropiados y el cumplimiento eficaz y efectivo de la gestión pedagógica por lo que se ha constituido en una preocupación permanente del

sistema educativo ecuatoriano, por los cambios que está generando la nueva reforma de educación técnica, el rol del maestro se ve sometido a una serie de replanteamientos por la moderna concepción de guía y orientador del aprendizaje que tiene en estos días.

Dentro del ámbito docente se enfocaría en dos aspectos:

Formación inicial.- Es un proceso de formación profesional para enseñar y transmitir conocimientos, valores, transmitir cultura, y formar integralmente a las personas para que se integren al desarrollo social y económico y la construcción de una nueva sociedad.

Formación docente continua.- Es un proceso de formación profesional cuya estrategia fundamental, está en la renovación de los conocimientos para responder con eficiencia a la tarea de educar, superando su formación inicial y adentrándose a una nueva dimensión pedagógica y cultural.

La formación docente para el ejercicio de la tarea educativa, según la LOEI, ser Licenciado en Ciencias de la Educación o profesional de tercer nivel en cualquier carrera afín a las necesidades del sistema educativo.

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

(Campanero, 2000)Expone los modelos de análisis de necesidades, que se constituyen en un abanico de propuestas que determinaran el logro de los objetivos planteados en la investigación.

Modelo de Rosset

Gira en torno al Análisis de necesidades de formación

Elementos fundamentales:

- Situaciones desencadenantes
- Tipo de información buscada
- 1. Óptimos
- 2. Reales
- 3. Sentimientos
- 4. Causas

5. Soluciones
- Fuentes de información
- Herramientas de obtención de datos

#### Modelo de Kaufman

##### Elementos:

1. Los participantes en la planificación: Ejecutores, receptores, sociedad
2. Discrepancia entre lo que es y lo que debiera ser, en torno a:
  - Entradas
  - Procesos
  - Salidas
  - Resultados finales

#### Modelo de Cox:

##### Elementos

- Institución
- Profesional encargado de resolver el problema
- Los problemas, percibidos
  - por el profesional
  - por los implicados
- Características de los implicados
- Formulación y priorización de metas
- Estrategias a utilizar
- Tácticas para lograr las estrategias
- Evaluación
- Modificación, finalización o transferencia de la acción

#### MODELO D' Hainaut

Considerando la clasificación de las necesidades formativas tendríamos los siguientes elementos

1. Las personas frente a las necesidades del sistema
2. Las personas frente a las necesidades colectivas
3. La conciencia frente a la inconciencia

4. La vigencia de una necesidad frente al futuro
5. El contexto

## MODELO DEDUCTIVO

### Elementos

1. El sujeto cognoscente ( el agente que capta la imagen)
2. El objeto percibido y la relación del conocimiento
3. El vínculo entre el sujeto y el objeto
4. Medio ambiente

## 1.2 Análisis de las necesidades de formación

### 1.2.1 Análisis organizacional.

La organización es un sistema complejo en el cual se conjugan factores de índole político, cultural, económico y social, se interrelacionan entre sí y responden a los intereses de los grupos vinculados.

La institución educativa como toda organización está sujeta a riesgos que deberá enfrentar en el tiempo y el espacio de su accionar educativo, por lo que es necesario adentrarse al análisis organizacional para detectar las debilidades de una forma analítica, con el objetivo de identificar adecuadamente los siguientes aspectos:

- Las debilidades de la institución y la forma en la cual se presentan.
- Las causas relacionadas.
- Consecuencias.
- Grado de relevancia.
- Estrategias de corrección y prevención.

Cuando en una organización educativa se observa la falta de coherencia y coordinación entre los elementos que la conforman, surgen conflictos entre los individuos sobre las actividades que deben realizar y las metas que deben alcanzarse, dando como resultado una pérdida del recurso que no es utilizable y la fuerza organizacional para generar un servicio educativo con eficiencia y efectividad

### **1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.**

La construcción del conocimiento está en manos de una nueva generación de profesionales formado para guiar y orientar al estudiante hacia una educación liberadora, inclusiva, y de frente a la solución de problemas de la sociedad.

Nuevos modelos de gestión educativa proyectan la transformación del hombre en su contexto cultural, social y económico, es necesario que los docentes formados en su calidad de educadores sean quienes sean los artífices de una nueva forma de educar.

Educar para saber conocer, saber hacer, saber emprender, y saber ser, es el desafío de los nuevos modelos y paradigmas educativos. Una educación en el respeto a las individualidades, a la naturaleza, al pluralismo por una sana convivencia en el marco del buen vivir,

La nueva propuesta educativa está inspirada en la teoría pedagógica constructivista, donde todo gira alrededor del sujeto que aprende y para quien debe ponerse a disposición todas las herramientas y recursos para que su aprendizaje sea significativo. La nueva era del conocimiento así lo exige y se debe ir al ritmo de los adelantos científicos y tecnológicos.

El nuevo Bachillerato General Unificado, así como el Bachillerato Técnico está enfocado en el desarrollo de competencias para la incursión en el mundo laboral o la formación académica, por medio del cultivo de valores como la creatividad, el autoestima, la independencia, formando personas con visión de futuro, progresistas y emprendedores capaces de gestionar acciones productivas para él y sus familias.

Estamos en el tiempo de salir de la ignominia, para recuperar el valor del ser humano en toda su dimensión promoviendo una educación en valores para la construcción de una comunidad de aprendizaje donde todos los miembros propongamos acciones de integración a la sociedad el conocimiento.

El rol del docente actual está en cultivar el espíritu y la personalidad del estudiante para que éste sea un ser productivo y libre, de esa manera estaremos garantizando una nueva forma de vida para la sociedad.

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

Toda organización educativa debe desarrollar en sus docentes una cultura de solución de problemas, a través de un trabajo colaborativo, con sentido de pertenencia hacia la institución, creando confianza entre sus miembros y grupos sociales.

Para el logro de las metas organizacionales es necesaria la implicación de todos los agentes involucrados, de tal manera que cada uno de ellos vea reflejado su aporte en un trabajo colectivo y de gran responsabilidad social.

Las metas organizacionales tienen su clasificación:

Metas organizacionales a largo plazo son de carácter especulativo por el tiempo en que se pretende lograrlos, estas metas están identificadas con los objetivos estratégicos, este tipo de metas son distantes de alcanzar, generalmente se plantean mínimo para tres años. Un ejemplo es el PEI

Metas organizacionales a mediano plazo son planteados por el nivel táctico de la institución se basan en función al objetivo general de la institución educativa, se fijan por áreas para ayudar a ésta a lograr su propósito. Un ejemplo es el POA

Metas organizacionales a corto plazo son los que se van a realizar en un período menor a un año, también son llamados operacionales, ya que son los objetivos que cada docentes quiere alcanzar con su actividad dentro del aula. Ejemplo el Plan –Curricular Integrador.

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

Toda organización educativa para desarrollar sus actividades debe integrar y coordinar los recursos; cuidar, utilizar y mantener los mismos hará posible el logro de los objetivos de la educación y propenderá al bienestar estudiantil.

Los recursos son el patrimonio de la institución; los mismos pueden ser de diferentes tipos o clases.

- Recursos Humanos: Rector, profesores, estudiantes, familias, personal administrativo, constituyéndose en los protagonistas del hecho educativo y el recurso de mayor importancia dentro de la institución, en función de las necesidades institucionales,
- Recursos materiales: Edificios, mobiliario, material didáctico, equipos de cómputo, que se constituyen en el escenario educativo
- Recursos económicos: Dinero.

Es responsabilidad de toda la comunidad educativa, proveer los recursos necesarios y coadyuvar para que el proceso educativo se cumpla en función de los objetivos planteados.

#### **1.2.1.4 Liderazgo educativo.**

En una sociedad donde cada uno de sus integrantes tiene sus individualidades, se hace necesario la guía profesional, sentimental y espiritual, de un ser con elevado compromiso de amor y entrega a la noble profesión de enseñar. Liderazgo educativo que estará fortalecido por nuestras raíces culturales, identidad nacional, cultivo del conocimiento, respeto al medio ambiente y un espacio donde se conjuguen los más altos valores de convivencia social.

El líder educativo es una persona preparada para dar forma al conocimiento, motivador de sus estudiantes en la libertad de aprender en comunidad, con su orientación pedagógica dará oportunidad al estudiante de construir sus propios aprendizajes, aprovechará las capacidades cognitivas, habilidades y destrezas, encaminará al estudiante al descubrimiento de su propio ser, formando de esta manera una personalidad propia y segura del estudiante.

La presencia del docente en el aula, es la imagen reproductiva de la conducta y el comportamiento de sus seguidores, transmisor de cultura, creador e innovador del conocimiento, constructor de saberes; su presencia es de gran fortaleza que hace posible la dialéctica del conocimiento, a través de esa relación de afecto que se da entre el maestro y el estudiante.

Según la teoría antropológica humanística, distingue tres tipos de liderazgo: Transaccional, Transformador y Trascendental



### Liderazgo Transaccional (autocráticos)

(Gonzalez, 2008) Son individuos que guían o motivan a sus seguidores en la dirección de sus metas establecidas, aclarando los papeles o requerimientos de éstas, se interactúan con el líder únicamente por motivación extrínseca o externa, la cual está relacionada con las recompensas.

El liderazgo transaccional, se ve al liderazgo en base a las transacciones entre el líder y los seguidores. El líder considera que las relaciones humanas son una serie de transacciones, es decir, las recompensas, castigos, reciprocidad, intercambios (económico, emocional, físico) y otras "transacciones" son las bases del liderazgo.

En términos más sencillos: yo lidero esta organización pagándole y diciéndole a Ud. qué se necesita hacer; Ud. responde haciendo lo que debe hacer de manera eficiente y adecuada, y la organización prosperará.

### Liderazgo Transformador (democrático)

(Gonzalez, 2008) Son individuos que proporcionan consideración individualizada y estimación intelectual, además poseen carisma y se interactúa por motivaciones extrínsecas e intrínsecas, el docente exhibe características de este estilo, pues influye en el estudiante cuando logra convencerlo en libertad para que lo sigan.

El lado oscuro del líder transformador donde en algunos casos manipula la información para engrandecer su prestigio, este también llamado líder narcisista ya que tiende a buscar el cambio por el cambio y no por necesidad concreta, le cuesta escuchar y a veces solo él está en posesión de la verdad.

Liderazgo transformacional, ve al liderazgo de manera diferente. Considera un verdadero líder a alguien que puede condensar los valores, esperanzas y necesidades de los seguidores en una visión y entonces, fomentar y potenciar a los seguidores a alcanzar esa visión. Un líder transformacional piensa en cambiar el mundo, aunque sólo sea en pequeña escala.

### Liderazgo Trascendental

(LIDERAZGO TRASCENDENTAL DEL DOCENTE Y LA MOTIVACIÓN DEL ALUMNADO, 2010) Son capaces de crear un tipo de lealtad más profunda y rica, pues a medida que el liderazgo es más profundo, la relación es más estable y la respuesta es más generosa,

teniendo cualidades como el desarrollo de valores de los seguidores. La ausencia de este estilo de liderazgo en la docencia proporciona in-competitividad en las instituciones universitarias

Si no somos líderes capaces de dirigir nuestra propia vida ¿Cómo vamos a ser capaces de liderar a otras personas? Como dice el viejo aforismo, nadie da lo que no tiene.

El Liderazgo Trascendental, posee una mayor influencia en los estudiantes y el tipo de asociación o relación que se crea depende de cómo influye y motiva; en otras palabras, el comportamiento del líder sigue siendo un elemento crítico pues afecta de manera importante las motivaciones del estudiante. Por ello se plantea la necesidad del liderazgo trascendental del docente que influya e incentive al estudiante a través de la motivación

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

En cumplimiento de la sexta transitoria de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), el Ministerio de Educación ha dispuesto la aplicación progresiva del Nuevo Bachillerato del Ecuador (NBE) para todos los establecimientos educativos con régimen de Sierra, a partir del año lectivo 2011-2012; y para el régimen Costa a partir del mes de abril del año 2012, para el año lectivo 2012-2013.

El Nuevo Bachillerato Ecuatoriano parte de la concepción que se encuentra en la nueva Constitución y que se refiere al Buen Vivir y que establece que el Estado ejercerá la rectoría del Sistema Educativo Nacional y que formulará las políticas de educación y además regulará y controlará las actividades relacionadas con la educación.

El Nuevo Bachillerato Ecuatoriano comprende tres años de educación obligatoria a continuación de la educación general básica. Tiene como propósito brindar a los estudiantes una formación general y una preparación interdisciplinaria que los guíe para la elaboración de proyectos de vida y para integrarse a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios.

Los estudiantes de bachillerato cursarán un tronco común de asignaturas generales y podrán optar por una de las siguientes opciones: Bachillerato en Ciencias: Además de las asignaturas del tronco común ofrecerá una formación complementaria en áreas científico-

humanísticas; y 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.

Un estudiante podrá cambiar su opción de estudios del Bachillerato Técnico al Bachillerato en Ciencias una vez finalizado el primero o segundo años, previa solicitud suscrita por el estudiante y su representante legal. En el caso inverso, además deberá cumplir con los requisitos establecidos por cada plantel educativo.

Por otra parte, la aplicación del Nuevo Bachillerato será flexible porque el Ministerio de Educación presentará lineamientos curriculares de cada una de las asignaturas de la malla curricular, sobre la base de los cuales los colegios podrán elegir los programas de estudio y los recursos didácticos que garanticen su cumplimiento.

Los lineamientos curriculares describen los objetivos generales de cada asignatura y los aprendizajes esenciales comunes que deben alcanzar los estudiantes al terminar el año. Esta tarea exige al estudiantado adquirir aprendizajes básicos comunes mediante un programa de estudios generales

Además de los estudios generales, los estudiantes pueden optar por estudios en diversas áreas científicas, sociales, culturales y artes plásticas, o por módulos para adquirir competencias laborales en distintas esferas profesionales acordes con las demandas del desarrollo del país.

La elección de cualquiera de las opciones no limitará a los estudiantes para conseguir el triple objetivo del bachillerato.

- a) La vida y la participación en una sociedad democrática
- b) Sus estudios post secundarios
- c) El mundo laboral y el emprendimiento

(Ecuador, 2011) Perfil de salida del bachiller ecuatoriano

El estudiante que se gradúa de bachiller deberá ser capaz de evidenciar las siguientes destrezas:

- Pensar rigurosamente

Pensar, razonar, analizar y argumentar de manera lógica, crítica y creativa. Además: planificar, resolver problemas y tomar decisiones.

- Comunicarse efectivamente

Comprender y utilizar el lenguaje para comunicarse y aprender (tanto en el idioma propio como en uno extranjero y en una lengua ancestral quienes asisten a instituciones que son parte del Sistema Intercultural Bilingüe). Expresarse oralmente y por escrito de modo correcto, adecuado y claro. Además, participar de la Literatura y otras artes como una forma de expresarse y explorar el mundo.

- Razonar numéricamente

Conocer y utilizar la Matemática en la formulación, análisis y solución de problemas teóricos y prácticos, así como en el desarrollo del razonamiento lógico.

- Utilizar herramientas tecnológicas reflexiva y pragmáticamente

Utilizar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para buscar y comprender la realidad circundante, resolver problemas y manifestar su creatividad, evitando la apropiación y uso indebido de la información.

- Comprender su realidad natural

Comprender el mundo natural a partir de la explicación científica de los fenómenos físicos, químicos y biológicos con apoyo del método científico, lo cual permitirá que el estudiante participe de modo proactivo y resuelva problemas relacionados con el ámbito natural, respetando los ecosistemas y el ambiente.

- Conocer y valorar su historia, y su realidad sociocultural

Los estudiantes deben indagar sobre su identidad, historia y ámbito sociocultural, participar de manera activa en la sociedad, y resolver problemas y proponer proyectos dentro de su ámbito sociocultural; lo cual implica aprender sobre sistemas políticos, económicos y sociales a nivel local, nacional e internacional, y utilizar estos conocimientos en su vida cotidiana.

- Actuar como ciudadano responsable

Regirse por principios éticos que le permitan ser un buen ciudadano: cumplir con sus deberes y conocer y hacer respetar sus derechos, además de guiarse por los principios de

respeto (a las personas y al ambiente), reconocimiento de la interculturalidad, democracia, paz, igualdad, tolerancia, inclusión, pluralismo (social y cultural), responsabilidad, disciplina, iniciativa, autonomía, solidaridad, cooperación, liderazgo, compromiso social y esfuerzo.

- Manejar sus emociones en la interrelación social

Manejar adecuadamente sus emociones, entablar buenas relaciones sociales, trabajar en grupo y resolver conflictos de manera pacífica y razonable.

- Cuidar de su salud y bienestar personal

Entender y preservar su salud física, mental y emocional, lo cual incluye su estado psicológico, nutrición, sueño, ejercicio, sexualidad y salud en general.

- Emprender

Ser proactivo y capaz de concebir y gestionar proyectos de emprendimiento económico, social o cultural, útiles para la sociedad. Además, formular su plan de vida y llevarlo a cabo.

- Aprender por el resto de su vida

Acceder a la información disponible de manera crítica: investigar, aprender, analizar, experimentar, revisar, autocriticarse y autocorregirse para continuar aprendiendo sin necesidad de directrices externas. Además, disfrutar de la lectura y leer de manera crítica y creativa.

## **Características**

El nuevo bachillerato ecuatoriano tiene las siguientes características:

a) Está compuesto por un conjunto de asignaturas que componen un tronco común de estudio.

b) Consta de asignaturas optativas que permiten por un lado contextualizar el currículo de estudio a las necesidades regionales y locales y, por otro lado, es la manera de escoger una de las modalidades del Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico.

c) Las dos modalidades de Bachillerato brindan a los estudiantes del Ecuador la posibilidad de acceder a diferentes estudios posteriores a la obtención del título de bachiller; es decir, les permite acceder a estudios superiores, a carreras cortas o incluso al sistema laboral del país.

## Estructura del Bachillerato

1. El Bachillerato dura tres años lectivos, de acuerdo con el calendario que rige para cada régimen escolar.
2. El año lectivo está organizado por quimestres.
3. El plan de estudios debe aplicarse como mínimo en 40 períodos de clases semanales.
4. Las 40 horas se organizarán de la siguiente manera:
  - Primero y segundo año: 35 períodos académicos correspondientes al Tronco común
  - Tercer año: 20 períodos académicos correspondientes al Tronco común

## Demandas del Bachillerato Ecuatoriano

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

Para que los estudiantes estén preparados para estos grandes retos, necesitarán, como mínimo, ser capaces de pensar rigurosamente, comunicarse efectivamente (que implica poder expresarse por escrito con corrección y claridad), razonar numéricamente, utilizar herramientas tecnológicas, comprender su realidad natural y su realidad social, actuar como ciudadanos responsables de una sociedad democrática deliberativa y participativa, manejar sus emociones y sus relaciones sociales, cuidar de su salud y bienestar personal, llevar adelante formas de emprendimiento económico, social o cultural, y aprender por el resto de sus vidas.

Para ello, se propone que todos los estudiantes adquieran aprendizajes básicos comunes mediante un programa de estudios generales. Además, se ofrecerán asignaturas optativas que permitirán a algunos estudiantes profundizar en áreas científicas, y también se ofrecerán módulos adicionales que permitirán a otros estudiantes adquirir competencias laborales en distintas áreas profesionales.

Lo importante es que la elección de una u otra opción de estudios no limita las opciones futuras de los bachilleres: todos deberán estar preparados para la vida y para participar en una sociedad democrática, para continuar con estudios superiores, y para integrarse al mundo laboral o del emprendimiento.

