



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
*La Universidad Católica de Loja*

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL  
ECUADOR  
SEDE IBARRA**

**ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA**

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio  
Nacional Juan de Salinas, de la provincia de Pichincha, ciudad de  
Sangolquí, periodo 2012 - 2013.**

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.**

**AUTOR: Morales Cárdenas, Maribel Narcisa.**

**DIRECTOR: Paladines Balcázar, Bélgica del Rosario, Mg.**

**CENTRO UNIVERSITARIO SAN RAFAEL**

2014

## APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Paladines Balcázar Bélgica del Rosario

**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 Nacional Juan de Salinas, de la provincia de Pichincha, ciudad de Sangolquí periodo 2012 - 2013 realizado por Morales Cárdenas Maribel Narcisa, 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 Morales Cárdenas Maribel Narcisa declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Nacional Juan de Salinas, de la provincia de Pichincha, ciudad de Sangolquí periodo 2012 – 2013, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo la Mg. Bélgica del Rosario Paladines Balcázar director (a) del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....  
Autor: Maribel Narcisa Morales Cárdenas  
Cédula: 171099934-1

## **DEDICATORIA**

La presente tesis la dedico a mis padres por su apoyo y confianza para conseguir mis objetivos como madre y profesional.

Con todo mi cariño

Maribel Narcisa Morales C.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por acompañarme todos los días, iluminando mí camino hacia el bien, y proveerme fortaleza en las etapas más dolorosas de mi existencia.

A mis padres Delia y Eduardo, modelos de un arduo trabajo y perseverante lucha en la vida. Por su amor incondicional y sus sabios consejos que me han permitido alcanzar grandes éxitos.

A mis hermanas Carolina y Marcela por su apoyo permanente, preocupación, cariño y por enseñarme que a pesar de las adversidades, siempre debemos mantenernos unidas y salir adelante con amor, unión y comprensión.

A mi hijo Isaías por ser el mejor regalo de Dios y mi inspiración para seguir superándome.

A la UTPL y a mis maestros/as, que a lo largo de mis estudios de postgrado me han transmitido valiosos conocimientos y han compartido sus experiencias como formadores; en especial a la Magister Bélgica Paladines, quien muy acertadamente dirigió la tesis.

Maribel Narcisa Morales C.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO	5
1.1 Necesidades de formación	6
1.1.1 Concepto	6
1.1.2 Tipos de necesidades formativas	7
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas	8
1.1.4 Necesidades formativas del docente	10
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo)	12
1.2 Análisis de las necesidades de formación	15
1.2.1 Análisis organizacional	15
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección	16
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	18
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa	19
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos)	20
1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación)	22
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal)	24
1.2.2 Análisis de la persona	25
1.2.2.1 Formación profesional	26
1.2.2.1.1 Formación inicial	27
1.2.2.1.2 Formación profesional docente	28
1.2.2.1.3 Formación técnica	29
1.2.2.2 Formación continua	29
1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje	31
1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación	32
1.2.2.5 Características de un buen docente	33
1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza	34
1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo	35
1.2.3 Análisis de la tarea educativa	35
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 aprende	39
1.3 Cursos de formación	40
1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente	40

1.3.2 Ventajas e inconvenientes	41
1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos	42
1.3.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia	43
CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA	45
2.1 Contexto	47
2.2 Participantes	47
2.3 Diseño y métodos de investigación	53
2.3.1 Diseño de investigación	53
2.3.2 Métodos de investigación	53
2.4 Técnicas e instrumentos de investigación	54
2.4.1 Técnicas de la investigación	54
2.4.2 Instrumentos de investigación	54
2.5 Recursos	54
2.5.1 Talento Humano	55
2.5.2 Materiales	55
2.5.3 Económicos	55
2.6 Procedimiento	56
CAPÍTULO 3. DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.	57
3.1 Necesidades Formativas	58
3.2 Análisis de la Formación	68
3.2.1 La organización y la formación	68
3.2.2 La Tarea Educativa	77
3.3 Los cursos de formación	80
3.4 Discusión de los resultados	82
CAPÍTULO 4. CURSO DE FORMACIÓN	85
4.1 Tema	86
4.2 Modalidad de estudios	86
4.3 Objetivos	86
4.4 Dirigido	86
4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios	87
4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios	87
4.4.2.1 Recursos humanos	87
4.4.2.2 Recursos tecnológicos	88
4.4.2.3 Recursos materiales	88
4.4.2.4 Recursos físicos	88
4.4.2.4 Recursos económicos	88
4.4.2.5 Recursos organizacionales	89
4.5 Descripción	89
4.5.1 Contenidos del Curso	90
4.5.2 Descripción del Currículo Vitae del Tutor	92
4.5.3 Metodología	93
4.5.4 Evaluación	93
4.6 Duración del Curso	93
4.7 Actividades	94
4.7.1 Cronograma de actividades a desarrollarse	95
4.8 Costos	95
4.9 Certificación	95
4.10 Bibliografía	96
CONCLUSIONES	98
RECOMENDACIONES	100
BIBLIOGRAFÍA	101
ANEXOS	110

## ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

	Pág.
Tabla 1. Tipo de Institución	46
Tabla 2. Tipo de bachillerato que ofrece	47
Tabla 3. Figura profesional del bachillerato	47
Tabla 4. (Gráfico 4). Género del investigado	48
Tabla 5. (Gráfico 5). Edad del investigado	48
Tabla 6. (Gráfico 6). Estado civil del investigado	49
Tabla 7. (Gráfico 7). Cargo que desempeña	50
Tabla 8. (Gráfico 8). Tipo de relación laboral	50
Tabla 9. (Gráfico 9). Tiempo de dedicación	51
Tabla 10. (Gráfico 10). Nivel académico más alto que posee	52
Tabla 11. (Gráfico 11). Titulación en pregrado tiene relación en el ámbito educativo	58
Tabla 12. (Gráfico 12). Otras profesiones	58
Tabla 13. (Gráfico 13). Relación de la titulación que post grado	59
Tabla 14. (Gráfico 14). Seguir una titulación de 4to nivel	59
Tabla 15. (Gráfico 15). En qué le gustaría formarse	60
Tabla 16. (Gráfico 16). Es importante capacitarse	60
Tabla 17. (Gráfico 17). Forma de recibir la capacitación	61
Tabla 18. (Gráfico 18). Horarios para la capacitación	62
Tabla 19. (Gráfico 19).Temas que le gustaría capacitarse	63
Tabla 20. (Gráfico 20).Temas en que le falta capacitarse	64
Tabla 21. (Gráfico 21). Obstáculos para no capacitarse	65
Tabla 22. (Gráfico 22). Motivos por los que asiste a los cursos	66
Tabla 23. (Gráfico 23).Motivos para impartir cursos	67
Tabla 24. (Gráfico 24). Aspectos importantes en el desarrollo de un curso/ capacitación	68
Tabla 25. (Gráfico 25). La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años	68
Tabla 26. (Gráfico 26). Las autoridades están elaborando cursos	69
Tabla 27. (Gráfico 27). Cursos que se realizan	70
Tabla 28. (Gráfico 28). Directivos fomentan su formación profesional	70
Tabla 29. (Gráfico 29). Materias tiene relación con su formación	71
Tabla 30. (Gráfico 30). Años de bachillerato	72
Tabla 31. (Gráfico 31). La persona en el contexto	73
Tabla 32. (Gráfico 32). Análisis Organizacional	75
Tabla 33. (Gráfico 33). Análisis de la tarea educativa	77
Tabla 34. (Gráfico 34). Cursos de formación	80
Tabla 35. (Gráfico 35). Total aproximado de horas	80
Tabla 36. (Gráfico 36). Tiempo de realización del curso	81
Tabla 37. (Gráfico 37). Auspicio del curso	82



## RESUMEN

El presente trabajo, se desarrolló con la finalidad de determinar las “Necesidades de formación de los docentes a nivel de bachillerato”, tomando como punto de referencia el colegio Nacional Juan de Salinas, ubicado en la provincia de Pichincha, Cantón Rumiñahui, parroquia de Sangolquí.

Para el efecto se trabajó con una muestra de 51 docentes, cuya selección se realizó a través del tipo de muestreo aplicado no probabilístico casual o accidental puesto que la selección se la hizo de manera arbitraria sin un juicio o criterio establecido.

La investigación utilizada ha sido de tipo exploratorio y descriptivo; mediante los métodos: analítico, sintético, estadístico y hermenéutico.

Para la recolección de la información se ha empleado la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario que permitió conocer la opinión de los docentes investigados y la necesidad de plantear una propuesta de capacitación, la misma que pretende instrumentar a los docentes, para dar respuesta a la diversidad de necesidades que presentan los estudiantes, mejorando de esta manera su nivel de desempeño y por ende alcanzar la excelencia educativa.

**PALABRAS CLAVES:** Formación docente, diversidad, nivel de desempeño, excelencia educativa.

## **ABSTRACT**

This work was developed in order to determine the " Training needs of teachers at the undergraduate level," taking as reference the National School Multipurpose Juan Salinas , located in the province of Pichincha , Canton Rumiñahui , parish Sangolquí.

To this end, we worked with a sample of 51 teachers, whose selection was performed using the type of non-probability sampling applied casual or accidental since the selection is made arbitrarily without trial or established criteria.

The research used was exploratory and descriptive, using the methods: synthetic, descriptive, statistical and hermeneutic.

To collect the information we have used the technique of the survey and the questionnaire as a tool that allowed the views of teachers investigated and the need to raise a training proposal, which aims to implement the same teachers, to respond to the diversity of needs presented by students, thereby improving their level of performance and thus achieve educational excellence.

**KEYWORDS:** Teacher training, diversity, performance level, educational excellence

## INTRODUCCIÓN

Tomando en cuenta la prioridad que le dan en todos los países a la educación, se puede observar que las Instituciones educativas en América Latina y sobre todo en el Ecuador, se encuentran inmersas en una constante modificación. En donde no solo cambian los estudiantes, que acuden a los establecimientos, sino el currículum que ahí se enseña, la metodología para acceder a los aprendizajes, la manera de evaluar los aprendizajes, la forma como se capacita a los docentes, la manera como aportan los padres en la educación de sus hijos y las expectativas que la comunidad en general tiene de los actores educativos.

Es recomendable por lo tanto que las autoridades del sistema educativo tomen en cuenta que está en manos de los docentes el porvenir de los estudiantes, por lo que es necesario capacitar e involucrar para la formulación de reformas, a los actores del quehacer educativo ya que son ellos los que día a día palpan las verdaderas necesidades a nivel de formación profesional y no solo a expertos extranjeros o profesionales de diferentes especialidades que nunca han estado inmersos en el campo educativo por lo que tiene poco o casi nada de conocimiento de la realidad de la educación ecuatoriana.

El colegio nacional “Juan de Salinas”, se describe como una Institución de educación media de mayor tradición, historia y prestigio del Cantón Rumiñahui cuya misión está enmarcada en la formación humanista y académica de sus estudiantes para que sean sujetos sociales que luego de haber recibido una educación integral; estén listos para competir en la vida como un seres productivos capaces de responder a los problemas y necesidades del siglo XXI con eficacia y eficiencia.

La presente investigación tiene como propósito comunicar los resultados de una investigación sobre las necesidades de formación a nivel de bachillerato que actualmente tienen, aspectos importantes para potenciar los cambios necesarios en la institución, noción que permitirá plantear políticas de acción concretas, encaminadas a mejorar las condiciones de formación del personal docente responsable de la educación de los jóvenes aspirantes a la obtención del título de bachiller.

Ante las necesidades de formación se ejecutaron programas de capacitación y asesoramiento sobre Inclusión Educativa, adaptaciones curriculares a los diferentes elementos de acceso al currículum, con vistas a prepararles para afrontar la realidad de la

enseñanza y mejorar su bienestar profesional fortaleciendo los propósitos definidos en la misión y visión institucional.

Casi se puede aseverar, que la investigación ha cumplido con los objetivos planteados, pese a los diferentes obstáculos a nivel de programación de la Institución que impedían cumplir con el cronograma establecido, gracias a la colaboración de las autoridades y la buena predisposición de los docentes del plantel, que permitieron realizar el trabajo investigativo, otorgando todas las facilidades de tiempo y espacio que se disponían para cumplirlo.

Adicionalmente cabe destacar el objetivo general de esta investigación que es analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la institución mencionada en el período académico 2012-2013. A partir de éste se plantearon los siguientes objetivos específicos:

- Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.
- Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio Nacional Juan de Salinas.
- Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato del colegio Nacional Juan de Salinas.

Es fundamental recalcar que el éxito de esta investigación aportó valiosamente a los beneficiarios directos que son los docentes de bachillerato, la Institución educativa, los estudiantes, puesto que el establecimiento del diagnóstico de la calidad de formación del talento humano, permitió determinar cuáles son las fortalezas y debilidades a nivel individual y grupal.

Para la ejecución de la investigación como principal instrumento se utilizó el Cuestionario de Necesidades Formativas de los Docentes de Bachillerato, adicionalmente la observación de infraestructura, instalaciones y equipos que dispone la institución.

Finalmente invito a todos los lectores a dar lectura de la presente investigación puesto que podrá encontrar información útil que le permitirá, tomar conciencia de que el fortalecimiento y crecimiento de la institución depende de los docentes ya que se constituyen como los actores principales de la formación de la niñez y juventud que son la fortaleza del presente y futuro del país.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

## **1.1 Necesidades de formación**

Actualmente para el Ministerio de Educación las necesidades de formación del personal son consideradas como el nivel de desempeño deseada versus el desempeño actual ya que se plantean como un requisito fundamental para el buen funcionamiento institucional desde todo punto de vista, por lo tanto es preciso conocer más a fondo que significa las necesidades de formación.

### **1.1.1 Concepto.**

A la hora de puntualizar el concepto de necesidades de formación encontramos diversas definiciones.

Montero (1987) citado en Hervás & Nogales (1997) es el “conjunto de problemas, carencias, deficiencias y deseos que los profesores perciben en el desarrollo de su ejercicio”; es decir que la preparación constante de los profesores se determina como imprescindible, tanto para la eficacia y calidad de la enseñanza como por su crecimiento profesional.

Para Alvira (1991) citado por Santana (2012) “juzga como usual esa acepción de la necesidad que la equipara a una discrepancia entre lo que es y lo que debe ser”.

Kaufman (1982) citado en García (2006), concibe por “necesidades de formación los déficits existentes entre la realidad de la actividad laboral y lo que sería deseable, déficits que son salvables mediante acciones de formación”.

Analizando las tres definiciones se puede deducir que cada concepto esta establecido en distintos contextos, de forma que, dependiendo del contexto su significado resultará considerablemente variable. Desde el contexto educativo se puede determinar que las necesidades de formación de un docente están conectadas con sus propósitos y fines, los cuales perennemente estarán ligados a los del establecimiento. Por lo tanto aquí se puede establecer la discrepancia entre las capacidades que son fundamentales para ejecutar de manera práctica las labores de su área de trabajo y las que verdaderamente dispone el individuo es decir cuales son los conocimientos, aptitudes, competencias o destrezas que tiene el sujeto. Consecuentemente la jerarquización de las necesidades variará de una persona a otra, y en consecuencia, el establecimiento de los planes de mejora será muy diferente y dependerán exclusivamente de las características de la persona.

### **1.1.2 Tipo de necesidades formativas.**

Desde el campo más concreto de la formación han difundido clasificaciones fundamentadas en criterios diversos. Desde el punto de vista educativo se analizarán varias clasificaciones o tipologías de necesidades, aunque más que clasificar lo que se pretende es enfocarse en el campo educacional.

Witkin (1996) citado en Santana (2012) reconoce tres tipos de necesidades en el campo profesional, en función del sector al que pertenece:

- “Necesidades de los receptores o usuarios, son aquellas que padecen los estudiantes, los pacientes, los clientes de los servicios que están siendo examinados en concordancia con la prestación de los mismos.”
- “Necesidades de los responsables de la planificación, gestión y desarrollo de los programas: hacen referencia a las parquedades que afectan a los docentes, en el ámbito educativo, y también a los trabajadores sociales o a los profesionales de la salud en su respectivo campo.”
- “Necesidades referidas a los recursos y equipamientos, estos afectan a los centros educativos, transportes, materiales, recursos económicos, tiempos, entre otros.”

Basándose en el sector afectado como criterio Hewton (1988) citado en Santana (2012) clasifica las necesidades originadas en los proyectos formativos como:

- “Necesidades con respecto al alumnado: aprendizaje, rendimiento, motivación, problemas comportamentales, entre otros.”
- “Necesidades con respecto al currículum: diseño y desarrollo curricular, evaluación, metodología, objetivos, recursos, etc.”
- “Necesidades del profesorado: satisfacción laboral, carrera docente, entre otros.”
- Necesidades del centro docente como organización: espacios, tiempo, reuniones, agrupamientos, asociaciones, entre otros”.

D’ Hainaut (1979) citado en Santana (2012) establece cinco dimensiones para la clasificación de las necesidades formativas:

- “Necesidades de las personas frente a las necesidades de los sistemas.”
- “Necesidades particulares frente a las necesidades colectivas. El individuo se encuentra aludido por las necesidades particulares y el grupo por las necesidades colectivas.”
- “Necesidades conscientes frente necesidades inconscientes. Por ejemplo una carencia formativa puede ser divinamente conocida por la persona afectada o, por el contrario,

ésta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.”

- “Necesidades actuales frente a necesidades potenciales. La necesidad puede no estar vigente en el presente y puede estar en función de un cambio futuro, más o menos predecible, de las condiciones contextuales”. Es decir que hay necesidades que pueden darse en un momento diferente de los presentes.

Según Colen (1995) citado en Santana (2012), las necesidades formativas son clasificadas en función de su procedencia:

- “Necesidades del sistema, que son aquellas que tienen su origen en las exigencias generadas como resultado de la implantación de reformas de origen exterior a los centros.”
- “Necesidades del profesorado, son originadas como consecuencia del ejercicio profesional, sean de tipo personal o de forma grupal o compartida.”

Existe un sinnúmero de clasificaciones, pero se ha tratado de enfocarlas más a las necesidades de formación con el ámbito educativo, puesto que en este escenario es donde más se evidencian constantes modificaciones de lado de los delegados del Ministerio de educación, entre las cuales están: el cambio de autoridades, modificaciones en la malla curricular en todos los niveles, cambios del personal docente, modificaciones arquitectónicas a nivel de la infraestructura, cambios tecnológicos, nivel cultural de los padres de familia, entre otros. Estos aspectos citados de una u otra manera influyen directamente a la aparición de necesidades en los diferentes componentes de la comunidad educativa de cada institución y en la organización. Es por eso necesario conocer y diferenciar cada uno de los tipos de necesidad que emergen en la institución para que más adelante les permitan a las autoridades, seleccionar instrumentos para detectar y valorar cada una de las necesidades.

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

La evaluación de necesidades formativas es el punto de partida para reconocer las realidades que muestran algún tipo de dificultad, por lo que sería necesario realizar cambios o asignar nuevos recursos que cubran con este aspecto con déficit.

Para Gairín (1995) citado en Hervás. C (1997): “la evaluación de necesidades constituye el punto de partida para identificar situaciones deficitarias o insatisfactorias que reclaman de prioridades o asignación de recursos en el ámbito de la formación. El análisis de



necesidades ha de evidenciar los déficits del sistema, de las personas o de los grupos y los puntos de confluencia y divergencia, siendo la determinación política lo que ha de definir las necesidades que se satisfacen y las prioridades que al respecto se establecen”.

Suárez (1990) “la evaluación de necesidades consiste en un proceso de recogida de información y análisis, que dan como resultado la determinación de las necesidades de los individuos, grupos, instituciones, comunidades o sociedades”.

Ramos (2011) plantea tres pasos para evaluar las necesidades de formación los cuales son:

- a. “Análisis de la organización.- comprende el análisis de los objetivos, misión, visión, metas a corto y largo plazo, etc.”
- b. “Análisis de los puestos de trabajo.- tanto los orgánicos como los funcionales y el trabajo que se desarrolla dentro de cada uno de ellos.”
- c. “Análisis de las competencias reales de los trabajadores y definición de aquellas que es necesario potenciar para mejorar la calidad del trabajo y la satisfacción del propio trabajador con el resultado, esto ya no vendría determinado solo por las necesidades de formación que requiere el trabajo sino por las necesidades formativas personales que pueda detectar cada uno de los sujetos.”

En resumen, se podría entender la evaluación de necesidades formativas, como un análisis que le permite entablar un diagnóstico del estado actual de la institución, por medio del cual el personal ejecuta una sarta de competencias para el cumplimiento de sus tareas, las cuales pueden practicarse con el fin de lograr el incremento de la calidad, de acomodo de tiempo, entre otros y que en caso de encontrar dificultades pueden solucionarse a través de la aplicación de actividades correctivas asociadas dentro de un programa completo de formación.

Siempre se debe recordar que la evaluación no sólo debe garantizar el control de la adecuación de los resultados, sino la calidad, la efectividad y la eficiencia con respecto a las expectativas esperadas por los participantes en la formación y que antes de desarrollar los programas formativos es necesario que se analice y se conozca adecuadamente los alcances conseguidos en la evaluación de cada uno de los elementos que componen la institución, una vez definidas las necesidades formativas se estará en capacidad de tomar decisiones para plantear y ejecutar programas de mejora, siempre se debe considerar todas las variables que puedan restringir la formación.

En cuanto a la manera o forma de evaluar las necesidades de formación no existen recetas únicas, el modelo de evaluación tiene que sujetarse a un previo análisis del cumplimiento de los objetivos institucionales entre los cuales puede estar: el desempeño de la tarea por parte de los miembros de la institución, la calidad del servicio que oferta, entre otros.

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

Padrón, M (1988) citado en Camacho y Padrón (2005), manifiesta que “los docentes deben manejar habilidades intrapersonales, de dominio y autocontrol personal ante la dificultad que manifiestan los alumnos al no saber como controlar la ansiedad y el estrés”.

Ornelas (1995), citado en Catzin (2011), expresa que “la calidad de los profesores, de sus conocimientos, habilidades, rasgos ideológicos y personales, se encuentran en los procesos de formación y actualización. La baja calidad educativa, sus causas y efectos se sintetizan y tal vez de manera más aguda en la educación normal reflejados a través de contenidos obsoletos, métodos rutinarios, ineficiente organización escolar, conflictos por puestos burocráticos o luchas sindicales”.

Para Coral, B., Castro, M. & Lizasoain, L. (2012), “Las necesidades de formación continua de profesores de enseñanzas básicas (infantil, primaria, secundaria obligatoria y bachillerato) son objeto de preocupación para las administraciones públicas encargadas de dicha formación. En consecuencia, el resultado de su evaluación supone un punto de partida para tomar decisiones sobre la cantidad y tipo de oferta realizada”.

Según Camacho, H. & Padrón, M. (2005), “La necesidad formativa que mayormente ha manifestado el alumnado como deficitaria en su formación es la dificultad para trabajar los Programas de Garantía Social. Por tanto la prioridad formativa sería la de definir y clarificar los objetivos y estructura de estos programas para tener un mayor conocimiento y dominio de los mismos. Otras de las necesidades que manifiesta el alumnado en su formación son los problemas derivados del trabajo en el aula como son el alumnado disruptivo, el mantener la disciplina y el desempeño de la función tutorial. Esto significa que la necesidad formativa fundamental sería el dominar estrategias de resolución de problemas y de negociación de conflictos”.

En relación a lo citado por los autores se puede deducir que la formación del docente en los diferentes niveles educativos ha sido y continuará siendo preocupación de todos los gobiernos en todos los ámbitos de gestión educativa a tal punto que el último gobierno, ha realizado reformas en los niveles básicos de la enseñanza y en especial ha producido un

verdadero impacto a nivel de bachillerato al plantear el B.G.U (Bachillerato General Unificado). Esto ha conducido a que el rol del docente sea sometido a una serie de replanteamientos lo cual le exige actualizarse cada día y desarrollar nuevas tareas y funciones en los centros educativos.

Constituyéndose al profesor como único responsable para que todo tipo de innovaciones sean una conquista, sin tomar en cuenta que desempeña un rol muy trascendental en la evolución de la educación, nadie discute o niega que las políticas educativas dependerán de la preparación integral de los maestros/as por lo que se puede deducir que las necesidades más relevantes de formación del docente serían:

- a. Recibir una mayor formación pedagógica. Sobre métodos y técnicas educativas, maneras para determinar los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes y la forma de aplicar diversas técnicas e instrumentos de evaluación.
- b. Mayor conocimiento sobre investigación e innovación educativa. Perfeccionarse en la elaboración de proyectos de investigación en el aula.
- c. Aprender más sobre métodos de aprendizaje que le permitan planificar y diseñar programaciones que faciliten los aprendizajes y evaluaciones que respondan al conocimiento real del estudiante y sobre todo diseño de material didáctico.
- d. Capacitación y asesoramiento en la utilización de las TICS.
- e. Conocimientos psicológicos. Enfoques de intervención psicopedagógica (motivación, entorno familiar, refuerzo de valores y éticas, necesidades educativas especiales, adaptaciones curriculares, entre otros). Estudio del discente (actitudes, aptitudes, estilo y ritmo de aprendizaje).