La sociedad ecuatoriana se ha comprometido a proveer una educación de calidad, aprendizajes básicos comunes, que se consideran necesarios para los objetivos mencionados anteriormente.

En particular, se propone un nuevo bachillerato por las siguientes razones:

- a. Debido a la excesiva dispersión de su oferta curricular, los bachilleratos existentes no permiten garantizar un perfil de salida con aprendizajes básicos comunes para todos los bachilleres ecuatorianos, lo cual impide que tengan acceso a las mismas oportunidades.
- b. El actual sistema exige una especialización prematura y una hiper-diversificación, lo cual a menudo resulta en que los estudiantes cometen errores de elección que les afectan por el resto de la vida.
- c. Los currículos de este nivel carecen de articulación con los niveles de EGB y educación superior.
- d. El actual bachillerato en ciencias, cuyos planes y programas de estudio datan de fines de los años setenta, está desactualizado y es poco pertinente para las necesidades del siglo XXI.

#### Estándares de calidad

Actualmente el Ministerio de Educación se encuentra desarrollando estándares educativos: un conjunto de criterios y niveles de cumplimiento que permitirán orientar y apoyar la acción de los actores del sistema educativo y al mismo tiempo servirá para evaluar la calidad de la educación con mayor objetividad. Los estándares deberán marcar la pauta para alcanzar el perfil de egresado.

El plan de estudios se organizará por asignaturas que respondan a los estándares educativos de currículo, y las evaluaciones compararán el aprendizaje del estudiante con el estándar de desempeño. De esta manera, se puede realizar un diagnóstico y dar pautas al estudiante para que pueda alcanzar el perfil de egresado o inclusive alcanzar retos superiores.

#### Exigencias de la actualidad

- Aprendizaje interdisciplinario.
- Educación diferenciada.

Rol del profesor

Transmitir conocimientos.

Guiar, orientar y estructurar el aprendizaje de los estudiantes.

Rol del estudiante

Recibir conocimientos.

Activo protagonista del aprendizaje.

A fin de alcanzar los objetivos propuestos en el nuevo bachillerato, es necesario también realizar un cambio de concepción pedagógica. En muchas ocasiones, la enseñanza en bachillerato se ha dado con una visión tradicional (bancaria) de la educación, en la que el docente es la persona que posee el conocimiento y lo transmite a los estudiantes. En estos casos, el deber del estudiante es recibir la información, recordarla y poder demostrar que la recuerda en alguna prueba.

Con el nuevo bachillerato, se pretende romper con este esquema y proponer uno que considera que el aprendizaje no es, como señala el modelo anterior, un simple absorber y recordar conocimientos. Más bien, es una formación en conocimientos, procedimientos y actitudes. El aprendizaje, bajo esta visión, debe ser duradero, útil, formador de la personalidad de los estudiantes y aplicable a su vida cotidiana.

Para ello, se requiere en primer lugar tomar en cuenta las experiencias y los conocimientos anteriores con los que se desenvuelve el estudiante, puesto que el aprendizaje significativo y duradero sucede cuando este conecta el aprendizaje nuevo con sus conocimientos previos. También requiere de una contextualización del aprendizaje en una tarea auténtica de la vida real, y que el estudiante comprenda el sentido y el propósito de lo que está aprendiendo.

Adicionalmente, las características del mundo contemporáneo demandan formas específicas de aprendizaje. En primer lugar, es necesario que el aprendizaje sea interdisciplinario. Para ello se requiere que la organización de los contenidos a ser abordados no sea un listado de temas sin relación alguna entre ellos, sino que tenga coherencia al interior de la propia asignatura o área científica.



Con esto, el rol del profesor viene a ser un guía que orienta al estudiante en su aprendizaje, su rol es definir objetivos de aprendizaje y para qué enseñarlos en relación con los demás contenidos y procedimientos de la propia asignatura, pero también se muestren las relaciones con las demás asignaturas.

Además, una gran demanda de la sociedad contemporánea a la educación es la construcción de currículos flexibles que se adapten a la gran variedad de la demanda social, a las necesidades de una población joven ecuatoriana también diversa, y por último, a la diversidad de formas de aprendizaje presente en el aula y compartirlo con los estudiantes, ofrecer experiencias de aprendizaje que permitan a los estudiantes alcanzar los objetivos (lo que incluye recursos y materiales), y realizar un proceso de evaluación (que incluye la autoevaluación) para mejorar la enseñanza-aprendizaje.

El estudiante pasa a ser el protagonista de su aprendizaje: debe construir, investigar, hacer, actuar, experimentar y satisfacer su curiosidad para aprender.

#### ***1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI-Reglamento a la LOEI-Plan Decenal).***

La educación como proceso dinámico, impulsa la acción del ser humano hacia el descubrimiento del conocimiento, siendo necesario que esta superestructura viva las transformaciones en virtud de los avances de la ciencia, tecnología y las exigencias de la sociedad del buen vivir. Es necesario que toda sociedad tenga a su haber un conjunto de leyes, reglamentos y políticas que normen el accionar del ciudadano, para el cumplimiento de una verdadera reforma educativa que permita alcanzar los objetivos del Sistema Educativo. Las principales son:

(Oficial) La Ley Orgánica de Educación Intercultural

Este conjunto de disposiciones legales está dividido en siete títulos, al interior de los cuales se encuentran los capítulos que acogen los principios, fines, derechos y obligaciones de todos los actores del proceso educativo, en un total de 143 artículos, 13 disposiciones generales, 40 disposiciones transitorias.

TÍTULO I: De los principios generales

CAPÍTULO ÚNICO: Del ámbito, principios y fines

TÍTULO II: De los derechos y obligaciones

CAPÍTULO PRIMERO: Del derecho a la educación

CAPÍTULO SEGUNDO: De las obligaciones del estado respecto del derecho a la educación

CAPÍTULO TERCERO: De los derechos y obligaciones de los estudiantes

CAPÍTULO CUARTO: De los derechos y obligaciones de las y los docentes

CAPÍTULO QUINTO: de los derechos y obligaciones de las madres, padres y/o representantes legales

CAPÍTULO SEXTO: De los derechos y obligaciones de la comunidad educativa

CAPÍTULO SÉPTIMO: De los derechos y obligaciones de la comunidad

TÍTULO III: Del sistema nacional de educación

CAPÍTULO PRIMERO: De los objetivos del sistema nacional de educación

CAPÍTULO SEGUNDO: De la autoridad educativa nacional

CAPÍTULO TERCERO: Del Consejo Nacional de Educación

CAPÍTULO CUARTO: De los niveles de gestión de la autoridad educativa nacional

CAPÍTULO QUINTO: De la estructura del sistema nacional de educación

CAPÍTULO SEXTO: De las necesidades educativas específicas

CAPÍTULO SÉPTIMO: De las instituciones educativas

CAPÍTULO OCTAVO: de las instancias de resolución de conflictos del sistema nacional de educativo

CAPÍTULO NOVENO: Del instituto nacional de evaluación educativa

CAPÍTULO DÉCIMO: De la universidad nacional de educación

TÍTULO IV: De la educación intercultural bilingüe

CAPÍTULO PRIMERO: Del sistema de educación intercultural bilingüe

CAPÍTULO SEGUNDO: De los fundamentos, objetivos y fines del sistema de educación intercultural bilingüe

CAPÍTULO TERCERO: De las obligaciones del estado y la autoridad educativa nacional con la educación intercultural bilingüe

TÍTULO V: De la carrera educativa

CAPÍTULO UNO: Del ámbito de la carrera educativa

CAPÍTULO SEGUNDO: De los concursos de méritos y oposición para llenar vacantes de docentes públicos

CAPÍTULO TERCERO: Del escalafón docente

TÍTULO VI

CAPÍTULO ÚNICO: De la regulación, control, infracciones, sanciones y recursos administrativos

TÍTULO VII

DISPOSICIONES GENERALES

TÍTULO VIII

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

## **REGLAMENTO A LA LOEI**

El Reglamento concreta, norma y hace operativos los preceptos estatuidos por la LOEI, muestra un enfoque de respeto de derechos pero también rescata la importancia del cumplimiento de deberes, rompe con los viejos paradigmas para asegurar mejores aprendizajes, establece al estudiante como el centro de la gestión del sistema educativo y contribuye a revalorizar la profesión docente.

Entre las novedades que trae la normativa vigente se encuentra la exigencia de cumplimiento de normas internacionales de honestidad académica por parte de todos los miembros de la comunidad educativa, ya que el presentar como propios productos académicos o intelectuales que no son el resultado del esfuerzo personal no es ético y ciertamente no promueve el aprendizaje. De esta manera, se busca una futura ciudadanía más honesta, más exigente y más responsable.

## **PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN 2006-2015**

(Educación)El Plan Decenal de Educación 2006-2015 (PDE) es un instrumento de gestión estratégica, diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo. Su finalidad es mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad, que garantice el acceso de todos los ciudadanos al sistema educativo y su permanencia en él.

El acompañamiento ciudadano a su implementación y gestión es importante, pues puede aportar en la identificación de nudos críticos y con propuestas de acciones viables que fortalezcan el logro de los objetivos.

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

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

Si bien el Plan Decenal es el producto concreto de una construcción ciudadana que requiere de la vigilancia de la sociedad civil para y durante su ejecución, la generación de propuestas por parte de los ciudadanos que apoyen y fortalezcan la concreción del PDE ha sido hasta ahora muy limitada. El objetivo es, entonces, potenciar las capacidades existentes, y propiciar así la generación de propuestas mediante el diálogo y la concertación entre la sociedad civil y el Estado.

Ecuador ha implementado su Plan Decenal de Educación 2006-2015 y su Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2012, iniciativas que buscan mejorar el marco legal, reorganizar la gestión de la educación pública e incrementar los niveles de asistencia, para de esta manera, reducir la desigualdad social. Adicionalmente, estas reformas se enfocan en los diferentes procesos de aprendizaje de los estudiantes, así como también, en el desempeño de los maestros y la administración de las escuelas.

(Educación)Políticas del Plan decenal

- a. Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.
- b. Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
- c. Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
- d. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
- e. Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas.
- f. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.
- g. Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.
- h. Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB.

### **1.2.2 Análisis de la persona.**

(Necesidades)El análisis de la persona da respuesta a dos preguntas:

- ¿Quién dentro de la institución educativa necesita formación?
- ¿Qué tipo de formación necesita?

El docente es el capital humano más valioso de toda institución educativa, merece ser invertido con mucha responsabilidad, en función de sus necesidades e intereses institucionales; formar profesionalmente al elemento humano es la mejor garantía para el logro de los estándares de calidad educativa.

Cada institución educativa tiene su propio sello de personalidad e individualidad y quienes lo conforman desarrollan una cultura organizacional acorde a sus características propias, por

lo tanto su formación académica y necesidades de formación y actualización docente siempre diferirá de otras instituciones educativas sin embargo de estar en los mismos contextos sociales.

### **1.2.2.1 Formación profesional.**

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.

(Perrenoud, 2007) Formarse no es ir a seguir cursos (incluso de una forma activa); es aprender, cambiar, a partir de distintos métodos personales y colectivos de autoformación.

Mejorar profesionalmente es el compromiso diario del docente que tiene expectativas e ilusiones con sus estudiantes, no será mayor mérito el seguir estudios superiores de todo nivel, sino esta incrustado en su mente y corazón el alcanzar el cambio de actitud y comportamiento personal y colectivo, el docente debe entender que jamás será un buen profesional sino ha desarrollado las habilidades y competencias que requiere el enseñar para que el alumno aprenda.

La sociedad requiere docentes competitivos, reflexivos, críticos, en el marco actual de una economía productiva, a fin que se constituya en entes proactivos, con conocimientos interdisciplinarios y globalizados que puedan conjugar los saberes en el contexto de su vida personal y profesional. Las competencias determinan las dimensiones de acción del docente en el ámbito cognitivo, actitudinal y procedimental, para revertirse en un accionar efectivo y eficaz del conocimiento complejo.

#### **1.2.2.1.1 Formación inicial.**

(UNESCO, 2006) El ser humano no es solamente una cuenta bancaria para acumular conocimientos.

La educación es el proceso de formación del niño/niña, del joven, del adulto, para el emprendimiento y la generación de riqueza, para esto el docente ha de iniciar su formación

en la base de una educación liberadora, que le permita asumir la responsabilidad de educar en el camino del descubrimiento del conocimiento.

La formación inicial es la base de la preparación del profesional, es en este nivel donde el estudiante va despertando su vocación y desarrollando las habilidades y destrezas que más tarde se convertirán en competencias adquiridas para un buen desempeño. Esta etapa comprende un conjunto de ciclos formativos con una organización modular, de duración variable y contenidos teórico-prácticos adecuados a los diversos campos profesionales.

La formación inicial del docente va adaptándose y fortaleciendo sus conocimientos y experiencias en función del contexto laboral, a la vez creando la necesidad de cursar ciclos formativos de grado medio o de grado superior frente al desafío de incursionar en el mundo complejo del conocimiento y lograr una acreditación de un verdadero profesional de la docencia.

El sistema Educativo ha de garantizar estas nuevas formas de la labor educativa, a través de una formación inicial pertinente del futuro docente. Siendo así la formación profesional inicial comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica.

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

La tarea de educar es de gran responsabilidad, requiere de personal docente idóneo, con mística de servicio, profesional de alto grado formativo, que aseguren que los estudiantes alcancen los niveles de aprendizaje de acuerdo a los estándares de calidad educativa.

La transformación de la sociedad ha llevado a una nueva forma de hacer educación, donde el docente es uno de los actores principales, siendo así su trabajo, exige el desarrollo de competencias adquiridos a través de una formación profesional continua y sistémica.

La formación docente se ve reflejada en el aula, al momento del intercambio de conocimientos y experiencias de los actores del proceso educativo, la interacción cooperativa, el aprendizaje colaborativo y el trabajo en grupo, obligando al docente a adquirir una serie de competencias pedagógicas para el manejo eficiente de la clase. La

formación profesional del docente será componente fundamental de la mejora de la educación.

La formación profesional del docente asegura un proceso educativo efectivo y eficaz, dinamiza el aprendizaje para convertirlo en conocimientos útiles y valederos, logra la transformación de la actitud y comportamiento del ser humano.

La docencia es una práctica fuertemente condicionada tanto por la estructura social como por el sistema y subsistemas educativos y, también, por los propios centros educativos o escuelas. La interacción entre práctica docente, institución educativa y contexto, trasciende a una estructura global condicionada a las funciones didácticas que se ejercen en el puesto de trabajo

El gobierno ecuatoriano en su afán de contar con una planta de profesionales docentes que se constituyan en la garantía de una educación de calidad por su formación superior en beneficio del Sistema Educativo Ecuatoriano, entre sus políticas de estado ha creado y puesto en funcionamiento de Universidad Nacional de Educación (UNAE).

#### ***1.2.2.1.3 Formación técnica.***

La formación técnica, atiende a un abanico de solicitudes de los distintos sectores y ramas de la producción de bienes y servicios, siendo los requerimientos la adquisición de conocimientos, habilidades, actitudes, valores culturales y éticos correspondientes a un perfil profesional.

Un saber técnico con sustento científico permite intervenir eficientemente en el proceso de aprendizaje del estudiante, para la adquisición de cierta autonomía y responsabilidad en las soluciones de los problemas de los sectores productivos.

La formación técnica se ha constituido en la panacea de las múltiples necesidades del sector productivo, por lo que el Sistema educativo ha diseñado la formación académica por competencias con el fin de dotar de fuerza laboral con calificaciones necesarias para la empleabilidad, es decir mano de obra calificada.

Apoyar el logro de mejores niveles de educación y competencias de los estudiantes y futuros trabajadores ha adquirido una importancia fundamental en las estrategias educativas, asumidas por el Sistema educativo.



### **1.2.2.2 Formación continua.**

Es aquella que le da a la formación el carácter de permanente. Tiene como propósito mejorar gradualmente las competencias que han adquirido en el desempeño de sus tareas y a favorecer su desarrollo integral.

Con la formación continua se favorece la adquisición de elementos técnicos y pedagógicos que permitan realizar adecuadamente la tarea académica; propiciar el análisis y reflexión sobre la teoría y la práctica de su trabajo educativo, así como sobre su desarrollo integral.

En la actualidad, nos encontramos ante el nacimiento y la consolidación de la Sociedad de la Información y del Conocimiento. Esta nueva realidad, que está penetrando de forma progresiva en nuestras aulas, demanda nuevos desafíos en el profesorado. A este contexto debemos sumarle la gran heterogeneidad y diversidad del alumnado, reto a los que los docentes han de dar respuesta y afrontar de una forma adecuada.

(Lagos, 2013) En este marco, el profesorado necesita de nuevos conocimientos y habilidades, de un cambio de actitud y una asunción de los valores educativos inclusivos para desempeñarse en un nuevo rol, lo cual requiere procesos de capacitación, pero también de una práctica educativa reflexiva y en equipo (Yadarola, 2007).

La educación tiene el gran objetivo de promover un cambio de actitud de los educandos, de mejorar el estilo de vida de los conciudadanos, a través de un desempeño auténtico en el contexto laboral y social, frente a esta responsabilidad es necesario la auto-preparación, la capacitación permanente, la formación continua y sobre todo un accionar en función de la responsabilidad social de educadores.

Una de las políticas de Estado es la inclusión al Sistema Educativo de la totalidad de la población en edad escolar, al margen de cualquier diferencia especial o discapacidad, lo que representa para el docente una preparación más comprometida en su formación continua, a fin de desarrollar el mejor desempeño en el aula.

(La Formación Continua como proceso clave en la profesionalización docente: buenas prácticas en Chile, 2010) Si queremos a docentes comprometidos con la inclusión educativa, las instituciones de formación docente deberían estar abiertas a la diversidad preparándoles para enseñar en diferentes contextos y realidades adquiriendo unos conocimientos básicos,

teóricos y prácticos en relación con la atención a la diversidad, la adaptación del currículo, la evaluación diferenciada y las necesidades educativas más relevantes asociadas a las diferencias sociales, culturales e individuales (Blanco, 2005).

La formación continua debe propiciar la potencialidad cognitiva del docente, el uso adecuado de los recursos pedagógicos además de constituirse en agentes de cambio del proceso educativo, considerando que las personas tenemos diferentes formas de aprender como bien lo formula el psicólogo Howard Gardner en su teoría sobre las inteligencias múltiples.

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

El proceso educativo se consolida de manera efectiva con la participación activa del profesor como guía, modelador y mediador del proceso a través del uso de sus propias estrategias metodológicas en coherencia a su formación y al modelo pedagógico social que desarrolla.

La labor educativa requiere de condiciones impuestas y motivadas, haciéndose necesaria la acción mediadora entre los dos protagonistas de la educación, el educador deberá proporcionarle un clima cálido de aprendizaje, herramientas e instrumentos que pueda ser utilizado para la construcción del conocimiento, el estudiante deberá poner de manifiesto toda su heredad cultural, conocimientos previos y la decisión de aprender para su propio descubrimiento como persona de bien, de esta manera el proceso educativo se constituirá en un acto de comunicación de dos seres humanos.

El docente como orientador del aprendizaje, busca siempre que los estudiantes desarrollen su capacidad de interiorizar el conocimiento a través de procesos lógicos de razonamiento, y que estos se reviertan en beneficio de sus necesidades e intereses. El docente con una nueva concepción pedagógica, induce a sus estudiantes al desarrollo autónomo de sus aprendizajes, para que sea quien domine esos conocimientos, aplique esos conocimientos y asuma una actitud enmarcada en valores, intereses y ética,

La formación del profesor es determinante para el buen desempeño de la labor educativa, los nuevos paradigmas y modelos pedagógicos obligan al docente a prepararse para un cambio de actitud frente a los estudiantes, es necesario basar su acción en una

investigación de todos los elementos que conforman el proceso educativo y centrarlos en función de los estudiantes, dándole un significado al aprendizaje, a través de un proceso de formación del conocimiento, vinculando la teoría con la acción, formando en el estudiante la racionalidad, el pensamiento crítico y las competencias para un mejor desempeño de vida en sociedad.

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

El quehacer educativo requiere docentes con elevado espíritu creativo que implique el tener amplios conocimientos científicos, una formación de calidad que conduzca al progreso social. La formación docente se inicia a nivel universitario y continúa a lo largo de su vida profesional.

Los docentes en su carrera profesional deben incluir el conocimiento y el uso de las nuevas tecnologías en cuatro aspectos del ámbito educativo:

1. Conocimientos y aptitudes para enseñar
2. Conocimiento profundo de la asignatura
3. Formación integral como profesional y persona
4. Conocimiento del ser humano en sus diferentes dimensiones

La formación del profesional de la educación debe proyectarse al conocimiento técnico, científico y humanista, a fin de constituirse en el gestor de la comprensión de los saberes sobre la base de las verdaderas necesidades de los educandos.

La sociedad exige como requisito indispensable para el ejercicio educativo la preparación académica en ciencias de la educación en sus respectivas especialidades, además de una personalidad que garantice un desempeño efectivo, eficaz y eficiente del proceso educativo

La formación en ciencias de la educación del profesional docente en cualquiera de sus niveles, hace posible el ejercicio educativo en Educación Inicial, Educación Media, Bachillerato General Unificado y Bachillerato Técnico.

La formación profesional ha evolucionado con el tiempo lo que induce al docente a cumplir con la responsabilidad social de traducir el conocimiento, transformar el pensamiento y comprender que la verdadera educación está en la libertad de saber, hacer y ser.

### **1.2.2.5 Características de un buen docente.**

El docente, un ser humano con características únicas en función de su individualidad, cuyo trabajo social lo enmarca en la generalidad del contexto donde se desenvuelve, sin embargo la función que desempeña lo ubica como un ser de características especiales

1. Vocación o compromiso social, manifestado por el entusiasmo de enseñar y que sus estudiantes aprendan, transmitiéndoles amor y vitalidad durante el proceso educativo.
2. Mediador entre la cultura heredada, valores y conocimientos adquiridos en su medio social, frente a un nuevo conocimiento que satisfaga las necesidades e intereses de la sociedad moderna.
3. Promueven el entendimiento académico, para lograr aprendizajes significativos.
4. Habilidad para comunicarse efectivamente con sus estudiantes, para el intercambio eficaz de ideas, pensamientos y conocimientos.
5. Agente de consolidación de un estilo de vida democrática, a través de esa interrelación pedagógica y afectiva con el educando.
6. Generador de un clima social y emocional apropiado para el desarrollo de competencias y habilidades que faciliten un aprendizaje significativo, en un marco de respeto a las individualidades.
7. Dominador del proceso de gestión académica, a través del uso de estrategias metodológicas modernas, activas, para la aplicación del conocimiento y la resolución de problemas del estudiante en su contexto.
8. Persona de amplio conocimiento de la disciplina, abierto al trabajo en equipo y al cambio en función de los nuevos requerimientos de la sociedad del conocimiento.
9. Persona de gran fortaleza emocional y espiritual capaz de relacionarse con valores fundamentales dentro de los nuevos escenarios educativos.

Las características señaladas es un compendio del conocimiento, la práctica y la experiencia que como docente se ha vivido en las aulas, en la cual han coincidido pedagogos, investigadores y personas que se han dedicado a la maravillosa tarea de enseñar.

### **1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.**

La profesionalización de la enseñanza está encaminada a formar en la docencia, a quienes han incursionado en el ejercicio educativo, desarrollando una profesión en función de sus intereses y vocación de servicio; el conocimiento pleno de la actividad educativa, de los

agentes involucrados, así como sus relaciones pedagógicas hará posible el desarrollo cognitivo, afectivo y sicomotor del educando.

La profesionalización de la enseñanza potencia la actividad pedagógica de los agentes educativos, conduce a un trabajo en contextos particulares sobre áreas específicas, compartiendo problemas e inquietudes de forma dialogada y con vistas a la mejora de su labor docente, promoviendo con prioridad una visión formativa de calidad que respete la diversidad, promueva una educación basada en el desarrollo de sus competencias.

Educar para la vida es el objetivo de la enseñanza, frente a esta visión el docente tiene el compromiso de adquirir una formación inicial y posteriormente durante su desempeño laboral a ir profesionalizándose en aquellos componentes del proceso educativo para la eficacia y eficiencia de la educación.

La profesionalización de la enseñanza es compromiso de autoridades, docentes y sociedad, para una mejor labor educativa en el aula y la apertura a una educación de calidad que permita la formación de ciudadanos comprometidos con el buen vivir.

Los docentes deben asumir los retos de una educación transformadora e innovadora incluyéndose en una profesionalización de la enseñanza que les capacite y brinde todo ese bagaje de conocimientos científicos culturales contextuales psicopedagógicos y personales para asumir la tarea educativa.

La tarea educativa está revertida de gran complejidad por lo que es necesario dominar los conocimientos y métodos con el propósito de contar con los recursos fundamentales para la transformación permanente del ser humano en su afán de mejorarse como un ser social.

La nueva sociedad del conocimiento obliga a los agentes responsables de la educación a prepararse en el diseño de programas de profesionalización de la enseñanza que proporcionen al docente los conocimientos válidos para generar una actitud interactiva y dialéctica en función de los cambios producidos por esta nueva sociedad.

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

La docencia es una actividad compleja y en continuo proceso de cambio, por lo que es imperiosa la capacitación y actualización para la enseñanza en los diferentes niveles formativos del docente, en función del espacio en que desarrolle su labor educativa

La capacitación propende a la actualización de los conocimientos, al desarrollo de destrezas y habilidades del docente. El sistema educativo obliga para el ejercicio educativo la formación académica de tercer y cuarto nivel en el área de ciencias de la educación, con la finalidad de contar con profesionales instruidos para el desempeño eficiente de la labor educativa.

Esto de alguna manera garantiza que el proceso educativo se optimice, sin embargo no basta con tener una buena formación académica, es necesario adaptarse a los cambios de la sociedad, al acelerado avance de la ciencia y la tecnología, sobre todo conocer y atender los intereses y necesidades de los grupos de estudiantes de su contexto.

La capacitación permite una formación especializada de su área de estudio y de otros ámbitos en función de una educación globalizada, esto permite que los estudiantes logren mejores niveles de aprendizaje y por ende satisfagan sus expectativas académicas.

Las nuevas políticas educativas que ha implementado el SIPROFE para atender las necesidades de actualización y formación de los docentes, permite revalorizar la profesión del docente, para que el proceso educativo que parte de la enseñanza del maestro y concluye con el aprendizaje del estudiante, sea en función de los intereses y necesidades de quien aprende.

Los programas de formación y capacitación están encaminados a optimizar el desempeño profesional del docente, creando soluciones educativas y gestionando un aprendizaje con visión humanista y desarrollo social.

Desarrollo educativo no es solo impartir conocimientos, sin duda es buscar una mejor calidad de vida para los actores del proceso educativo, es preparar a las personas para la vida y brindar las herramientas para saber ser, saber hacer y sobre todo saber vivir en comunión con la naturaleza.

Las autoridades educativas están llamadas a identificar las fortalezas y oportunidades de la práctica docente y en función de ello generar estrategias de capacitación y desarrollo docente que aseguren el crecimiento personal y profesional de la institución educativa.

### ***1.2.3 Análisis de la tarea educativa.***

La educación es una tarea conjunta de toda la comunidad, proceso que se inicia en el seno de la familia como primeros educadores del ser humano, esta tarea en los últimos tiempos

ha dejado de tener importancia prioritaria dando paso a otras obligaciones fundamentadas en aspectos económicos y laborales, con la consecuente y nefasta realidad de abandono y desamparo del niño en su primera etapa de formación de su personalidad.

La educación en los últimos años ha evolucionado desde concebir a la misma como la mejor inversión, hasta la estandarización de los aprendizajes para la construcción de la sociedad del futuro, estableciendo un sistema educativo que promueva el desarrollo en las diferentes dimensiones de la calidad educativa.

La tarea educativa si bien es una acción compartida de toda la sociedad, es el docente y estudiante los principales protagonistas, su acción es exclusiva en el escenario de la enseñanza aprendizaje, en su contexto íntimo del aula es donde se comparte la vida, se vive la experiencia del conocimiento, se superan las individualidades y se proyecta al ser humano hacia la conquista de sus más grandes ideales de transformación.

El Ecuador necesita alcanzar una educación de calidad con equidad, el objetivo es determinar cuánto se ha avanzado y donde deberá focalizar los esfuerzos para superar las debilidades y aprovechar las oportunidades que circundan el sistema educativo. La educación tiene mayor cobertura, ha aumentado los niños que van a la escuela, sin embargo pocos culminan y persisten los problemas en la asistencia, cada año se reporta la deserción escolar, constituyéndose una de las debilidades de los programas educativos a nivel nacional.

Los escenarios donde se desarrolla la tarea educativa congrega a los actores del proceso, cada quien en su momento deberá hacer su mejor desempeño, en función del rol que le corresponde, es obligación del estudiante y el docente participar en unidad, en equipo de trabajo para dar cumplimiento a las propuestas educativas.

La tarea educativa es de exclusiva responsabilidad del docente en el micro espacio que es el aula, pero más allá de ese espacio es necesaria la coyuntura de todos los estamentos del sistema económico, social, educativo, para que esta no solo sea una acción transmisora del conocimiento, sino que sea la herramienta social para la generación de competencias que se requieren para avanzar hacia el desarrollo de una nueva sociedad.

El padre o madre de familia en su mayoría ha descuidado el rol de primeros educadores de sus hijos, transfiriendo esa responsabilidad a la escuela y de manera exclusiva al docente, no contribuye en el seguimiento y orientación de las tareas extra clase, aduciendo la falta

de tiempo o el desconocimiento de la ciencia y los procesos cognitivos, abriéndose una brecha entre un niño bien educado y un niño problema.

El docente cuando sus estudiantes no alcanzan los objetivos planteados en su planificación empieza a desmotivarse y sabe que es necesario ir enseñando paso a paso, adaptándose a las capacidades de cada uno, fortalecidos en su capacidad y formación docente con el fin de obtener los mejores resultados.

El ser educadores implica el deber y responsabilidad de estar preparados para el ejercicio educativo, no es posible asumir los retos de la nueva sociedad del conocimiento con falencias y debilidades profesionales, éticas, económicas, es indispensable trabajar con coyunturas para garantizar una educación de calidad donde se cumplan las metas trazadas.

La tarea educativa será de calidad cuando se cumplan las metas trazadas, los estudiantes dominen las destrezas básicas, exista equidad del conocimiento entre los alumnos de las diferentes zonas, se asignen los recursos económicos a quienes más lo necesiten y sobre todo se avance hacia un sistema de estándares que permita recuperar la calidad de vida de seres humanos.

### ***1.2.3.1 La función del gestor educativo.***

(Correa)El sistema educativo está estructurado en niveles de gestión, con deberes y responsabilidades para responder a las transformaciones sociales políticas y económicas. El gestor educativo es un administrador que orienta el logro de los objetivos y metas de la organización, en función de su capacidad organizativa y liderazgo. Concibe a la educación como un proceso holístico e integral del ser humano, capaz de interactuar en una sociedad cada vez más compleja.

La función del gestor educativo es amplia toda vez que abarca diferentes áreas del proceso, mediante el liderazgo y motivación a través del trabajo colaborativo de los actores del proceso educativo, define los objetivos, diseña los instrumentos, orienta la acción de sus seguidores, busca resultados eficientes.

La capacidad de gestión del educador se visualiza cuando articula los recursos para lograr lo que desea, delega responsabilidades, vigila el cumplimiento de los proyectos propuestos y evalúa el logro de los objetivos propuestos, a través de acciones impregnadas de una concepción humanista, y técnica. La función del gestor educativo ha sido soslayada por la



falta de autoridad y pérdida de credibilidad por parte de los autores involucrados en el proceso de enseñanza aprendizaje.

La función del gestor educativo debe estar revestida de gran dosis de humanidad, siendo quien toma las decisiones procurar que estas guarden relación armoniosa con los equipos de apoyo de su gestión educativa, promoviendo satisfacción y confianza en el desempeño de los docentes, producir motivación debe ser la constante de todo su accionar valorando los conocimientos, inquietudes, necesidades y desempeños de los educandos en general.

Buenos resultados se pueden avizorar y de hecho se lograran cuando el gestor educativo aproveche los recursos que dispone, conjugue todos los elementos de su entorno, ponga al servicio de la educación los medios e instrumentos pedagógicos y estimule un proceso de transformación de la sociedad.

### ***1.2.3.2 La función del docente.***

El aprendizaje no se construye por sí solo, es necesaria la participación dinámica, madura del profesional preparado para la acción educativa, el estudiante siempre requerirá de la guía y orientación de uno de los actores del proceso educativo como es el docente.

Durante el proceso de aprendizaje, la mediación del docente es de vital trascendencia para la efectividad de su accionar en el aula. Desde diferentes perspectivas al docente se le ha asignado diversos roles desde transmisor de cultura, animador, supervisor, guía, pero sobre todo un gran planificador del proceso de inter aprendizaje.

Para el cumplimiento de la función docente es importante el dominio del conocimiento científico, saber que va a enseñar, auto cuestionar su actividad, saber planificar, diseñar apoyos, crear un clima favorable y sobre todo ser un gran motivador para despertar en el educando el espíritu emprendedor, el pensamiento crítico, y el derecho a vivir en una sociedad inclusiva y positiva.

La sociedad del conocimiento exige un desempeño de competencias dentro de la función docente para crear conocimientos pertinentes, aprendizajes significativos para entender los acelerados cambios y afrontar con éxito estos nuevos retos, en tal razón no importa que se debe enseñar, sino que y como aprenden los estudiantes para promover su desarrollo cognitivo y personal.

La función docente tampoco se limita al trabajo en el aula, su accionar trasciende a otros espacios por la personalización de la acción docente que impronta, por la propia acción didáctica y su actuación acorde a las circunstancias como mediador de los aprendizajes.

El conocimiento, experiencia y la vocación de servicio hace que el docente cumpla su función de tal manera que alcance con sus estudiantes los sueños de una educación para la vida.

Las principales funciones del docente se pueden resumir en las siguientes:

1. Conocer los intereses y necesidades de los estudiantes
2. Conducir a los estudiantes hacia el logro de aprendizajes significativos.
3. Utilizar los códigos e instrumentos del lenguaje para darle eficacia a la comunicación didáctica.
4. Motivar al estudiante para despertar en él su espíritu creativo e investigativo para descubrir sus propios conocimientos.
5. Hacer su ejercicio educativo centrado en el estudiante, respetando las individualidades y diversidad cultural, en el marco de la disciplina de la asignatura a su cargo.
6. Constituirse en una fuente rica en sabiduría y conocimiento, como tutor, ejemplo y modelo a seguir por sus estudiantes.
7. Ser un asiduo investigador y preocupado por su desarrollo personal y profesional
8. Ser parte activa de la gestión docente y administrativa del centro educativo.

### **1.2.3.3 La función del entorno familiar.**

La familia es una organización social de gran influencia entre sus miembros, la interacción de las personas que la conforman cambian en función del rol que cada uno de ellos desempeña en el seno familiar, provocando un entorno positivo y constructivo propicio para el desarrollo adecuado de sus miembros, o por el contrario un entorno familiar que no da las garantías para el desarrollo educativo y afectivo de sus hijos, provocando que el niño no adquiera de sus padres el mejor modelo de conducta.

La familia vive de manera particular en función de sus peculiaridades y diferencias, para una vida armoniosa debe fijarse las normas claras y la flexibilidad de cada rol, es decir cada miembro debe complementarse recíprocamente en sus funciones asignadas, a la vez debe

existir una comunicación clara directa y afectiva que permita compartir los problemas y dar solución a los problemas.

La función del entorno familiar al momento de la acción educativa es comprometida, por la responsabilidad que ejerce en la educación de sus hijos como primer espacio y agente educativo, por lo que se plantea la necesidad de hacer cambios que propicien el desarrollo de los niños y niñas y la preparación del futuro para una labor educativa promisoría en el seno de la sociedad.

Si la personalidad de una persona se inicia y moldea en el entramado de la convivencia familiar, es necesario que las relaciones que allí se establezcan estén dotadas de una gran dosis de estabilidad y armonía entre sus miembros. El entorno familiar es decisivo para el ejercicio educativo, el vínculo de amor entre sus elementos brinda la oportunidad para abrir canales de comunicación con los elementos exógenos para la construcción de un ser en crecimiento como es el niño o niña. La conducta y comportamiento del niño es aprendido en el seno de la familia y se complementa en otros espacios, uno de ellos es la escuela.

#### ***1.2.3.4 La función del estudiante.***

El actor número uno del proceso educativo es el estudiante, ese ser libre e independiente que toma decisiones en función de sus intereses y necesidades, es el resultado de un crecimiento guiado y orientado por quienes tienen la responsabilidad de la formación de su personalidad dimensionada en diferentes ámbitos del desarrollo del ser humano. El estudiante cumple muchos roles en la circunstancia que lo ubique la sociedad y por sus características particulares se evidenciará la efectividad de su accionar.

En el escenario educativo el estudiante es quien marca el ritmo de aprendizaje, organiza su tiempo para la construcción de sí mismo, ejerce la prioridad en su acción de formación, considerando su individualidad, está bajo su responsabilidad la creación del conocimiento; considerando que es el arquitecto de una vida digna, su acción educativa debe ser dinámica, flexible, y sobre todo de compromiso y responsabilidad social en esta nueva sociedad del conocimiento.

De hecho el estudiante no podrá conseguir el aprendizaje del conocimiento en soledad siempre será indispensable la presencia del docente como mediador del aprendizaje pero de manera definitiva es el estudiante quien dinamiza su aprendizaje.

En los tiempos actuales donde estamos bombardeados por información poco seleccionada, el estudiante no debe perder la perspectiva de dar prioridad a la consecución de conocimientos que aporten no solo al desarrollo cognitivo, sino la gran oportunidad de abrirse a una formación integral que le conduzcan a una mejor forma de vida en sociedad.

Las corrientes pedagógicas constructivistas propician un cambio del estudiante en su proceso de aprendizaje, a la par de los avances científicos y tecnológicos, las nuevas posibilidades comunicativas y didácticas, por lo que es importante considere los siguientes aspectos:

1. Usar las técnicas de la información y la comunicación.
2. Impulsar el espíritu investigativo
3. Organizar su tiempo y espacio
4. Estar motivado y perseverante para superar las dificultades de su aprendizaje.
5. Actuar con independencia para la toma de decisiones
6. Responsabilizarse de su aprendizaje
7. Aceptar las orientaciones y sugerencias de su profesor
8. Trabajar en equipo y estar abierto a los criterios de los demás.