En general analizando cada una de estas necesidades se considera que el docente de niveles de educación básica se encuentran más preparados que los niveles de bachillerato tomando en consideración que la mayoría de los cursos de actualización convocadas por el "SíProfe" están dirigidas a docentes de grados inferiores y es poca la preparación que brinda a los docentes de niveles superiores, no se toma en cuenta que ellos necesitan mayor formación científica. Aunque como sugerencia se solicitaría que los cursos que se ofrecen no tengan solo un enfoque teórico es necesario también el enfoque práctico y que este vinculado con la realidad de nuestros país.

### **1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosertt, De Kaufman, De D`Hainaut, De Cox y deductivo).**

Existen diversos modelos para la ejecución de un análisis de necesidades, derivados de diferentes ámbitos de la formación y la intervención, que pueden ofrecer valiosos puntos de referencia entre los cuales citaremos:

a. *Modelo de Rosertt.* Según Pérez (1991) citado en Gairín, J. (1995). Este modelo consta de cuatro elementos fundamentales:

- Situaciones desencadenantes. “De donde partimos” y “hacia dónde vamos”.
- “Tipo de información que buscamos: Óptimos, reales, sentimientos, causas, factores y soluciones.”
- “Fuentes de información.”
- “Herramientas para la obtención de datos.”

Este modelo hace referencia que una vez detectada la necesidad es fundamental determinar cuales son las fortalezas que a nivel cognitivo se dispone y al mismo momento establecer sus debilidades, para tomar como etapa de inicio el grado de capacitación requerido en la institución para que en forma general se planteen metas comunes. Si el modelo es seguido de manera rigurosa como lo plantea se considera que pueden ser satisfechas las necesidades ya que a través de este proceso se crean otros aprendizajes en los sujetos de la entidad educativa conduciéndolas a una modificación en sus actitudes, conductas y conocimientos.

b. *Modelo De Kaufman* (1988) citado en Pérez, M. (1994). Dicho modelo se desarrolla en torno a la planificación dentro de la cual, destaca un apartado muy importante donde se recoge la evaluación de necesidades. Este proceso complejo consta de 18 pasos, logrando ocupar un espacio primordial en la evaluación de los requerimientos.

Al hablar de la determinación de las necesidades se plantea un modelo en el que aparecen los siguientes pasos:

- “Participantes en la planificación. Ejecutores, receptores y sociedad.”
- “Discrepancia entre “Lo que es” y Lo que debería ser”, en torno a entradas, procesos, productos, salidas y resultados finales.”
- Priorización de necesidades.”

“Las etapas que señala para efectuar una evaluación de necesidades son las siguientes Kaufman (1988):

- Tomar la decisión de planificar.

- Identificar los síntomas de problemas.
- Determinar el campo de la planificación.
- Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación.
- Determinar las condiciones existentes, en términos de ejecución incalculable.
- Determinar las condiciones que se requieren, en términos de ejecución incalculable.
- Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación.
- Asignar prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas a las que vaya a aplicar determinada acción.
- Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante.
- La evaluación de necesidades es un proceso de obtención de información.”

Con este modelo se puede evidenciar que se pretende que la evaluación de necesidades sea considerada como un proceso de obtención de información, ya que la evaluación está diseñada para encontrar las áreas de una organización o institución que requieran de trabajo para satisfacer ciertas necesidades.

Esta más que claro que las organizaciones o las instituciones requieren de la evaluación de necesidades cuando hay un problema en una área o sector y por ende se desea mejorar y esta daría óptimos resultados si se cumple con cada uno de los pasos establecidos por el autor ya que él no se ha limitado únicamente a identificar el problemas, se ha preocupado de que a través de cada aspecto se vaya obteniendo información fundamental que más adelante le conducirán a planificar una serie de acciones, mismas que permitirán tomar decisiones acertadas, encaminadas a la solución de la problemática detectada.

*c. Modelo De F. M. Cox (1987), citado en Gairín, J. (1995).* Uniendo el análisis de Necesidades de la problemática comunitaria, diseña una guía para la resolución de problemas comunitarios, que en resumen contiene los siguientes aspectos:

- “La Institución.
- El profesional contratado para dar solución del problema.
- Los problemas, cómo se presentan para el experto y los involucrados.
- Contexto social del problema.
- Características de las personas involucradas en el problema.
- Formulación y priorización de metas.
- Estrategias a utilizar.
- Tácticas para obtener el éxito de las estrategias.

- Evaluación.
- Modificación, finalización o transferencia de la acción”.

Tomando en consideración que una agrupación es una formación de individuos ligados por nexos de consanguinidad y lazos sociales, económicos, religiosos y políticos. Las cuales van de generación en generación y se encuentran intensamente entrelazados, así como son los modos en los que el grupo afronta los problemas.

En el Análisis de las necesidades de los problemas que manifiesta un grupo social y que plantea este autor se puede entender que se fundamenta en las técnicas de respuesta a un problema, asimismo en las ordenanzas y cimientos existentes en una agrupación, para que sus componentes consigan reconocer, estudiar sus dificultades o contrariedades de manera analítica y logre encontrar una solución.

*d. Modelo de D' Hainaut (1985) citado en Martínez, R. (1993) “para el análisis de las necesidades también sugiere utilizar test normativos o criteriosales, cuyos resultados negativos llevan a efectuar un ajuste en los objetivos establecidos”.*

Entre las etapas planteadas esta primeramente establecer metas u objetivos en relación a dichos aprendizajes o conductas. Luego se debe establecer una comparación entre los datos obtenidos con los objetivos planteados; para, lo cual se debe seguir una metodología cuantitativa de análisis de datos, previa recopilación de estos a través de técnicas objetivas que le permitan realizar las respectivas mediciones y cuantificaciones.

En conclusión el modelo psicopedagógico de D'Hainaut contempla a la solución de problemas como un modo de instrucción, ante un cúmulo de acontecimientos o sucesos en lo que los sujetos utilizan una gama de iniciativas que les permiten conseguir sus objetivos y cuando lo logra ya se puede afirmar que las capacidades cognitivas básicas del individuo como la conceptualización, análisis, memoria, discriminación, exploración, resolución de problemas, entre otros se han acrecentado o se ha transformado de manera definitiva.

*e. Modelo deductivo. Según Kaufman (1988) citado en Estebaranz, M (1994) para este modelo el punto de partida son “las metas propuestas para la educación, pueden ser los objetivos propuestos para una etapa del sistema educativo o de un ciclo. A partir de este material recolectado de manera inicial se pasa a determinar indicadores de los resultados previstos en términos de comportamiento y se trazan los procesos para lograr esos comportamientos indicadores de las metas propuestas”.*

Analizando este modelo se puede determinar que en un centro educativo innovador, transformador los docentes buscan alcanzar los fines planteados para lo cual seleccionan instrumentos que les permitan desarrollar medidas de criterios (indicadores), que pueden ser característicos de ciertas orientaciones que al observarlas, determinan si se alcanzan satisfactoriamente o no las diferentes metas.

## **1.2. Análisis de las necesidades de formación.**

Según Oliver, M. (2005), el análisis de las necesidades de formación es “un proceso mediante el cual se detectan y especifican las necesidades de formación tanto a nivel individual como organizativo. Ello supone la utilización de técnicas que permitan separar las voluntades de las necesidades reales y después clasificar cuáles de las necesidades descubiertas son realmente necesidades formativas”.

Igualmente, Wright y Geroy (1992), citado en Creadess (2013) plantean que “el análisis de necesidades idealmente debería ser más proactivo que reactivo”. Puesto que la mayor parte de la formación que se realiza en la actualidad se refiere a temas prácticos relacionados con metas que no se han logrado. Por lo tanto la habilidad para pronosticar necesidades formativas es de suma importancia si lo que se desea es que la formación apoye más al rendimiento del personal.

Seijas, S. (2011), menciona que el análisis de necesidades formativas es la “fase en la que centraremos los esfuerzos en la recogida de información sobre las necesidades de formación y la identificación de los problemas que puedan estar supeditados a estas necesidades”.

En resumen el análisis de las necesidades de formación consistirá en evaluar el nivel de capacitación que dispone el personal de la institución, para rendir de forma estable, eficiente y sólida, cumpliendo con los parámetros propuestos por las autoridades institucionales y estatales, además de examinar todo el conjunto de factores que inciden de una u otra manera en el elemento humano, incluyendo las áreas críticas para el éxito del establecimiento.

### **1.2.1 Análisis organizacional.**

Chiavenato (1999), manifiesta que el ser humano es marcadamente social e interactivo; por lo que no vive incomunicado sino en convivencia e interacción permanente con sus

semejantes, por lo tanto “una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas, cuya cooperación recíproca es esencial para la existencia de aquella”.

Schlemenson (1998), considera que “la organización constituye un sistema socio – técnico integrado, deliberadamente constituido para la realización de un proyecto concreto, tendiente a la satisfacción de necesidades de sus miembros y de una población o audiencia externa, que le otorga sentido.”

Schlemenson (2013), define al análisis organización como “una disciplina teórica, metodológica, basada en conocimientos científicos, que ofrece un modelo de abordaje para lograr los cambios que un sistema organizativo requiere”.

Según lo expuesto se puede determinar que la organización es un problema socio- técnico integrado, constituido para la realización de un proyecto y orientado a la satisfacción de necesidades de los miembros de la institución y de los espectadores externos que lo observan que de una u otra forma le otorgan sentido. Por esa razón se considera que la organización está dentro de un contexto socioeconómico y político, con el que permanentemente mantiene relaciones de intercambio y una recíproca determinación. En conclusión expuesta de otra manera el análisis organizacional es un método que brinda modelos específicos para iniciar y tratar el problema de forma sistemática, en base a todas las particularidades que se destacan en cada uno de los componentes del proyecto institucional como son la misión, visión, objetivos, además del nivel cultural del personal, del tipo de trabajo y del contexto externo del establecimiento.

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

En la propuesta de la mesa de Educación coordinada por Torres, R. (2002) se expone que “la educación en el Ecuador y en toda América Latina experimentó una expansión notable a partir de 1950-1960, con logros importantes como son la reducción del analfabetismo adulto; la incorporación creciente de niños y jóvenes al sistema escolar, particularmente de los sectores pobres de la sociedad; la expansión de la matrícula de educación inicial y superior; una mayor equidad en el acceso y retención por parte de grupos tradicionalmente marginados de la educación tales como las mujeres, los grupos indígenas y la población con necesidades especiales”.



El Gobierno de Ecuador en la política 4 del Plan Decenal (2006-2015), expresa como objetivo la “Erradicación del Analfabetismo y Fortalecimiento de la Educación alternativa”.

Considerando cada una de las prioridades del gobierno de turno del Ecuador, un elemento esencial en el desarrollo del país, es la capacitación del talento humano, permitiendo que la educación tenga un rol cada vez más significativo en la sociedad. Es verdad que la educación durante toda la historia ha sido muy importante, no solo como un instrumento de la cultura que le ha permitido al ser humano desenvolverse en sociedad, sino también porque se lo ha considerado como un proceso trascendental, complicado, dinámico y unitario que le encamina a descubrir, desarrollar y cultivar sus cualidades. Tales es así que en el colegio se proponen con el estudiante, formar integralmente su personalidad, pensamiento crítico y reflexivo para que aporte positivamente a sí mismo, a su familia y a la sociedad. Estos aspectos y otros son los que plantea el sistema educativo ecuatoriano.

Para cumplir con lo expuesto anteriormente, juega un papel muy importante el educador ya que ha pasado de ser un sujeto que se limitaba a transmitir la información de manera autoritaria y donde el estudiante no le quedaba más remedio que ser receptor pasivo de los conocimientos, a un papel más trascendental donde el docente posee una visión clara de lo que hace y comprende que su misión es ser un facilitador, orientador del educando para que él pueda poner en práctica todo lo que aprende.

### ***Proyección de la educación.***

Astori, D (2013), Vicepresidente de la república de Uruguay reconoce que “no se puede proyectar un país de calidad si no hay una Educación adecuada” y afirma que se debe tomar decisión urgente para disminuir las cifras de repetición en la Enseñanza Media.

Rogers, C. (1983) citado en Quero, L., (2008), manifiesta con respecto a la educación que lo verdaderamente importante es aprender a aprender, a construir y reconstruir el conocimiento desde la práctica, además de aportar al desarrollo integral de la persona, a la transformación de los alumnos y de los docentes para la cual “debe ser la facilitación de cambio y el aprendizaje, ya que son educadas las personas que han aprendido cómo aprender”.

Analizando cada uno de los criterios de los autores, se puede definir que la proyección educativa de una realidad más profunda es la unidad de vida, necesaria en cada individuo,

si esta logra alcanzar un desarrollo pleno y no se queda solamente en deseos o anhelos, que en lugar de construir, destruya la personalidad del estudiante.

Generalmente en los centros educativos de grados superiores se observa la falta de proyección educativa ante la falta de consientización de algunos educadores, que no toman en cuenta que cada estudiante es un mundo diferente y no consideran sus diferencias individuales, lo único que les importa es completar un currículo, olvidando que la parte esencial de una educación es primeramente formar personas, lo correcto sería mantener una coherencia y un equilibrio entre sí ya que los conocimientos se transforman en saberes que les permitirán comprender y valorar el mundo en el que vive y sobre todo la vida.

Para lograr el acatamiento de los fines de la educación, el Gobierno debería incrementar el presupuesto al sector educativo de tal manera que el docente disponga de una auténtica formación ya que es el núcleo de la educación y si su formación no es de calidad, tampoco dispondrá de actitudes, valores, vocación docente y sumando a estos factores no se le proporcione las condiciones laborales adecuadas, jamás la educación será de calidad. Por esta razón es necesario que las autoridades gubernamentales de nuestro país empiecen a trabajar mucho más, vinculando la calidad con la equidad, dándole mayores oportunidades a los docentes para que se capaciten y se formen en condiciones más adecuadas, mejorando la infraestructura de los planteles educativos, dotándoles de recursos materiales y tecnológicos, además captando personas con gran vocación de servicio e interés en la educación.

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

En toda organización hay metas u objetivos que pretende alcanzarlos en diferentes tiempos, razón por la cual se clasifican en:

*-Metas organizacionales a corto plazo.-* Valda, J. (2011) expone que “son los objetivos que se van a realizar en un periodo menor a un año, también son llamados los objetivos individuales o los objetivos operacionales de la empresa ya que son los objetivos que cada empleado quisiera alcanzar con su actividad dentro de la empresa”.

Entre los objetivos a corto plazo de una institución puede estar el logro de la eficiencia que consistirá en obtener un nivel dado de producción con menos recursos que otra, conseguir una buena capacidad de producción que en una entidad educativa radicarán en la graduación de la mayoría de sus estudiantes.

*-Metas organizacionales a mediano plazo.-* Valda, J. (2011) manifiesta que “son los objetivos tácticos de la empresa y se basan en función al objetivo general de la organización. También son llamados los objetivos tácticos ya que son los objetivos formales de la empresa y se fijan por áreas para ayudar a ésta a lograr su propósito”.

Luego de analizar lo propuesto por el autor, en un centro educativo las metas a mediano plazo estarán enfocadas exclusivamente a sus administradores quienes deberán tomar decisiones como cambio de políticas o prácticas ante la percepción de algún tipo de cambio ya sea en la propia institución o en su ambiente externo.

*-Metas organizacionales a largo plazo.-* Valda, J. (2011) los llama también “los objetivos estratégicos en una empresa. Estos objetivos se hacen en un periodo de 5 años y mínimo tres años. Los objetivos estratégicos sirven para definir el futuro del negocio”.

Es decir que estas metas son estratégicas de la institución que sirven para determinar el futuro de la labor institucional. Entre estos los objetivos del establecimiento podrían estar: la consolidación del patrimonio, mejoramiento de la tecnología, mejoramiento profesional del personal, etc.

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

Los recursos logran favorecer las acciones institucionales a través de gastos, costos y una variedad de materiales, los mismos que son tratados de manera independiente de los recursos financieros, puesto que estos se utilizan para la obtención de diferentes bienes y el alquiler de servicios indispensables para el funcionamiento de la entidad educativa.

Kisnerman (1984) citado en Oliva, A. (2003) define a los recursos institucionales como “todas aquellas entidades que configuran una infraestructura de servicios dedicados a la organización política, comercial, administrativa y de bienestar social”.

Es decir que para este autor una institución posee edificios, personal, normas y reglamentos que regulan y dirigen su funcionamiento, pero, del mismo modo, está constituida como una unidad de producción a través del empleo de un buen talento humano, así como recursos materiales, técnicos y económicos.

Como ninguna institución puede pensar de manera aislada a su talento humano y a la misión de la institución puesto que los dos aspectos se conjugan. Por estos antecedentes toda institución se caracteriza netamente por ser social, ya que son las personas quienes

ponen en marcha el funcionamiento del establecimiento, también es histórica porque persiguen un mismo fin y compleja porque ahí se desarrolla una serie de actividades heterogéneas que determinan roles y funciones de todos los que la conforman.

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

Es fundamental considerar algunas referencias teóricas sobre la definición del término liderazgo aplicándole al ámbito educativo, es decir definir al liderazgo educativo, por lo que se anotan algunos conceptos, sus características y concepciones desde varios puntos de vista.

Chiavenato (1993) citado en Fossan, C., (2002) establece que “Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”.

De la Reguera (2009), indica que el término liderazgo “tiene su origen en el ámbito empresarial, en donde existe otra relación debido a la estructura de las organizaciones la cual está definida de manera distinta a la educativa, ya que en las empresas existen jefes, trabajadores, clientes, procesos, etc.”

Gómez Castañeda (2006), hace referencia a lo indicado por Stogdill y afirma que “hay tantas definiciones de liderazgo como las personas que han intentado definirlos. Para este autor, el proceso de liderazgo involucra varias personas y para que se desarrolle y existan líderes, deben existir seguidores y la voluntad de aceptar órdenes de un líder y definir su posición, ya que, si no hubiera a quien mandar las funciones de liderazgo no debería existir”.

Analizando bien estas definiciones considero que es aplicable a las instituciones educativas puesto que aquí no hace mención que el líder no necesariamente tiene que tener un cargo directivo, ya que puede haber una persona que tiene la facilidad de llegar al grupo con ideas nuevas, con un sustento lógico y pueda dirigir sin ser elegido como líder por todas estas razones es mejor considerar que liderazgo es una función compartida dentro de un establecimiento y que todos van en busca de un bien común.

En definitiva para ser un buen líder se requiere de una personalidad idónea, con amplio conocimiento, talentoso, sagaz, ingenioso, disponer de un poder de autosugestión, comprensión, honestidad, rectitud, creador y sobre todo tener un gran espíritu para lograr

conducir a un conjunto de hombres, que lo siguen por su propio consentimiento y que siempre los está motivando, estimulando hasta alcanzar las metas deseadas.

### ***Tipos de líderes.***

Entre las diferentes clasificaciones de tipos de líderes las que más se sujetan al campo educativo son las mencionadas por Manuel Guillén Parra (2006) quien clasifica al liderazgo en: “Liderazgo Transaccional, liderazgo Transformacional y liderazgo Servidor”.

- Al Liderazgo Transformacional: lo define “como una relación de influencia en la que el papel del líder consiste en provocar cambios en convicciones y actitudes para generar compromisos y adhesión”.
- El Liderazgo Transaccional: es “una relación de influencia entendida como intercambio (do ut des), en la que el seguidor cede en su comportamiento adhiriéndose al líder a cambio de recibir algo”.
- El Liderazgo Servidor, en cambio “es una relación de influencia en la que el líder arrastra a los demás a prestar servicios sin pretenderlo, logrando adhesión mediante la generación de confianza”.

Según Blake y Mouton citado en Münch, L., (2010), hay hasta 81 estilos de liderazgo, pero que, básicamente existen cinco de cuyas combinaciones se originan todos los demás. Por lo tanto plantea la rejilla o tablero administrativo (Grid administrativo). En el eje vertical muestra el interés por las personas mientras el eje horizontal expresa el interés por los resultados. Los estilos de liderazgo que se manifiestan solos o combinados son:

- Country club o paternalista, “el cual hace gran relevancia en la gente y muy poco en los resultados.”
- Estilo Burócrata, “que corresponde al dirigente que no se compromete y que desea observar su puesto.”
- Estilo Demócrata, “es justo, pero firme hace concesiones a cambio de resultados, acepta los arreglos de las prácticas culturales y busca mejoras, soluciona los conflictos mediante la negociación de un acuerdo intermedio.”
- Estilo Liderazgo transformador, “que se distingue por un alto grado de interés por los resultados, unido a un gran interés por la gente.”
- Estilo Autoritario, “mantiene eficiencia en el trabajo, resulta al mantener los factores humanos a un nivel que interfiera lo menos posible con el proceso.”

Las instituciones educativas se identifican con el tipo de liderazgo transaccional ya que reconocen la gran responsabilidad, la función y el esfuerzo que día a día los miembros del personal de las diferentes áreas realizan para poder cumplir con los objetivos planteados. Este esfuerzo lo hacen con el fin de lograr una recompensa o evitar una sanción como se estipula en la LOEI. Art. 133.

En el campo educativo de los tres enfoques sería ideal que las autoridades se inclinen en imitar el liderazgo situacional puesto que una institución debería estar dirigida por un líder que sea capaz de generar deseos de cambio, disponga de iniciativa, sepa motivar cuando sea necesario y este consciente de que se alcanzan las metas con el impulso de los participantes, por lo que es importante invertir en su progreso y adquirir compromisos encaminados hacia el logro de una misma meta.

#### ***1.2.1.5 El bachillerato ecuatoriano (características, demandas de organización, Regulación).***

El Ministerio de Educación como entidad reguladora de la educación en el país, esta desarrollando una serie de procesos innovadores y actualizados del Sistema Educativo para poder dar una respuesta a los requerimientos y exigencias de la comunidad, protegiendo la identidad ecuatoriana.

Según Bernardo (2011). “El nuevo Bachillerato ecuatoriano tiene las siguientes características:

- a) Está compuesto por un conjunto de asignaturas que componen un tronco común de estudio para todos los jóvenes el bachillerato ecuatoriano.
- b) También 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) Estas dos modalidades de bachillerato brindan a los estudiantes del Ecuador la posibilidad de acceder a diferentes estudios posteriores a la obtención de título de bachiller, es decir les permite acceder a estudio superiores, a carreras cortas o incluso al sistema laboral del país, por contar con las bases mínimas necesarias que demandan el sistema laboral del país.”

Al analizar cada una de las características del bachillerato se puede definir que el gobierno ecuatoriano a través del ministerio de Educación pretende un mejoramiento de las competencias de los egresados. Es decir un graduado que domine su lengua materna y la

emplee para comunicarse con sus semejantes y como medio de adquisición de nuevos conocimientos. Además de poseer identidad propia acorde a su país de origen y una serie de principios que resalten su personalidad como son la honradez, responsabilidad, autonomía personal entre otros y le permita aportar de manera activa, crítica y positiva en la construcción de una nueva sociedad que requiere una capacidad de desempeño eficaz, eficiente y actuación de calidad.

***Normativa legal vigente relacionada con el B.G.U.***

- a. Art. 43 de la LOEI. Los estudiantes de cursarán un tronco común de asignaturas generales y podrán optar por las siguientes opciones: Bachillerato en Ciencias, Bachillerato Técnico y Bachillerato en Artes
- b. Art. 45 de la LOEI. Todos los títulos de Bachillerato emitidos por la Autoridad Educativa Nacional están homologados y habilitan para las diferentes carreras que ofrece la educación superior.
- c. Art. 27, Reglamento de la LOEI. El nivel de Bachillerato tiene tres cursos y preferentemente se ofrece a los estudiantes de 15 a 17 años de edad.
- d. Art. 28 Reglamento de la LOEI. “Para el ingreso al nivel de Bachillerato, es requisito haber culminado la Educación General Básica. Tras la aprobación de este nivel, se obtiene el título de bachiller.”
- e. Art. 29 Reglamento de la LOEI. “El Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional define la malla curricular oficial del Bachillerato que contiene el número de horas por asignatura que se consideran pedagógicamente adecuadas.”
- f. Art. 30 Reglamento de la LOEI. “Deben cursar el grupo de asignaturas generales conocido como “tronco común” que está definido en el currículo nacional obligatorio...”
- g. Art. 31. Reglamento de la LOEI. “Asignaturas adicionales a discreción de cada centro educativo de acuerdo al Proyecto Educativo Institucional.
- h. Art. 32. Reglamento de la LOEI. Quince horas de asignaturas optativas como mínimo, a elección de los estudiantes...”

Con estas normativas legales se puede determinar que el Gobierno ecuatoriano a través del Ministerio de educación pretende ofrecer a los estudiantes que pasan a primero de bachillerato una formación general acompañado de una instrucción interdisciplinaria que les oriente hacia una planificación y ejecución de planes de vida e integración a la sociedad como ser humano honesto, responsable, crítico, solidario y con una gran capacidad consciente de aprendizaje, logrando descubrir y explotar sus aptitudes que de una u otra

manera los instrumente para que continúen con sus estudios universitarios dentro o fuera del país, así como prepararlos para el desempeño óptimo en el campo laboral.