#### ***1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender.***

Enseñar y aprender dos acciones compartidas con fuertes vínculos estratégicos que impulsa al docente y estudiante a mantener una relación personal que beneficie a ambas partes, acciones que ayudan a entender el conocimiento para mejorarse como actores del proceso educativo, es decir el estudiante obliga al docente a enseñar para que el estudiante aprenda y el docente enseña al estudiante a aprender mejor.

Aprender no es recordar los contenidos, es comprender y entender el conocimiento para su aplicación en la solución de problemas, así como enseñar no es transmitir un conocimiento para que sea replicado sin ninguna transformación, es entregar todas las herramientas didácticas para que el estudiante construya sus conocimientos y los convierta en conocimientos valaderos para su vida.

Al momento de enseñar y aprender hay una especie de negociación cuyo objetivo es la utilidad del conocimiento, la aplicación del mismo para mejorarse como personas que es el fin de la educación.

La enseñanza debe favorecer cuatro puntos:

1. La alegría de aprender algo que le servirá para la vida
2. La participación dinámica del estudiante en su aprendizaje
3. La interacción en equipo de trabajo para construir sus conocimientos
4. Elevar la autoestima del estudiante al considerarse el constructor de su aprendizaje.

El aprendizaje debe propiciar lo siguiente:

1. El desarrollo de la motricidad, a través de la construcción de sus conocimientos.
2. La resolución de problemas, a través de un proceso que valore el método y no el resultado final.
3. El trabajo en equipo como el espacio para la integración, el discernimiento y la confrontación del conocimiento.
4. El descubrimiento de habilidades, destrezas e inteligencias múltiples para encaminarlos a ser más eficientes.

### **1.3 CURSOS DE FORMACIÓN**

#### ***1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente.***

La capacitación docente, es el proceso de preparación y mejoramiento de la comprensión efectiva del conocimiento, conlleva al fortalecimiento de los valores y principios del educador a fin de constituirse en guía y orientador de los estudiantes hacia los desempeños auténticos.

La capacitación docente, responde a las necesidades de la institución educativa, explorando los nuevos caminos de la ciencia y la tecnología para invertir en la transformación del educando y de su desempeño profesional, encamina su acción hacia el desarrollo de las inteligencias múltiples de sus educandos y reconocimiento de sus fortalezas y debilidades a la vez que promueve una comunicación pedagógica entre el que aprende y el que enseña.

Un docente capacitado representa una gran inversión para el Estado, así lo revela las ofertas de capacitación convocadas de manera continua por el Sistema Educativo a través de su política de capacitación permanente SIPROFE, y la asistencia masiva del docente en todos los ámbitos del conocimiento, esta revolución generada por la necesidad de

autorrealización del docente se revierte en beneficio del educando, un docente capacitado en su área provoca seguridad, motivación para el logro de aprendizajes significativos.

Un docente capacitado está convencido de su misión de formador y transformador de la sociedad, se empeña en optimizar su desempeño académico mediante la búsqueda del conocimiento, la utilización de herramientas e instrumentos que lo encamine al cultivo de habilidades, destreza, competencias y valores de sus estudiantes, por ende a mejorar su calidad de vida.

### **1.3.2 Ventajas e inconvenientes.**

Los cursos de formación docente se encuentran en gran apogeo, se ofrecen como un baratillo en el mercado educativo, patrocinados por instituciones gubernamentales así como por instituciones privadas, muchos de ellos sin una verdadera planificación.

La capacitación docente tiene las siguientes ventajas

- Promueve la necesidad de cambio enfocado en las debilidades de los educandos, destacando los paradigmas humanistas, contextual, constructivista.
- Promueve una innovación en las relaciones de los actores del proceso educativo y miembros de la comunidad educativa, para que la educación sea de calidad y calidez.
- Promueve la inserción de nuevas metodologías y herramientas de aprendizaje, flexibilizando los currículos en función de la diversidad e individualidades de quien aprende.
- Propicia un ambiente de trabajo armonioso, construyendo espacios democráticos de participación individual y colectiva donde se genere el conocimiento en libertad.

Definitivamente la capacitación docente fortalece las relaciones de inter-aprendizaje, dando como resultado la calidad educativa.

La capacitación docente puede tener las siguientes desventajas:

- Masificación del conocimiento, excluyendo la realidad que vive el docente en su recinto de trabajo.
- La falta de tiempo libre para la investigación y preparación académica formativa, por la presión del cumplimiento de una jornada laboral.
- La falta de reconocimiento profesional, para asistir a los cursos ofertados fuera de su jornada de trabajo.

- Capacitación excesivamente teórica, siguiendo los mismos paradigmas tradicionales, descontextualizados y desmotivantes.

### **1.3.3 *Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.***

El diseño de cursos formativos es una propuesta para asegurar la calidad educativa y los objetivos de la educación, conocer lo que el docente es capaz de hacer al final del curso evidenciará si satisface las necesidades de formación. Al momento de diseñar un curso formativo es importante considerar dos criterios tanto psicológico como sociológico, en relación al lugar de trabajo y el ambiente laboral en que se desenvolverán los estudiantes.

Pensar en lo siguiente:

1. Los recursos logísticos: instalaciones, medios , personal,
2. Procedimientos y procesos: selección de asistentes, selección de actividades docentes, actividades de relación
3. Logros del curso: reacciones, conocimientos, habilidades y actitudes, cambios comportamentales, beneficios para la empresa.
4. Disponibilidad de alumnos, clima organizacional, valores personales y organizacionales, condicionamientos legales y éticos, la motivación de los usuarios, la utilidad del curso y su costo.
5. Los contenidos deben ser secuenciales, dispuestos de manera que se avance de lo concreto a lo abstracto, de lo conocido a lo desconocido, de lo inmediato a lo remoto, de lo fácil a lo difícil, es decir que exista lógica y coherencia.

La planificación del curso formativo es preparar las actividades a desarrollarse para prever las improvisaciones y riesgos, optimizar los recursos y lograr los objetivos de la organización. Considerando las siguientes etapas:

1. Presentación del curso
2. Objetivos del curso
3. Temario del curso
4. Destinado a
5. Modelo de actividades y evaluación: calendario, horario, período de matriculación, costo

El diseño o proyecto didáctico comprende, además, en su totalidad, todo un sistema de trabajo en el que aparte de implicarse el centro educativo, elaborando, dirigiendo y responsabilizándose del proyecto, existe una coherencia entre objetivos, métodos, contenidos, seguimiento y evaluación de los alumnos, que hace posible que la sociedad, padres, posibles clientes, medios de comunicación valoren positivamente la formación que se imparte en un centro.

#### **1.3.4 *Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.***

La docencia una labor sublime de encuentro entre dos seres en crecimiento, orientada y guiada por el actor de mayor conocimiento y experiencia como es el docente.

El docente formado académicamente en un ámbito especializado, conocedor de las técnicas, metodologías, e instrumentos curriculares, así como poseedor de un pensamiento reflexivo, es un ente promotor, generador de aprendizajes significativos y el propulsor pedagógico para que el estudiante se convierta en un ser íntegro y de gran aporte a la sociedad en la que se desenvuelve.

Un profesional de la docencia que ha incursionado en una formación continua de nuevas formas de hacer educación garantiza una labor educativa de alto nivel de aprendizaje de sus estudiantes, mantiene el principio de autoridad en el aula, constituyéndose en un auténtico líder en la construcción de los saberes y quehaceres de la educación.

La educación al margen de una preparación y formación docente corre el riesgo de la improvisación del conocimiento, de la alienación y mal formación del espíritu del educando, restando la oportunidad de producir nuevos conocimientos, actitudes y valores con la consecuente tergiversación de la verdadera misión de la educación.

Cuando el docente asuma la responsabilidad educativa con verdadera mística, haciendo conciencia del rol que desempeña, se convertirá en el constructor de la nueva sociedad del conocimiento, de ahí la importancia de una formación docente.



## **CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA**

## 2.1 Contexto

La investigación de las necesidades formativas de docentes del bachillerato se desarrolló en el contexto social y temporal del Colegio Técnico Luis Fernando Ruiz, de la ciudad de Latacunga, Provincia de Cotopaxi, en el año lectivo 2012-2013, cuyas características físicas, culturales, económicas, marcaron la identidad de toda una comunidad educativa, permitiendo concretar y entender la realidad institucional y cumplir con el objetivo de la investigación.

**TABLA N° 1**

### TIPO DE INSTITUCION EDUCATIVA

TIPO DE INSTITUCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Fiscal	30	94 %
Fisco-misional		
Particular		
Municipal		
NO CONTESTA	2	6 %
TOTAL	32	100 %

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA A LOS DOCENTES DEL COLEGIO TÉCNICO "LUIS FERNANDO RUIZ"  
ELABORADO: NARCISA JACHO CAYO

La educación es un derecho ciudadano y una obligación del Estado, así el Colegio Técnico Luis Fernando Ruiz, de la ciudad de Latacunga, donde se aplicó el cuestionario para determinar las necesidades de formación académica es de tipo fiscal.

Institución fiscal que marca una trayectoria de vida en la ciudad y que se ha constituido en un referente de la educación técnica.

**TABLA N° 2**

**TIPO DE BACHILLERATO QUE OFRECE**

BACHILLERATO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Ciencias		
Técnico	28	87 %
No contesta	4	13 %
TOTAL	32	100 %

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA A LOS DOCENTES DEL COLEGIO TÉCNICO "LUIS FERNANDO RUIZ"  
ELABORADO: NARCISA JACHO CAYO

El Colegio Técnico Luis Fernando Ruiz de la ciudad de Latacunga, ofrece un bachillerato técnico, en sujeción al Art 28, 33 y 34 del Reglamento a la LOEI. La oferta educativa es coherente a las necesidades de la comunidad, lo que ha sido fortalecido a través del sostenimiento y apoyo del Estado.

**TABLA N° 3**

**FIGURAS PROFESIONALES DEL BACHILLERATO TÉCNICO**

FIGURAS PROFESIONALES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Agropecuario		
Industriales		
Comercio, Administración y Servicios	32	100 %
Polivalentes		
Artísticos		
TOTAL	32	100 %

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA A LOS DOCENTES DEL COLEGIO TÉCNICO "LUIS FERNANDO RUIZ"  
ELABORADO: NARCISA JACHO CAYO

El Colegio Técnico Luis Fernando Ruiz de la ciudad de Latacunga, ofrece un Bachillerato Técnico, en Comercio, Administración y Servicios, de acuerdo a lo que determina el Art. 35,

36 y 37 del Reglamento a la LOEI, así lo certificaron el 100 % de los docentes. Las figuras profesionales ofertadas satisfacen el ámbito laboral, eso lo demuestra a través de los bachilleres egresados de esta institución durante muchos años. Por lo que la investigación se la realizó de acuerdo a lo sugerido por la UTPL.

## 2.2 Participantes

Para la realización de la investigación se contó con la participación de las autoridades institucionales, 32 docentes, personal administrativo y de servicios del Colegio Técnico Luis Fernando Ruiz de la ciudad de Latacunga, con quienes se estableció vínculos profesionales que permitieron sociabilizar el interés de la investigación y la relevancia de los resultados obtenidos para el mejoramiento de los estándares de calidad educativa. A continuación se presenta los siguientes cuadros estadísticos:

**TABLA N° 1**

### 2.1 GÉNERO DEL INVESTIGADO

GÉNERO DEL INVESTIGADO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Masculino	6	19 %
Femenino	26	81 %
TOTAL	32	100 %

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA A LOS DOCENTES DEL COLEGIO TÉCNICO "LUIS FERNANDO RUIZ"  
ELABORADO: NARCISA JACHO CAYO

Una de las preguntas sobre datos generales del investigado, es el género del investigado, obteniéndose los siguientes datos: de 32 docentes encuestados, 26 de ellos corresponden al género femenino, lo que representa el 81% de la muestra, apenas 6 docentes son de género masculino. Esto demuestra que la mayoría de docentes son mujeres especialmente en colegios con población femenina como es el caso del Colegio Luis Fernando Ruiz.

## TABLA N° 2

### 1.2 ESTADO CIVIL DEL INVESTIGADO

ESTADO CIVIL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Soltero	6	19 %
Casado	18	56 %
Viudo	1	3 %
Divorciado	5	16 %
No contesta	2	6 %
TOTAL	32	100 %

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA A LOS DOCENTES DEL COLEGIO TÉCNICO "LUIS FERNANDO RUIZ"

ELABORADO: NARCISA JACHO CAYO

En cuanto a la pregunta sobre el estado civil de los docentes, se puede determinar que la mayoría de ellos son casados, representando el 56 %, del total, en cantidades numéricas se está hablando de 18 docentes, mientras que 6 docentes, que equivale al 19 % permanecen solteros, hay 5 divorciados con el 16%, 1 viudo que equivale al 3 % y 2 docentes que es el 6 % prefieren no contestar. Por lo tanto se puede decir que el estado civil de casado prevalece en las instituciones educativas en relación a otros estados civiles de los docentes.

### TABLA N° 3

#### 2.2 EDAD DEL INVESTIGADO

EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
20-30	2	6 %
31-40	4	13 %
41-50	13	41 %
51-60	8	25 %
61-70	1	3 %
Más de 70 años	1	3 %
No contesta	3	9 %
TOTAL	32	100 %

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA A LOS DOCENTES DEL COLEGIO TÉCNICO "LUIS FERNANDO RUIZ" ELABORADO: NARCISA JACHO CAYO

Otra de las preguntas sobre datos generales del investigado es la edad, pregunta un poco susceptible de ser contestada, sin embargo de los 32 docentes, 13 docentes manifiestan tener entre 41 – 50 años de edad, equivalente al 41%, 8 dicen encontrarse entre el rango de 51 a 60 años , equivalente al 25%, 4 dicen encontrarse entre 31-40 años, equivalente al 13% de la muestra, los demás porcentajes son mínimos que no son representativos, pero vale decir que 3 de ellos no contestaron lo que equivale el 9%. Entonces se puede decir que los docentes del colegio tienen una edad que indica la experiencia personal y por qué no decir que tienen experiencia profesional que le da mayor seguridad y confianza en el ejercicio docente.

## TABLA N° 4

### 2.3 CARGO QUE DESEMPEÑA

CARGO QUE DESEMPEÑA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Docente	31	97 %
Técnico docente	1	3 %
Docente con funciones administrativas		
No contesta		
TOTAL	32	100 %

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA A LOS DOCENTES DEL COLEGIO TÉCNICO "LUIS FERNANDO RUIZ"  
ELABORADO: NARCISA JACHO CAYO

En la pregunta si los docentes encuestados ejercen la profesión docente, la totalidad dijeron que SI, lo que equivale el 97 %, a excepción de un encuestado que dijo ser técnico docente. Esto demuestra que la función exclusiva que desempeñan es ser docentes en el ejercicio pleno de la función de profesores de aula.

## TABLA N° 5

### 1.3 TIPO DE RELACIÓN LABORAL

TIPO DE RELACIÓN LABORAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Contratación indefinida		
Nombramiento	28	87 %
Contratación ocasional	4	13 %
No contesta		
Reemplazo		
TOTAL	32	100 %

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA A LOS DOCENTES DEL COLEGIO TÉCNICO "LUIS FERNANDO RUIZ"  
ELABORADO: NARCISA JACHO CAYO

En la pregunta de investigación general del investigado, sobre el tipo de relación laboral que mantiene con la institución educativa en la que trabaja, 28 docentes tienen nombramiento lo que equivale al 87 % y apenas 4% del total trabajan con contrato ocasional. Ante esto se puede decir que la mayoría de docentes goza de estabilidad laboral generada por su nombramiento y que es una fortaleza para el colegio.

**TABLA N° 6**

**1.4 TIEMPO DE DEDICACIÓN**

TIEMPO DE DEDICACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Tiempo completo	32	100 %
Tiempo medio		
Por horas		
No contesta		
TOTAL	32	100 %

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA A LOS DOCENTES DEL COLEGIO TÉCNICO "LUIS FERNANDO RUIZ"  
ELABORADO: NARCISA JACHO CAYO

En relación al tiempo que dedican a la actividad docente, manifestaron que todos trabajan a tiempo completo, esto es el 100 % de docentes cumplen la jornada de trabajo, de 8 horas diarias y la jornada pedagógica de 30 horas clase según lo determina la LOEI. Cabe destacar que a partir del incremento de horas pedagógicas y jornada laboral, la función del docente se ha intensificado, dejando imposibilitado que pueda desempeñarse en otras actividades que no correspondan a su nominación legal.



**TABLA N° 7**

**3.1 NIVEL MÁS ALTO DE FORMACIÓN ACADÉMICA**

FORMACIÓN ACADÉMICA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bachillerato	1	3 %
Nivel Técnico o tecnológico superior		
Lic., Ing., Eco., Arq., etc. ( Tercer nivel)	23	72 %
Especialista (Cuarto Nivel)	2	6 %
Maestría (Cuarto Nivel)	5	16 %
PHD (Cuarto Nivel)		
Otros		
No contesta	1	3 %
TOTAL	32	100 %

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA A LOS DOCENTES DEL COLEGIO TÉCNICO “LUIS FERNANDO RUIZ”  
ELABORADO: NARCISA JACHO CAYO

En la pregunta sobre la formación profesional que tiene el docente, en función del rol que desempeña, de los 32 encuestados, 23 de ellos indican que tienen formación académica de tercer nivel en la categoría de licenciados, ingenieros, economistas, arquitectos etc., representando el 72 % del total; 5 docentes tienen formación académica de cuarto nivel con maestrías en diferentes especializaciones, lo que representa el 16 % del total.

Entonces vale decir que el personal docente del colegio tiene formación profesional académica que garantiza su desempeño docente, en función de los intereses institucionales, sin embargo se hace prioritario una formación académica de mayor nivel a fin de mejorar los estándares de calidad educativa.

**2.3 Diseño y métodos de investigación**

***2.3.1 Diseño de la investigación.***

La presente investigación lo ubicamos en el contexto del colegio de bachillerato técnico, el interés de este estudio radica en la identificación de necesidades formativas de los

docentes, a través del diagnóstico revelado por un tipo investigación-acción, a fin de conseguir efectos objetivos y medibles.

La investigación dará lugar a la formulación del problema y la fijación de metas y objetivos que satisfagan las necesidades detectadas con relación a los docentes; finalmente se presentará la propuesta que compendiará estrategias, actividades y expectativas para el mejoramiento y actualización docente.

El diseño de investigación es de tipo descriptivo combina técnicas cuantitativas y cualitativas, y está dividido en fases que son: establecimiento de las fuentes de información, selección de personas a entrevistar, contacto con las personas a entrevistar, recogida de datos a través de los instrumentos diseñados y finalmente el análisis de resultados para determinar las verdaderas necesidades de formación docente.

### ***2.3.2 Métodos de investigación.***

Los métodos a ser utilizados en el presente trabajo de investigación son los siguientes:

- **Método Analítico**

La aplicación de este método implica el analizar parte por parte el objeto de estudio, que en este caso son las necesidades formativas del docente de bachillerato separando cada una de ellas para estudiarlas en forma individual.

- **Método Sintético**

Permitirá la comprensión total de los resultados obtenidos en la investigación, toda vez que se ha separado cada uno de los elementos que conforman el diagnóstico de las necesidades formativas del docente, para estudiarlos de manera particular y reconstruir las verdaderas necesidades formativas del docente del colegio.