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

La entrada en vigencia de la nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011) trajo consigo importantes reformas al sistema educativo entre las más relevantes y más cuestionadas están:

TÍTULO VIII. Disposición Transitoria Quinta que habla sobre “la homologación salarial de docentes públicos”, distribuido según el Art. 15 de la Ley de Servicio Público en nuevas categorías sujetas a varios parámetros. Los ascensos estarán ligados a la capacitación, evaluación y titulación académica.

- Otra reforma es la citada en el Art. 117. De la jornada laboral, que será de cuarenta horas reloj.
- Según el Art. 67. La creación del Instituto Nacional de Evaluación Educativa, destinada a la toma de pruebas de evaluación para determinar el desempeño docente.
- A nivel de bachillerato según el Art. 43. Establece tres años de educación obligatoria a continuación de la educación general básica. Los/as estudiantes de bachillerato causarán un tronco común de asignaturas generales y podrán optar por un bachillerato en ciencias o bachillerato técnico.

En el Reglamento de Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011), con respecto a la evaluación educativa establece en el Art. 19 los componentes a ser evaluados serán: “aprendizaje, desempeño de los profesionales de la educación, gestión de establecimientos educativo”. La evaluación será interna o externa.

Con respecto al Bachillerato en el Art. 31 se define el número de 5 horas mínimas para cada año de bachillerato. Art. 32 se estipula que un estudiante de bachillerato que aprobó su segundo año puede cambiarse al bachillerato en ciencias pero esta posibilidad no la puede realizar un bachiller en ciencias. Art. 33.

El Plan Decenal de Educación (2006-2015), se ha implementado en el Ecuador, con el fin de mejorar el marco legal, reorganizar la gestión de la educación pública, estas reformas están enfocadas en los diferentes procesos de aprendizaje de los estudiantes, así como también en el desempeño de los maestros y la administración de las escuelas.



En los últimos años se ha producido cambios relevantes en las políticas educativas del país, bajo las guías del Plan Decenal, la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su Reglamento, uno de ellos es el cambio de tres trimestres a dos quimestres y la forma de calificación, que les resulta mejor porque tienen más facilidades y se evadió el examen, pero al contrario ahora las evaluaciones se dan con mayor frecuencia y el sistema de calificación es más factible.

Como todo cambio implica, trabajo para muchos docentes este modelo de educación es más estricto tanto para estudiantes como para los maestros. Aunque según su apreciación los educandos salen ganando porque tienen mayores posibilidades de recuperación.

### **1.2.2 Análisis de la persona.**

Hill (2003) citado en un documento de la Caja costarricense de Seguro Social Centro de Desarrollo Estratégico e Información en Salud y Seguridad Social (CENDEISS) (2011), En el análisis de la persona se debe hacer dos preguntas “¿a quién se necesita capacitar? Y ¿qué clase de capacitación se necesita?”. Es decir que en base a los resultados y análisis de estas interrogantes se puede establecer comparaciones del nivel de desempeño de cada uno de los empleados del establecimiento para determinar sus debilidades y proceder a la respectiva formación profesional.

Silberman (1990) citado en García, E (2011). “Señala que la evaluación de los participantes a un programa de formación es importante debido a que ayuda a determinar el contenido de la formación, permite obtener información real desde el lugar de trabajo o de la situación personal de los participantes, permite desarrollar una relación con los participantes en la formación previamente a su implementación”.

Goldstein (1993) citado en García, E (2011). “Este análisis evalúa lo que bien el empleado demuestra en su puesto de trabajo y determina que competencias necesitan ser el foco de atención de la formación”.

Tomando en cuenta que el objetivo del análisis de la persona es evaluar el nivel de formación del empleado que dispone para rendir de forma consistente, además de examinar todas los diversos factores que inciden en el capital humano, incluyendo las áreas críticas para alcanzar el éxito de la institución para llegar a las metas deseadas, las autoridades que dirigen las instituciones educativas fiscales o particulares están plenamente convencidas que es necesario un riguroso análisis ya que esta directamente relacionado con el éxito final

del plan de formación, ya que les permite conocer no solo las acciones formativas más urgentes que se deben realizar de manera paulatina, también contribuye en definir el perfil de los destinatarios y elegir las metodologías adecuadas para superar las necesidades de formación de todo el talento humano que conforma el establecimiento.

#### **1.2.2.1 Formación profesional.**

La formación profesional en el ámbito educativo tiene como finalidad la preparación de los estudiantes para la actividad en el campo profesional, proporcionándole una formación polivalente que les va a permitir adaptarse a los cambios laborales que se puedan producir a lo largo de su vida.

La UNESCO (1989) citado en de Ibarrolla, M., (1998), define a la formación profesional como “Todos las formas y niveles del proceso educativo que incluyen además del conocimiento general, el estudio de las tecnologías y de las ciencias relacionadas, la adquisición de habilidades prácticas, de competencias, actitudes y comprensiones relacionadas con las ocupaciones en los diferentes sectores de la vida social”.

Para Pellegrini, S., (1999) citado en Freire, J., Ramos, J. & Sierra, G. (2012). “La formación profesional es un hecho laboral y, como tal, posee un lugar indiscutible dentro de las relaciones de trabajo. Se orienta a proporcionar los conocimientos, habilidades y destrezas necesarios para un correcto desempeño profesional y laboral, pero también a permitir el ejercicio pleno de la ciudadanía por parte de trabajadores y trabajadoras”.

Según la Organización Internacional de Trabajo (OIT) (1973) citado en Casanova (2003), manifiesta que la expresión de formación profesional designa todos los modos de formación que permitan adquirir o desarrollar conocimientos técnicos y profesionales, y se proporcione esta formación en la escuela o en el lugar de trabajo”.

Analizando estas definiciones se puede determinar que en los últimos años en el Ecuador se ha oído mucho sobre hacia donde encaminar la formación profesional, es así que se están asentando las bases para iniciar a desarrollar una formación profesional “dual”, donde los estudiantes tienen la posibilidad de estudiar por la mañana la parte teórica y en la tarde darle la posibilidad de que pueda obtener experiencia trabajando, de forma compensada, considero que si ya se pusiera en práctica esta idea del gobierno, los estudiantes conseguirían una formación profesional perfeccionada, y tendría más posibilidades de inserción laboral al finalizar sus estudios. Además se lograría reducir el número de jóvenes

inactivos y el abandono de los estudios superiores ya que se le daría la oportunidad de obtener una remuneración económica por realizar las prácticas laborales que contribuyen en su formación profesional. Este método ha proporcionado grandes resultados en España, siendo uno de ellos la reducción en la deserción estudiantil a nivel superior ya que el propio estudiante cubre la mayoría de sus gastos en sus estudios y no tienen la gran preocupación de generar ingresos para cubrir con las mencionadas necesidades.

#### **1.2.2.1.1 Formación inicial.**

Imbernón (1998) citado en Rizoma, F., traducido por Loris, V., (2012) expresa que “la formación inicial del profesorado, entendido como agente del desarrollo profesional debe, dotar de un bagaje sólido en el ámbito cultural, psicopedagógico y personal, ha de capacitar al futuro profesor o profesora para asumir la tarea educativa en toda su complejidad, actuando con la flexibilidad y la rigurosidad necesaria, esto es, apoyando sus acciones en una fundamentación válida”.

Gimeno (1993), citado en Rizoma, F., traducido por Loris, V., (2012) afirmó “la necesidad de que, por otra parte, la formación inicial otorgue al profesorado en formación un saber-hacer práctico que conduzca al desarrollo de esquemas de acción, que adquiridos de forma racional y fundamentada, permitan a los profesores desenvolverse y actuar en situaciones complejas de enseñanza”.

A manera de conclusión se puede argumentar que la formación profesional inicial implica un conjunto de acciones formativas que le preparan para el trabajo calificado de las de la variedad de carreras, el ingreso al trabajo y la aportación efectiva, eficiente durante su vida sociocultural y económica.

En la educación la formación del docente constituye un componente primordial para dar respuesta a los nuevos retos educativos que manifiesta la sociedad actual, siendo el elemento clave para lograr la mejora de la competencia profesional de este talento humano que contribuye en el perfeccionamiento de una instrucción de eficacia e igualdad. En esta perspectiva, diversos informes de las evaluaciones realizadas a los docentes, por parte del Instituto Nacional de Evaluación Educativa, así como investigaciones y estudios específicos ejecutados por el Ministerio de Educación en el país , hacen notoria una clara afinidad entre los conocimientos que poseen los docentes y las metas que pretende conseguir el sistema educativo, una educación de calidad, instaurando indicadores entre los programas de capacitación de los maestros/as, el mejoramiento de la calidad de la educación y que al final

de las evaluaciones los estudiantes obtengan resultados satisfactorios que demuestren que todos los esfuerzos realizados por el gobierno son fructíferos.

#### *1.2.2.1.2 Formación profesional docente.*

Imbernón (1999) cuando habla de desarrollo profesional se refiere “a todo aquello que tiene que ver con el cambio en la vida profesional del profesorado y no únicamente a los nuevos aprendizajes que requiere el profesor, ya sean individuales como aquellos aprendizajes asociados a los centros educativos como desarrollo profesional Colectivo”. La formación es una parte del proceso de ese desarrollo profesional (otra parte importante es el modelo retributivo, de carrera docente, de clima laboral...). La formación se legitima cuando contribuye a ese desarrollo profesional de los profesores como proceso dinámico de profesionalización del profesorado, en el que los dilemas, las dudas la falta de estabilidad y la divergencia llegan a constituirse en aspectos de la profesión docente y, por tanto, ayudan al desarrollo profesional”.

De las palabras de Imbernón se desprende que los docentes deberían ejercer un compromiso social abierto con los estudiantes que más apoyo requieren. En definitiva las visiones de las instituciones y del rol del docente son hechos históricos y en cada país según sus políticas van cambiando y eso obliga a reorientar la educación y por ende la imagen del docente ya que constituye la base de la formación.

Concha, S., (2011) manifiesta que “La formación de profesores es, sin duda, la madre del cordero de la calidad de la educación. Si lográramos reenfocar el debate sobre educación en la calidad, de esto tendríamos que hablar en primer lugar. Los profesores son la clave. Los estudios demuestran que un buen profesor es casi todo lo que se necesita para aprender”.

No es nada admirable hablar que el rol del profesional de la educación esta cambiando paulatinamente ya que las demandas del perfil profesional de la docencia en la actualidad son diferentes. Las demandas se ven influenciadas por un contexto marcado por la interculturalidad, el aumento de la heterogeneidad de los estudiantes, una creciente exigencia del dominio del idioma inglés, conocimiento sobre inclusión educativa, atención a la diversidad, el conocimiento de las dificultades de aprendizaje, lograr la integración de las TICS en el aula, capacidad de estructurar un ambiente de aprendizaje que le permita fusionar las TICS con las nuevas pedagogías y fomentar clases dinámicas en el plano social, estimulando la interacción cooperativa, el aprendizaje colaborativo y el trabajo en grupo.

Debemos estar muy claros que el desarrollo profesional del docente solo tendrá gran impacto si se centra en cambios específicos de su comportamiento dentro del aula y si su capacitación es permanente para que se armonice con otros cambios en el sistema educativo.

#### *1.2.2.1.3 Formación técnica.*

La formación técnica se concentra en la creación de un hábito, de una disposición permanente adquirida a través de una práctica, del desarrollo de unas habilidades que les permitan a los estudiantes una capacidad de saber hacer, de un saber hacer eficaz, de una forma y práctica que le permite construir eficazmente objetos. Sin embargo en el desarrollo del nuevo sistema técnico, la demanda por la utilización de instrumentos y máquinas tecnológicamente modernas va más allá de la habilidad de manejarlas, si no que se requiere de una formación en el campo tecnológico.

Salinas (2008), manifiesta que “la formación en éste ámbito, debe necesariamente contribuir a la preparación vocacional básica para iniciarse en el mundo del trabajo y potenciar de manera transversal el aspecto valórico, para integrar al mercado un trabajador capaz de operar al interior de un equipo de producción”.

Es muy evidente determinar que los centros de formación técnica tienen la misión de formar profesionales con habilidades, competencias y capacidades con un nivel que le permite adecuarse a las demandas sociales, a los avances científicos, tecnológicos y a los requerimientos productivos. Entre sus prioridades figura el uso de tecnologías de información, comunicación y entrenamiento de sus recursos humanos.

En la realidad el acceso al mundo laboral es más fácil a través de la educación técnica muy diferente de la educación universitaria ya que para ser insertado en el campo laboral necesita primero obtener un título el cual lo logrará después de cuatro años como mínimo. Es muy lamentable ver en nuestro país varios profesionales graduados con muy buen promedio ubicados en el ámbito laboral informal, o se han visto la necesidad de crear un negocio o emigrar, porque su patria no le ofrece un puesto de trabajo.

#### *1.2.2.2 Formación continua.*

La formación continua tiene como finalidad proporcionar a todos los trabajadores que disponen de un nombramiento o contrato laboral el adiestramiento que necesitan a lo largo de toda su vida como empleado de la organización, para obtener los conocimientos y

prácticas más adecuadas que se sujeten a las necesidades de la institución aumentando de esta manera sus beneficios y competitividad.

### ***Importancia de la formación continua.***

Según Elisabeth Juárez & Repiso, M. (2011) citado por Salguero, J. (2011) “la importancia de la formación continua se halla en la apertura de un nuevo cauce de posibilidades para los trabajadores y la institución, que permite la integración y la adaptación a una realidad más globalizada, dinámica y sujeta a una nueva visión de la organización basada en el desarrollo personal y profesional del capital humano”.

Según Vaillant (2005) citado en Álvarez, F. (2007), manifiesta que “investigaciones realizadas en América Latina, muestran que los perfeccionamientos están orientados a los maestros mal formados en habilidades y conocimientos especializados, y a facilitar la introducción de reformas educativas e innovación en el currículo”.

Alfaro, R. (2010) citado en Mendoza, F. (2012) plantea con respecto a la formación permanente como “un proceso continuo de perfeccionamiento integral de su práctica educativa; mediante el cual el profesor o profesora frente al grupo buscan realizarse como profesionales de la educación de una manera responsable y creativa, de acuerdo a sus propias perspectivas de los avances educativos y de las necesidades manifiestas de la sociedad. Lo que se transforma en su ambiente social, cultural e histórico. Es decir que la importancia de la formación continua en una institución se asienta en las ventajas que ofrece tanto a trabajadores como a la propia institución. Entre las ventajas está la necesidad de contar con personal altamente calificado que les permita ofrecer unos productos o servicios de mayor calidad a los usuarios.

A través de los diferentes medios de comunicación, las autoridades del Ministerio de Educación expresan la necesidad de contar con profesionales docentes competentes, que sean capaces de transferir y adaptar, en el marco de su desempeño laboral, uno o varios proyectos de actividad que den respuesta a las diferentes situaciones o problemas que se le presentan, ya que la competencia no es tanto una característica del trabajo en sí, sino de quienes lo ejecutan y tal ejecución tiene que ser la correcta. Sin tomar en cuenta los medios o los recursos necesarios para que tal exigencia se efectivice, si nos ponemos a calcular el promedio de capacitaciones que ha ofertado el programa del Sistema integral de Desarrollo Profesional Educativo “SiProfe” no cubre con las necesidades de formación de los docentes

en todos los niveles, ni los temas seleccionados son los requeridos muchas veces por los docentes, peor aún la forma de inscripción es la idónea.

Es más que evidente que los docentes tienen claro que ante las exigencias de la sociedad actual, de las tecnologías de la información y la comunicación requieren de una formación continua. Sin embargo lamentablemente para las autoridades ministeriales no lo es, es fácil exigir, pero difícil es ponerse en el papel de los docentes, como se puede exigir una educación de calidad con una infraestructura deficiente, equipos tecnológicos desactualizados, recursos insuficientes, entre otros.

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

Se entiende que la educación es una práctica social, que le exige al maestro una formación integral que le permita conocer y valorar la realidad en donde se desenvuelve y comprende el significado de su trabajo en la institución.

Clark (1995), citado en Company, G., Gómez, L. & González, P. (2009) “la enseñanza está organizada de manera que los docentes interpreten y pongan en práctica las normas educativas, el currículo y la instrucción. Son el punto de contacto humano con los alumnos. Todas las influencias sobre la calidad de la educación están mediadas por él y por su acción. Tienen la posibilidad de aumentar la calidad de la educación dando vida al currículo e infundiendo en los alumnos la curiosidad y el aprendizaje auto dirigido”.

Day (2006), citado en Company, G., Gómez, L. & González, P. (2009) “la enseñanza y aprendizaje eficaces se basan, en el fondo, en el ejercicio de la pasión de los profesores en el aula. Los profesores comprometidos apasionadamente, aman lo que hacen, lo que les lleva a estar buscando constantemente formas más eficaces de llegar a su alumnado y de dominar los contenidos y métodos propios de su profesión”.

Hannele y Ritva (2009) citada en Maquilón, J. (2011), expresa que “los profesores aprenden a aproximarse a su trabajo de una forma analítica y rabieta, llegan a conclusiones basadas en sus observaciones, experiencias y desarrollan sus entornos de enseñanza y aprendizaje de una forma sistemática”.

En el Ecuador según el gobierno uno de los factores de la crisis educativa ha sido la formación docente, todas las investigaciones realizadas en el campo educativo concluyen, que existen fortalezas en la cobertura de atención y debilidades en la calidad de los aprendizajes, una de las causas fundamentales es la defectuosa formación del profesorado,

la falta de sistemas de evaluación del desempeño y carencia de un sistema de evaluación institucional.

Ante esta situación el Ministerio de Educación a través del programa “SIPROFE” a planificados cursos permanentes de capacitación dirigido a docentes de los diferentes niveles educativos con el propósito de preparar a los profesionales de la educación, con herramientas intelectuales que potencien su pensamiento crítico, reflexivo con estrategias que favorezcan su desempeño en el aula.

Esta es una iniciativa con el fin de avanzar hacia la calidad educativa y el reconocimiento profesional del magisterio, en cumplimiento de la política N° 6 del Plan Decenal de Educación (Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación).

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

Edgar Foure (1973), citado en Martínez, E. & Sánchez, S. (2002) considera que “los profesores tienen cada vez menos como tarea única el inculcar conocimientos y cada vez más el papel de despertar el pensamiento”.

Moreno (2006), piensa que para los países en desarrollo, “la formación de profesores de enseñanza secundaria, se basa casi exclusivamente en la adquisición de conocimientos disciplinares especializados en las universidades, con muy poca, o en algunos casos incluso ninguna, capacitación en procesos de enseñanza y aprendizaje o didácticas específicas.”.

Para Fuguet L. (2007), citado por Eggle, O. & Ruiz, B., (2010). “la formación permanente constituye la vía más acertada para atacar las posibles inconsistencias teóricas que puedan manifestar los maestros en su práctica educativa vinculadas con cualquier aspecto de su formación, pues permite el crecimiento personal, profesional e institucional del participante, lo cual genera un impacto positivo sobre la población infantil y sobre la calidad de su educación”. Frente a este escenario que plantean los tres autores, en el Ecuador los docentes continúan siendo un grupo desprotegido con grandes falencias que, no le permite capacitar como debe ser a los futuros ciudadanos de este nuevo siglo.

Es evidente que en nuestro país se está imponiendo un plan estratégico conjunto para la jerarquización del rol del docente, de manera que todo educador que vaya a ejercer desde el nivel inicial debe disponer de un título universitario de tercer nivel, con el fin de que cada maestro incorpore en su área de competencia las técnicas, tecnologías y herramientas imprescindibles para poder formar correctamente a sus estudiantes y para que se implanten



programas y estrategias de formación en la universidad, de modo que el profesional egresado se incorpore a la carrera docente con un amplio conocimiento que le permita estar al mismo nivel de los profesionales que ya están ejerciendo y pueda responder a los profundos cambios que se están produciendo en contenidos, estrategias, recursos y evaluación.

Juega un papel importante el apoyo del gobierno, debe pensar que los bajos salarios dificultan que muchos maestros estén conectados con las nuevas tecnologías en unos casos, en otros casos seguir preparándose para alcanzar un cuarto nivel y adquirir nuevos saberes, puesto que los contenidos y estrategias de años atrás son muy diferentes a los que rigen en la actualidad. Es verdad que los docentes pueden ampliar su información a través del internet pero no cuentan que las antiguas generaciones de docentes no tienen dominio de estas técnicas, ante tal situación el gobierno debe implantar estrategias de capacitación sobre informática a la que puedan acceder todos los docentes a través de un nuevo sistema de convocatoria que no sea virtual.

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

Lozano, M. (2012), con respecto a las características que debe tener un buen docente en resumen considera que “un maestro responsable sabrá que tiene que ser puntual, paciente, entusiasta con su trabajo, se formará continuamente, se preocupará constantemente de motivar a sus alumnos y de evaluarlos con la cabeza y con el corazón, buscando siempre lo mejor para ellos y su futuro”.

Arango, S. (2008) en un artículo publicado en el diario “El Colombiano” expresa textualmente la siguiente frase “se acabaron los profesores dictadores, que dictan clases”.

Quizá por medio de estas palabras nos quiere manifestar que en la actualidad se requiere de un buen docente que sea un acompañante, guía, orientador y facilitador del proceso de formación de los estudiantes, aduciendo que en los procesos de enseñanza-aprendizaje es indispensable la presencia de un buen maestro, alguien que no se dedique únicamente a instruir, también debe ser alguien que sepa escuchar, que comprenda a sus estudiantes y los apoye en los diferentes problemas de índole académico, familiar o social hasta donde le sea posible, puesto que estas dificultades de una u otra manera interfiere en el desenvolvimiento personal de los educandos en todas las áreas educativas.

Como agregado a las características anteriores, el docente debe poseer creatividad para hacer de la didáctica algo motivadora, novedosa que atraiga la atención de los estudiantes y puedan llegar a tener un aprendizaje permanente, recordando siempre que para “enseñar” se requiere que el profesor planee la secuencia y estructura de los contenidos, que tenga muy claro lo que espera de sus discípulos al término de cada clase, período quimestral o anual. Solo así lograra que todos sus educandos entiendan la información que les está transmitiendo, logrando un buen número de aprendizajes significativos.

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

Imbernón en García (2001), citado en Sereno, T. (2006) “resulta imprescindible pensar en profesionalizar a los docentes, desde la urgente necesidad de educar en la vida para la vida, con el propósito de reflejar el dinamismo social y cultural”.

Para Marín (2004), citado en Sereno, T. (2006). “La profesionalización puede definirse como el compromiso que el maestro adquiere desde su formación inicial y posteriormente durante su desempeño laboral, aspectos que le promueve”.

Fernández, M. (2003). Manifiesta que “la profesionalización de los profesores definida e indicada a través de procesos de perfeccionamiento permanente, investigación en el aula y análisis de la práctica pedagógica, no puede menos de elevar sistemáticamente la calidad de la educación”.

Las exigencias para toda el área educativa, desde los agentes de la educación en general y de los docentes en particular, hacen que la Profesionalización de la enseñanza constituya en una política del Estado.

Tales es así que entre las características principales del conocimiento profesional para ingresar al Magisterio, está el disponer de un título profesional que acredite su formación, el cual le garantiza su campo laboral y le protege de la invasión de los no titulados y de otros profesionales que quieren ejercer la docencia y disponer de conocimientos profesionales que le orientan a la resolución de situaciones problemáticas concretas, como ayudar a sus estudiantes a resolver sus dificultades de aprendizaje, o comportamiento. Un docente que este bien claro de estos saberes podrá comprender como se integra en concreto las tareas de los educadores, el rol que deben desempeñar tanto en el proceso de trabajo como en relación de su identidad profesional de docentes.

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

Goodson, (2000) citado en Borja, B. (2006) “considera que el actor más descuidado es el profesor, a pesar de que se diseñen los cursos, no se toman en cuenta sus opiniones, siendo quienes representan claramente un agente central para mejorar la calidad educativa y no es reflejado en la política educativa”.

Encinas (2005) y Vera (2003) citados en Borja, B. (2006), con respecto a la capacitación de los docentes “concluyen que la actualización de los docentes impacta tanto en los intereses académicos como personales de los maestros, pues el deseo o necesidad de superación pedagógica o profesional, se entre cruza con las demandas del sistema educativo para elevar la calidad educativa”.

Dessler (1993) citado en Arroyo, J. (2001) “la calidad del sistema educativo, no está en función de la existencia o ausencia de un sistema permanente de capacitación docente, puesto que su existencia no legitima de modo alguno su calidad, sino se concibe, se planifica y se evalúa”.

En el Ecuador se está postulando como una meta a través del Ministerio de educación elevar el nivel educativo por medio de la capacitación de los docentes, orientando el desarrollo de habilidades y conocimientos prácticos aplicables al mejoramiento de la calidad de la educación, del campo laboral y de su vida, para lo cual ha adoptado medidas para los diferentes niveles como es de conocimiento público, el atender de manera prioritaria el nivel inicial ya que es la base para la estructuración de los procesos de lectura, escritura y matemáticas a través de la construcción, remodelación y mantenimiento de la infraestructura; creación de partidas o contratos para docentes parvularios, dotación de equipos tecnológicos y mobiliario escolar adecuado. En cambio en todos los niveles educativos a más de la capacitación a los maestros/as, la dotación de textos escolares y material didáctico, entre otras., permitirán el mejoramiento de los servicios educativos. A nivel de bachillerato entre las medidas adoptadas está la supresión de los títulos de bachiller en humanidades modernas para proporcionar el título de bachiller en general.

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

El término tarea tiene varias acepciones en la literatura revisada. Dentro de la gran variedad de criterios de clasificación. Leontiev (1981) la define como: "el objetivo de la actividad que se desarrolla en una situación concreta".

Álvarez, C., (1999) citado en García, J (2011) demuestra en su literatura que la tarea educativa constituye la célula de la actividad conjunta profesor estudiante y es la "Acción del profesor y los estudiantes dentro del proceso, que se realiza en ciertas circunstancias pedagógicas, con el fin de alcanzar un objetivo de carácter elemental de resolver el problema planteado a estudiar por el profesor".

Báez, Z., (2007) citado en García, J. (2011) parten "del criterio de definir la tarea educativa en dependencia del tipo de trabajo independiente que desea lograr en los estudiantes".

Considerando que la tarea educativa es una labor constante que tiene un impacto en el individuo y la sociedad, es fundamental planificar el proceso educativo con el fin de garantizar el desarrollo de la oferta educativa y cumplir con las expectativas sociales que plantea el estado. Es decir que el docente en el sistema educativo tiene la obligación de actuar como un agente de cambios con compromisos bien arraigados que le permitan esforzarse día a día para encontrarse consigo mismo y pueda diseñar un camino ideal para enseñar y orientar a sus estudiantes. Garantizando permanentemente su formación profesional y dentro de las tareas educativas está forjando auténticos ciudadanos, responsables, éticos y justos orientados a escoger el bien el camino que les conducirán al éxito.

Si la sociedad tiene planteado para el docente este gran reto educativo, para cumplirlo deberá potenciar las capacidades de sus estudiantes para que únicamente ellos sean capaces de elegir el tipo de vida que deseen obtener en el futuro.

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

La función directiva definida por Veciana, José (2002) citado en Correa S., Álvarez A. (2008), como "un proceso dinámico de una persona sobre otra u otras personas que orientan su acción hacia el logro de metas y objetivos compartidos, de acuerdo con la toma de decisiones que le confiere su poder".

Según Machado A. (2012), "un rol destacado que cumple el director es el de estar siempre preocupado por la capacitación de sus docentes, con el fin de mejorar su desempeño y el trabajo en equipo. Para ello, busca formas de capacitación en servicio, identifica a quienes necesitan de algún tipo de actualización y, persistentemente, procura perfeccionamiento para la totalidad de su cuerpo docente en temas como el uso de nuevas tecnologías y de

nuevos métodos pedagógicos, o en la aplicación de los temas transversales en relación con el desarrollo de habilidades para la vida”.

En conclusión un verdadero gestor educativo es un promotor, facilitador e investigador que procura trabajar conjuntamente con los docentes, estudiantes, padres de familia y la comunidad educativa en general con el fin de generar cambios en las estructuras educativas, garantizar el logro de un educando con un desarrollo integral a través de técnicas y estrategias metodológicas que favorezcan la adquisición de aprendizajes significativos por parte de los estudiantes y dar cumplimiento a la misión institucional.

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

Tejada, J. (1997) con respecto a la función del docente manifiesta que es “conjunto de acciones-actividades-tareas en las que participa el profesor en un contexto de intervención institucional (ya sea en el interior de las aulas o en su interacción con otros colegas o directivos), así como en la interacción con los padres y la comunidad en general”.

Imbernón (1994) citado en Tejada (2001) “La función docente está en un equilibrio entre las tareas profesionales en la aplicación de un conocimiento, el contexto en que se aplican, el compromiso ético de su función social y la estructura de la participación social existente en ese momento y en la que está comprometido”.

Ruay, R. (2010) describe que el rol del docente es “atender a la matriz bajo la cual ese docente ha recibido su formación de base, su formación inicial. Esta es una tarea que han de resolver las instituciones formadoras de este profesional que tiene como misión educar a las generaciones de niños y jóvenes de una sociedad en permanente cambio, donde ya no es el depositario del conocimiento”.

Un buen docente sabe que llegar a la etapa de consecución de aprendizajes significativos no solo está en manos de él también juega un papel importante el estudiante, el cual debe cumplir con condiciones esenciales como querer aprender; estar motivado por la materia; tener un buen nivel de comprensión para entender los temas que se están tratando; participar de manera activa en la información receptada; y sobre todo aplicar todos los conocimientos adquiridos. Para llegar a este dominio los docentes deben disponer de un programa de formación profesional donde se incluyen cursos de actualización pedagógica en los que se proporcionan técnicas de enseñanza, tomando en consideración que la docencia no es una ciencia exacta, que dispone de un recetario, sino es un arte, que

depende de un gran número de factores que no bastan con disponer de conocimientos teóricos, sino que es necesario agregar a ellos la imaginación, creatividad, ingenio y sobre todo el amor a lo que hace y sabe hacerlo que es enseñar.

Cuando posee estas características mencionadas un buen docente se preocupa de mejorar su perfil de educador y para lograrlo investiga, lee, estudia, asiste a cursos de formación y actualización didáctica- pedagógica y tiene conocimiento que debe basarse en los resultados obtenidos de los estudiantes, cuando el caso lo amerite sabe cómo realizar adaptaciones curriculares para dar respuesta a las necesidades educativas de los estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas o no a discapacidad.

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

Huguet (1999) citado en Díaz, M. y Muria, D. (2006) enfatiza “que la familia representa el refugio emocional de sus miembros frente a las exigencias o dificultades que impone el mundo exterior, sin embargo, actualmente la familia se ha convertido en una unidad especializada que asume las funciones domésticas, que defiende a toda costa su intimidad y su privacidad, y que son éstas características cada vez más valoradas”.

Gutiérrez, H. (2012) considera que la familia “es el fundamento de toda sociedad bien construida, indispensable para el logro del bien común y además aparece como la unión más natural y necesaria a la comunidad; siendo además anterior a cualquier otra institución, es primera en el orden de la naturaleza, en relación con las demás agrupaciones en las que el hombre y la mujer se pueden encontrar. Puesto que los padres han dado la vida a los hijos, están obligados a la educación y, por tanto, ellos son los primeros educadores”.

Analizando lo expuesto por los autores se puede establecer que el ambiente familiar es el vínculo de relaciones que se da entre los miembros de la familia que comparten un mismo espacio, conviven y participa en estos lazos afectivos de una manera particular, de ahí que cada miembro desarrolla unas particularidades propias que le diferencian de otras familias.

De ahí se deduce que cada ambiente familiar, tiene funciones educativas y afectivas muy importantes, constituyéndose en la base de la formación de la personalidad de sus hijos puesto que tienen una gran influencia en el comportamiento de sus hijos ya que ellos imitan todo lo aprendido en el hogar.

En conclusión lo que difiere a unas familias de otras es que unas tienen un ambiente familiar positivo y constructivo que favorece el proceso de formación del niño, y en cambio otras familias, no viven correctamente las relaciones interpersonales de manera amorosa, lo que provoca que sus vástagos no adquiera de sus padres el mejor modelo de conducta o que tenga carencias afectivas muy marcadas.

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

Cidoncha, V. y Díaz, E. (2012) consideran al estudiante como un “sujeto mentalmente activo que actúa sobre la información construyendo el conocimiento cultural a partir de su contexto más próximo y significativo”.

Weblog, M. (2008) hace referencia que “los alumnos en la sociedad del futuro deberán saber trabajar en equipo, hacer propuestas creativas y originales, capacidad para aprender y re aprender, tomar decisiones y ser independiente y saber identificar problemas y desarrollar soluciones”.

Haciendo referencia a lo expuesto por los autores la mayor parte de las funciones de los estudiantes ya son familiares para muchos docentes ya que es evidente que el estudiante es un sujeto activo encargado de construir sus saberes en interacción con el medio, explorándolo y descubriéndolo.

La sobrecarga de contenidos, que el estudiante recibía en forma pasiva y ante la cual él se transformaba solamente en un pasador de exámenes, está en oposición a los conceptos que hoy se promueven como fundamentales para crear competencias de aprendizaje, nuevas actitudes, capacidad de comunicarse y de evaluar críticamente la información existente y necesaria. En una palabra, es una necesidad transformar al educando en un estudiante de por vida para que acorde con los requerimientos de esta cambiante sociedad, de sus problemas prioritarios, con alto nivel humano, ético y de eficiencia sea capaz de ser un ente activo, participativo, investigador, descubridor que no se detenga ante cualquier adversidad.

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

Villatoro, F. (2010) “Enseñar y aprender es una estrategia que ha funcionado, durante más de cuatro décadas, los estudiantes han enseñado a los maestros y los maestros han aprendido de ellos. Mientras luchan para ser mejores profesores, han desarrollado, modificado y adoptado un buen número de estrategias que les resulta eficaces. Todo esto

les ha permitido comprender que aprender y enseñar son dos reactivos en la educación, cada uno aprende del otro”.

Robledo (1995) citado en Calvo, G. (1996) estima que la mejor forma de enseñar y aprender son los proyectos pedagógicos de aula “...ese pequeño universo de las preguntas, los saberes, las complejidades... Ese lugar donde diariamente el maestro se las ingenia para captar la atención de sus alumnos y alumnas al menos por unos momentos, donde tiene que batallar igual que los demás para poder ser escuchado y donde su imaginación se siente retada para crear aventuras que conviertan el conocimiento en una apasionante experiencia vital”.

Russi, L. (2011) con respecto al tema considera que “debemos intervenir en la realidad educativa para enseñar a pensar, partiendo de la base de que el docente debe aprender a enseñar para lo cual, aún en contextos de resistencias y reticencias”.

Tomando en consideración lo descrito se puede definir la importancia del docente que debe enseñar a pensar en cuanto a los materiales proporcionados, su utilidad o a discernir la importancia de los contenidos para que resulten como resultado de los procesos empleados ante la búsqueda del conocimiento de sus estudiantes. Por lo tanto el maestro/a de cualquier nivel educativo debe estar preparado para enseñar al estudiante a razonar, meditar, etc., es decir estimular sus funciones mentales a través de la puesta en práctica de diferentes estrategias metodológicas que le permitan a sus discípulos alcanzar los aprendizajes significativos.

### **1.3 Cursos de formación.**

En el Ecuador desde el año 2008 a través del programa “SÍPROFE” (Sistema integral de desarrollo Profesional Educativo) se han venido brindando una multiplicidad de cursos de formación continua para docentes y directivos del magisterio fiscal de todo el país en convenio con Universidades, Escuelas Politécnicas y desde el 2011 con los Institutos pedagógicos ha organizado cursos sobre temas que las pruebas SER han considerado como las debilidades de los educadores.

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

Gary Dessler (1988) citado en Lazarín, O., (2009) define a la capacitación como “un proceso de enseñanza de las aptitudes básicas que los nuevos empleados necesitan para realizar su trabajo”.



Para Arroyo, J. (2001) “la capacitación como mecanismo de apoyo profesional bien podría constituir una contribución valiosa para la conformación de equipos de docentes más calificados, capaces de elaborar alternativas de acción que les permitan asumir con mayor científicidad los aprendizajes de los alumnos”.

Braslavsky, Gatti y Farres (1994) citado en Arroyo, J. (2001) “señalan que la falta de correspondencia entre la capacitación de los docentes y los bajos niveles educativos refuerzan la idea de que es extremadamente necesario transformar las ofertas de capacitación orientándolas para que resuelvan situaciones diversas de la cotidianidad del aula de forma tal que faciliten una práctica consciente y creativa, adaptada al docente y al alumno que intercalan en una comunidad concreta”.

Mosqueira, C. (2013), con respecto a la importancia de la capacitación argumenta que “las demandas actuales de capacitación docente son vastas y trascendentes y deben ser atendidas con oportunidad y solvencia, si queremos realmente mejorar la educación”

Tomando en cuenta lo citado la capacitación se constituye en una herramienta fundamental para la Dirección del talento humano, el mismo que debe ser planificado, sistematizado y organizado que busca cambiar, mejorar y ampliar los conocimientos, habilidades y actitudes tanto del personal que ingresa a la institución como el que ya está laborando. Por lo cual la capacitación docente en la institución educativa es esencial ya que genera cambios de actitud tanto en las relaciones personales como interpersonales, eleva la autoestima y la confianza en sí mismo/a, proporciona conocimientos, habilidades y actitudes para que su desempeño laboral sea óptimo, mantiene actualizados a los docentes ante los diferentes cambios tecnológicos y contribuye en la elevación de la calidad de la educación.

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

Molina (1998) citado en Cacheiro, M. (2012) considera que para ser efectiva la formación “debe contemplar una serie de requisitos y evitar los inconvenientes que puedan perjudicar la buena marcha de la formación”. Ente las cuales están:

- a. Fomentada por la empresa.
- b. Responde a las necesidades o déficit.
- c. Permite el reciclaje de los trabajadores.
- d. Permite la anticipación a los futuros cambios.
- e. Posibilita la formación de los trabajadores.

Buckley y Caple (1991) citados en Cacheiro, M. (2012) “destacan las ventajas potenciales que pueden obtener los individuos y las empresas de los programas de formación bien planificados y dirigidos. Las cuales se dividen en intrínsecas (Realizar bien una tarea, ser capaces de desarrollar un nuevo repertorio de técnicas) y extrínsecas (Ganancias por la mejora en la actuación profesional y la promoción profesional tanto dentro como fuera de la empresa)”.

Miranda, B. (2000) entre las ventajas para los maestros “incluyen oportunidades de mejorar su contacto con la comunidad y el poder llenar los requisitos de la reforma educativa” y entre las desventajas está “el costo”.

Actualmente el gobierno se ha propuesto elevar la calidad de la educación en todas las instituciones educativas a través de la capacitación con lo cual logrará un mejor desempeño del trabajo académico, reafirmación de los conocimientos que posee, orientación de las nuevas formas en el proceso enseñanza- aprendizaje contribuyendo en la formación integral del estudiante. Además de permitir el desarrollo de una comunicación entre los miembros de la institución educativa, fomentando el trabajo en equipo, por ende la cooperación y coordinación entre el personal docente y administrativo, lo cual logrará la mejora de la imagen de la entidad educativa, mejora de los servicios y calidad de trabajo. Transformando a la institución en un entorno con un buen ambiente laboral que promueve la creatividad, innovación y disposición para el trabajo.

Como en todo proceso existen ventajas también se evidencian inconvenientes entre las más notorias están la contratación de facilitadores con un dominio teórico pero escaso conocimiento práctico para que capaciten al personal en períodos cortos, es decir capacitadores con poca experiencia que no cubren las expectativas del personal a capacitarse, las limitaciones de tiempo que no permiten cubrir con toda la temática a tratar o por lo hacen de manera rápida que no permiten al personal captar de la mejor manera posible, agregando a este aspecto muchas veces solo son expositivas nada prácticas y el costo.

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

Guadrón, F. (1997) expone “que la formación pedagógica por medio de los Cursos de Formación Profesional entraña: La dirección y el tratamiento técnicos de los contenidos-objetivos educacionales por parte del facilitador y, especialmente, la vivencia intencionada y consciente de los aprendizajes por parte del instructor/participante, demostrados por ellos

mediante nuevas o modificadas conductas, como productos observables y medibles, al término de la enseñanza – aprendizaje”.

Muñoz, A. y Temprano, M. (2004) describen la manera de lograr una Planificación de Formación docente siguiendo como primer paso el “Diseño” ahí se debe partir de un diagnóstico del ámbito de actuación, para ello se deberán conocer las demandas de los usuarios, los recursos disponibles y la previsión de cualquier necesidad. En el segundo paso “Difusión”, o conflicto en la que es conveniente precisar como se realizará la difusión, global y parcial. Como tercera etapa está el “Desarrollo”. En la misma se pondrán en práctica las actuaciones planificadas. En la cuarta y última etapa, “La evaluación” donde se deberá abordar con el diseño y utilización de instrumentos adecuados.

Considerando lo descrito por cada uno de los autores el diseño, planificación y recursos de cursos formativos debería seguir aspectos importantes como:

- a. El establecimiento de un cronograma para determinar la fecha y asignar responsabilidades a cada uno de los actores.
- b. Reconocimiento e identificación del lugar donde se va a realizar la capacitación.
- c. Revisión y análisis del currículum de los facilitadores con el fin de seleccionarlos más idóneos.
- d. Publicidad para que haya gran cantidad de participantes.
- e. Reproducción de folletos o textos como material de apoyo para los participantes de la capacitación.
- f. Establecimiento de un formato de evaluación del evento y de los facilitadores.
- g. Elaboración de certificados que abalicen la asistencia de los participantes.

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

Dewey (1967) citado en Barletta, M. (2004) a partir de su principio “aprender mediante la acción” no solo enfatiza la enseñanza como actividad práctica, sino la importancia de una formación docente que combine la capacidad de investigación con actitudes de apertura, creatividad y responsabilidad.

Ortiz, J., (2012) expresa que “es importante que los docentes que trabajan en las instituciones educativas en el siglo XXI realicen una juiciosa reflexión acerca de si sus capacidades pueden o no responder a las expectativas de las demandas de un sector heterogéneo y crítico que requiere de respuestas para describir y explicar la complejidad de esta nueva sociedad donde lo constante es el cambio”.

Tener autoridad para mantener la disciplina en el aula no es suficiente en la actualidad para asegurar la formación de estudiantes críticos y responsables. El modelo educativo a ser impulsado en la actualidad es el de una enseñanza activa que centra el aprendizaje en el estudiante. Para ello se requiere un cambio en el modelo pedagógico que transforme al docente de un simple transmisor de conocimientos a un verdadero facilitador del aprendizaje. Para lograr este cambio se necesita lograr una integración de conocimientos, habilidades y actitudes nuevas que le contribuyan a meditar sobre las prácticas pedagógicas que emplea diariamente en su labor y sus requerimientos para acceder a dicho cambio y mostrar a la sociedad esta nueva perspectiva de docente del siglo XXI. Es fundamental mostrar este cambio ya que las autoridades estatales y ministeriales continúan mirando a la docencia desde la perspectiva anterior, una docencia con un área de conocimiento que requiere formación específica, investigación y actualización, es decir como un aprendizaje permanente que requiere formación durante toda su vida.

## **CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA**

## 2.1 Contexto



Patriota Juan de Salinas  
PATRONO



Entrada principal del colegio Juan de Salinas

La investigación se desarrolló en el colegio Fiscal Juan de Salinas de la provincia de Pichincha, ciudad de Sangolquí. La institución fue fundada el 17 de septiembre de 1951 mediante Decreto presidencia de Galo Plaza Laso, a pedido del Municipio del cantón, con un amplio apoyo de los padres de familia y comunidad en general. Una vez fundada inició sus actividades el 1º de octubre del mismo año. El nombre del establecimiento es en honor al patriota y prócer quiteño Juan de Salinas, nacido el 24 de noviembre de 1755, en la hacienda Tena. En la actualidad el colegio es considerado como el establecimiento de mayor tradición, historia y prestigio del cantón.

### *Pregunta 1.3 Tipo de institución*

*Tabla 1: Tipo de institución*

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	51	100%
Fisco misional		
Municipal		
Particular		
Total	51	100

*Fuente:* Encuesta del colegio Juan de Salinas

*Elaborado:* Maribel Morales Cárdenas

Según los datos obtenidos de la Dirección de planificación del cantón Rumiñahui en el año 2012, en el cantón existen 27 instituciones a nivel de Bachillerato de las cuales 21 son de tipo particular y 6 son fiscales.

El colegio Juan de Salinas está dirigido por el Ministerio de Educación, es de tipo fiscal, tal como se muestra en la tabla 1 y pertenece al régimen escolar Sierra.

Aquí se educan alrededor de 2900 estudiantes y cuenta con el apoyo aproximado de 130 docentes (sección matutina y vespertina). En la sección matutina funcionan los 3 años de bachillerato y disponen de 59 docentes de diferente especialización.

*Pregunta 1.4 Tipo de bachillerato que ofrece*

*Tabla 2: Tipo de bachillerato que ofrece*

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en ciencias y bachillerato técnico	51	100%
Total	51	100

*Fuente: Encuesta del colegio Juan de Salinas*

*Elaborado: Maribel Morales Cárdenas*

*Pregunta 1.4.1 Si el bachillerato es técnico, a qué figura profesional atiende*

*Tabla Nº 3: Figura profesional del bachillerato técnico*

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Industrial	51	100%
Informática	51	100%
TOTAL	51	100%

*Fuente: Encuesta del colegio Juan de Salinas*

*Elaborado: Maribel Morales Cárdenas*

Según el Ministerio de Educación los estudiantes que opten por el Bachillerato en Ciencias, además del tronco común, deberán cumplir con 5 períodos académicos semanales de asignaturas y en caso de los estudiantes que opten por el Bachillerato Técnico, además del tronco común, deben cumplir con 10 períodos académicos semanales para desarrollar los módulos de formación técnica.

La institución tomando en cuenta estos antecedentes lo aplican en las correspondientes figuras reconocidas por el Ministerio de Educación que son el Bachillerato en ciencias y Bachillerato Técnico en especialidades tal como se describe en la tabla 2 y 3 que corresponden a: Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas, Contabilidad y Aplicaciones informáticas.

En la actualidad se está implementando el Bachillerato Internacional, demostrando que la formación humanística y académica de colegio Nacional Juan de Salinas, es convertir a sus estudiantes en seres capaces de solucionar problemas y dificultades ya que conjugan la ciencia y su aplicabilidad.

## **2.2 Participantes**

La población considerada para este estudio está compuesta por 59 docentes distribuidas de la siguiente manera: 45 con nombramiento y 14 con contrato.

De acuerdo a su género el grupo de docentes está conformado por: 29 docentes de sexo femenino y 30 de sexo masculino. Los participantes son docentes de la sección matutina que corresponde a los años de bachillerato.

No fue posible aplicar a la totalidad de docentes por lo que se determinó una muestra aplicando el muestreo aleatorio simple, a través de la fórmula estadística para poblaciones finitas, dando como resultado la aplicación de la encuesta a 51 docentes.

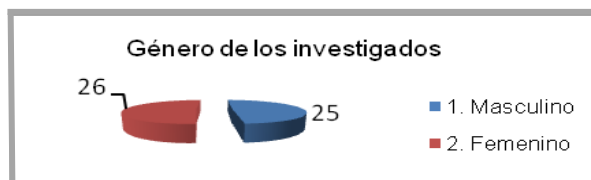
El tipo de muestreo aplicado fue el no probabilístico casual o accidental puesto que la selección se la hizo de manera arbitraria sin un juicio o criterio establecido.

**Pregunta 2.1 Género**

**Tabla Nº 4: Género de los investigados**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
1. Masculino	25	49,00
2. Femenino	26	51,00
2. Femenino	51	100

**Gráfico Nº 4**



*Fuente: Encuesta del colegio Juan de Salinas*

*Elaborado: Maribel Morales Cárdenas*

Según el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial de la parroquia de Ascázubi (2012) en la provincia de Pichincha de 2.576.287 habitantes, 1.320.576 son mujeres y 1.255.711 son varones, comparando se puede establecer que la diferencia en relación al género es poco significativa.

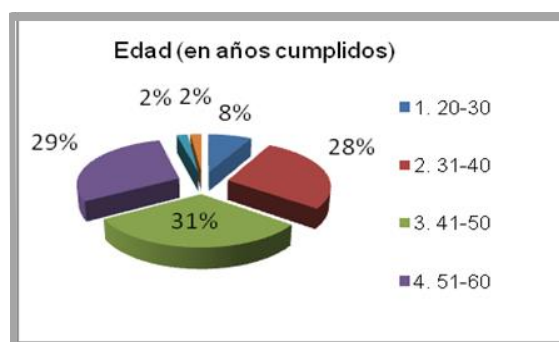
Analizando la tabla 4 se puede determinar que el grupo de investigados está conformado por 25 docentes de género masculino que equivale al 49 % y 26 docentes de género femenino que corresponde al 51%. Con estos resultados se puede afirmar que en la institución y a nivel de toda la provincia de Pichincha existe equidad de género.

**Pregunta 2.2 Edad**

**Tabla Nº 5: Edad (en años cumplidos)**

Opción	Frecuencia	Porcentajes
1. 20-30	4	8,00
2. 31-40	14	28,00
3. 41-50	16	31,00
4. 51-60	15	29,00
5. 61-70	1	2,00
6. Más de 71 años	1	2,00
TOTAL	51	100

**Gráfico Nº 5**



*Fuente: Encuesta del colegio Juan de Salinas*

*Elaborado: Maribel Morales Cárdenas*



De acuerdo con la investigación realizadas por Romo, M. y Zurita, G. (2000) los parámetros de la edad de los profesores del Magisterio Fiscal del Ecuador; se encontró que la edad promedio, es  $42.1859 \pm 0.0305$  años.

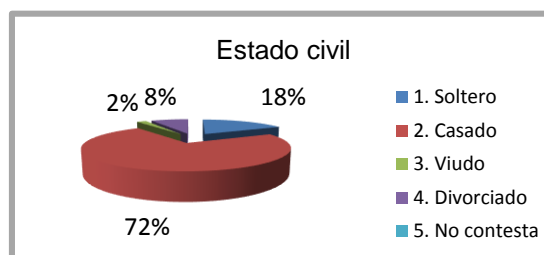
En la institución según se puede observar en la tabla 5; que 15 docentes, que corresponden al 29% se encuentran en edades comprendidas entre los 51 a 60 años; 16 docentes que equivalen al 31% se hallan en edades entendidas entre los 41 a 50 años; 14 docentes que equivalen al 28% se hallan en edades entendidas entre los 31 a 40 años; 4 docentes, que corresponden al 8% se encuentran en edades comprendidas entre los 20 a 30 años. Con estos datos se puede deducir que en el colegio existe un grupo grande de talento humano joven, que puede otorgar a la institución varios años más de servicio.