- **Método Inductivo**

Este método ha sido utilizado durante toda la investigación ya que se ha partido desde la observación del lugar de los hechos, de los docentes involucrados, el análisis de los resultados obtenidos y posteriormente proponer posibles soluciones al problema de necesidades formativas

- **Método Deductivo**

Toda investigación parte de un problema, luego de un proceso de investigación concluimos

- **Método Cuantitativo.**

El método cuantitativo permite medir las características de las actividades realizadas por los docentes para mejorar la calidad educativa en el proceso enseñanza aprendizaje, además este método está orientado a estandarizar y normalizar resultados.

- **Método Cualitativo**

El método cualitativo capta significativamente el comportamiento, actitudes y valoraciones sobre los hechos investigados, a través de la entrevistas con los protagonistas.

## **2.4 Técnicas e instrumentos de investigación**

### ***2.4.1 Técnicas de investigación.***

La entrevista es la técnica a utilizarse, en primera instancia, a través de ella se abrirá un proceso dialógico con las autoridades del establecimiento educativo, a fin de motivar a los participantes en la consignación de datos verídicos y confiables.

La técnica que será utilizada para recolectar la información será la encuesta debido a que ésta permite describir las características de una población sin gastos representativos; la encuesta permite ser flexible en el análisis de las preguntas y además admite la inclusión de un gran rango de aspectos que la investigación necesita.

Además de la observación directa de las personas y el contexto donde se realizará la investigación, como también la lectura de textos relacionados al tema investigado.

### ***2.4.2 Instrumentos de investigación.***

El instrumento que se empleó para aplicar la encuesta consiste en un cuestionario diseñado en 6 bloques que contiene datos institucionales, información general del investigado, formación docente, cursos y capacitaciones, respecto de su institución educativa, en lo relacionado a su práctica pedagógica, el cual ha permitido recolectar datos de una forma objetiva y en un corto periodo de tiempo.

El cuestionario permitió al investigador reunir información sobre docentes de la misma cultura pero con diferentes puntos de vista y niveles de conocimiento.

Además de la guía de entrevista con autoridades y docentes, permitiendo de esta manera percibir una realidad con mayor objetividad.

## 2.5 Recursos

### 2.5.1 Talento Humano.

Rector

Vicerrector

Inspector General

Personal Docente

Personal Administrativo

### 2.5.2 Materiales.

Materiales de oficina

Recursos tecnológicos

Recursos bibliográficos

### 2.5.3 Económicos.

Los recursos económicos necesarios para llevar a cabo el presente trabajo de investigación están estipulados en los siguientes términos:

DESCRIPCION	UNIDAD	CANTIDAD	PRECIO (USD)	TOTAL (USD)
Hojas de papel	Resma	2	4	8
Fotocopias	Copia	50	0,02	1
Internet	Hora	50	0,80	40
Impresiones	Impresión	200	0,08	16
Transporte	Viaje	10	1	10
Flash Memory	Flash Memory	1	25	25
Laptop	Laptop	1	700	700

Materiales de oficina	Varios	1	20	20
Imprevistos	Varios	1	20	20
<b>TOTAL</b>				<b>840 USD</b>

## 2.6 Procedimiento

El proceso a desarrollar 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 vivencia y experiencia, establecer puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las reales necesidades de formación.

Durante el proceso de investigación se ha combinado el análisis cuantitativo y cualitativo y las técnicas de investigación seleccionadas, seguidamente con la obtención de la información se plantearon el problema, luego se dio la sustentación a través del marco teórico, el diseño del marco metodológico, el análisis de los resultados y finalmente la propuesta para la solución de las necesidades de formación docente.

### **CAPÍTULO 3: DIAGNOSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

### 3.1 Necesidades formativas

El diagnóstico de necesidades formativas tiene como finalidad recoger información y determinar el punto de partida para elaborar una propuesta pedagógica que permita cubrir el faltante de formación docente requerido para su mejor desempeño académico.

Hoy en día las necesidades formativas se han constituido en la prioridad de la autorrealización personal y profesional, con gran frecuencia se observa que el docente busca acceder a cursos de capacitación que imparte el Estado o en muchos casos a través de medios propios, revertiéndose en beneficio de los estudiantes en su labor pedagógica en el aula

El Colegio Técnico Luis Fernando Ruiz de la ciudad de Latacunga, a través de un proceso de investigación que se inició con la aplicación de un cuestionario a los docentes, ha revelado la necesidad formativa, como el pilar fundamental para el mejoramiento de la calidad educativa que se imparte en la Institución. La Institución educativa tiene el gran compromiso con su contexto social y económico al ofertar más de una figura profesional que demanda una capacitación continua por parte del docente.

**TABLA N° 1**

#### 3.2.1 SU TITULACIÓN TIENE RELACIÓN CON: ÁMBITO EDUCATIVO

ÁMBITO EDUCATIVO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Licenciado en educación (diferentes menciones)	19	59.375 %
Doctor en educación	4	12.5 %
Psicólogo educativo	2	6.25 %
Psicopedagogo		
Otro ámbito	3	9.375 %
No contesta	4	12.5 %
TOTAL	32	100 %

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA A LOS DOCENTES DEL COLEGIO TÉCNICO "LUIS FERNANDO RUIZ"  
ELABORADO: NARCISA JACHO CAYO

La educación es un compromiso social que debe ser asumida con elevada responsabilidad por quienes tienen la oportunidad de ejercer esta maravillosa profesión de docentes, así en el colegio técnico Luis Fernando Ruiz de Latacunga, de un total de 32 docentes en ejercicio de la labor educativa 19 de ellos tienen formación profesional de tercer nivel acorde con el perfil profesional requerido legalmente, esto equivale al 59.375%. Es urgente la formación docente del 100% del personal, de manera que se garantice la calidad educativa, que su conocimiento y disciplina pedagógica sea el cimiento para la construcción de procesos educativos más efectivos.

## TABLA N° 2

### 3.2.2 SU TITULACIÓN TIENE RELACIÓN CON: OTRAS PROFESIONES

OTRAS PROFESIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Ingeniero	1	33.3 %
Arquitecto		
Contador	1	33.3 %
Abogado		
Economista	1	33.3 %
Médico		
Veterinario		
Otras profesiones		
No contesta		
TOTAL	3	100 %

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA A LOS DOCENTES DEL COLEGIO TÉCNICO "LUIS FERNANDO RUIZ"  
ELABORADO: NARCISA JACHO CAYO

De los 32 docentes encuestados, 3 de ellos tienen formación profesional de tercer nivel en especializaciones afines al ejercicio docente y a la figura profesional que ofrece el colegio, en porcentajes esto equivale a 9.375% del total.

Este diagnóstico de necesidades formativas parte de comprender los conocimientos, destrezas y competencias que tiene el trabajador docente para impartir sus clases y las



expectativas que éste tiene para mejorar su desempeño en consideración a la formación integral del educando. La incursión de profesionales no docentes en la carrera educativa parte de los requerimientos de la educación técnica de fortalecer una figura profesional con competencias que sea el soporte de una sociedad más productiva,

**TABLA N° 3**

**3.3 SI POSEE TÍTULACIÓN DE POSTGRADO, ESTE TIENE RELACIÓN**

ÁMBITOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Ámbito educativo	5	15.63 %
Otros ámbitos	2	6.25 %
No contesta	25	78.1 %
TOTAL	32	100 %

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA A LOS DOCENTES DEL COLEGIO TÉCNICO “LUIS FERNANDO RUIZ”  
ELABORADO: NARCISA JACHO CAYO

En esta pregunta 25 docentes no contestaron a esta pregunta, se presume que prefirieron obviarla, sin embargo se considera que si estamos adentrándonos a nuevos requerimientos para el quehacer educativo, es inevitable como docentes el continuo mejoramiento académico a través de procesos de formación docente en función de las necesidades institucionales.

La formación docente jamás debe ser elemental, por el contrario se debe ampliar a otros niveles del conocimiento científico, humanístico, es urgente buscar el mejoramiento del título profesional para garantizar el ejercicio educativo.

#### TABLA N° 4

#### 3.4 RESULTA ATRACTIVO SEGUIR UN PROGRAMA DE FORMACIÓN DE CUARTO NIVEL

SEGUIR UN PROGRAMA DE CUARTO NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	14	44 %
No	7	22 %
No contesta	11	34 %
TOTAL	32	100 %

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA A LOS DOCENTES DEL COLEGIO TÉCNICO "LUIS FERNANDO RUIZ"  
ELABORADO: NARCISA JACHO CAYO

En la pregunta de si les resultaría atractivo seguir un programa de formación para obtener el título de cuarto nivel, de los 32 encuestados, 14 de ellos se demostraron interesados esto representa en porcentaje el 44 %, 11 de los 32 no contestan a esta pregunta, siendo el 34 % y 7 docentes dicen que no les resulta nada atractivo, representando al 22 %. Aquí observamos un gran número de docentes que no les importa mejorar su formación profesional al manifestarse entre el NO y también optar por NO CONTESTAR, un total de 56% de encuestados, demostrando el poco interés que tiene por prepararse y actualizar sus conocimientos en función de la nueva sociedad del conocimiento.

El ejercicio docente actualmente se ha deteriorado como consecuencia de la falta de valoración al mismo, muchas veces considerada una profesión de bajo nivel socio económico, quizá es una desmotivación para que el docente siga una titulación de cuarto nivel.

## TABLA N° 5

### 3.4.1 EN QUÉ LE GUSTARÍA CAPACITARSE

GUSTO DE FORMACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Maestría	12	38 %
PHD	2	6 %
No contesta	18	56 %
TOTAL	32	100 %

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA A LOS DOCENTES DEL COLEGIO TÉCNICO "LUIS FERNANDO RUIZ"  
ELABORADO: NARCISA JACHO CAYO

Esta pregunta tiene relación con la anterior, por cuanto quienes manifestaron que si les gustaría seguir un programa de formación de cuarto nivel, es así que de 32 encuestados, 12 de ellos indican que tienen gusto por continuar estudios de una maestría, representando el 38 % de la muestra, así también los docentes se muestran indiferentes al no contestar esta pregunta un total de 18 docentes, lo que representa el 56 %.

Lamentablemente el docente del Colegio no da señales de preocupación por superar su formación académica profesional, lo que puede incidir en el desempeño docente por esa falta de formación acorde a los nuevos avances del conocimiento.

## TABLA N° 6

### 3.4.1 PARA USTED ES IMPORTANTE SEGUIR CAPACITÁNDOSE EN TEMAS EDUCATIVOS

ES IMPORTANTE CAPACITARSE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	24	75 %
No	4	12 %
No contesta	4	13 %
TOTAL	32	100 %

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA A LOS DOCENTES DEL COLEGIO TÉCNICO "LUIS FERNANDO RUIZ"  
ELABORADO: NARCISA JACHO CAYO

Esta pregunta se refiere al interés que tiene el docente de capacitarse en temas educativos, a lo que contestaron lo siguiente: 24 docentes equivalente al 75 % indicaron que Si, un

mínimo de docentes no contestaron o dijeron No ser importante los temas educativos, esto equivale al 12% y 13 % respectivamente. Entonces esto determina que los docentes para ejercer su profesión deben estar capacitados y actualizados en temas educativos así lo manifestaron la mayoría de profesionales de la educación.

Si se quiere ser los generadores del cambio y la transformación de la educación es urgente adentrarse a las exigencias que demanda la sociedad del conocimiento a través de una capacitación continua, permanente de los procesos educativos de manera que se integren en saberes contextualizados.

**TABLA N° 7**

**4.4 COMO LE GUSTARÍA RECIBIR LA CAPACITACIÓN**

COMO LE GUSTARÍA RECIBIR LA CAPACITACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Presencial	12	37 %
Semipresencial	11	34 %
A distancia	5	16 %
Virtual- Internet	4	13 %
No contesta		
TOTAL	32	100 %

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA A LOS DOCENTES DEL COLEGIO TÉCNICO “LUIS FERNANDO RUIZ”  
ELABORADO: NARCISA JACHO CAYO

Sobre la pregunta cómo le gustaría recibir la capacitación, 12 docentes equivalente al 37 %, dijeron que les gustaría recibir presencial, 11 docentes equivalente al 34 % dijeron semipresencial, 5 docentes equivalente al 16 % dijeron a distancia y cuatro docentes dijeron que les gustaría seguir virtual esto equivale el 13 %.

Estos resultados demuestran que los docentes consideran que es mejor capacitarse de manera presencial y semipresencial, y en menor grado dicen a distancia, lo importante es que si tiene interés de capacitarse y mejorar su desempeño profesional. La oferta de diferentes modalidades de acceso a cursos de capacitación es una gran oportunidad para mejorarse profesionalmente. De hecho una capacitación presencial es más personalizada a la vez que le da más confianza en el aprendizaje.

## TABLA N° 8

### 4.4.1 SI PREFIERE CURSOS PRESENCIALES O SEMIPRESENCIALES EN QUE HORARIO LE GUSTARÍA RECIBIR LA CAPACITACIÓN

HORARIOS DE CAPACITACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Lunes a viernes	12	37.5 %
Fines de semana	13	40.63 %
No contesta	7	21.87 %
TOTAL	32	100 %

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA A LOS DOCENTES DEL COLEGIO TÉCNICO "LUIS FERNANDO RUIZ"  
ELABORADO: NARCISA JACHO CAYO

En esta pregunta sobre el horario de capacitación para los docentes, 12 docentes equivalente al 37.5 % dicen que les gustaría seguir cursos de capacitación de lunes a viernes, 13 docentes que equivale al 40.63 % dicen que les gustaría seguir cursos de capacitación los fines de semana, 7 docentes no se manifiestan o no se interesan, porque no contestan.

Podemos darnos cuenta que el docente tiene interés de capacitarse no importa el horario establecido puede ser entre cualquier día de la semana, lo importante es que no sea únicamente por obligación sino que vaya hacia la búsqueda de una mejor forma de hacer educación.

**TABLA N° 9****4.5 EN QUÉ TEMÁTICA LE GUSTARÍA CAPACITARSE**

TEMAS DE CAPACITACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Pedagogía educativa	9	8.65%
Teorías del aprendizaje	5	4.88%
Valores y educación	4	3.84%
Gerencia y gestión educativa	8	7.69%
Psicopedagogía	7	6.73%
Métodos y recursos didácticos	7	6.73%
Diseño y planificación curricular	8	7.69%
Evaluación del aprendizaje	9	8.65%
Políticas educativas para el aprendizaje	7	6.73%
Temas relacionados con las materias a su cargo	12	11.53%
Formación en temas de mi especialidad	11	10.57%
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	8	7.69%
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	9	8.65%
TOTAL	104	100%

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA A LOS DOCENTES DEL COLEGIO TÉCNICO "LUIS FERNANDO RUIZ"  
ELABORADO: NARCISA JACHO CAYO

En la pregunta en qué le gustaría capacitarse se plantearon 13 alternativas que los 32 docentes podían seleccionar una o más de ellas, de los cuales tuvieron mayor votación las que se relacionan con temas a su cargo, seguido por la alternativa que corresponde a formación con temas de mi especialidad y diseño, seguimiento y evaluación de proyectos de aceptación y los otras alternativas en menos porcentaje sin embargo no se podrían considerar como menos requeridas.

El docente del colegio técnico Luis Fernando Ruiz de Latacunga, demuestra que mantiene la necesidad e interés de adquirir mayores competencias para el efectivo tratamiento de la

disciplina a su cargo consciente que la actualización de temas y contenidos de las materias que imparte es el verdadero camino para mejorar el desempeño profesional en el aula.

**TABLA N° 10**

**4.6 CUÁLES SON LOS OBSTÁCULOS QUE SE PRESENTAN PARA QUE USTED NO SE CAPACITE**

OBSTÁCULOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Falta de tiempo	14	32.6
Altos costos de los cursos o capacitaciones	15	34.8
Falta de información	4	9.3
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución en donde labora	2	4.6
Falta de temas acordes con su preferencia	8	18.6
No es de su interés la capacitación profesional		
TOTAL	43	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA A LOS DOCENTES DEL COLEGIO TÉCNICO “LUIS FERNANDO RUIZ”  
ELABORADO: NARCISA JACHO CAYO

De los 32 docentes encuestados frente a 6 opciones sobre los obstáculos que tiene para no capacitarse seleccionaron más de una opción, de acuerdo a las estadísticas podemos observar que en su mayoría manifestaron que era la falta de tiempo y los altos costos que representan para acceder a los cursos de capacitación.

El filósofo estadounidense Benjamín Franklin decía: “si un hombre vacía su bolsa en su cabeza nadie podrá quitársela, una inversión en conocimiento paga su mejor interés”.

La situación económica que atraviesa el maestro ecuatoriano es bastante crítica, como consecuencia de una remuneración que no se compadece con el trabajo físico, emocional e intelectual que desarrolla el docente en el aula y fuera de ella; muchos docentes consideran a la capacitación como un gasto infructuoso que jamás será recuperado; otro limitante para no incursionar en los cursos de mejoramiento profesional son las 40 horas de trabajo

semanales, el docente también debe asumir su responsabilidad en el hogar, así también lo exige la familia y la sociedad en general.

**TABLA N° 11**

**4.7 CUÁLES SON LOS MOTIVOS POR LOS QUE IMPARTEN CURSOS DE CAPACITACIÓN**

MOTIVOS PARA IMPARTIR CURSOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Aparición de nuevas tecnologías	9	25
Falta de cualificación profesional		
Necesidades de formación continua y permanente	14	39
Actualización de leyes y reglamentos	10	27.8
Requerimientos personales	3	8.3
Otros especifique		
TOTAL	36	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA A LOS DOCENTES DEL COLEGIO TÉCNICO “LUIS FERNANDO RUIZ”  
ELABORADO: NARCISA JACHO CAYO

En la pregunta de cuáles considera son los motivos para impartir cursos de capacitación los 32 docentes seleccionaron 36 motivos, se consideraron con mayor relevancia a las necesidades de formación continua y permanente con el 39 % de selección, seguido de actualización de leyes y reglamentos con el 27.8 % de selección y aparición de nuevas tecnologías con el 25 % de selección.

El Estado ecuatoriano en su empeño por mejorar los estándares de calidad educativa ha implementado a través del SIPROFE los cursos de mejoramiento y actualización de conocimientos, en todos los ámbitos y dimensiones del quehacer educativo, de tal manera que quienes ejercemos esta actividad estemos capacitados para desarrollar procesos educativos más didácticos.



**TABLA N° 12**

**4.8 CUÁLES SON LOS MOTIVOS POR LOS QUE USTED ASISTE A CURSOS DE CAPACITACIÓN**

MOTIVOS PARA ASISTIR A CURSOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
La relación del curso con mi actividad docente	20	42.5
El prestigio del ponente	2	4.3
Obligatoriedad de asistencia	5	10.6
Favorecen mi ascenso profesional	5	10.6
La facilidad de horarios	5	10.6
Lugar donde se realizó el evento	3	6.4
Me gusta capacitarme	7	14.9
TOTAL	47	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA A LOS DOCENTES DEL COLEGIO TÉCNICO "LUIS FERNANDO RUIZ"  
ELABORADO: NARCISA JACHO CAYO

En la pregunta por qué motivo asiste usted a los cursos de capacitación de las 47 selecciones realizadas por los 32 docentes, el 42.5% correspondió a la relación del curso con mi actividad docente y sin mayor relevancia las otras alternativas.

El docente del colegio consciente de la responsabilidad de su profesión, busca estar actualizado en conocimientos relacionados a su profesión, considera que la capacitación docente genera mejores resultados en los aprendizajes, más aún si se tiene la vocación profesional, requiere de una incesante motivación que le guie hacia una correcta y pertinente actividad educativa.

**TABLA N° 13**

**4.9 QUÉ ASPECTO CONSIDERA DE MAYOR IMPORTANCIA EN EL DESARROLLO DE LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN**

ASPECTOS IMPORTANTES PARA CURSOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Aspectos teóricos		
Aspectos técnicos prácticos	8	25 %
Ambos	19	59 %
No contesta	5	16 %
TOTAL	32	100 %

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA A LOS DOCENTES DEL COLEGIO TÉCNICO "LUIS FERNANDO RUIZ"  
ELABORADO: NARCISA JACHO CAYO

Esta pregunta relacionada a que aspectos deberían considerarse en los cursos de capacitación, 19 de 32 docentes lo equivale al 59 % dijeron que es importante los aspectos tanto teóricos como técnicos y prácticos y el 25 % de los docentes encuestados dieron importancia solo a los aspectos técnicos y prácticos, además siempre hay un grupo de docentes equivalente al 16 % que se limitan y no contestan la pregunta.

El proceso de capacitación se fortalece cuando se desarrolla el conocimiento de la mano de las destrezas y habilidades, constituyéndose en una competencia para el docente y de hecho en una mejor manera de generar aprendizaje auténtico en los estudiantes.

En los procesos educativos la parte teórica es la base para el desarrollo de los saberes adquiridos, la vinculación con la práctica determina la construcción de conocimientos, actitudes y valores que perduraran toda la vida.

**3.2 Análisis de la formación**

La producción del conocimiento es una necesidad individual, que al satisfacerla desarrolla en la persona saberes que lo fortalecen para un mejor desempeño profesional y personal; refiriéndonos al docente, éste inicia su proceso de formación académica en las aulas universitarias para posteriormente revelar su auténtica formación en el intercambio de saberes con sus estudiantes en el aula de clases.

La vorágine del conocimiento como consecuencia del acelerado avance de la ciencia y tecnología impulsa a los responsables de la producción del conocimiento a especializarse a través de una formación continua que le permita una mayor eficiencia en el desempeño académico. Aprender y enseñar dos procesos íntimamente ligados que merecen profundizarse no para identificar quien enseña y quien aprende sino por el contrario para provocar un encuentro de dos seres humanos con necesidades de formación y actualización de conocimientos.

En el colegio Luis Fernando Ruiz, escenario donde se realizó el estudio de necesidades formativas, se determina que un buen número de docentes se encuentra indiferente a seguir cursos de mejoramiento y actualización docente, lo que no garantiza la eficiencia del proceso educativo.

Según Edgar Morín, la necesidad de reformar el pensamiento es un problema universal; en consecuencia el docente debe abrirse al contexto y la globalización del conocimiento, desplegar su pensamiento a los desafíos del nuevo milenio para estar en la posibilidad de armonizar los saberes en el aula, logrando de esta manera el mejoramiento de la calidad educativa.

**TABLA N° 1**

**6 EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA**

Análisis de la formación	MEDIA OBTENIDA					NO CONTESTA	TOTAL
	1	2	3	4	5		
Tarea educativa	0.22	0.27	4.38	8.77	13.38	0.38	27
Profesionalización	0	0.06	2.86	12.6	11.3	0.26	27
Planificación	0	1	7.36	8	10.18	0.09	27

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA A LOS DOCENTES DEL COLEGIO TÉCNICO "LUIS FERNANDO RUIZ"  
ELABORADO: NARCISA JACHO CAYO

En el cuadro de resumen relacionado a la práctica docente en el aula, se revela que el nivel de conocimientos, destrezas y habilidades que tiene el docente es elevado, lo que sin duda se revertirá en beneficio de sus estudiantes.

### **3.2.1 La persona en el contexto formativo.**

(Patricia Cusel)Edelstein (1999), el espacio físico social del aula se privilegia en la percepción de los residentes porque allí tienen lugar los sucesos más significativos de sus prácticas donde se producen las experiencias que dejarán huellas en su futuro desarrollo profesional.

La visión de formación docente que poseen quienes ejercen esta práctica maravillosa de enseñar debe estar conjugada con la realidad de su contexto espacio-temporal a fin de establecer un nexo con el sujeto en aprendizaje, basando su labor educativa en función de sus verdaderas necesidades.

El significado de persona tiene una proyección multidimensional que conlleva al descubrimiento de todo su ser a través de la contextualización de los conocimientos y saberes, haciéndose imprescindible la formación docente en función de los diversos elementos del contexto en el que se desenvuelve.

Los elementos que circundan el proceso formativo del estudiante influyen de manera grandiosa en el crecimiento y desarrollo cognitivo, psicológico y mental, por lo que el docente debe ser capacitado en función del contexto donde ejerce su profesión, es necesario el tratamiento especializado de los temas educativos, a fin de no actuar con indiferencia ante la necesidad de formación y actualización de conocimientos pertinentes a su labor.

**TABLA N° 1**

**6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA**

LA PERSONA EN EL CONTEXTO FORMATIVO		2	3	4	5	NO CONTESTA	TOTAL
○ Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza, Inteligencia, personalidad, clima escolar...)			Xx xxx x	Xxxxx xxxxx xxxxx	Xxxxx  xxx  Xxx		32
○ Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula.				Xxxxx xxxxx xxxxx xxx	Xxxxx  xxx		26
○ Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal.			xx	xxxxx xxxxx xxx	Xxxxx  Xxxxx  xx		27
○ Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente.			xxx	xxxxx xxxxx xxxxx	Xxxxx  xxxxx		27
○ Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante.			xxx xx	xxxxx xxxxx	Xxxx  xxxxx	xx	31
○ Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)			x	xxxxx xxxxx xx	Xxxxx  Xxxxx  xxx		26

○ Mi formación en TIC me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes			xxx x	xxxxx xxxxx	Xxxxx  xxxxx  xx		26
○ Percibe con facilidad problemas de los estudiantes			xxx	xxxxx xxxxx	Xxxxx  Xxxxx  xxx		26
○ La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país			xxx xxx	xxxxx xxxx	Xxxxx  xxxx	xx	28
○ Mi expresión oral y escrita es la adecuada para que los estudiantes comprenda la asignatura impartida.			xx	xxxxx	Xxxxx  xxxxx  xxxx		26
○ Cuando se presentan problemas de los estudiantes me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en sus soluciones		x	xxx	xxxxx xxxxx	Xxxxx  Xxxxx  x		25
○ La formación profesional recibida me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes			xx	Xxxxx xxxxx xxxxx	Xxxxx  xxx		25
○ Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje			xx	xxxxx xxxxx xxxx	Xxxxx  Xxxxx  x		27
○ Valora diferentes experiencias sobre la didáctica			xx	Xxxxx xxxxx	Xxxxx		26

de la propia asignatura				xxx x	xxxxx		
o El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante y práctica docente.			xx	xxxxx xxxxx	Xxxxx Xxxxx xxxx		26

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA A LOS DOCENTES DEL COLEGIO TÉCNICO "LUIS FERNANDO RUIZ"  
ELABORADO: NARCISA JACHO CAYO

Este cuadro demuestra que de los 32 docentes encuestados, más o menos el 10% de ellos no se interesan por dar información relacionado a este ámbito, sin embargo, se puede traducir que los docentes del colegio técnico Luis Fernando Ruiz, se ubica en el rango óptimo de conocimiento de la práctica pedagógica en el contexto en el cual se desenvuelven.

### **3.2.2 La organización y la formación**

El sistema educativo está estructurado de conformidad a las leyes y reglamentos de educación, en cuanto a la formación pedagógica del docente, esta debe fortalecerse con el derecho y la obligación del docente de acceder con facilidad a los cursos de capacitación, desde el contexto en que ejerce su profesión, frente a esta necesidad las instituciones educativas son las llamadas a viabilizar la actualización y mejoramiento docente.

(LA DIDÁCTICA Y SU RELACIÓN CON LOS PROCESOS DE FORMACIÓN DOCENTE UN VÍNCULO INHERENTE QUE RECLAMA DEFINICIÓN) Fernández Cruz (1999:59) Uno de los aspectos cruciales en la crisis de la formación docente se sitúa en el desequilibrio entre el ritmo acelerado de cambio de las políticas escolares y el ritmo sosegado de la intervención del docente.

Las organizaciones, en la actualidad encaminan sus actividades al cumplimiento de metas y objetivos de una manera acelerada, al ritmo de las necesidades urgentes de la sociedad, en contraparte a la actitud pasiva de quienes siendo los principales actores se resisten a los cambios que exige la nueva sociedad del conocimiento, por lo que se hace necesario que las instituciones educativas sigan procesos organizativos y administrativos, que permitan equilibrar las necesidades e intereses personales con las políticas y objetivos institucionales.

Se hace necesario organizar las instituciones educativas en consideración del principal elemento de la organización que es el ser humano, otorgándole la posibilidad y facilidad de acceder a una formación docente que incremente su acervo cognitivo y se nutra de elementos pedagógicos para su mejor desempeño, siendo así el docente jamás se resistirá a los cambios propuestos y al desarrollo de una cultura organizacional de gran nivel.

(Sallán)La planificación organizativa se considera así una sucesión de situaciones donde tiene cabida la priorización y donde se acepta que cada realidad y cada organización tiene sus ritmos, sus obstáculos y sus ventajas. Lo importante será moverse hacia la imagen-objetivo o finalidad general que queremos realizar

En función de esta teoría se puede decir que no significa poner una camisa de fuerza para que el docente acceda a una capacitación, ni doblegar su espíritu para que él adquiera compromiso con la institución, simplemente reconocer su dimensión humana para enfocar a los procesos de mejora individual y colectiva.

#### **TABLA N° 1**

#### **5.1 LA INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA, HA PROPICIADO CURSOS EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS**

LA INSTITUCIÓN HA PROPICIADO CURSOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	16	50 %
No	15	47 %
No contesta	1	3 %
TOTAL	32	100 %

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA A LOS DOCENTES DEL COLEGIO TÉCNICO "LUIS FERNANDO RUIZ"  
ELABORADO: NARCISA JACHO CAYO

Esta pregunta se refiere si la Institución ha propiciado cursos de capacitación, los docentes encuestados contestaron lo siguiente: 16 docentes que equivale al 50 % contestaron que la institución educativa SI propicia cursos de capacitación, y 15 docentes equivalente al 47 % dicen que el Colegio NO propicia cursos de capacitación y 1 docente se abstiene de contestar. Estos resultados demuestran que no hay coherencia en las respuestas toda vez que siendo de la misma institución las opiniones de los docentes se encuentran polarizadas.



**TABLA N° 2**

**5.2 CONOCE SI LA INSTITUCIÓN ESTÁ PROPICIANDO CURSOS DE CAPACITACIÓN**

LA INSTITUCIÓN ESTÁ PROPICIADO CURSOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	9	28.1
No	20	62.5
No contesta	3	9.4
TOTAL	32	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA A LOS DOCENTES DEL COLEGIO TÉCNICO "LUIS FERNANDO RUIZ"  
ELABORADO: NARCISA JACHO CAYO

Al encuestar a los 32 docentes si la institución donde trabaja propicia cursos de capacitación, el 62.5 % manifestaron que no y el 28.1 % dijo que si, lo que demuestra la falta de interés por parte de las autoridades en la capacitación docente, pese que un número reducido de docentes quizá justifica con su afirmación que si se dan cursos y otros prefirieron callar al no contestar nada.

Los directivos de las instituciones educativas tienen la obligación de mejorar y optimizar el desempeño del personal docente a través de la institucionalización de la capacitación, a fin de dar cumplimiento a la misión y visión institucional.

### TABLA N° 3

#### 5.2.1 LOS CURSOS SE REALIZAN EN FUNCIÓN DE:

LOS CURSOS SE REALIZAN EN FUNCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Áreas de conocimiento	5	16 %
Necesidades de actualización	5	16 %
Leyes y reglamentos	5	16 %
Asignaturas que usted imparte		
Reforma curricular	3	9 %
Reforma y planificación curricular	3	9 %
Otros especifique		
No contesta	11	34 %
TOTAL	32	100 %

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA A LOS DOCENTES DEL COLEGIO TÉCNICO "LUIS FERNANDO RUIZ"  
ELABORADO: NARCISA JACHO CAYO

En esta pregunta sobre en función de qué se desarrollan los cursos de capacitación, los docentes encuestados contestaron lo siguiente: 5 docentes equivalente al 16 % dijeron que debe ser en función de las áreas del conocimiento, 5 docentes equivalente al 16 % se manifestaron a favor de la necesidad de actualización docente, 5 docentes equivalente al 16 % se manifestaron por leyes y reglamentos, y lo que más llama la atención es que el 34 % de encuestados es decir 11 docentes no contestan la pregunta y un mínimo de docentes dice que se debe hacer cursos en función de las nuevas reformas educativas. Estos resultados preocupan ya que demuestra que el docente del colegio no se interesa por una formación permanente como profesional de la docencia.

**TABLA N° 4**

**5.3 LOS DIRECTIVOS DE SU INSTITUCIÓN FOMENTAN LA PARTICIPACIÓN DEL PROFESORADO EN CURSOS QUE FOMENTAN SU FORMACIÓN PERMANENTE**

DIRECTIVOS FOMENTAN FORMACIÓN DOCENTE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	7	22 %
Casi siempre	7	22 %
A veces	11	35 %
Rara vez	2	6 %
Nunca	3	9 %
No contesta	2	6 %
TOTAL	32	100 %

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA A LOS DOCENTES DEL COLEGIO TÉCNICO "LUIS FERNANDO RUIZ"  
ELABORADO: NARCISA JACHO CAYO

En esta pregunta, 11 docentes que representan el 35 % manifiestan que los directivos rara vez fomentan la formación docente, 7 docentes indicaron que siempre y casi siempre impulsan cursos de formación docente representando el 22 % respectivamente, entre 2 y 3 docentes que representan el 6 y 9 % dijeron que rara vez y nunca los directivos fomentan la formación docente y otros 2 docentes no contestaron esta pregunta. Frente a estos resultados hay informaciones divididas que no permiten hacer una verdadera valoración sobre el impulso que dan los directivos a los cursos de formación docente.

**TABLA N° 5**

**6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA**

La organización y la formación	1	2	3	4	5	NO CONTESTA	TOTAL
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato		x	Xxxxx xxxx	xxxx	Xxxxx Xxxxx xx	x	23
2. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, deberes y derechos)		xx	Xxxx	Xxxxx xxxx	Xxxxx Xxxxx x		26
3. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato		x	xx	Xxxxx xxxxx	Xxxxx Xxxxx Xxx		26
4. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)			Xxxxx xxx	Xxxxx Xxxxx xx	Xxxxx x		26
5. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por él/los directivo/s de la institución educativa		xx	Xxxxx xxx	Xxxxx xx	Xxxxx xxxx		26
6. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en		xx	Xxxxx xxxx	Xxxxx	Xxxxx xxxx		25

la institución educativa							
7. Describe las funciones y cualidades del tutor			xxxx	Xxxxx	Xxxxx Xxxxx xxxxx x		25
8. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)		xx	Xxxxx Xxxxx xxxxx	Xxxxx x	xxxx		27
9. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos		x	Xxxxx xxxxx	Xxxxx x	Xxxxx xxxx		26
10. Describe las principales funciones del profesor en el aula			xxx	Xxxxx xx	Xxxxx Xxxxx xx		27
11. Analiza la estructura organizativa institucional (departamentos, áreas, gestión administrativa...)			Xxxxx xxxx	Xxxxx Xxxxx xx	Xxxxx x		26

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA A LOS DOCENTES DEL COLEGIO TÉCNICO "LUIS FERNANDO RUIZ"

ELABORADO: NARCISA JACHO CAYO

En este cuadro se puede traducir que el docente necesita desarrollar su práctica educativa en función de los requerimientos organizacionales, de hecho al ser el gestor educativo su formación requiere de conocimientos actualizados en los diferentes ámbitos y dimensiones, quizá se puede decir que es conocedor de algunos tópicos del ejercicio educativo, sin

embargo se nota algunas debilidades especialmente en lo relacionado a proyectos educativos. Igualmente hay docentes que no contestan pero es un mínimo porcentaje.

### 3.2.3 La tarea educativa.

La tarea educativa es una actividad de tiempo completo, vincula los elementos físicos, humanos, ambientales y organizativos, su accionar se origina en la necesidad de provocar en los educandos un cambio de actitud y comportamiento que libere su espíritu de los dogmas que lo atan para su superación. El intercambio de experiencias, conocimientos, habilidades y aptitudes que se manifiesta en los escenarios educativos permite que el educando se descubra como un ser humano valioso y de gran acervo cultural para el desempeño auténtico en la sociedad.

El docente tiene la responsabilidad de planificar la tarea educativa en función de las exigencias de la nueva sociedad del conocimiento y los principios de la educación. La tarea educativa conlleva la obligación de considerar que no solo se trata de transmitir conocimientos, sino de otorgar al educando las mejores condiciones y elementos curriculares para que el conocimiento se traduzca en aprendizaje significativos y se cristalicen en función de la razón de ser de la educación.

**TABLA N° 1**

#### 6.-EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

LA TAREA EDUCATIVA	1	2	3	4	5	NO CONTESTA	TOTAL
1. Desarrolla estrategias para la motivación para los estudiantes			Xxxxx xx	Xxxxx X	Xxxxx xxxxx xxxxx x		29
2. Mi planificación siempre toma en cuenta las			Xxxxx	Xxxxx	Xxxxx		28

experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes			x		Xxxxx Xxxxx xx		
3. El proceso evolutivo que llevo a cabo incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa			xx	Xxxxx	Xxxxxx xxxxx xxxxx xxx x		27
4. Como docente evaluó las destrezas con criterio de desempeño propuesto/s asignatura/s		X	xxxxx	Xxxx	Xxxxx Xxxxx xxxxx	xx	27
5. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico- motora, trastornos de desarrollo			Xxxxx Xxx xx	Xxxxx X	Xxxxx xxxxx xx		28
6. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva		Xxx	Xxxxx xx	Xxxxx Xxxxx	Xxxxx xxxxx	x	31
7. Realiza la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, paln de			xx	Xxxxx Xxxxx X	Xxxxx Xxxxx xxxxx		28

aula...)							
8. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos			xx	Xxxxx Xx	Xxxxx Xxxxx Xxxxx Xxx		27
9. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarrón, video)			xxxxx	Xxxxx Xxxxx Xx	Xxxxx Xxxxx x		28
10. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas			xxxx	Xxxxx Xxxxx Xxx	Xxxxx xxxx		26
11. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)			xxxx	Xxxxx Xxxxx X	Xxxx xxxx	x	24
12. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente			xxxx	Xxxxx Xxxxx X	Xxxxx Xxxxx		25
13. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	xx	X	xxxx	Xxxxx xxx	Xxxxx Xxxxx xx	x	28
14. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	xx		xxx	Xxxxx Xxxxx Xxxx	Xxxxx xxxx	x	30



15. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva			xxxxx	Xxxxx Xx	Xxxxx xxxxx xxxxx x		28
16. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje			xxxx	Xxxxx Xx	Xxxxx xxxxx xxxxx xx		
17. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes			xxxx	Xxxxx Xxxx	Xxxxx Xxxxx xxxx	x	28
18. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación		Xxx	xx	Xxxxx Xxxxx Xx	Xxxxx Xxxxx xx		29

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA A LOS DOCENTES DEL COLEGIO TÉCNICO "LUIS FERNANDO RUIZ"  
ELABORADO: NARCISA JACHO CAYO

En este cuadro de la tarea educativa, la información proporcionada por el docente demuestra que la mayoría de ellos si conoce el cómo acceder al estudiante en sus necesidades de aprendizaje, por lo que se ubican en el rango más óptimo del conocimiento, de técnicas y métodos de enseñanza, sin desconocer también que hay docentes que necesitan una mayor formación y capacitación en ámbitos de inclusión educativa, manejo de instrumentos de evaluación y utilización de las TIC'S.