*Pregunta 2.3 Estado civil*

*Tabla N° 6: Estado civil*

Opción	Frecuencia	Porcentaje
1. Soltero	9	18,00
2. Casado	37	72,00
3. Viudo	1	2,00
4. Divorciado	4	8,00
TOTAL	51	100

*Gráfico N° 6*



*Fuente: Encuesta del colegio Juan de Salinas*

*Elaborado: Maribel Morales Cárdenas*

Gallegos (2011), manifiesta que el Estado civil determina la situación legal o de hecho de cada persona de 12 años o más. En base a los datos del INEC, el mayor porcentaje de la población investigada es soltera, seguida muy de cerca por el estado civil casado.

Con respecto al estado civil en la tabla 6 de la totalidad de encuestados, 37 docentes que equivalen al 72% están casados; 9 docentes que representan el 18% son solteros; 4 docentes que corresponde al 8% está divorciado y 1 docente que pertenece al 2% se identifica como viudo. De lo expuesto se puede desprender que lo contrario a los datos del INEC la gran mayoría está casado, constituyéndose como un atributo fundamental de la personalidad de los docentes ante la vista de los miembros de la comunidad educativa en especial de los padres de familia con tendencia religiosa muy acentuada, ya que consideran que en algunas ocasiones son los espejos donde se reflejan sus hijos.

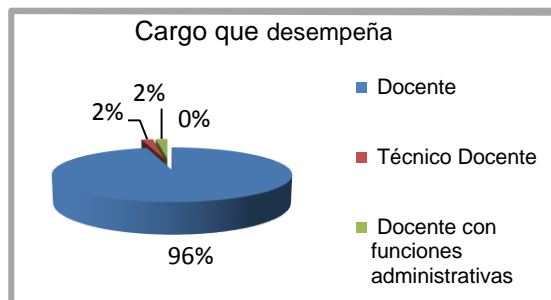
Pregunta 2.3 Cargo que desempeña

Tabla Nº 7: Cargo que desempeña

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Docente	49	96,00
Técnico Docente	1	2,00
Docente con funciones administrativas	1	2,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	51	100

Fuente: Encuesta del colegio Juan de Salinas  
 Elaborado: Maribel Morales Cárdenas

Gráfico Nº 7



Según la Ley Orgánica de Educación intercultural (LOEI), en la disposición transitoria Vigésima Novena “los y las técnicos/as docentes que se encuentren en funciones, serán reubicados según el perfil profesional en áreas administrativas, técnicas o docentes según la necesidad de la institución...”

En la tabla 7, es que el 96% de la muestra investigada desempeña el cargo de docente que se dedican a impartir sus conocimientos en determinadas áreas; el 2% en la institución ocupa el cargo de técnico docente y el otro 2% es docente con funciones administrativas. En base a los resultados se puede definir que en el colegio Salinas, casi todos los maestros/as desempeñan el cargo de docentes es decir se dedican a ayudar a los estudiantes a desarrollar sus capacidades intelectuales, morales y sociales dentro del marco de sus aspiraciones y posibilidades.

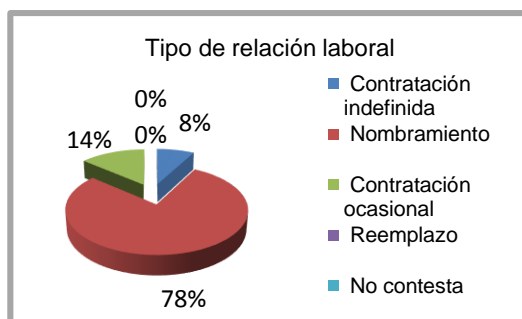
Pregunta 2.4 Tipo de relación laboral

Tabla Nº 8: Tipo de relación laboral

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida	4	8,00
Nombramiento	40	78,00
Contratación ocasional	7	14,00
Reemplazo	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	51	100

Fuente: Encuesta del colegio Juan de Salinas  
 Elaborado: Maribel Morales Cárdenas

Gráfico Nº 8



El los datos del Archivo Maestro de Instituciones Educativas (AMIE) del período lectivo 2009-2010, la relación laboral era el vínculo de dependencia entre el docente y la institución, era de la siguiente manera: nombramiento, nombramiento accidental, contrato, reemplazo,

bonificado, voluntario, comisión de servicios con sueldo o sin sueldo, pase administrativo, pasantía y año rural; la mayoría de estos tipos de relación laboral en la actualidad han desaparecido.

Analizando la tabla 8 se evidencia que el 78% cuenta con un nombramiento fiscal; el 14% tiene un contrato ocasional, el cual se puede prorrogarse por un máximo de 24 meses, incluida la renovación; el 8% manifiesta disponer una contratación indefinida que se dará por terminado cuando el docente titular entre en posesión. En relación a los datos obtenidos, se puede determinar que institución cuenta con un gran porcentaje de docentes, que pertenecen al escalafón del magisterio nacional, son remunerados de acuerdo a lo establecido en la tabla salarial de un docente público, citada en Quinta. Disposición transitoria de la LOEI, misma que está definida en base a su función, título, tiempo de servicio, entre otros.

*Pregunta 2.5 Tiempo de dedicación*

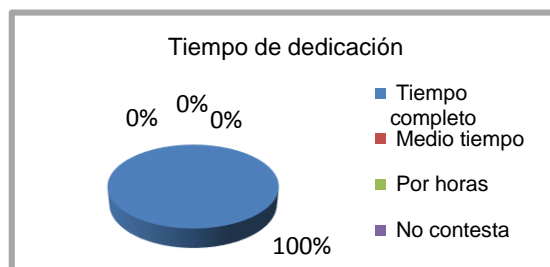
*Tabla N° 9: Tiempo de dedicación*

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	51	100,00
Medio tiempo	0	0,00
Por horas	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	51	100

*Fuente: Encuesta del colegio Juan de Salinas*

*Elaborado: Maribel Morales Cárdenas*

*Gráfico N° 9*



Regalado, L. (2011) menciona que “los docentes deberán atenerse a 8 horas reloj y esto si es un cambio en su vida laboral; muchos se habían acostumbrado a jornadas de 2 a 4 horas diarias, raras veces a 5 o 6 horas; esto dependía de la distribución horaria”.

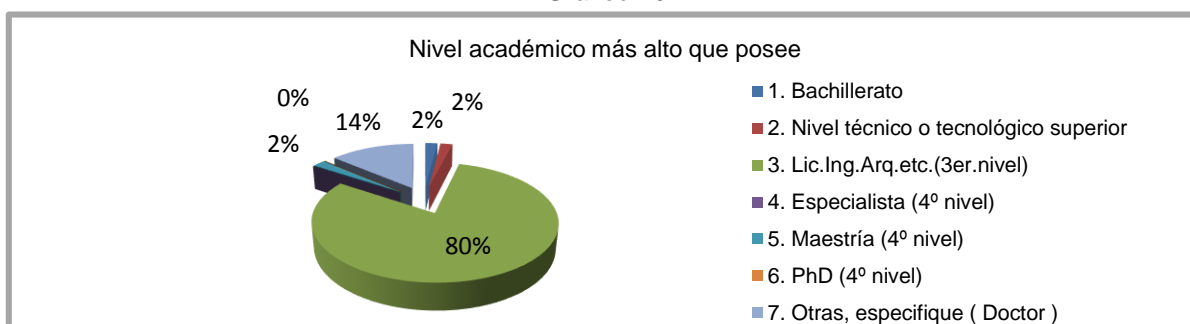
En la tabla 9 se puede apreciar que en la institución todos los docentes investigados laboran a tiempo completo, su carga horaria está distribuida de tal manera que se pueda dar cumplir con cada una las actividades mencionadas. Es decir que los docentes durante su jornada laboral se dedican a: la ejecución de actividades curriculares complementarias; la preparación de su tarea académica; La evaluación, control de disciplina y formación de los estudiantes; asistir a reuniones de profesores generales o por área; la orientación de grupo; la atención de la comunidad educativa, en especial de los padres de familia.

Pregunta 3.1 Nivel académico más alto que posee

Tabla Nº 10: Señale el nivel académico más alto que posee

Opción	Género			
	Femenino		Masculino	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	0	0,00	1	4,00
Nivel técnico o tecnológico superior	0	0,00	1	4,00
Lic.Ing.Arq.etc. (3er.nivel)	20	77,00	21	84,00
Especialista (4º nivel)	0	0,00	0	0,00
Maestría (4º nivel)	1	4,00	0	0,00
PhD (4º nivel)	0	0,00	0	0,00
Otras, especifique ( Doctor )	5	19,00	2	8,00
TOTAL	26	100	25	100

Gráfico 10



Fuente: Encuesta del colegio Juan de Salinas

Elaborado: Maribel Morales Cárdenas

En los datos del Archivo Maestro de Instituciones Educativas (AMIE) del período lectivo 2009-2010, el nivel de Educación para docente era un título de 3er nivel: Licenciado en ciencias de la educación, profesores de segunda enseñanza, Profesores de Primaria, Bachiller en ciencias de la educación, Normalista rural, Doctorado en ciencias de la educación, entre otros o un título de 4to. Nivel: Máster y/o Phd en ciencias de la educación.

La tabla 10 señala que el 84% de los docentes tiene un título de tercer nivel; el 6% goza de un título de doctor; el 4% obtuvo una Maestría; el 4% posee el título de bachiller en ciencias de la educación; el 2% es tecnólogo en sistemas; el 2% no contesta. Los resultados demuestran que la institución dispone de un talento humano que en su mayoría goza de un título de tercer nivel que garantiza su preparación para impartir los conocimientos o enseñanzas a nivel de Bachillerato.

## **2.3 Diseño y métodos de investigación**

### **2.3.1 Diseño de investigación.**

El tipo de estudio que se realizó en la institución es Transaccional - transversal puesto que se recopilaron los datos en un solo momento, un grupo de docentes que no tenían su hora clase se reunieron en la sala de inspección para realizar la encuesta mientras y los otros docentes llevaron el documento para llenarlo en el aula.

Otro de los métodos que se empleo es el descriptivo ya que se hizo una descripción de los datos recogidos que se constituyen como resultados de la aplicación del cuestionario. Además se ha apoyado en un enfoque cuantitativo (datos numéricos), que al instante de ser tabulado y presentado en tablas estadísticas, fue necesario emplear métodos de orden cualitativo (datos descriptivos), puesto que se busca establecer, interpretar y explicar criterios de los investigados (docentes de bachillerato) en función de su experiencia laboral, para luego determinar aspectos reales de sus necesidades de formación.

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

Los métodos de investigación que se aplicará serán:

- a. Método **analítico**, porque facilita al investigador una visión de conjunto del problema constituyendo el instrumento de apoyo científico. En la investigación fue utilizado al recopilar la información, interpretar los resultados, realizar la descripción y explicación de las causas y efectos del objeto de estudio.
- b. Método **sintético**, este es contrario al analítico donde el tema u objeto de estudio parte de sus partes para constituir el todo organizado. La aplicación de éste método ha servido para conocer las diferentes causas, para sacar conclusiones y recomendaciones de interés para las autoridades que labora en la institución y los motive a cubrir las necesidades de formación de sus docentes ya que de ellos depende el presente y futuro de los estudiantes de bachillerato.
- c. Método **Estadístico**, tomando en consideración que este método faculta la organización de los datos en cuadros estadísticas, en la investigación se ha utilizado, en la estructuración y análisis de los datos obtenidos en el cuestionario por medio de las tablas estadísticas, logrando la objetividad y comprensión de los mismos y suministrando un nivel de validez y confiabilidad de los resultados.

d. Método **Hermenéutico**, porque encamina a la interpretación bibliográfica, en la investigación se ha constituido como un aporte efectivo y eficaz puesto que a través de él se ha desarrollado el marco teórico.

Se han seleccionado estos métodos ya que se ajustan a las necesidades de la investigación, parten del estudio de causa, hechos o fenómenos particulares para llegar al descubrimiento de un principio y así establece cual es la causa que más incide en el problema.

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

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

La investigación será de tipo exploratorio y descriptiva ya que facilitará explicar y caracterizar la realidad de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio Nacional Juan de Salinas, además permitirá acceder a los conocimientos reales para determinar el problema, aclara conceptos, reunir mayor información y familiarizarse con el proceso del conocimiento del problema en estudio.

La herramienta de apoyo de esta investigación fue la estrategia de recogida de datos más conocida y practica que es la **encuesta**, la cual nos permite conocer las opiniones, actitudes, necesidades, etc., de los encuestados.

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

La técnica de la encuesta se realizó por medio del **cuestionario**, que es un documento formado por un grupo de preguntas abiertas y cerradas, es poco costosa porque permite llegar a un gran número de participantes y facilita su análisis. Su aplicación es recomendable siempre que se procure conservar el anonimato de las fuentes, obtener una amplia información, confirmar y validar datos. Considerando que la muestra a aplicar en el colegio Juan de Salinas fue grande este instrumento favoreció ya que es un documento que es llenado por la misma persona que responde y su criterio es personal.

## **2.5 Recursos**

Para la ejecución de una investigación de cualquier tipo, siempre es fundamental contar con una serie de colaboradores los mismos que se convierten en apoyos que contribuyen en su ejecución y por ende alcanzar las metas propuestas. En esta investigación se utilizaron recursos que serán detallados a continuación.

### **2.5.1 Talento Humano.**

Reconociendo la importancia del talento humano para el colegio, como parte fundamental para el cumplimiento de la misión institucional. Cada uno de los maestros/as en la institución gozan de consideración y cuidado ya que de esta manera consiguen la mayor potencialización de cada uno de los miembros del personal, puesto que han comprobado que el talento humano influye en forma definitiva el emprender la educación de calidad, en contribuir a la formación de valores, en velar por el crecimiento personal y emocional de los jóvenes. Previa a la aplicación del instrumento de investigación fue necesaria la sensibilización del personal por parte del coordinador del talento humano, con lo cual considero que colaboraron en este proyecto de investigación:

Participantes	Número
Investigador	1
Docentes investigados	51
Director de Tesis	1
TOTAL:	53

### **2.5.2 Materiales.**

En cuanto a los recursos materiales que se va a necesitar están:

Materiales de escritorio:
Papel bond
Esferográficos
Textos
Guías
Cámara fotográfica, entre otros

### **2.5.3 Económicos.**

En lo concerniente a lo económico se realizarán algunos gastos como:

Internet	\$89,25
Mantenimiento de computador	\$ 15,00
Copias	\$ 30,00
Cartucho de tinta	\$ 50,00
Papel bond	\$ 15,00
Transporte	\$ 50,00
Revelado de fotografías	\$ 25,00
Esferográficos	\$ 6,00
Flash memory	\$ 25,00
Varios	\$15,00
Total aproximado	\$ 320,25

## **2.6 Procedimiento**

Los pasos que se siguieron desde el inicio del proyecto de investigación fueron los siguientes:

- a) Acercamiento formal al colegio Nacional “Juan de Salinas” a través de una carta dirigida al señor Rector, por medio de la cual se solicitaba la autorización de ingreso a la institución y colaboración para realizar la investigación.
- b) Se coordinó las actividades y se definió un cronograma de trabajo con fechas y horas para realizar las observaciones pertinentes al plantel y aplicar la encuesta al personal docente de la sección matutina con el señor Inspector general y Subinspector general.
- c) Se aplicó la encuesta a los señores docentes en grupos pequeños y de manera individual.
- d) Se llevó acabo la observación de campo en la institución y se tomo fotografías de la infraestructura.
- e) Se realizó el análisis y tabulación de datos obtenidos.
- f) Se elaboró las tablas estadísticas.
- g) Con toda la información se procedió a concluir el proyecto de investigación.



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

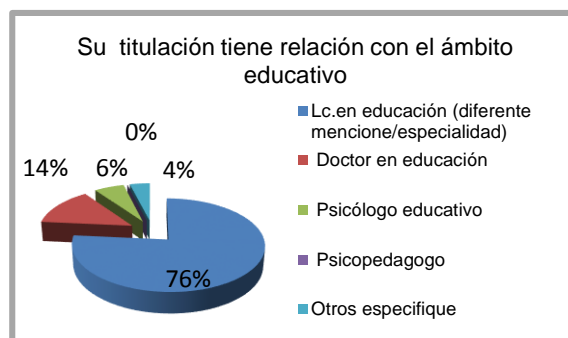
## Cuestionario "Necesidades de Formación Docentes De Bachillerato"

### 3.1 Necesidades formativas

Pregunta 3.2.1 Su titulación tiene relación en el ámbito educativo

Tabla 11: Titulación en pregrado tiene relación con el ámbito educativo. Gráfico N° 11

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Lc.en educación (diferente mención)	39	76,00
Doctor en educación	7	14,00
Psicólogo educativo	3	6,00
Psicopedagogo	0	0,00
Otro ámbito	2	4,00
No contesta	0	0,00
Total	51	100,00



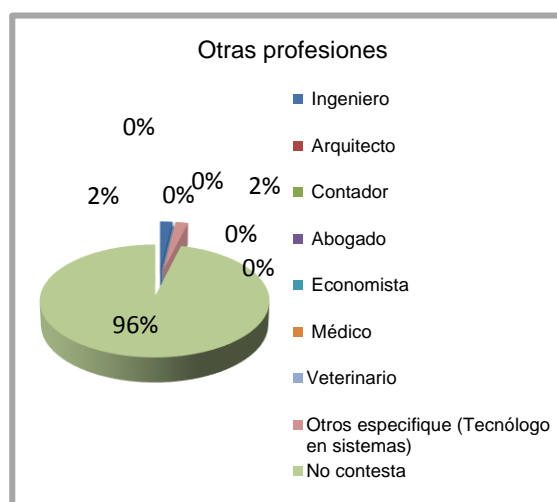
Fuente: Encuesta del colegio Juan de Salinas  
Elaborado: Maribel Morales Cárdenas

Pregunta 3.2.2 Su titulación tiene relación con: Otras profesiones

Tabla N° 12: Otras profesiones

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	1	2,00
Arquitecto	0	0,00
Contador	0	0,00
Abogado	0	0,00
Economista	0	0,00
Médico	0	0,00
Veterinario	0	0,00
Otros especifique (Tecnólogo en sistemas)	1	2,00
No contesta	49	96,00
TOTAL	51	100,00

Gráfico N° 12



Fuente: Encuesta del colegio Juan de Salinas  
Elaborado: Maribel Morales Cárdenas

En la LOEI Art.96 se hace un reconocimiento a los siguientes títulos profesionales: docentes en sus diferentes tipologías y especialidades, psicólogos educativos o infantiles, tecnólogo del área de educación, entre otros.

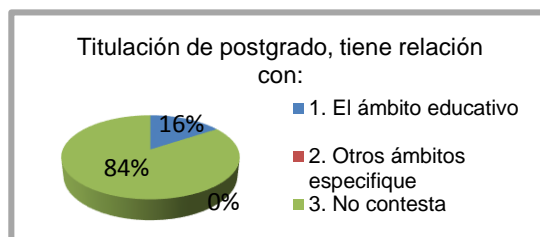
En la tabla 11 se deduce que 76% de docentes encuestados posee el título de Licenciado en Ciencias de la Educación con su respectiva especialización; mientras el 14% es Doctor en Ciencias de la Educación; el 6% dispone del título de psicólogo; y el 2% en otras profesiones que se especifica en la tabla 12, es decir que 1 profesional posee el título de ingeniero y el otro es Tecnólogo en sistemas. Con estos resultados se puede

apreciar, que la titulación universitaria de pregrado de la mayoría de docentes, tiene relación con el ámbito pedagógico, garantizando de alguna manera el alcance de los aprendizajes significativos de los jóvenes a nivel de bachillerato y su permanencia en el sistema educativo.

*Pregunta 3.3. Titulación de postgrado, tiene relación con:*

*Tabla Nº 13: Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con: Gráfico Nº 13*

Opción	Frecuencia	Porcentaje
El ámbito educativo	8	16,00
Otros ámbitos especifique	0	0,00
No contesta	43	84,00
TOTAL	51	100



*Fuente: Encuesta del colegio Juan de Salinas*

*Elaborado: Maribel Morales Cárdenas*

El Campus Iberoamericano virtual de estudios de postgrado (CIVEP- 2013), define a los programas de Postgrado como el último nivel de la educación formal superior, el cual comprende las especializaciones, maestrías y los doctorados.

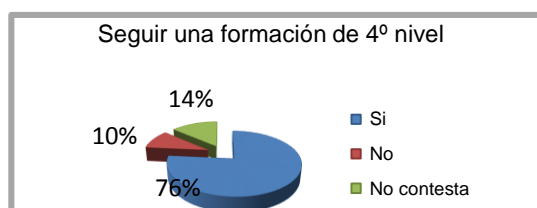
Con respecto a la titulación de postgrado en la tabla 13 se muestra que el 16% responde que tiene relación con el ámbito educativo, mientras el que el 84% no contesta puesto que no poseen en la actualidad un título de postgrado.

*Pregunta 3.4 Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener un título de cuarto nivel.*

*Tabla Nº 14: Titulación de postgrado*

*Gráfico Nº 14*

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	39	76,00
No	5	10,00
No contesta	7	14,00
TOTAL	51	100,00



*Fuente: Encuesta del colegio Juan de Salinas*

*Elaborado: Maribel Morales Cárdenas*

Del total de investigados a 39 docentes que equivale al 76% le resulta atractivo seguir un programa de formación de cuarto nivel; 7 docentes que representan el 10% consideran que no les interesa ya que disponen el título de doctor o magister; 5 docentes que corresponde al 14% simplemente no contestan.

Con estos datos podemos deducir que para la mayoría de docentes cursar un postgrado es muy importante en la actualidad, ya que un título universitario de tercer

nivel hoy en día ya no es suficiente para tener buenas oportunidades laborales y mantenerse en un mundo competitivo, razón suficiente que los motiva a continuar el proceso de aprendizaje académico mediante opciones de doctorado, maestría o PHD, puesto que un título de cuarto nivel le abre las puertas a un nuevo mercado laboral, se transforma en una ventaja competitiva ante otros participantes en caso de un concurso, también aporta prestigio a la institución que pertenece y aprende nuevas herramientas intelectuales para resolver problemas.

*Pregunta 3.4.1 Si la respuesta es positiva en que le gustaría formarse*

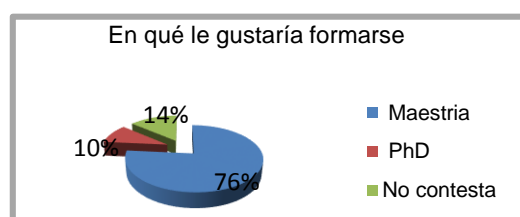
*Tabla N° 15: En qué le gustaría formarse*

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	39	76,00
PhD	5	10,00
No contesta	7	14,00
TOTAL	51	100,00

*Fuente: Encuesta del colegio Juan de Salinas*

*Elaborado: Maribel Morales Cárdenas*

*Gráfico N° 15*



Con respecto a esta pregunta la mayoría de docentes en un 76% le agradecería formarse en una maestría; el 10 % en un PhD.

Los resultados nos demuestra que los docentes del colegio Nacional Polivalente Juan de Salinas están consientes que son ellos/as, los/as responsables de entender, que prepararse para dar clases en los actuales tiempos, exige mayores lineamientos a fin de trabajar con las diversidad de jóvenes, que habitan en nuestro país y que su formación debe responder a las diferentes responsabilidades políticas educativas asignadas.

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

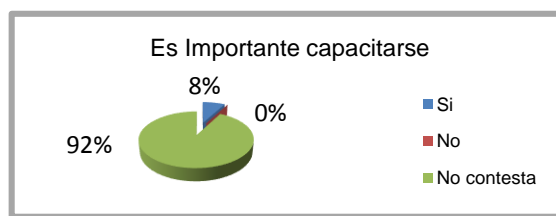
*Tabla N° 16: Importancia de capacitarse*

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	47	92,00
No	0	0,00
No contesta	4	8,00
TOTAL	51	100

*Fuente: Encuesta del colegio Juan de Salinas*

*Elaborado: Maribel Morales Cárdenas*

*Gráfico N° 16*



Dessler (1988) define a la capacitación como “ un proceso de enseñanza de las aptitudes básicas que de los nuevos empleados necesitan para realizar su trabajo”.

Tomando como referencia esa definición se puede definir que es criterio de 47 docentes que representa al 92% de los investigados la importancia de capacitarse permanentemente dentro del ámbito educativo. Aquí se puede observar que la gran mayoría tiene conciencia de la importancia que implica la capacitación, ya que esto les permite actualizar e incrementar sus conocimientos y es la única forma de crecer profesionalmente e ir en busca de otros trabajos más valorados y mayormente remunerados en la actualidad.