### 3.3 Los cursos de formación

Los cursos de formación es una necesidad permanente por parte de quienes tienen el compromiso de mejorar y actualizar los conocimientos pedagógicos para revertirlos en

beneficio de su labor educativa. Es el Estado el principal promotor de los cursos de formación continua y permanente a raíz del año 2012 como una de sus políticas en favor de la educación, siendo el SIPROFE la instancia encargada de esta responsabilidad.

Sin embargo el docente es el agente impulsador de su propia capacitación no solo por cumplir con una obligación, sino a la vez para acumular su riqueza cognitiva, disponer de conocimientos contextualizados y desarrollar una disciplina más organizada a fin de construir los mejores escenarios de aprendizaje y mejorar su desempeño en el aula.

De manera oficial el SIPROFE ofrece continuamente los cursos de actualización docente en diversas temáticas, lo que abre posibilidades al docente de acceder a una formación que le permita desempeñarse con mayor competencia en el aula. .

**TABLA N° 1**

**4.1.1 NÚMERO DE CURSOS A LOS QUE HA ASISTIDO EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS**

CURSOS A LOS QUE HA ASISTIDO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
De 1 a 5	21	65.6
De 6 a 10	2	6.25
De 11 a 15		
De 16 a 20		
De 21 a 25		
De 26 a 30		
De 31 a 35		
De 36 a 40		
De 41 a 45		
De 46 a 50		
Más de 51		
No contesta	9	28.1
TOTAL	32	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA A LOS DOCENTES DEL COLEGIO TÉCNICO "LUIS FERNANDO RUIZ"  
ELABORADO: NARCISA JACHO CAYO

Los docentes del colegio técnico Luis Fernando Ruiz de la ciudad de Latacunga en un número de 32 profesionales, apenas el 6.25 % indica haber seguido por lo menos de 6 a 10 cursos en los dos años, el 65.6 % indica que apenas ha accedido de 1 a 5 cursos en los dos últimos años y un buen número de docentes prefiere omitir una respuesta.

Esas cifras demuestran el poco interés que tiene el docente pro actualizar sus conocimientos y si lo hace se limita a lo mínimo.

**TABLA N° 2**

**4.1.2 TOTAL DE HORAS**

HORAS DE CURSO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No contesta	11	35 %
0- 25 horas		
26- 50 horas	1	3 %
51-75 horas		
76- 100 horas	2	3 %
Más de 100 horas	18	56 %
TOTAL	32	100 %

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA A LOS DOCENTES DEL COLEGIO TÉCNICO “LUIS FERNANDO RUIZ”  
ELABORADO: NARCISA JACHO CAYO

En esta pregunta sobre el total de horas acumuladas en los cursos de capacitación recibidos, 18 docentes manifestaron que tienen más de 100 horas lo que equivale el 56 %; llama la atención que 11 docentes no hayan contestado a esta pregunta dando una equivalencia de 35 %; el resto de docentes tienen un mínimo número de horas de capacitación.

La capacitación docente está garantizada y fortalecida a la par de la continuidad que se da al proceso de formación y actualización de conocimientos, mientras más se acumulan horas de capacitación, mayor es el incremento del acervo de conocimientos y más certeras las aplicaciones del mismo en el aula.

### TABLA N° 3

#### 4.1.3 HACE QUE TIEMPO LO REALIZO

HACE QUE TIEMPO LO REALIZO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
De 1 a 5 meses	7	22
De 6 a 10 meses	5	16
De 11 a 15 meses	9	28
De 16 a 20 meses		
De 21 a 24 meses	2	6
Más de 25 meses	1	3
No contesta	8	25
TOTAL	32	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA A LOS DOCENTES DEL COLEGIO TÉCNICO "LUIS FERNANDO RUIZ"  
ELABORADO: NARCISA JACHO CAYO

En cuanto a la pregunta sobre el último curso recibido, 9 docentes indican que lo hicieron hace 1 año y más, equivaliendo al 28 %, es preocupante que 8 docentes no contestaron es decir el 25 % del total, también 7 docentes equivalente al 22 %, dijeron que siguieron cursos de capacitación hace 5 meses, vale decir también que 5 docentes equivalente al 16 % especificaron que entre 6 meses y año siguieron cursos de capacitación. Esto da un indicador que los cursos de capacitación han sido tomados por parte de los docentes en los últimos quince meses para adelante.

Es importante la renovación del conocimiento y más aún para quienes hacemos educación, mientras más constantes y continuos sean los cursos de capacitación mayores probabilidades habrán de hacer y ser mejores educadores.

## TABLA N° 4

### 4.1.4.1 LO HIZO CON EL AUSPICIO DE:

AUSPICIO DEL CURSO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
El Gobierno	22	69 %
De la institución donde labora usted	1	3 %
Beca	1	3 %
Por cuenta propia	3	9 %
No contesta	5	16 %
TOTAL	32	100 %

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA A LOS DOCENTES DEL COLEGIO TÉCNICO "LUIS FERNANDO RUIZ"  
ELABORADO: NARCISA JACHO CAYO

Esta pregunta se refiere a quien auspicio los cursos de capacitación, 22 docentes encuestados equivalente al 69 % indicaron que los cursos de capacitación a los que asistieron estaban auspiciados por el gobierno, 5 docentes también esta pregunta no contestaron, lo que equivale al 16 %, 3 docente indicaron que siguieron cursos de capacitación por cuenta propia y apenas 1 hizo un curso de capacitación accediendo a una beca.

Esto demuestra que los docentes si están preocupados por seguir cursos de capacitación y lo hacen en su mayoría cuando están auspiciados por el gobierno porque de alguna manera son cursos de capacitación que no tienen costo alguno.

Los cursos de capacitación impulsados a través de SIPROFE, le han dado al docente la posibilidad de mejorar su desempeño académico sin costo y con mayor beneficio profesional y alcanzar los mejores réditos educativos.

## **CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN DOCENTE**

#### **4.1 Tema del curso: Elaboración de proyectos educativos en el aula**

Las necesidades formativas del docente son cada vez más evidenciadas en función del acelerado avance de las tecnologías y el conocimiento, surge por lo tanto la responsabilidad de contribuir al perfeccionamiento y actualización de los agentes de cambio del proceso educativo.

De manera retórica se dice que toda actividad productiva debe desarrollarse a través de proyectos de investigación, sin embargo seguimos actuando bajo la improvisación, sin planificación y visión de futuro, con el consiguiente desperdicio de los recursos. En el campo docente no debe haber cabida a la improvisación, más por el contrario aprovechar el recurso humano debe ser la consigna de un buen maestro, por lo que se ha considerado diseñar un curso de capacitación referente a la elaboración de proyectos educativos en el aula, el mismo que puede ser organizado y ejecutado por quienes tengan el deseo de mejorar su desempeño en el aula y ser más productivos académicamente.

Preparar un curso de capacitación para la elaboración de proyectos educativos en el aula, es la respuesta a la necesidad de superar las dificultades de aprendizaje de los estudiantes, frente a esta realidad, es urgente que el docente conozca, aplique las herramientas y estrategias metodológicas para llevar a feliz término su acción educativa.

El curso de formación en la elaboración de proyectos educativos en el aula que se pretende dar en el Colegio Técnico Luis Fernando Ruiz de Latacunga, es la respuesta a la credibilidad y confianza de autoridades y personal docente de la institución, a la educación superior impartida por la Universidad Técnica Particular de Loja, de manera especial de quienes cursamos la Maestría de Gerencia y Liderazgo Educacional.

#### **4.2 Modalidad de estudios: Presencial**

Seguir cursos de perfeccionamiento y capacitación es de interés del docente comprometido con el cambio y desarrollo profesional; acomoda y reajusta sus intereses particulares a sus necesidades de autorrealización, la modalidad de estudios presencial es la mejor oportunidad para el compartir de conocimientos y experiencias, la comunicación de afecto que se abre en esos espacios fortalece el aprendizaje y las relaciones interpersonales-

El presente curso se ajusta a la demanda de los docentes del Colegio Técnico Luis Fernando Ruiz de la ciudad de Latacunga, considerando que de acuerdo a la LOEI, tiene el derecho a capacitarse en sus horas extra clase, con un máximo de cuatro horas semanales, para lo cual se gestionará ante la Autoridad Superior de Educación.

### **4.3 Objetivos**

- Realizar proyectos educativos de aula que permitan mejorar el desempeño académico de los estudiantes.
- Fortalecer el desempeño autentico de los estudiantes a través de la elaboración de proyectos para alcanzar aprendizajes significativos.
- Participar activamente en la propuesta de proyectos educativos de aula a fin de construir escenarios de aprendizaje más efectivos.

### **4.4 Dirigido a:**

- a) Nivel Uno: Docentes con título de tercer nivel en otras especializaciones  
Nivel Dos: Docentes con título de tercer nivel en especializaciones pedagógicas  
Nivel Tres: Docentes con título de tercer nivel y cuarto nivel con más de 5 años de experiencia.
- b) Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios  
Computadora, internet, material de apoyo (casos y matrices)

### **4.5 Breve descripción del curso**

Los contenidos se ajustan al diseño propuesto por la UTP, que consta en la guía de proyectos I- Loja, noviembre 2012.

#### 4.5.1 Contenidos del curso

4.5.1.1 Pre- test: Para conocer el nivel de conocimientos que sobre el tema tienen los participantes

4.5.1.2 Taller: Módulo de elaboración de proyectos

- Objetivos
- Contenidos

-Planificación de la sesión: Preparación previa, objetivos y actividades



#### 4.5.1.3 Sesión 1

-Tema: El proyecto un instrumento para el cambio

-Contenidos:

- El trabajo en equipo

El trabajo sin duda es el ejercicio mental y físico que promueve bienestar y desarrollo personal y colectivo, su presencia es la base del sustento y sostenibilidad de la sociedad, donde hay trabajo fecundo germinan los valores, principios éticos y morales que guían las acciones de las personas.

Históricamente el trabajo ha evolucionado posicionándose en una categoría especializada según las necesidades productivas y económicas, de tal manera que el trabajo hoy en día ha rebasado la individualidad para acercarse más a la unificación de esfuerzos en busca de mejores y mayores desempeños.

Por lo tanto el equipo de trabajo es un conjunto de personas que trabajan bajo el liderazgo de una persona y que sus esfuerzos están encaminados al logro de objetivos colectivos; el trabajo en equipo siempre será lo más viable si la meta es realizar un proyecto que promueva el cambio de los estudiantes.

- Docente investigador

El docente es un trabajador de la educación, su responsabilidad y compromiso con la transformación de la sociedad lo conduce a buscar la verdad a través de la investigación, la docencia implica adentrarse en la duda y la incertidumbre del saber, para acompañar a los estudiantes en la construcción de sus desempeños auténticos

El docente investigador se forja en las aulas, aprovecha las situaciones cotidianas para generar en los estudiantes un cambio de actitud y comportamiento en pos de mejorar sus aprendizajes. Son nuevos retos y desafíos que impone la sociedad del conocimiento de ahí que el docente jamás podrá deslindarse de los procesos investigativos si su empeño es el diseño y realización de proyectos educativos.

#### 4.5.1.4 Sesión 2

- Tema: Proyecto educativo de aula

- Concepto.-

Proyectarse es soñar con un ideal para transformar el mundo que nos rodea, siendo así los docentes han de visionar una mejor forma de hacer educación en el aula, a sabiendas que la educación implica el enseñar y aprender a la vez, en esa comunión de dos seres que buscan mejorarse como personas.

Ante esta hermosa óptica de la educación, corresponde al docente presentar una propuesta didáctica frente a un problema de aprendizaje de sus estudiantes, considerando una serie de fases en la que conste el qué, cómo, para qué, con qué, cuándo y quienes serán parte de las acciones y beneficios del proyecto.

Los proyectos educativos de aula son estrategias metodológicas que involucra a todos los agentes educativos de la comunidad a fin de buscar la solución a un problema pedagógico; esta estrategia curricular a la vez se constituye en la cohesión de intereses y acciones que serán ejecutadas según las necesidades de los estudiantes.

- Características:

1. Tiene duración limitada
2. Requiere de recursos materiales, humanos, económicos, tiempo
3. Se plantea frente a una necesidad
4. Son contextualizados

- Finalidades:

1. Dar solución a un problema pedagógico
2. Involucrar directamente a los agentes educativos
3. Cohesionar los elementos del currículo
4. Propender al desarrollo de habilidades, destrezas y competencias
5. Obtener de un producto de calidad

#### 4.5.1.5 Sesión 3

- Tema: Implicaciones del proyecto educativo en el aprendizaje de los estudiantes

- Identificación de necesidades

La identificación de necesidades es la fase previa para dar inicio a la elaboración del proyecto, esta etapa no es otra cosa que un diagnóstico de la realidad donde se ubica el problema, en este nivel se detecta a través de algunas técnicas, los verdaderos intereses de los estudiantes. Una de las más acertadas es la herramienta del FODA y que será de gran utilidad para la mejor toma de decisiones.

- Satisfacción de necesidades

Desarrollar el proceso educativo en un escenario dinámico, participativo a través de proyectos educativos de aula es una alternativa que satisface las necesidades de una educación de calidad y calidez, cuya primacía es el bienestar y la alegría de aprender para la vida.

El proyecto educativo que se implante en el aula debe considerar las necesidades actuales de los estudiantes, si la sociedad exige un aprendizaje de desempeños auténticos y competencias laborales, el docente debe constituirse en el eje de ese aprendizaje significativo a través del uso de nuevas estrategias metodológicas.

La aplicación del proyecto educativo en el aula propicia el aprendizaje activo, genera satisfacción a los intereses de los estudiantes, es motivante, para la construcción del conocimiento.

- Elaboración del proyecto

Problema de Investigación	Lo que no se conoce.
Objetivos de Investigación	Lo que se aspira conocer.
Justificación	Por qué se desea conocer.
Marco Teórico	Base para obtener el nuevo conocimiento.
Metodología	Cómo se obtendrá el conocimiento.

Aspectos Administrativos  
(Presupuesto y Cronograma)

Cuándo y con qué recursos se llevara a cabo la investigación.

#### 4.5.1.6 Sesión 4

- Tema: Bases para la elaboración del proyecto educativo de aula

-Dimensión estructural del proyecto

La dimensión hace referencia a la cobertura de aplicación del proyecto, en consideración del ser humano como un ente útil a la sociedad, dimensión del ser (saber, hacer, convivir), es decir qué debe conocer, para que le servirán los conocimientos que sabe, cómo aplicará esos conocimientos que sabe y cómo le ayudará a ser mejor ser en la sociedad donde vive. La estructura del proyecto tiene relación entre todas las partes constitutivas y son coherentes a los objetivos que se persigue.

- Organización curricular

La organización curricular es la ordenación lógica de los componentes del proceso educativo. Esta organización propicia la relación indestructible que debe primar entre los elementos del currículo.

(García) Los elementos que conforman la organización curricular son: los objetivos (guían la dirección del currículo), contenidos (procurarán estimular la parcela de competencias que le corresponda a dicha asignatura, la metodología (estrategias de enseñanza y las tareas de aprendizaje que el profesor propone a sus alumnos en el aula), los recursos (elementos que favorecen el proceso de enseñanza- aprendizaje) y la evaluación (formular juicios de valor acerca de los procesos de formación de los estudiantes, para orientar las acciones educativas futuras) enmarcados dentro de un contexto institucional, curricular, profesional y personal. Partimos de la idea de que los estudiantes serán formados en el marco de las competencias (genéricas, específicas, del saber, saber hacer, saber estar y saber ser). Realidad que habrá de reflejarse en la propuesta didáctica.

#### 4.5.1.7 Sesión 5

-Tema: Componentes del proyecto educativo de aula

- Componente de fundamentación: modelo

Los componentes del proyecto de aula tienen un fundamento teórico científico, centrado en el ser humano; el modelo educativo de la escuela activa, donde el docente no improvisa los contenidos, el estudiante reconoce sus potencialidades, docentes planificadores comprometidos con los fines educativos, estudiantes proyectándose hacia la ser que sabe hacer y ser en su contexto.

El proyecto de aula hace posible una educación activa donde el estudiante libere su pensamiento y se adentre a la investigación de un conocimiento globalizado.

- Componente pedagógico: enfoque

El proyecto educativo de aula implica una nueva forma de aprender y enseñar, primando un enfoque donde el estudiante es el actor principal de la trama educativa, social, cultural; los componentes pedagógicos con un enfoque cognoscitivo, hace que el proyecto de aula sea efectivo y eficaz para el estudiante, por cuanto el mismo es capaz de generar su conocimiento y el docente es el guía del proceso de aprendizaje, haciendo que el estudiante dinamice el proceso social y comunicativo de la educación. Un enfoque donde se clarifique que se va enseñar, como se va enseñar, para qué se va enseñar y qué, cuándo y cómo evaluar.

- Componente administrativo: recursos

El proyecto educativo de aula requiere de un proceso integral de planificación, organización dirección y evaluación a fin de utilizar de manera efectiva y eficaz los recursos. La ejecución de un proyecto de aula es dinámico en función de sus componentes, si faltare uno de ellos se haría necesario un reajuste de los procesos a fin de no afectar el desarrollo del proyecto y no obstaculizar el logro de los objetivos planteados.

- Componente comunitario: entorno social

El proyecto educativo de aula tiene como finalidad dar solución a un problema social, considerando que el conocimiento tiene valor en la medida de la utilidad que le damos, ha de ser desarrollado en el contexto con la participación de todos sus integrantes. El proyecto educativo de aula se ha de convertir en la mejor estrategia de aprendizaje significativo, y de cooperación mutua para la generación de conocimientos en sus dimensiones de saber, ser, hacer, emprender, es decir un conocimiento para el buen vivir.

#### 4.5.1.8 Sesión 6

- Tema: Fases para la elaboración de un proyecto de aula

- Diagnóstico del problema

El diagnóstico del problema de investigación parte de la identificación de la realidad y las necesidades del contexto, es decir caracterizar la situación en cuestión, a través de la relación entre la causa y el efecto. Ante un problema siempre habrá una solución, por lo que es necesario ubicar todos los elementos que están interviniendo e influenciando en tal o cual manifestación.

Al hacer el diagnóstico permite tener conocimiento en términos medibles del fenómeno en estudio y tomar decisiones para corregir los errores, mejorar la situación real y convertirla en una depende de esta etapa la toma de decisiones para su posible solución.

- Construcción del proyecto

La construcción del proyecto es la ejecución de la obra que dará solución al problema, esta situación deseada. El diagnóstico es el punto de partida de la investigación por lo que es recomendable realizarlo a través de un estudio objetivo y real del problema ya que se divide en tres partes: Marco referencial (quienes somos, a donde vamos, que objetivos perseguimos, que solucionaremos, quienes serán los beneficiarios) es decir es ajustar el proyecto a las necesidades, intereses y expectativas de la investigación.

Marco Teórico (teorías del conocimiento científico que orientan el estudio del problema investigado y se relacionan con la solución del problema y propuesta planteada.

Marco Metodológico (actividades, estrategias, métodos, instrumentos, recursos)

- Redacción del informe

La redacción del informe es la presentación final del proyecto educativo de aula, está compuesto de las siguientes partes fundamentales:

PORTADA  
ÍNDICE DE CONTENIDOS  
INTRODUCCIÓN  
1. MARCO TEÓRICO  
2. METODOLOGÍA  
3. RESULTADOS  
4. BIBLIOGRAFÍA  
5. .ANEXOS

#### 4.5.2 Metodología

De conformidad con la metodología de los talleres, se establecen los siguientes momentos:

- Parte de las experiencias y percepciones de los participantes en relación con los temas del módulo
- Pasa a la reflexión de cómo aquellas experiencias determinan un cambio en la forma de orientar el proceso educativo bajo el principio de construcción del conocimiento.
- Se conectan las reflexiones con la fundamentación teórica de elaboración de proyectos y la generación de conocimiento en base a sus propias necesidades.

#### 4.5.3 Evaluación

Se realizará un post test final, con interrogantes que permitan conocer los cambios operados en los participantes, para lo cual se procederá a comparar los resultados del post- test, con las respuestas del pre-test. Se trata por lo tanto de una evaluación cualitativa, que se usa habitualmente en los talleres.

#### **4.6 Duración del curso**

- La duración total del taller es de 60 horas
- Las sesiones 1 a la 4, cada sesión tendrá la duración de 4 horas, con un receso intermedio de 30 minutos.

- La sesión 5 tendrá una duración de 20 horas, que distribuyen los cuatro componentes de la sesión, con un receso intermedio por sesión de 30 minutos
- La sesión 6 tendrá una duración de 24 horas, que se distribuyen en función de las fases consideradas en la sesión, igualmente con un receso de 30 minutos.

#### 4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse

Sesión de trabajo diario: Primera fase

Actividad 1 10 minutos

Presentación, motivaciones, definiciones

Actividad 2 10'

Introducción al Módulo

Actividad 3 10'

Experiencias productivas personales

Actividad 4 30'

Experiencias en torno a las experiencias y conocimientos previos

Actividad 5 30'

Exposición teórica sobre el tema

Actividad 6 30'

Actividades individuales: lectura, reflexión

Actividades grupales: discusión, exposición

Actividad Plenaria:

Comentario del tutor

Refrigerio 30'

Segunda Fase:

Actividad 7 60'



Exposición teórica sobre el tema

Actividad 8 60'

Actividades individuales: lectura, reflexión

Actividades grupales: discusión, exposición

Actividad Plenaria:

Comentario del tutor y entrega del post-test

#### **4.8 Costo del curso**

Materiales didácticos 100,00

Materiales de apoyo 200,00

Refrigerio 60,00

Varios 30,00

#### **4.9 Certificación**

- Certificado de asistencia a cada participante, mínimo el 90%
- Certificados de reconocimiento a los participantes de mayor participación

#### **4.10 Bibliografía**

Guía didáctica: Proyectos de investigación I, II, UTPL, 2012-2013.

Gairin (1994) Organización y gestión de centros educativos

Fernandez (1987) proyectos educativos para una sociedad nueva

## CONCLUSIONES

El ejercicio docente lo desempeñan con la garantía que le da una formación académica de tercer nivel, es en su mayoría la población femenina quienes han copado estos puestos de trabajo, han traído por mucho tiempo lo que ha permitido acumular una experiencia valiosa en relación a la gestión pedagógica que desempeñan

Entre las necesidades formativas detectadas está la elaboración de proyectos educativos, seguido del desconocimiento de planificación para la inclusión de estudiantes con necesidades especiales, así también, se encuentran la falta de conocimiento sobre el liderazgo que ejercen las autoridades de la institución.

Los docentes encuestados demuestran poco interés por mejorar su formación académica y seguir un titulado de IV nivel.

La mayoría de docentes han seguido cursos de mejoramiento y actualización de conocimientos de más de 100 horas de capacitación docente, sin embargo son pocos los cursos que han seguido en los dos últimos años.

Los docentes consideran que es importante la capacitación docente para el mejoramiento del desempeño en el aula, a la vez manifiestan que les gustaría recibir la capacitación docente preferentemente de forma presencial.

Los temas de capacitación requeridos por los docentes están relacionados a su práctica docente y a la elaboración de proyectos en el aula.

Los docentes ven como principal obstáculo para no seguir los cursos de capacitación la falta de tiempo y los altos costos que estos conllevan.

Los motivos para impartir cursos de capacitación están las necesidades de formación continua y permanente, la actualización de leyes y reglamentos, la aparición de nuevas tecnologías y los temas relacionados a la actividad docente.

Los docentes demuestran criterios opuestos cuando se les pregunta si la institución educativa ha propiciado cursos de capacitación, la mayoría, manifiesta que las autoridades no propician cursos de capacitación.

Los docentes demuestran criterios opuestos la mayoría demuestra poco interés en la formación permanente, un mínimo de ellos dijeron que los cursos de capacitación se desarrollan en función de las áreas del conocimiento y manifiestan deben ser tanto teóricos como prácticos.

Los directivos de la institución donde se realizó la investigación, no propician cursos de capacitación y formación docente, los cursos a los que asisten son los auspiciados por el gobierno.

## RECOMENDACIONES

Impulsar acciones interinstitucionales de manera que permitan poner en marcha la capacitación del docente en función de las necesidades de formación docente, de esta manera motivar al docente a su superación.

Impulsar la adecuación de espacios donde el docente tenga la oportunidad de asociarse en círculos de estudio que le permita mejorar sus relaciones interpersonales y su desempeño en el aula.

Realizar la capacitación continua para el mejoramiento de la calidad educativa del centro educativo, mismo que debe constar en el Plan Educativo Institucional.

Fomentar la participación del docente en los cursos de actualización de conocimientos a través de la acreditación de los mismos en las instancias superiores.

Convertir a la institución educativa en agente creador de conocimientos a través de la participación del docente en los cursos de actualización de conocimientos y la investigación.

Gestionar apoyo financiero para la implementación de la unidad de capacitación y mejoramiento continuo del docente al interior del centro educativo, a fin optimizar el recurso humano y la inclusión al círculo de investigación docente.

Los procesos de capacitación y mejoramiento docente deben revertirse en la calidad de educación que se imparte en el centro y no permitir que el personal ya capacitado sea trasladado a otras instituciones especialmente el personal contratado.

La capacitación docente debe gestionarse en función de las verdaderas necesidades de sus protagonistas, enfatizando en aquellas que tienen relación con su labor educativa.

Promover cursos de capacitación para el intercambio de experiencias y conocimientos, estimulando la riqueza profesional del docente.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Campanero, P. (2000). *MODELOS A.N.I.S.E.* Recuperado el 28 de 01 de 2014, de Como detectar las necesidades de intervención socioeducativa: <http://eduso.files.wordpress.com/2008/06/modeloanise.pdf>
- Correa, S. (s.f.). *LA FUNCIÓN DIRECTIVA Y EL GESTOR EDUCATIVO* . Obtenido de [http://www.piguonline.com/portal/pdfs/organizaciones/La\\_funcion\\_directiva\\_y\\_el\\_gestor\\_educativo.pdf](http://www.piguonline.com/portal/pdfs/organizaciones/La_funcion_directiva_y_el_gestor_educativo.pdf)
- D'HAINAUT. (s.f.). Recuperado el 28 de 01 de 2014, de <http://mysecertgardencurico.blogspot.com/2013/05/dhainaut-1979-establece-cinco.html>
- Ecuador, M. d. (14 de 08 de 2011). *Nuevo Bachillerato Ecuatoriano*. Obtenido de <http://www.profesoresunidos.com/index.php/portfolio/50-nuevo-bachillerato-ecuadoriano>
- Educación, M. d. (s.f.). Obtenido de Plan Decenal de Educación 2006-2015: <http://educacion.gob.ec/documentos-legales-y-normativos/>
- Francisco Beltran, S. M. ( 2002). *DISEÑAR LA COHERENCIA ESCOLAR* . MORATA.
- García, M. P. (s.f.). *Organización curricular* . Obtenido de BASES PARA LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO DOCENTE .
- Gonzales, N. (18 de 01 de 2008). Obtenido de Liderazgo trascendental del docente y la calidad motivacional del estudiante universitario: [ww.gestiopolis.com/administracion-estrategia/liderazgo-trascendental-y-motivacion.htm](http://ww.gestiopolis.com/administracion-estrategia/liderazgo-trascendental-y-motivacion.htm)
- Gonzalez, N. (18 de 01 de 2008). *Liderazgo trascendental del docente y la calidad motivacional del estudiante universitario*. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia/liderazgo-trascendental-y-motivacion.htm>
- La detección de necesidades formativas a través del modelo organización-tarea-persona.* (s.f.). Obtenido de Análisis de la persona: <http://www.agroasesorclm.com/?q=02.2.02.005.s2.s5>
- LA DIDÁCTICA Y SU RELACIÓN CON LOS PROCESOS DE FORMACIÓN DOCENTE UN VÍNCULO INHERENTE QUE RECLAMA DEFINICIÓN.* (s.f.). Obtenido de [s.scribd.com/doc/89093931/LA-DIDACTICA-Y-SU-RELACION-CON-LOS-PROCESOS-DE](http://s.scribd.com/doc/89093931/LA-DIDACTICA-Y-SU-RELACION-CON-LOS-PROCESOS-DE)
- La Formación Continua como proceso clave en la profesionalización docente: buenas prácticas en Chile. (2010). *Revista Latinoamericana de Inclusión Educativa*.
- Lagos, C. R. (01 de 02 de 2013). Obtenido de Cambios del quehacer Educativo en el desempeño profesional como Docente Inclusivo: [http://www.perueduca.pe/foro/-/message\\_boards/message/7441259](http://www.perueduca.pe/foro/-/message_boards/message/7441259)
- LIDERAZGO TRASCENDENTAL DEL DOCENTE Y LA MOTIVACIÓN DEL ALUMNADO.* (2 de 08 de 2010). Obtenido de <http://es.scribd.com/doc/35231226/Liderazgo-Trascendental-Del-Docente>
- López, J. M. (s.f.). *PLANIFICAR Y EVALUAR LA FORMACIÓN: LA EVALUACIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS*. Recuperado el 28 de 01 de 2014, de [http://www.uhu.es/36102/trabajos\\_alumnos/caso\\_11\\_12\\_a/\\_private/presentacionsobreevaluacionnecesidadesyplanesdeformacion.pdf](http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_11_12_a/_private/presentacionsobreevaluacionnecesidadesyplanesdeformacion.pdf)

- Necesidades, A. W. (s.f.). *La detección de necesidades formativas a través del modelo organización-tarea-persona*. Obtenido de <http://www.agroasesorclm.com/?q=02.2.02.005.s2.s5>
- Nieto, S. A. (s.f.). Avances recientes en el estudio de las necesidades formativas en el ámbito organizacional. Recuperado el 28 de 01 de 2014, de AVANCES: <http://www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi4/formativ.pdf>
- Nogales, C. H. (27 de 01 de 2014). Evaluación de necesidades. España.
- Oficial, R. (s.f.). Obtenido de Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI: <http://educacion.gob.ec/documentos-legales-y-normativos/>
- Patricia Cusel, C. P. (s.f.). *CONTEXTO ESCOLAR Y PRÁCTICAS DOCENTES*. Obtenido de <http://www.feeeye.uncu.edu.ar/web/posjornadasinve/area4/Practica%20y%20residencia/068%20-%20Cusel%20y%20otras%20-%20Inst%20de%20Gral%20Pico%20-%2>
- Perrenoud, P. (2007). Obtenido de Diez nuevas competencias para enseñar: <http://www.xtec.cat/~ilopez15/materials/ambitpedagogic/ensenyamentaprenentatge/dieznuevascompetenciasparaensenar.pdf>
- S.L, F. (2002). *Guía para la Evaluación de Necesidades Formativas*. Obtenido de Programa de Actividades de Formación Continua.
- Sallán, J. G. (s.f.). *ESTADIOS DE DESARROLLO ORGANIZATIVO*:. Obtenido de [ww.reds-cepalcala.org/inspector/DOCUMENTOS%20Y%20LIBROS/EDUCACION-SOCIEDAD/ORGANIZACION%20QUE%20APRENDE.pdf](http://www.reds-cepalcala.org/inspector/DOCUMENTOS%20Y%20LIBROS/EDUCACION-SOCIEDAD/ORGANIZACION%20QUE%20APRENDE.pdf)
- Sanmartín, B. y. ((2000)). *Diseñar la coherencia escolar*. Madrid: Morata.
- Santana, M. R. (s.f.). *El diagnóstico de necesidades de formación*. Obtenido de UNIVERSIDAD DE HUELVA: [www.uhu.es/.../caso\\_11\\_12\\_a/\\_private/diagnosticonecesidades](http://www.uhu.es/.../caso_11_12_a/_private/diagnosticonecesidades)
- UNESCO. (2006). *Modelos Innovadores en la Formación Inicial Docente*. Chile: OREALC/UNESCO.

## **ANEXOS**

ANEXO 1: PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN AL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

ANEXO 2: FOTOGRAFÍAS:

1. DEL PATRONO E INSTALACIONES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
2. PLACAS DE RECONOCIMIENTO AL ILUSTRE LATACUNGUEÑO LUIS FERNANDO RUIZ-
3. DOCENTE APLICANDO ENCUESTA

ANEXO 3: CUESTIONARIO: “NECESIDADES DE FORMACIÓN” DOCENTES DE BACHILLERATO

ANEXO 4: INFORMACIÓN REQUERIDA PARA EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN 1

ANEXO 5: MATRIZ DE RESULTADOS

ANEXO 6: EJEMPLIFICACIÓN DE PLANIFICACIÓN SESIÓN DE TRABAJO: CURSO DE FORMACIÓN

ANEXO 7: FICHA DE REGISTRO DEL SENESCYT

ANEXO 8: ENVÍO DEL CURSO DE FORMACIÓN

## ANEXO 6: CURSO DE FORMACIÓN

### PLANIFICACIÓN DE LA SESIÓN DE TRABAJO N° 1

<b>NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA:</b> Colegio de Bachillerato Técnico Luis Fernando Ruiz				
<b>NOMBRE DEL FACILITADOR(A):</b> Rosa Narcisa de Jesús Jacho Cayo				
<b>NOMBRE DEL CURSO DE FORMACIÓN:</b> Elaboración de proyectos educativos en el aula				
<b>TEMA:</b> El proyecto un instrumento para el cambio				
<b>OBJETIVO:</b> Proponer el trabajo en equipo a través de la construcción de proyecto de aula, para mejorar el desempeño académico.				
<b>DESTREZA:</b> Liderar la formación de equipos de trabajo para el desarrollo de proyectos				
<b>EJE TRANSVERSAL:</b> Responsabilidad en el trabajo de equipo				
<b>CONTENIDOS</b>	<b>ACTIVIDADES CICLO DEL APRENDIZAJE</b>	<b>ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>EVALUACIÓN</b>
<b>CONCEPTUALES</b> 1. El trabajo en equipo. 2. Docente investigador	<b>1. (EXPERIENCIA)</b> Exploración de conocimientos previos	Observación de Videos Presentación de Sociodramas	Proyector de video Material permanente	Diagnóstica
<b>PROCEDIMENTALES</b> 1. Conformación de equipos de trabajo para la consecución de objetivos comunes. 2. Promoción de la investigación a través de la guía del docente investigador.	<b>2. (CONSTRUCCIÓN DEL CONOCIMIENTO)</b> -Reflexión -Conceptualización	Discusiones grupales Formación de grupos de trabajo, para la investigación y análisis. Redactar textoPlantear problemas		Procesos
<b>ACTITUDINAL</b> 1. Desempeño efectivo en equipo de trabajo. Búsqueda de solución de problemas a través de la Investigación. de la investigación	<b>3. (APLICACIÓN)</b> Transferencia del conocimiento			Final



**PLANIFICACIÓN DE LA SESIÓN DE TRABAJO N° 2**

<b>NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA:</b> Colegio de Bachillerato Técnico Luis Fernando Ruiz				
<b>NOMBRE DEL FACILITADOR(A):</b> Rosa Narcisa de Jesús Jacho Cayo				
<b>NOMBRE DEL CURSO DE FORMACIÓN:</b> Elaboración de proyectos educativos en el aula				
<b>TEMA:</b> Proyecto educativo de aula				
<b>OBJETIVO:</b> Conocer las características y finalidades del proyecto educativo de aula para ejecución pedagógica.				
<b>DESTREZA:</b> Contextualizar el proyecto educativo de aula.				
<b>EJE TRANSVERSAL:</b> Reconocimiento del proyecto educativo para la vida				
<b>CONTENIDOS</b>	<b>ACTIVIDADES CICLO DEL APRENDIZAJE</b>	<b>ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>EVALUACIÓN</b>
<b>CONCEPTUALES</b> 1. El proyecto educativo.- concepto 2. Características 3. Finalidades  <b>PROCEDIMENTALES</b> 1. Identidad del proyecto educativo de aula  <b>ACTITUDINAL</b> 1. Reconocimiento del proyecto educativo en el desarrollo del proceso de aprendizaje	<b>1. (EXPERIENCIA)</b> Exploración de conocimientos previos	Observación de Videos Lluvia de ideas	Proyector de video Material permanente	<b>Diagnóstica</b>
	<b>2. (CONSTRUCCIÓN DEL CONOCIMIENTO)</b> -Reflexión -Conceptualización	Discusiones grupales Formación de grupos de trabajo, para la investigación y análisis.		<b>Procesos</b>
	<b>3. (APLICACIÓN)</b> Transferencia del conocimiento	Elaboración de mapas conceptuales Redacción de textos Plenaria		<b>Final</b>

**PLANIFICACIÓN DE LA SESIÓN DE TRABAJO N° 3**

<b>NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA:</b> Colegio de Bachillerato Técnico Luis Fernando Ruiz				
<b>NOMBRE DEL FACILITADOR(A):</b> Rosa Narcisa de Jesús Jacho Cayo				
<b>NOMBRE DEL CURSO DE FORMACIÓN:</b> Elaboración de proyectos educativos en el aula				
<b>TEMA:</b> Implicaciones del proyecto educativo en el aprendizaje de los estudiantes				
<b>OBJETIVO:</b> Reconocer las falencias del aprendizaje para proporcionar su solución a través de la elaboración de proyectos de aula y propender al descubrimiento del conocimiento.				
<b>DESTREZA:</b> Autoevaluar los aprendizajes y sus falencias				
<b>EJE TRANSVERSAL:</b> Desarrollar el autoestima				
<b>CONTENIDOS</b>	<b>ACTIVIDADES CICLO DEL APRENDIZAJE</b>	<b>ESTRATEGIAS METODOLÓGI CAS</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>EVALUACIÓ N</b>
<b>CONCEPTUALES</b> 1. Identificación de necesidades 2. satisfacción de necesidades 3. Elaboración del proyecto <b>PROCEDIMENTA LES</b> 1. Relacionar la causa.efecto de los problemas de aprendizaje, para la elaboración de proyectos educativos. <b>ACTITUDINALES</b> 1. Reconocimiento de las necesidades y proponer soluciones de aprendizaje como proyecto de vida.	<b>1. (EXPERIENCIA)</b> Exploración de conocimientos previos	Observación de Videos	Proyector de video Material permanente	<b>Diagnóstica</b>
	<b>2. (CONSTRUCCIÓN DEL CONOCIMIENTO)</b> -Reflexión -Conceptualización	Discusiones grupales Formación de grupos de trabajo, para la investigación y análisis. Redactar texto		<b>Procesos</b>
	<b>3. (APLICACIÓN)</b> Transferencia del conocimiento	Plantear problemas		<b>Final</b>