*Pregunta 4.4 Como le gustaría recibir la capacitación*

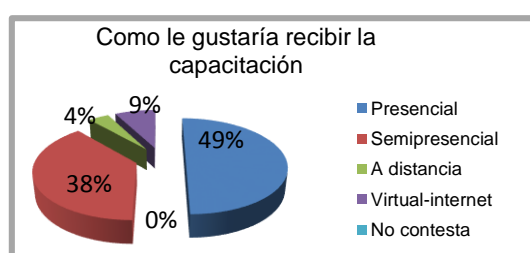
*Tabla N° 17: Formas de recibir la capacitación*

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	26	49,00
Semipresencial	19	38,00
A distancia	2	4,00
Virtual-internet	4	9,00
No contesta	0	0,00

*Fuente: Encuesta del colegio Juan de Salinas*

*Elaborado: Maribel Morales Cárdenas*

*Gráfico N° 17*



Según Vinuesa (2007), empleando diferentes modalidades de capacitación “ante la Dirección Nacional de Educación Popular Permanente del mismo portafolio, 491 Centros de capacitación se encuentran acreditados en 15 provincias en las más diversas ramas de actividad”, el Ministerio de educación a través del Sistema de Desarrollo Profesional Educativo (SíProfe) capacita a los docentes.

Analizando los datos de la tabla 17 el 49% de investigados le gustaría capacitarse de forma presencial puesto que existe mayor vínculo facilitador - maestro y en consecuencia más comunicación y contacto con otros profesionales que siguen el curso; mientras que el 38% prefiere opción Semi presencial quizá por cuestiones de tiempo y sus dificultades para movilizarse al lugar donde se realiza el evento; el 9% prefiere de manera virtual-internet ya que con esta modalidad pueden acceder a estos programas en cualquier momento y a la hora que dispongan ya que basta acceder al campo virtual. En cambio el 4% optaría por recibir la capacitación a distancia. Cualquiera que sea la modalidad la verdad es que los docentes de la institución muestran gran interés por acceder a un perfeccionamiento permanente y continuo.

Pregunta 4.4.1 Si prefiere cursos presenciales o Semi presencial en que horarios le gustaría capacitarse.

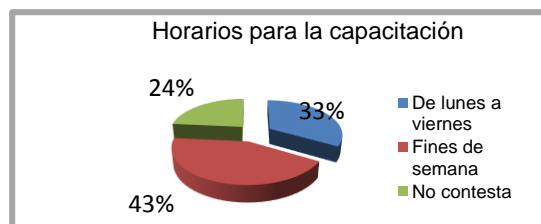
Tabla N° 18: En que horario le gustaría capacitarse

Opción	Frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes	17	33,00
Fines de semana	22	43,00
No contesta	12	24,00
TOTAL	51	100

Fuente: Encuesta del colegio Juan de Salinas

Elaborado: Maribel Morales Cárdenas

Gráfico N° 18



En el artículo publicado en el Nuevo Empresario por Guerrero (2011), se menciona que “el Ministerio de Educación, a través del Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo (SÍPROFE), inició la capacitación de aproximadamente 18 mil docentes de todo el país, con facilitadores de prestigiosas universidades, en diversos horarios y sedes, y tienen como objetivo que todos los docentes y directivos de las instituciones educativas del Ecuador desarrollen destrezas pedagógicas”.

En base a los datos obtenidos, al 43% de encuestados les agradecería recibir la Capacitación en un horario que corresponda a los fines de semana ya que no interfiere en sus obligaciones laborales. El 33% preferiría de lunes a viernes ya que los fines de semana son los únicos días que comparten con sus familiares.

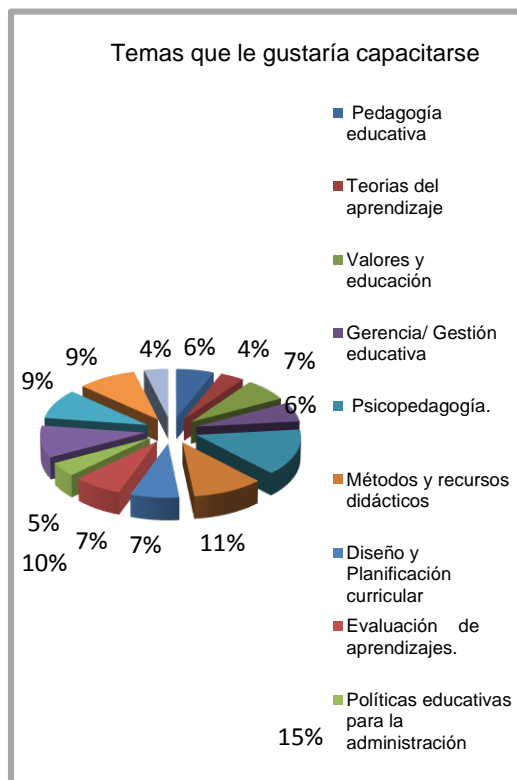
En conclusión “SÍPROFE” se encarga de la capacitación a los docentes, permitiéndoles que sean ellos lo que decidan o no inscribirse, además de elegir la sede y horario que más les convenga, lo único que hace falta es el poder de decisión y deseos de superación, que no necesitan los profesores de bachillerato del colegio Salinas ya que disponen de estos requisitos.

Pregunta 4.5 En qué temas le gustaría capacitarse

Tabla N° 19 Temas que le gustaría capacitarse

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía educativa	11	6,00
Teorías del aprendizaje	7	4,00
Valores y educación	13	7,00
Gerencia/ Gestión educativa	11	7,00
Psicopedagogía.	26	15,00
Métodos y recursos didácticos	19	11,00
Diseño y Planificación curricular	13	7,00
Evaluación de aprendizajes.	13	7,00
Políticas educativas para la administración	8	4,00
Temas relacionados con las materias a su cargo.	18	10,00
Formación en temas de mi especialidad.	17	9,00
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	17	9,00
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos.	7	4,00
TOTAL	180	100,00

Gráfico N° 19



Fuente: Encuesta del colegio Juan de Salinas  
Elaborado: Maribel Morales Cárdenas

Como es de conocimiento en nuestro país desde el año 2008 “el Sistema Integrado de Desarrollo Profesional Educativo fue creado con el fin de ofertar cursos que cubren una serie de temas seleccionados en base a los resultados de las pruebas ser”.

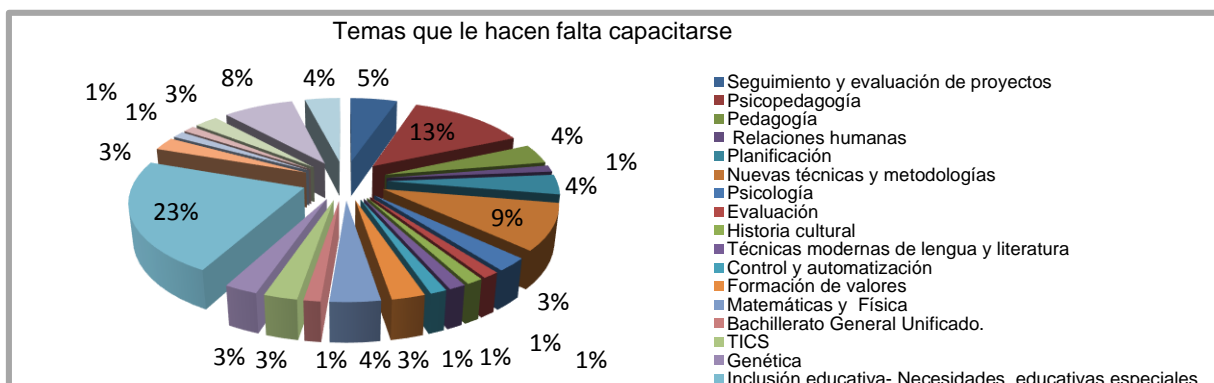
Como se puede estimar los resultados en la tabla 19, haciendo referencia a los datos más altos, los docentes con el 15 % prefieren un curso sobre Psicopedagogía; el 11% sobre Métodos y recursos didácticos; mientras que el 10% busca temas relacionados con las materias a su cargo. Estos resultados determinan que existe interés de capacitación , puesto que su contenido les permitirá actualizarse en las áreas de su especialidad, logrando incrementar la calidad de la educación de todos los jóvenes, al darles la oportunidad de acceder de la mejor manera al currículo de bachillerato al diseñar estrategias y acciones para dar una respuesta a la diversidad, respetando las diferencias individuales, es decir cumpliendo con la política 3 del Plan Decenal 2006-2015.

Pregunta 4.5.1 ¿Considera usted, que le falta capacitación? En qué temas

Tabla Nº 20: Temas que considera que le hacen falta capacitarse

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Seguimiento y evaluación de proyectos	4	5,00
Psicopedagogía	10	13,00
Pedagogía	3	4,00
Relaciones humanas	1	1,00
Planificación	3	4,00
Nuevas técnicas y metodologías	7	9,00
Psicología	2	3,00
Evaluación	1	1,00
Historia cultural	1	1,00
Técnicas modernas de lengua y literatura	1	1,00
Control y automatización	1	1,00
Formación de valores	2	3,00
Matemáticas y Física	3	4,00
Bachillerato General Unificado.	1	1,00
TICS	2	3,00
Genética	2	3,00
Inclusión educativa- Necesidades educativas especiales	17	23,00
Liderazgo	2	3,00
Economía	1	1,00
Didáctica	1	1,00
Investigación Científica	2	3,00
Adaptaciones Curriculares	6	8,00
No contesta	3	4,00
TOTAL	76	100,00

Gráfico Nº 20



Fuente: Encuesta del colegio Juan de Salinas

Elaborado: Maribel Morales Cárdenas



Casanova (2010) define a la formación profesional “como una actividad educativa orientada a proporcionar conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para un correcto desempeño profesional y laboral”.

Con respecto a los temas de capacitación que considera el docente que en le hacen falta, en la tabla 20 el 23% sugiere la temática de **Inclusión educativa- Necesidades educativas especiales**; el 13% propone el tema de psicopedagogía; el 9% formula contenidos sobre nuevas técnicas y metodología; el 8% manifiesta tópicos sobre Adaptaciones curriculares, mientras que el 47% restante tiene opiniones divididas a temas relacionados con su materia, relaciones humanas, tics, formación de valores, investigación científica entre otros.

Aduciendo a los resultados de la tabla, quizá los docentes consideran importante ante las nuevas políticas ministeriales estipuladas en la LOEI y su reglamento, la necesidad de actualizarse especialmente en las temáticas que de una u otra manera están relacionadas como son: **la psicopedagogía, la inclusión educativa, las necesidades educativas especiales, las adaptaciones curriculares** puesto que evidencian en el aula las diferentes dificultades que tienen los jóvenes para acceder al currículo ordinario, a diferencia de los compañeros, situación preocupante para los docentes de bachillerato, porque no saben como lograr que se cumplan los objetivos programados y en vista de este panorama no les queda más que optar por la pérdida de año.

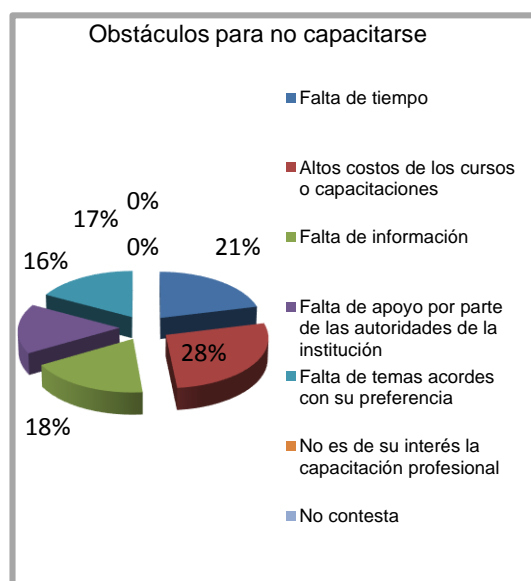
*Pregunta 4.6 ¿Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted se capacite?*

*Tabla N° 21: Obstáculos para no capacitarse*

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	21	21,00
Altos costos de los cursos o capacitaciones	27	28,00
Falta de información	18	18,00
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	16	16,00
Falta de temas acordes con su preferencia	17	17,00
No es de su interés la capacitación profesional	0	0,00
No contesta	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>99</b>	<b>100,00</b>

*Fuente: Encuesta del colegio Juan de Salinas  
Elaborado: Maribel Morales Cárdenas*

*Gráfico N° 21*



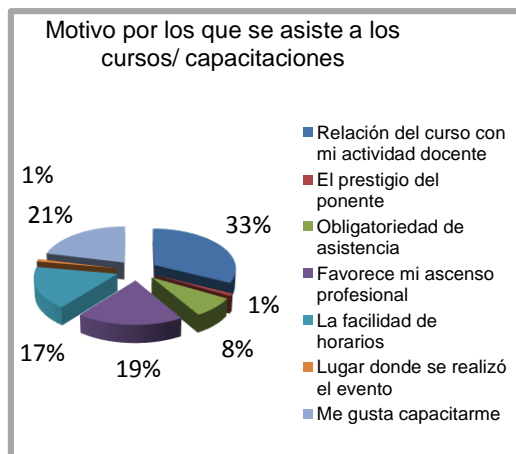
Para Dessler, G., (1998) citado en Lazarín, O. (2009) “La capacitación consiste en proporcionar a los empleados, nuevos o actuales, las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo”.

Haciendo referencia a los resultados que se observan en la tabla 15, los docentes de forma dividida jerarquizan las dificultades que no le permiten capacitarse pese a sus necesidades de la siguiente manera: con el 28% son los altos costos de los cursos o capacitaciones; el 21% opina que es por la falta de tiempo; el 18% expresa que es la falta de información. Con esta información se puede determinar que todos los docentes se inclinan hacia uno de los obstáculos estipulados en el cuestionario, pero ante sus Necesidades de formación y como profesionales de la enseñanza, es su deber buscar alternativas de aprendizaje que conduzcan a prácticas educativas tendientes a mejorar la calidad de la educación de su institución y responder a los cambios sociales, económicos, culturales y tecnológicos que plantean retos a su labor, al proporcionarle conocimientos y habilidades diferentes a los de su formación profesional. Razones suficientes para no esperar únicamente la convocatoria del Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo.

*Pregunta 4.7 ¿Cuáles son los motivos por lo que usted asiste a cursos/capacitaciones?*

*Tabla Nº 22: Motivos por los que asiste a los cursos/ capacitaciones. Gráfico Nº 22*

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Relación del curso con mi actividad docente	32	33,00
El prestigio del ponente	1	1,00
Obligatoriedad de asistencia	8	8,00
Favorece mi ascenso profesional	19	19,00
La facilidad de horarios	17	17,00
Lugar donde se realizó el evento	1	1,00
Me gusta capacitarme	21	21,00
TOTAL	99	100,00



*Fuente: Encuesta del colegio Juan de Salinas*

*Elaborado: Maribel Morales Cárdenas*

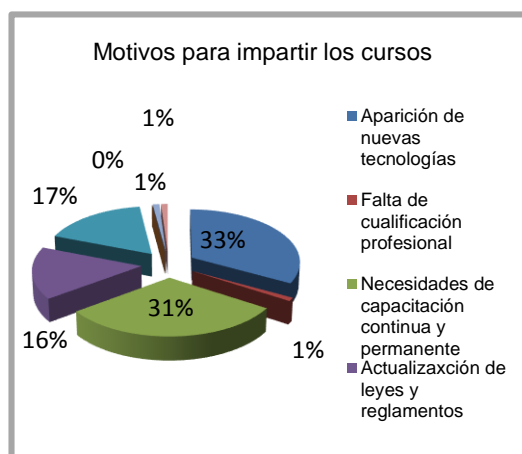
Bello (1999) con respecto a la capacitación continua de los docentes expresa que “como resultado de una formación continua el docente debe leer, analizar, juzgar, generar conocimientos y reestructurar los cambios pertinentes según las necesidades de su contexto y escuela”.

Detallando los resultados obtenidos se determina que, el 33% de los investigados asisten a los eventos, considerando la relación del curso con su actividad docente; el 21% argumenta que acuden a los cursos o capacitaciones ya que le gusta capacitarse; mientras que el 19% asiste por lo que esto favorece a su ascenso profesional. Con este panorama proyectado se puede definir que los docentes de la institución son conocedores de que un maestro/a de alto nivel debe capacitarse y actualizarse académicamente, sabe que debe estar inmerso en los avances tecnológicos, estar informado de la actualidad social, preservar y practicar valores.

*Pregunta 4.8 ¿Cuáles considera Ud. Son los motivos por los que se imparten los cursos/ capacitaciones?*

*Tabla N° 23: Motivos por los que se imparten los cursos/ capacitaciones. Gráfico N° 23*

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	31	34,00
Falta de cualificación profesional	1	1,00
Necesidades de capacitación continua y permanente	29	31,00
Actualización de leyes y reglamentos	15	16,00
Requerimientos personales	16	17,00
No contesta	1	1,00
TOTAL		100



*Fuente: Encuesta del colegio Juan de Salinas*

*Elaborado: Maribel Morales Cárdenas*

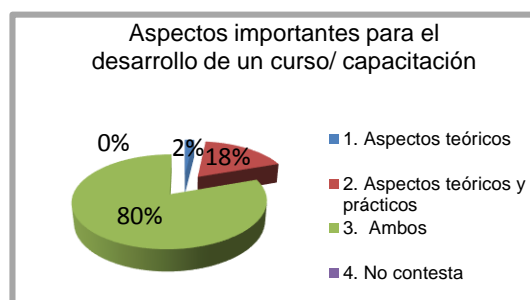
Werther y Davis (1998), con respecto al contenido de la capacitación considera que “se constituyen de acuerdo con la evaluación de necesidades y los objetivos de aprendizaje... puede proponerse la enseñanza de habilidades específicas, de suministrar conocimientos necesarios o de influencia en las actitudes. Independientemente del contenido, el programa debe llenar las necesidades de la organización y de los participantes”.

El 34 % de los investigados opinan que el motivo principal por lo que se imparten los cursos de capacitación es la aparición de nuevas tecnologías; para el 31% la razón es la necesidad de capacitación continua y permanente; el 17% piensa que se debe a sus requerimientos personales; el 16% objeta deberse a la actualización de leyes y reglamentos. Lo cierto es que cualquiera que sea el motivo los encuestados están de acuerdo que los cursos de capacitación les permitirá actualizarse y formarse para responder a las demandas de la institución y del Ministerio de Educación.

Pregunta 4.9 ¿Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/ capacitación?

Tabla N° 24 Aspectos importantes en el desarrollo de un curso/ Capacitación Gráfico N° 24

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos	1	2,00
Aspectos técnicos y prácticos	9	18,00
Ambos	41	80,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	51	100



Fuente: Encuesta del colegio Juan de Salinas

Elaborado: Maribel Morales Cárdenas

Bilikopf, G. (2003), manifiesta que “durante la capacitación las explicaciones y demostraciones son muy importantes, pero los trabajadores recuerdan mejor la información cuando la aplican. En las primeras etapas, los métodos prácticos rinden mejores resultados que los teóricos”.

En relación a la pregunta del cuestionario, el 80% de investigados consideran que ambos aspectos tanto teóricos y técnicos-prácticos son las orientaciones básicas para el desarrollo de un curso/ capacitación.

Haciendo referencia a lo expuesto por Bilikopf (2003) y los resultados reflejados, para los docentes del colegio ya no les basta con adquirir nueva información, sino que es indispensable también saber, como poner en práctica cada uno de los conocimientos adquiridos durante el curso y/o capacitación con la única finalidad, beneficiar el aprendizaje de sus estudiantes.

### 3.2 Análisis de la formación

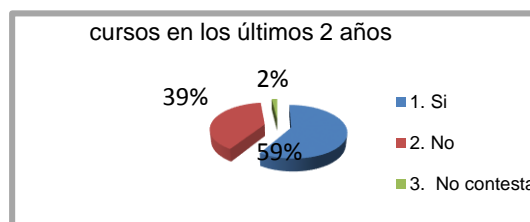
#### 3.2.1 La organización y la formación.

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

Tabla N° 25 Cursos en los últimos dos años

Gráfico N° 25

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	30	59,00
No	20	39,00
No contesta	1	2,00
TOTAL	51	100



Fuente: Encuesta del colegio Juan de Salinas

Elaborado: Maribel Morales Cárdenas

Las autoridades del colegio Técnico Nacional “Fernando Chaves Reyes” de Ibarra preocupado de la formación del talento Humano de la institución, en el Código de Convivencia (2010) en el capítulo VI del aspecto académico en uno de sus ítem, consta la organización de cursos , seminarios de capacitación y actualización para el personal docente, administrativo, de servicios y estudiantes.

Con respecto a la pregunta 5.1, el 59 % de docentes afirma que la institución donde labora propicia cursos; mientras que el 39 % opina que no se propician cursos.

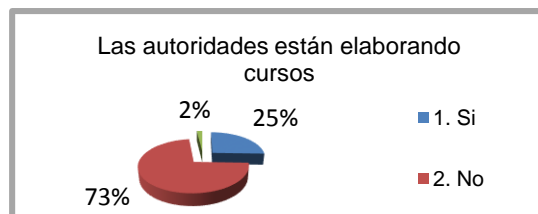
En la institución se debería elaborar un proyecto que inculque la formación de redes locales de centros educativos, con el objetivo de propiciar la colaboración y apoyo mutuo entre los establecimientos educativos a fin de aumentar la efectividad de su labor pedagógica a través de la organización de cursos/ seminarios que favorezcan el intercambio y enriquecimiento de conocimientos.

*Pregunta 5.2 ¿Conoce si la institución esta propiciando cursos/seminarios?*

*Tabla Nº 26: Facilitación de cursos por las autoridades*

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	13	25,00
No	37	73,00
No contesta	1	2,00
TOTAL	51	100

*Gráfico Nº 26*



*Fuente: Encuesta del colegio Juan de Salinas*

*Elaborado: Maribel Morales Cárdenas*

Es opinión del 73% de la muestra investigada, no tener conocimiento sobre la oferta de cursos por parte de las autoridades; para el 25% las autoridades si propician cursos/ seminarios. De acuerdo a los datos obtenidos se evidencia una discrepancia significativa con los datos obtenidos en la tabla anterior, porque para asistir a los cursos/seminarios organizados por “SIPROFE” las autoridades son las que planifican y otorgan los permisos a los docente para que asistan a los eventos.

Es fundamental que las autoridades difundan cada uno de las gestiones académicas realizadas, a todo el personal docente con la única finalidad de que conozcan la importancia fundamental que tiene, para la institución su asistencia a los cursos/seminario puesto que los maestros/as se constituyen en herramientas primordiales para lograr el cambio tecnológico y organizacional que impone el Sistema Educativo además de generar y mejorar las aptitudes, habilidades, conocimientos y actitudes del talento que aspira o desea mejorar su desempeño.



Delgadillo, M (2011) resalta el perfil de liderazgo del Director como fundamental para conseguir los cambios estructurales, necesarios para ofrecer bienestar en el contexto en el que se desenvuelve, además de ser el pilar del desarrollo profesional y de la formación continúa de los profesores del plantel.

En esta tabla 28, el 41% opina que a vez los directivos fomentan la participación de los maestros/as en cursos, el 29% cree que rara veces lo hacen; el 12% opina que nunca, reflejando poca credibilidad en la gestión del Rector a nivel institucional. En referencia a los resultados, las autoridades deberían propiciar cursos de formación, puesto que deben ser consientes que una capacitación es un recurso que contribuye al crecimiento del talento humano y por ende al mejoramiento de la calidad de los servicios ofertados por la institución a la comunidad.

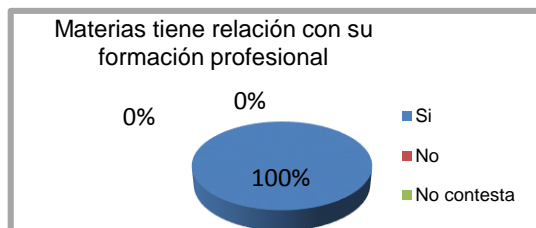
### 3.2.2 La tarea educativa.

Pregunta 2.6 ¿Las materias que imparte tiene relación con su formación?

Tabla N° 29: Materias tiene relación con su formación profesional.

Gráfico N° 29

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	51	100,00
No	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	51	100



Fuente: Encuesta del colegio Juan de Salinas

Elaborado: Maribel Morales Cárdenas

Vázquez, M (2010) manifiesta en su artículo “la rama de conocimiento del título universitario determina las materias en las que se puede ejercer la docencia”.

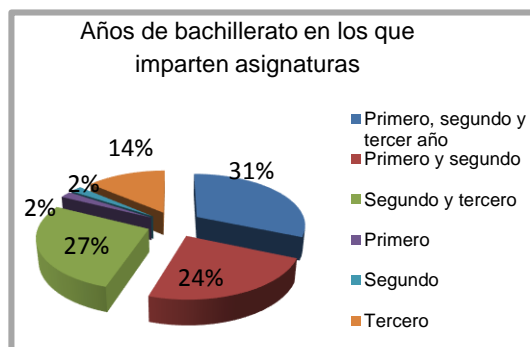
Los resultados de la tabla 29 proyectan que el 100% de los investigados señalan que las materias que imparten tienen relación con su formación profesional. Con estos datos se puede determinar y garantizar que el docente en la institución se encuentra laborando a satisfacción, tomando en consideración que su actividad profesional y al trabajo cotidiano que realiza está dada en base al respeto del título académico que posee y a su especialización.

Pregunta 2.7 ¿Años de bachillerato en los que imparte asignaturas?

Tabla Nº 30: Años de bachillerato

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Primero, segundo y tercer año	16	31,00
Primero y segundo	12	24,00
Segundo y tercero	14	27,00
Primero	1	2,00
Segundo	1	2,00
Tercero	7	14,00
TOTAL	51	100,00

Gráfico Nº 30



Fuente: Encuesta del colegio Juan de Salinas

Elaborado: Maribel Morales Cárdenas

El Art. 117 de la LOEI sobre la jornada laboral manifiesta que “la jornada semanal de trabajo será de cuarenta horas reloj”, las mismas que están distribuidas en seis horas pedagógicas diarias de lunes a viernes, el tiempo restante se destina a la capacitación pedagógica, atención a padres, trabajo en la comunidad entre otras.

Los resultados de la tabla expresan que el 31% de los investigados dan su cátedra en los tres años de bachillerato; el 27% en segundo y tercer año; el 24% en primero segundo año. Con estos antecedentes se determina que los investigados son docentes que no se remiten a dar cátedra a un solo nivel o año sino que su carga horaria está distribuida previa planificación, en los diferentes paralelos de los 3 años de bachillerato con la finalidad conjunta de consolidar la formación de los estudiantes para el delicado y perfecto ejercicio de la ciudadanía, para que aporten en la construcción de una vida en democracia, paz y armonía entre los miembros de la comunidad.



Tabla N° 31: La persona en el contexto formativo

Ítems	1		2		3		4		5		No contesta		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
a.8.Describe las funciones y cualidades del tutor	0	0	1	2,00	6	12,00	26	51,00	18	35,00	0	0,00	51	100
b.9.Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	1	2,00	0	0,00	8	16,00	27	53,00	14	27,00	1	2,00	51	100
c.10 Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	1	2,00	0	0,00	2	4,00	26	51,00	22	43,00	0	0,00	51	100
d.11.Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	1	2,00	0	0,00	5	10,00	38	74,00	7	14,00	0	0,00	51	100
e.15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación	0	0,00	1	2,00	4	8,00	31	61,00	15	29,00	0	0,00	51	100
f.16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas	1	2,00	0	0,00	12	23,00	26	51,00	12	24,00	0	0,00	51	100
g.18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	0	0,00	0	0,00	0	0,00	27	53,00	13	25,00	1	2,00	51	100
h.20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada	0	0,00	0	0,00	0	0,00	33	65,00	17	33,00	1	2,00	51	100
i.21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes me es fácil comprenderlos/os y ayudarles en su solución	0	0,00	0	0,00	4	8,00	30	59,00	17	33,00	0	0,00	51	100
j.23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0,00	0	0,00	0	0,00	29	57,00	22	43,00	0	0,00	51	100
k.29. Considera que sus estudiantes son artífices de su propio aprendizaje.	0	0,00	0	0,00	2	4,00	29	57,00	20	39,00	0	0,00	51	100
m.30. Describe las principales funciones y tareas del profesor de aula.	0	0,00	0	0,00	2	4,00	25	49,00	24	47,00	0	0,00	51	100
n.40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0,00	0	0,00	2	4,0	29	57,00	20	39,00	0	0,00	51	100

Fuente: Encuesta del colegio Juan de Salinas

Elaborado: Maribel Morales Cárdenas

### Análisis

La tabla N° 33 presenta los datos obtenidos que se encontraban en una escala de 1 a 6, así:

ESCALA	VALORACIÓN	ESCALA	VALORACIÓN
1	Bajo desempeño	4	Medio alto
2	Medio bajo	5	Mejor desempeño
3	Desempeño medio	6	No contesta

La UNESCO (1984) plantea que “el campo de la tecnología educativa y de las nuevas tecnologías aplicadas a la educación debe en un nuevo y más amplio sentido, como el modo sistemático de concebir, aplicar y evaluar el conjunto de procesos de enseñanza y aprendizaje, teniendo en cuenta a la vez los recursos técnicos y humanos y las interacciones entre ellos, como forma de obtener una más efectiva educación”.

Con respecto a la tabla 31, la persona en el contexto formativo se evidencia que el 74% del personal docente de la sección de bachillerato maneja un nivel medio alto las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente, que a su vez inciden la interacción entre profesor y estudiante; seguido por el ítem que manifiesta que los docentes conocen la incidencia profesor-alumno en la comunicación con el 61%. Es decir que, el docente sabe que de ninguna manera puede prescindir de la tecnología y que las debe vincular con las teorías pedagógicas, ya que esto va a promover en el estudiante una retroalimentación cuantitativa y cualitativa que al docente le servirán para tomar decisiones entre mantener o modificar el modelo educativo.

Tabla N° 32: El análisis organizacional

Ítems	1		2		3		4		5		No contesta		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
a.3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI	0	0,00	0	0,00	9	17,00	32	63,00	9	18,00	1	2,00	51	100
b.5. Analiza el clima organizacional de la estructura organizacional	0	0,00	0	0,00	6	12,00	32	63,00	13	25,00	0	0,00	51	100
c.6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por los directivos	2	4,00	7	14,00	12	23,00	22	43,00	8	16,00	0	0,00	51	100
d.7. Conoce las herramientas utilizados por directivos para planificar	4	8,00	10	20,00	10	20,00	24	46,00	3	6,00	0	0,00	51	100
e.14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos	0	0,00	3	6,00	13	25,00	30	59,00	5	10,00	0	0,00	51	100
f.28. Realiza la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, etc....)	0	0,00	0	0,00	1	2,00	30	59,00	20	39,00	0	0,00	51	100
g.35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa)	0	0,00	3	6,00	3	6,00	37	72,00	8	16,00	0	0,00	51	100
h.36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	0,00	0	0,00	3	6,00	32	63,00	15	29,00	1	2,00	51	100
i.38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	1	2,00	0	0,00	4	8,00	38	74,00	8	16,00	0	0,00	51	100

Fuente: Encuesta del colegio Juan de Salinas

Elaborado: Maribel Morales Cárdenas

### Análisis

La tabla 34 presenta los datos obtenidos que se encontraban en una escala de 1 a 6, así:

ESCALA	VALORACIÓN	ESCALA	VALORACIÓN
1	Bajo desempeño	4	Medio alto
2	Medio bajo	5	Mejor desempeño
3	Desempeño medio	6	No contesta

Según Hall (1996) “el clima organizacional se define como un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los empleados que se supone son una fuerza que influye en la conducta del empleado”.

En la tabla 32 se puede establecer que en un 74% de docentes investigados, planifican y realizan instrumentos de autoevaluación para fomentar la política de evaluación permanente, planteada por el Gobierno Nacional. En cambio el 72% de investigados se preocupan por analizar la estructura organizativa institucional. Mientras que el 63% considera que diseña planes de mejora de su práctica docente. Con respecto al resto de ítems se puede determinar que los docentes encuestados en su totalidad se valorizan con un puntaje de 4 que representa a una calificación cualitativa de media alta.

En estos aspectos se pueden determinar las fortalezas de muchos docentes, para potenciarlas y las debilidades para menguarlas con lo cual los directivos de la institución sabrán que están encaminando hacia la excelencia académica exigida por las autoridades del Ministerio de Educación y a la satisfacción personal del cumplimiento óptimo de sus obligaciones laborales.

Tabla N° 33: Análisis de la tarea educativa

ÍTEMS	1		2		3		4		5		No contesta		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
a.1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0	0,00	1	2,00	6	12,00	26	51,00	18	35,00	0	0,00	51	100
b.2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza	0	0,00	0	0,00	8	16,00	26	51,00	17	33,00	0	0,00	51	100
c.4. Analiza los factores que coinciden la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	0,00	1	2,00	4	8,00	35	69,00	11	21,00	0	0,00	51	100
d.12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0,00	0	0,00	1	2,00	31	61,00	19	37,00	0	0,00	51	100
e.13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0,00	0	0,00	7	14,00	38	74,00	5	10,00	1	2,00	51	100
f.17. Percibe con facilidad los problemas de los estudiantes	0	0,00	0	0,00	5	10,00	38	74,00	6	12,00	2	4,00	51	100
g.19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos estudiantes	0	0,00	1	2,00	6	12,00	36	70,00	8	16,00	0	0,00	51	100
h.22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0,00	0	0,00	2	4,00	33	65,00	16	31,00	0	0,00	51	100
i.24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	0,00	0	0,00	0	0,00	27	53,00	24	47,00	0	0,00	51	100
j.25. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	0	0,00	0	0,00	4	8,00	25	49,00	22	43,00	0	0,00	51	100
k.26. Identifico a estudiantes con NEE (altas capacidades intelectuales, discapacidades: auditiva, visual, motriz,	0	0,00	3	6,00	14	27,00	21	41,00	13	26,00	0	0,00	51	100
l.27. Cuando tengo estudiantes con NEE , mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva.	0	0,00	29	57,00	6	12,00	10	19,00	6	12,00	0	0,00	51	100
m.31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	0,00	0	0,00	0	0,00	26	51,00	25	49,00	0	0,00	51	100

n.32. Utiliza adecuadamente medios audiovisuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	0	0,00	0	0,00	6	12,00	28	55,00	17	33,00	0	0,00	51	100
o.33. Diseña programas de asignaturas y el desarrollo de las unidades didácticas	0	0,00	0	0,00	0	0,00	29	57,00	22	43,00	0	0,00	51	100
p.34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	0	0,00	0	0,00	4	8,00	29	57,00	16	31,00	2	4,00	51	100
q.37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	0	0,00	2	4,00	4	8,00	34	67,00	11	21,00	0	0,00	51	100
r.39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0,00	0	0,00	3	6,00	29	57,00	19	37,00	0	0,00	51	100
s.41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje.	0	0,00	0	0,00	3	6,00	22	43,00	26	51,00	0	0,00	51	100
t.42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	0,00	1	2,00	3	6,00	23	45,00	24	47,00	0	0,00	51	100
u.43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	0,00	0	0,00	3	6,00	25	49,00	23	45,00	0	0,00	51	100
v.44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0,00	0	0,00	1	2,00	26	51,00	24	47,00	0	0,00	51	100

*Fuente: Encuesta del colegio Juan de Salinas*

*Elaborado: Maribel Morales Cárdenas*

### Análisis

La tabla 40 presenta los datos obtenidos que se encontraban en una escala de 1 a 6, así:

ESCALA	VALORACIÓN	ESCALA	VALORACIÓN
1	Bajo	4	Medio alto
2	Medio bajo	5	Alto
3	Medio	6	No contesta

Carlos Álvarez (1999) manifiesta en sus publicaciones que la tarea educativa es la "acción del profesor y los estudiantes dentro del proceso, que se realiza en ciertas circunstancias pedagógicas, con el fin de alcanzar un objetivo de carácter elemental de resolver el problema planteado a estudiar por el profesor".

Haciendo referencia a lo estipulado por el autor, en la tabla 33 sobre la tarea educativa se establece que los docentes investigados valorizan con un puntaje de 4 casi en la totalidad de los ítems con lo cual se puede determinar que la tarea educativa en la institución es llevada con ética profesional. En la pregunta que hace referencia a la **atención de los estudiantes con NEE el 51%** se valoriza con un puntaje de 2 que equivale a medio bajo, ahí los docentes **expresan que su planificación no se realiza de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva.**

Con estos resultados se demuestra que pese a que la atención a la diversidad es una de las tareas educativas planteadas en la LOEI y en su Reglamento, no lo ponen en práctica, por la falta de capacitación en este aspecto educativo, ya que los docentes conocen un solo tipo de planificación encaminado hacia los estudiantes "normales" y no saben como realizar adaptaciones a su planificación para dar respuesta a las necesidades educativas especiales manifiestas en sus jóvenes.

### 3.3 Los cursos de formación

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

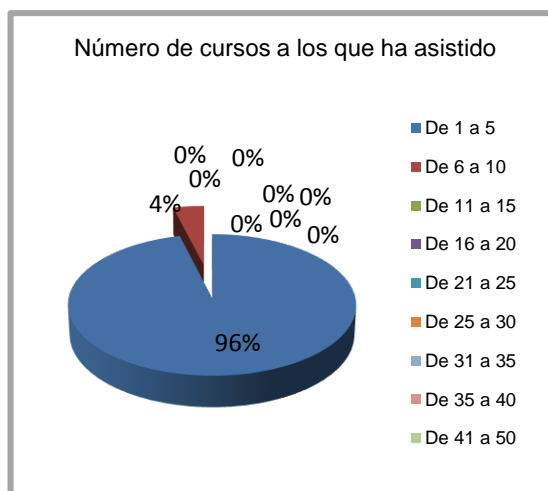
Tabla N° 34 Los cursos de formación

Opción	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5	49	96,00
De 6 a 10	2	4,00
De 11 a 15	0	0,00
De 16 a 20	0	0,00
De 21 a 25	0	0,00
De 25 a 30	0	0,00
De 31 a 35	0	0,00
De 35 a 40	0	0,00
De 41 a 50	0	0,00
De 51 en adelante	0	0,00
TOTAL	51	100

Fuente: Encuesta del colegio Juan de Salinas

Elaborado: Maribel Morales Cárdenas

Gráfico N° 34



Según información del Sistema de Información y Gestión para la Gobernabilidad (SIGOB), entre los años 2009 – 2010 alrededor de 372.000 profesores han asistido a estos cursos de formación continua y perfeccionamiento docente.

En la tabla se puede observar que los encuestados señalan en un 96% han asistido a cursos en un promedio entre 1 a 5 en los últimos dos años; mientras que un 4% ha concurrido a cursos de entre 6 a 10. Con esto se puede deducir que el personal docente se preocupa de actualizarse para lograr un mejor desempeño en su trabajo académico, reafirmar sus conocimientos y orientarse hacia nuevas formas de enseñanza con el fin de contribuir en la formación de sus futuros bachilleres.

Pregunta 4.1.2 ¿Cuánto se ha totalizado en horas?

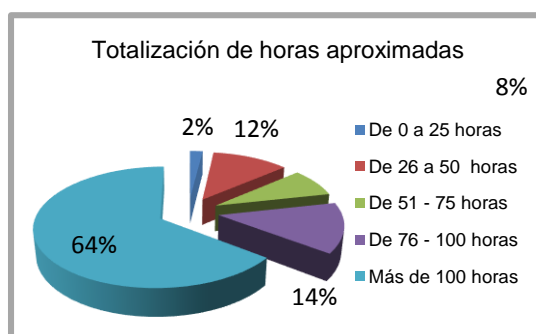
Tabla N° 35: Total aproximado de horas

Opción	Frecuencia	Porcentaje
De 0 a 25 horas	1	2,00
De 26 a 50 horas	6	12,00
De 51 - 75 horas	4	8,00
De 76 - 100 horas	7	14,00
Más de 100 horas	33	64,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	51	100

Fuente: Encuesta del colegio Juan de Salinas

Elaborado: Maribel Morales Cárdenas

Gráfico N° 35





La tabla 35 muestra que el 64% a concurrido a un número de 100 horas aproximadas; el 14% en un tiempo comprendido de horas entre 76 a 100; mientras que un 12% entre 26 a 50 horas.

Estos datos muy valiosos nos muestran que la mayoría de docentes se preocupan por asistir a cursos, pero no es suficiente para que garantice su perfil de docente de bachiller, lo ideal es que no solo se preocupen de que los estudiantes adquieran conocimientos, sino que es necesario que su calidad del docente se refleje en sus habilidades para fomentar la autonomía, la creatividad de los jóvenes, un docente que más que portador de conocimiento sea un amigo, un especialista que esclarezca dudas, reflexione con el estudiante.

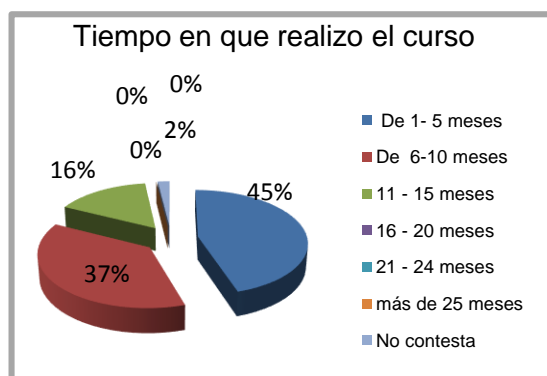
*Pregunta 4.1.3 ¿Hace que tiempo lo realizó?*

*Tabla Nº 36: Tiempo de realización del curso*

Opción	Frecuencia	Porcentaje
De 1- 5 meses	23	45,00
De 6-10 meses	19	37,00
3. 11 - 15 meses	8	16,00
16 - 20 meses	0	0,00
21 - 24 meses	0	0,00
Más de 25 meses	0	0,00
No contesta	1	2,00
TOTAL	51	100

*Fuente: Encuesta del colegio Juan de Salinas  
Elaborado: Maribel Morales Cárdenas*

*Gráfico Nº 36*



El Sistema Integrado de Desarrollo Educativo (SÍPROFE) “con el fin de orientar a los docentes promueve cursos se aprueban promediando una evaluación objetiva final y las calificaciones de trabajos hechos durante el mismo”.

En general los datos de la tabla 36 indican que el 45% de los docentes realizó cursos de capacitación hace un lapso de 0 – 5 meses; el 37% en un periodo de entre 6 – 10 meses y; el 16% entre 11 – 15 meses.

Los docentes a través de las autoridades deberían gestionar acciones que permita inscribirse en los cursos que oferta “SÍPROFE”, tomando en cuenta la importancia que implica la capacitación permanente a nivel de escalafón docente Art. 111 de la LOEI, donde se manifiesta que “en referencia a los títulos, resultados de los procesos de evaluación, entre otros., se determinará su remuneración y ascensos de categoría”.

Pregunta 4.1.4.1 A este curso lo hizo con el auspicio de:

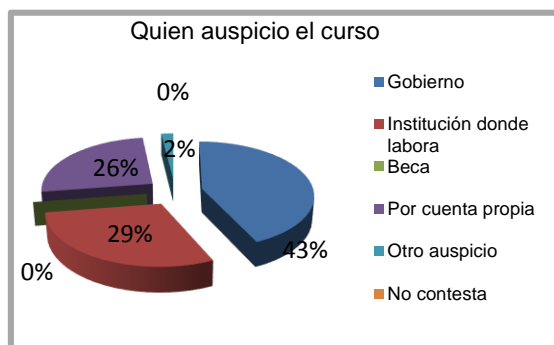
Tabla N° 37: Auspicio del curso

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Gobierno	22	43,00
Institución donde labora	15	29,00
Beca	0	0,00
Por cuenta propia	13	26,00
Otro auspicio	1	2,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	51	100,00

Fuente: Encuesta del colegio Juan de Salinas

Elaborado: Maribel Morales Cárdenas

Gráfico N° 37



El Ministerio de Educación por medio del programa del Sistema Integrado de Desarrollo Educativo (SÍPROFE), “dicta cursos de capacitación a los docentes fiscales y fisco misionales permanentemente con el objetivo de mejorar la calidad de la educación a través de la formación de los maestros/as en todos los niveles”.

Como se desprende de la tabla 37, el 43% de encuestados se capacitan por medio del auspicio del gobierno; el 29% con el auspicio de la institución; el 26% por cuenta propia.

Los docentes como agentes activos, participativos e innovadores que dan respuesta a los diferentes modelos educativos a partir del contexto laboral y académico propagado en su institución, necesita buscar determinados medios que le guíen, estipulen y justifiquen su desempeño en el establecimiento, a fin de que pueda adecuar sus proyectos educativos a los requerimientos de la comunidad, aprovechando los recursos educativos y económicos que le ofrecen hasta lograr condiciones de calidad, equidad y eficiencia en su vida académica exigidas por el gobierno.

### 3.4 Discusión de resultados

Los fundamentos teóricos sobre las necesidades de formación de los docentes de bachillerato que se hallan en el marco teórico son los medios esenciales para poder analizar e interpretar los resultados de los datos cuantitativos y cualitativos de la encuesta y observación aplicada al talento humano de la sección matutina del colegio Nacional Juan de Salinas.

- En relación a las necesidades de formación, según los resultados del cuestionario, se puede apreciar que la gran mayoría de docentes a nivel de bachillerato que laboran en el colegio Juan de Salinas poseen un título de tercer nivel, es decir una formación básica en

una disciplina lo cual favorece a la institución, porque demuestra que está conformado por un talento humano preparado para transmitir sus conocimientos a nivel de bachillerato.

A los docentes de esta institución educativa les resulta atractivo seguir una formación de cuarto nivel es decir adquirir una maestría que vaya acorde con su especialidad o un PhD., considerando la importancia de profundizar los conocimientos adquiridos en la universidad, además de tomar en cuenta que cada año los estudiantes manifiestan nuevos requerimientos y que las estrategias, metodologías anteriores no dan respuesta a sus necesidades.

Con respecto a la importancia de capacitarse los investigados expresan lo fundamental de actualizarse constantemente en temas educativos por que esto les permite crecer profesionalmente y de preferencia de forma presencial, en un horario que no interfiera con sus obligaciones laborales como son los fines de semana.

En lo que tiene que ver a la temática que le gustaría capacitarse se aprecia una variedad de necesidades por lo que es necesario agruparlas para obtener una visión global de sus requerimientos, tal es así que puede definirse que los docentes requieren de temas relacionados con la **psicopedagogía** y conocer más sobre lo **que implica la inclusión educativa, a que se hace referencia con las necesidades educativas especiales (N.E.E) y adaptaciones curriculares**; esto se debe quizá a la variedad de diferencias individuales que existen en los jóvenes.

Haciendo hincapié a los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones los docentes opinan que se debe al apareamiento de nuevas tecnologías, sin embargo ellos asisten cuando la temática guarda una relación con su actividad laboral, venciendo obstáculos como son su alto costo y de preferencia acuden a estas jornadas de formación cuando los organizadores consideran los aspectos teóricos, técnicos – prácticos ya que no basta con adquirir nueva información, también es fundamental conocer cómo y en qué momento puede poner en práctica lo aprendido con sus estudiantes.

-En referencia a *la organización y la formación*, los docentes expresan que en la Institución en los últimos dos años ha propiciado cursos/ seminarios, sin embargo no es de su conocimiento las planificaciones que están desarrollando con respecto a la organización de cursos a futuro, lo cierto es que las autoridades institucionales otorgan los permisos pertinentes para que asistan a los cursos que oferta "SÍPROFE".

Los docentes consideran que los cursos/seminarios se realizan en función de las leyes y reglamentos y que las autoridades a veces los promueven para que acudan a los eventos, por lo que se observa una necesidad de que los directivos estén conscientes que los maestros/as son las herramientas primordiales para el desarrollo de habilidades, competencias y mejoramiento de las aptitudes de los estudiantes que exige el Sistema Educativo.

-En cuanto a *la tarea educativa*, se determina como aspectos fundamentales que merecen ser tomados en consideración como es el que los docentes se encuentran laborando a satisfacción ya que las materias que imparten tienen relación con su formación profesional, posee una carga horaria, distribuida de tal manera que su cátedra la imparte en los diferentes paralelos de los tres años de bachillerato, además conocen las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea educativa.

En el análisis de la tarea educativa se deduce que los docentes, perciben con facilidad los problemas de los educandos, **identifican a los estudiantes con necesidades educativas especiales, pero la planificación no está acorde a los requerimientos de este grupo de colegiales según la mayoría de investigados.**

-En consideración a *los cursos de formación*, los docentes en los últimos dos años han asistido a cursos en un promedio de 1 a 5 , con un total aproximado de más de 100 horas, estos cursos en su gran mayoría han sido auspiciados por el gobierno a través del Sistema Integrado de Desarrollo Educativo (SÍPROFE).

De manera general se puede definir que para los docentes a nivel de bachillerato de toda la institución su formación profesional es primordial pues lo prepara y les brinda conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades necesarias para cumplir sus labores eficazmente dentro y fuera del aula. Por lo tanto, para su desarrollo personal y profesional la capacitación es una herramienta imprescindible en el campo educativo.

Al concluir este análisis se puede determinar la importancia de que en una institución educativa este al frente un buen líder, que esté pendiente de todos los miembros de la comunidad educativa y muy especial del personal docente ya que de ellos depende en un gran porcentaje el futuro de los jóvenes y de la Patria, misma que requiere un talento humano que contribuya al alcance del tan anhelado desarrollo del país.

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

#### 4.1 Tema del curso



“Taller de capacitación y actualización de los docentes de bachillerato sobre Necesidades Educativas Especiales.”

#### 4.2 Modalidad de estudios

La modalidad de estudio que se adoptará para que se lleve a cabo el curso de formación será: presencial.

Se ha seleccionado esta modalidad ya que, mediante ella se pueden establecer contactos con los docentes, resolver dudas, compartir experiencias y muchas más cosas. Es también una mejor manera de establecer contactos con los facilitadores.

#### 4.3 Objetivos

##### **Objetivo general:**

Mejorar los conocimientos de los docentes de bachillerato del colegio Juan de Salinas para que desarrollen proyectos que apoyen la inclusión de jóvenes en el sistema regular de educación y les brinden mejores perspectivas de futuro a través de la finalización de sus estudios a nivel de bachillerato.

##### **Objetivos específicos:**

1. Analizar el marco legal y los fundamentos de la educación inclusiva para sensibilizar a los docentes a nivel de bachillerato.
2. Concretar con los maestros/as la oferta educativa para los bachilleres con N.E.E con las adecuaciones y modificaciones necesarias que faciliten su aprendizaje.
3. Instrumentar a los docentes para que realicen adaptaciones curriculares a los diferentes elementos del currículum y den respuesta a las necesidades educativas de sus estudiantes con N.E.E con o sin discapacidad a nivel de bachillerato.

#### 4.4 Dirigido a:

El curso está orientado a todos aquellos docentes de bachillerato del colegio Nacional Juan de Salinas que se encuentran interesados en abordar la educación dando paso a la

inclusión educativa de jóvenes con Necesidades Educativas Especiales con o sin discapacidad como lo estipula la LOEI y su Reglamento, en el aula, como un medio de despertar en los estudiantes el respeto a la Diversidad y el deseo de formar parte de la formación de un colegio inclusivo que avanza en actitudes de consideración, tolerancia, solidaridad, etc., y sobre todo se eduque en valores no solo enseñando sino practicando.

**4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios:**

Tercer nivel: El curso de formación está dirigido a los/as maestros/as con un nivel de experiencia mayor a los 5 años , cuyo enfoque está encaminado a no detenerse únicamente en la detección de los jóvenes con necesidades educativas especiales, si no a que sean remitidos a profesionales especializados para que le realicen la evaluación respectiva y se determine si su necesidad es transitoria o permanente, para proceder a la ejecución de un planificación que se ajuste y de respuesta a sus necesidades especiales, evitando la deserción escolar o repitencia, tal como lo estipula el Reglamento a la LOEI art. 47.

Sin embargo cabe recalcar que sería fundamental trabajar con todos los docentes de la institución, toda vez que el personal debe conocer y aplicar todos los conocimientos referentes al tema ya que es una política del Estado la “**Inclusión Educativa**” y además la presencia de los estudiantes con necesidades educativas especiales con o sin discapacidad están en todos los niveles.

**4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios:**

**4.4.2.1. Recursos humanos:**

En la propuesta el talento humano que participará será:

Asistentes	Cantidad
Directivos:	
Rector	1
Vicerrector	1
Inspector General	1
Subinspector General	1
Docentes a nivel de bachillerato	<b>59</b>
Facilitadores	2
Investigador	1
<b>TOTAL</b>	<b>66</b>

#### **4.4.2.2. Recursos tecnológicos:**

Como recursos tecnológicos necesarios para llevar a cabo la propuesta se utilizará:

Recursos	Cantidad
Infocus	1
Computadora	1
Portátil o PC de escritorio con recursos básicos	1
Flash memory	3
CD"s.	3
Copiadora o impresora	1
Videos referentes a la inclusión educativa	5

#### **4.4.2.3. Recursos materiales:**

En cuanto a los recursos materiales que se va necesitar son:

Recursos	Cantidad
Carpetas	70
Hojas de papel bond	2 resmas
Lápices	6 cajas
Textos	6
Guías	70
Pliegos de papel bond	12
Marcadores de tiza	6
Marcadores permanentes	10
Planificaciones de área.	6

#### **4.4.2.4. Recursos físicos:**

Para el desarrollo de esta propuesta es necesario diferentes ambientes, por lo que se aprovechará los espacios que le sea posible a las autoridades de la institución facilitarlos y que su uso no interfiera en el trabajo de los docentes a nivel de educación básica.

Como primera instancia se utilizará el salón de uso múltiple, como es amplio se puede realizar dinámicas y otras actividades de socialización. Para el desarrollo de los seminarios-talleres se acudirá al coliseo de la institución donde se colocarán mesas y sillas para trabajar en grupos de docentes divididos por áreas.



Vista Panorámica del colegio Nacional "Juan de Salinas"

#### **4.4.2.5. Recursos económicos:**

El presupuesto económico será asignado en una parte por la institución, toda vez que las autoridades se encargarán de proveer a los participantes y facilitadores la mayoría de los



materiales necesarios para el desarrollo del evento y otra parte por la autogestión que realizará el organizador de la propuesta.

#### **4.4.2.6. Recursos organizacionales:**

La coordinación y gestión de para la organización de la propuesta la encabezará el rector del colegio con el apoyo y colaboración del inspector general, subinspector y comisión técnico-pedagógica.

#### **4.5 Descripción:**

Con respecto a la capacitación de los docentes sobre inclusión educativa es muy poco lo que se observa que se está realizando, a nivel del Ministerio de Educación, no basta con que el docente hable y reconozca la existencia de las diferencias individuales, o que este frente a un estudiante con necesidades educativas especiales asociado o no a discapacidad, ni que estén muy consientes que estos jóvenes al igual que sus compañeros tienen el derecho a educarse en un ambiente lo más normalizado posible, a gozar de las mismas oportunidades, a ser respetado y valorado, lo fundamental es que sepan como actuar.

Tomando como punto de partida este análisis, para que el docente de respuesta a las necesidades educativas especiales de sus estudiantes y se evite la deserción y repitencia escolar; deben capacitarse para que adquiera claves que faciliten la puesta en marcha de prácticas inclusivas.

El presente taller de formación docente será un proceso de aprendizaje participativo - colaborativo. Está diseñado para ser completado junto con el trabajo individual y grupal; el intercambio de experiencia y la aplicación inmediata de la teoría a la práctica.

Una vez finalizado el taller, estos conocimientos adquiridos permitirán a los maestros/as del colegio Juan de Salinas, regular las actuaciones y buscar los medios previstos para atender las necesidades educativas especiales a nivel de bachillerato, impartiendo conocimientos básicos que se ajusten a las necesidades especiales de los educandos que presentan estas características, aplicar metodologías activas e innovadoras con el apoyo de material didáctico variado, realizar adaptaciones curriculares a los diferentes elementos del currículum y si es necesario a los elementos de acceso al currículum y buscar las estrategias más convenientes para su inclusión educativa y si es posible su inserción laboral.

#### **4.5.1 Contenidos del Curso:**

##### Módulo 1

#### 1. Tema: Sensibilización

##### 1.1 Normativa legal y fundamentación de la inclusión educativa.

1.1.1 Constitución del Ecuador.

1.1.2 Código de la niñez y adolescencia

1.1.3 Ley Orgánica de Educación Intercultural.

1.1.4 Reglamento a la ley de Educación Intercultural

1.1.5 Acuerdo N° 295-13. Educación Inclusiva.

##### Módulo 2

#### 2. Tema: Inclusión

##### 2.1 Significado de inclusión

##### 2.2 A quien hace referencia la inclusión educativa

##### 2.3 Principios de la Inclusión Educativa

a. "Igualdad"

b. "Comprensividad"

c. "Globalización"

##### Módulo 3

#### 3. Tema: La Diversidad

##### 3.1 Significado de Diversidad

##### 3.2 Diversidad entre estudiantes

##### 3.3 Necesidades Educativas Especiales: Definición

###### 3.3.1. Necesidades Educativas Transitorias

###### 3.3.2. Causa de las N.E.E Transitorias:

a. Socioeconómicas y Culturales Deprivados

b. Educativas

c. De origen familiar

d. De origen individual

###### 3.3.3 Problemas de Aprendizaje

a. Dislexia

b. Disgrafía

c. Disortografía

d. Discalculia

##### 3.4 Necesidades Educativas Especiales (N.E.E) Permanentes

###### 3.4.1. Discapacidad visual desde el punto de vista pedagógico

###### 3.4.1.1. Nociones sobre la función de ver

- 3.4.1.2. ¿Qué es la ceguera?
  - 3.4.1.3 ¿Qué es baja visión?
  - 3.4.1.4. Apoyo pedagógico
  - 3.4.2. Discapacidad auditiva desde el punto de vista pedagógico
    - 3.4.2.1 Conceptualizaciones
    - 3.4.2.2 Persona Sorda
    - 3.4.2.3 Persona con hipoacusia
    - 3.4.2.4 Modelos educativos prevalecientes
  - 3.4.3. Discapacidad intelectual: definición
    - 3.4.3.1 Clasificación: Retardo mental leve, moderado, severo y profundo
    - 3.4.3.2 Sujetos susceptibles de inclusión educativa a nivel de bachillerato
  - 3.4.4. Discapacidad física: criterios para su clasificación
    - 3.4.4.1 Etiología: Factores Genéticos y Externos
    - 3.4.4.2 Trastornos Motóricos sin afectación cerebral
    - 3.4.4.3 Trastornos Motóricos con afectación cerebral
  - 3.4.5 Superdotación: Definición
- 3.5 Detección de los estudiantes con N.E.E a nivel de bachillerato

#### Módulo 4

4. Tema: Respuesta a la diversidad desde el currículo
- 4.1 Elementos de acceso al currículo
    - 4.1.1 Elementos personales, materiales y su organización
    - 4.1.2 Elementos curriculares básicos: Objetivos, destrezas con criterio de desempeño estrategias metodológicas y evaluación.

#### Módulo 5

5. Tema: Adaptaciones Curriculares.
- 5.1 Concepto
  - 5.2 Características:
  - 5.3 Tipos de adaptaciones curriculares
    - 5.3.1 Adaptación Curricular de Centro
    - 5.3.2 Adaptación Curricular individualizada

#### Módulo 6

6. Tema: Modelos de Adaptaciones Curriculares.
- 6.1 De centro: Elaboración de una adaptación curricular de centro
  - 6.2 De aula: Elaboración de una Adaptación curricular de aula
  - 6.3 Individuales: Elaboración de una adaptación curricular de aula
  - 6.4 Rol de los docentes de bachillerato de las instituciones de educación regular

## Módulo 7

7. Tema: Técnicas de manejo al joven incluido.

7.1 Elaboración de Adaptaciones Curriculares individuales a las destrezas con criterio de desempeño (por áreas) y a la evaluación quimestral.

7.2 Demostración de utilización de técnicas para el manejo del joven incluido a nivel de bachillerato.

### **4.5.2 Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso o perfil profesional de la persona a cargo del curso:**

*Currículo vitae*

#### Datos personales

*Nombre:* José Telmo Benalcázar Benalcázar

*Edad:* 65 años

*Cédula de ciudadanía:* 170236594-9

#### Estudios realizados

Secundarios: Colegio Normal Juan Montalvo – Quito

Superiores: Universidad Central del Ecuador-facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, escuela de Psicología Educativa y Orientación Vocacional.

Especialidad: Instituto nacional de Pediatría en México.

#### Títulos obtenidos

-Bachiller en Ciencias de la Educación.

-Licenciado en Ciencias de la Educación, especialidad Psicología Educativa y Orientación Vocacional.

-Doctor en Ciencias de la Educación, especialidad Psicología Educativa y Orientación Vocacional.

-Diplomado de Especialidad realizado en México sobre Audiología y Foniatría

#### Experiencia laboral

-Escuela “4 de Julio”- Ibarra - profesor: 1.969-1.970.

-Colegio “T.W. Anderson – profesor: 1.970 -1.975.

-Escuela “Roberto espinosa – Tumbaco: 1.975 – 1.978.

-Instituto de Diagnóstico y Orientación Psicopedagógica-Psicólogo: 1.978 – 1.984

-Instituto Nacional de Audición y Lenguaje – Rector: 1984- 2012

-Universidad Central del Ecuador: profesor en la facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, escuela de Psicología Educativa: 1.999 – 2.005

-Centro de Diagnóstico y Orientación Psicopedagógica- Rumiñahui: 2.012 hasta la fecha.

### **4.5.3 Metodología.**

La metodología que se va a emplear en el curso de formación / capacitación de los docentes de bachillerato es la participativa activa ya que es una manera de entender y plantear que los procesos de enseñanza-aprendizaje no se desarrollan de una manera homogénea en los estudiantes y que el currículo es flexible.

Esta forma de trabajo va a lograr que los participantes del curso sean considerados como sujetos dinámicos, entusiastas, creativos, emprendedores y con deseos de formar parte en la reconstrucción del conocimiento y no unos actores pasivos que se limitan simplemente a aceptar.

### **4.5.4 Evaluación:**

El curso será evaluado por medio de trabajos realizados en grupos durante el evento, como también tendrán un carácter individual que consistirá en el desarrollo de temas cuyo contenido hará referencia al módulo a ser tratado en la siguiente jornada.

Al concluir el curso, los educadores aprobarán previa la presentación de un trabajo final, determinado por los facilitadores con criterios de evaluación mínimos de 7/10 y asistencia del 100%.

### **4.6. Duración del curso**

Las jornadas de capacitación tendrá una duración de 88 horas se la realizarán todos los días sábados en un horario de 8:00 a 16:00. Cada una de las jornadas iniciará con puntualidad y de ser necesario se podrá extender el horario de salida.

## 4.7 Actividades

Con la finalidad de lograr los objetivos se plantean las siguientes actividades:

Objetivos	Actividad	Fecha	Recursos	Responsable	Evaluación
Elaborar la Planificación y programación de un seminario-taller para la capacitación del personal docente de bachillerato	Redacción y entrega de los oficios respectivos.	Septiembre 2013	Oficios	Investigador	Oficios recibidos
Informar a las autoridades de la institución sobre el curso de formación/ capacitación docente.	-Reuniones de trabajo con las autoridades de la institución.  -Informar sobre las políticas de la Inclusión Educativa.	Septiembre 2013	Propuesta del curso de formación/ capacitación.	Inspector y Subinspector General	Aceptación del curso de formación/ capacitación
Coordinar acciones con el Rector y contador de la institución.	-Reuniones de trabajo con el rector y contador.  -Presentación del presupuesto	Septiembre 2013	Presupuesto del curso de Formación/ capacitación.	Rector	Aprobación del apoyo económico para la ejecución de la propuesta.
Elaborar y presentar el curso de formación al Consejo Técnico institucional	-Reuniones de trabajo con los integrantes del Consejo Técnico. -Establecimiento de compromisos	Septiembre 2013	Propuesta del curso de formación/ capacitación.	Coordinador Técnico	Acta de compromisos de los directivos.
Reuniones de trabajo con los directivos y facilitadores	-Revisión del la planificación del curso de formación.  -Elaboración de un cronograma de capacitación.	Septiembre 2013	-Planificación del evento.  -Cronograma de capacitación	Directivos	-Aceptación del cronograma y Planificación.  -Elaboración del documento de evaluación
Socializar el curso de formación / capacitación dirigida a los docentes de bachillerato.	Seminario-Taller	Septiembre 2013	Salón de sesiones <b>Recursos técnicos:</b> infocus, PC, flash memory. <b>Recursos materiales:</b> Papelógrafos, revistas, marcadores, tijeras, goma, etc.	-Coordinador Técnico -Subinspector General -Facilitadores	-Acta de compromiso de los docentes.
Capacitar a los docentes de bachillerato sobre la temática solicitada.	Seminario-Taller	Octubre a Diciembre 2013	Recursos técnicos: infocus, PC, flash memory.	-Coordinador Técnico -Subinspector General -Facilitadores	Aceptación de los jóvenes con discapacidad en las aulas de educación regular
Evaluar el seminario/ taller	Evaluación del proceso de desarrollo del evento	Diciembre 2013	Documentos de evaluación del evento.	Autoridades, Coordinador Técnico, Facilitador	Presentación del Informe de trabajo.

#### 4.7.1 Cronograma de actividades a desarrollarse

Actividades	Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre		
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
Redacción y entrega de los oficios respectivos.	x														
Reuniones de trabajo con las autoridades de la institución.		x													
Revisión de la planificación del curso de formación.			x												
Seminario-Taller Socializar el curso de formación.				x											
Seminario-Taller Capacitar a los docentes de bachillerato sobre la temática solicitada.					x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Evaluación del proceso de desarrollo del evento.															x

#### 4.8 Costos

En lo concerniente a la sostenibilidad financiera, cabe detallar que para realizar el curso de formación se requiere de ciertos recursos que estarán sustentados en el presupuesto de la institución en una parte, previa aceptación de las autoridades institucionales.

Costo	Cantidad	Costo unitario	Costo total
Elaboración de la propuesta	1	\$ 30,00	\$ 30,00
Facilitadores de los talleres	1	\$ 300,00	\$ 400,00
Copias	600	\$ 0,03 centavos	\$ 18,00
Impresiones de material para los talleres	100	\$ 0,25 centavos	\$ 25,00
Anillados	5	\$ 1,50 centavos	\$ 7,50
Refrigerios	60 X 20 días	\$ 1,00	\$ 120,00
Pliégos de papel bond	50	\$ 0,25 centavos	\$ 12,50
Cinta Masking	7	\$ 1,00	\$ 7,00
Marcadores	14	\$ 1,00	\$ 14,00
Esferográficos	60	\$ 0,25	\$ 5,00
Carpetas	60	\$ 0,25	\$ 15,00
Certificados	60	\$ 0,50	\$ 30,00
Subtotal			\$ 384,00
Imprevistos			\$ 30,00
<b>Total</b>			<b>\$ 1098,00</b>

#### 4.9 Certificación

Es necesario asistir a todas las sesiones desde el principio hasta el final. El control de asistencia se realizará al inicio y final de todas las sesiones. Con aviso previo se podrá realizar justificantes de asistencia. Debido a la estricta exigencia de las autoridades de la institución, no se emitirá ningún certificado a quien falte a alguna sesión (por la razón que sea) ni a quien llegue más de 30 minutos tarde a alguna de las mismas.

#### 4.10 Bibliografía:

- Ainscow, Mel. (1995). "Necesidades educativas en el aula. Ediciones. (Segunda edición). Ediciones UNESCO- Narcea S.A. Madrid-España.
- Acuerdo 0295-13 (2013). Normativa referente a la atención a los estudiantes con necesidades educativas especiales en establecimientos de educación ordinaria o en instituciones educativas especializadas.
- Blanco, Rosa. (1992). Alumnos con Necesidades Educativas Especiales y Adaptaciones Curriculares. (Primera edición). Editorial Alianza Psicología. Madrid-España
- Bedoya, Nancy (2007). Qué son Necesidades Educativas Especiales y como aporta la Educación Especial. Texto recuperado de <http://fundacionalejandria.blogspot.com/2007/11/qu-son-necesidades-educativas.html>
- Climent, G. (1990). Las Adaptaciones curriculares y el proyecto educativo de centro. (Primera edición). Editorial Alianza. Madrid – España.
- Código de la niñez y adolescencia (2003). Publicado por ley N° 100, en Registro Oficial 737 documento recuperado de [http://www.oei.es/quipu/ecuador/Cod\\_ninez.pdf](http://www.oei.es/quipu/ecuador/Cod_ninez.pdf)
- Constitución del Ecuador (2008). Asamblea Nacional documento recuperado de [http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion\\_de\\_bolsillo.pdf](http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf)
- Fundación General Ecuatoriana (2007). Guía de Inclusión Educativa para docentes
- Gobierno Federal (2010). Guía para facilitar la inclusión de alumnos y alumnas con discapacidad en escuelas que participan en el Programa Escuelas de Calidad. Módulo VI. Recuperado de [http://www.sepbcs.gob.mx/Programas\\_Escuela%20Calidad/Mexico PECX/Guia\\_Facilitar.pdf](http://www.sepbcs.gob.mx/Programas_Escuela%20Calidad/Mexico PECX/Guia_Facilitar.pdf)
- Ley orgánica de Educación Intercultural (2011). Documento recuperado de <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/LOEI.pdf>
- Marchesi, A. (1998). Calidad de la enseñanza en tiempos de cambios. (Primera edición). Editorial alianza. Madrid – España
- Ministerio de Educación (2011). Plan Decenal. Ecuador. Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/56033624/Plan-Decenal-de-Educacion-Del-Ecuador>
- Ministerio de Educación (2008). Modelo de Inclusión Educativa. Documento recuperado de <http://sumakkawsay.tieneblog.net/?p=2152>
- Ministerio de Educación (2003). Proyecto "Instrumentación Técnico Pedagógica de la Educación Especial en el Ecuador". Discapacidad Auditiva. Tomo 2.
- Ministerio de Educación (2003). Proyecto "Instrumentación Técnico Pedagógica de la Educación Especial en el Ecuador". Discapacidad Visual. Tomo 1.
- Ministerio de Educación (2003). Proyecto "Instrumentación Técnico Pedagógica de la Educación Especial en el Ecuador". Marco Teórico. Atención a la Diversidad. Tomo 8.



- Olav, Myklebust.(2010).Evaluación de la inclusión en Bachillerato y sus efectos Artículo recuperado de:<http://www.ujaen.es/revista/rei/linked/documentos/documentos/5-1.pdf>
- Peña, Eliana.(2001). Inclusión Educativa un desafío al derecho de la educación. (Primera edición). Editorial alianza. Madrid – España.
- Reglamento a la ley de educación Intercultural (2012). Documento recuperado de <http://www.slideshare.net/maomorenolara/reglamento-general-a-la-ley-orgnica-de-educacin-intercultural>
- Red educativa metropolitana de Quito. (2012). Inclusión educativa a nivel de bachillerato. Artículo recuperado de [http://remq.edu.ec/index.php?option=com\\_content&view=article&id=110&Itemid=](http://remq.edu.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=110&Itemid=)

## CONCLUSIONES

Luego de un trabajo investigativo, objetivo, apoyado en un análisis de documentos institucionales, revisión bibliográfica, aplicación de los instrumentos de investigación a los docentes y observaciones directas. Complementado con la opinión crítica del investigador se han desplegado las siguientes conclusiones:

- Se ha logrado conseguir satisfactoriamente el objetivo general de la investigación, se ha analizado las necesidades formativas de los docentes de bachillerato del colegio nacional Juan de Salinas, en el período 2012 - 2013.
- La preparación y actualización de los educadores a nivel de bachillerato debe ser permanente, continua para responder a los requerimientos que surgen con los avances tecnológicos, las transformaciones que se han efectuado a nivel curricular y las exigencias expuestas en la LOEI y su Reglamento propuesto por el gobierno nacional. Solo así podrán decir que poseen conocimientos y capacidad para orientarse hacia nuevas formas de enseñanza con el fin de contribuir en la formación de sus futuros bachilleres.
- Los docentes de bachillerato poseen una titulación de pregrado en su gran mayoría, misma que tiene relación con el ámbito pedagógico, garantizando de alguna manera el alcance de los aprendizajes significativos de los jóvenes a nivel de bachillerato y responder a los lineamientos presentados en la malla curricular planteada por el Ministerio de educación.
- Los maestros /as de la Institución desean continuar sus estudios para alcanzar un título de cuarto nivel, toda vez que tienen que estar preparados para dar clases en los tiempos futuros, para poder trabajar con la **diversidad de jóvenes** que habitan en la comunidad y que esta formación debe responder a las diferentes responsabilidades educativas.
- Haciendo referencia a la capacitación, los altos costos de los cursos o capacitaciones impiden a la gran mayoría de docentes seguirse formando, a pesar de tener conciencia de su importancia, puesto que esto les permite actualizar e incrementar sus conocimientos.
- El personal docente del colegio Juan de Salinas según los resultados, en dos años ha asistido a cursos/capacitaciones en un número de uno a cinco, pero no es suficiente para que garantice su perfil de docente bachiller, por lo tanto no se preocupa de actualizarse,

para lograr un mejor desempeño en su trabajo académico, reafirmar los conocimientos que poseen y orientarse hacia nuevas formas de enseñanza que contribuyen en la formación de los futuros bachilleres.

- Las técnicas y estrategias que emplea el docente de bachillerato si responde a las expectativas de los estudiantes “normales”. En cambio para la minoría de estudiantes **con necesidades educativas permanentes no basta con identificarlos, es necesario que el trabajo realizado por los maestros/as respondan a sus posibilidades.**
- La carencia de formación sobre **necesidades educativas especiales asociadas o no a discapacidad** es donde hay que capacitar puesto que los docentes de bachillerato del colegio Juan de Salinas elaboran una planificación que no va de acuerdo a los requerimientos de una educación inclusiva.

## RECOMENDACIONES

Según los resultados obtenidos en el trabajo investigativo, es importante proponer recomendaciones que se espera que estas sean de utilidad para los directivos y docentes de la institución.

- Los Directivos deben revisar algunas políticas instituidas para implementar en el colegio programas de formación y capacitación a los docentes con el fin de afianzar sus conocimientos y adquirir nuevas técnicas de enseñanza para los estudiantes.
- Los docentes no deberían únicamente gestionar acciones que les permita inscribirse en los cursos que oferta "SÍPROFE", si no deben comprometerse consigo mismo para asistir a cursos/seminarios ofertados por organismos no gubernamentales, puesto que se constituyen en herramientas primordiales para lograr el cambio tecnológico y organizacional que impone el Sistema Educativo.
- Las autoridades de esta institución educativa deben empezar a gestionar con los organismos gubernamentales o autoridades universitarias, algunas opciones que abran la posibilidad de que sus docentes obtengan títulos de cuarto nivel ya sea a través de la asignación de becas exclusivas para el personal docente de este plantel o la asignación de créditos sin tantas complicaciones y que no originen inestabilidad económica.
- Las autoridades conjuntamente con los docentes deberían realizar reuniones de trabajo, con la finalidad de conocer de forma oportuna las necesidades de formación del talento humano a nivel de bachillerato y plantear alternativas de solución que respondan a tales requerimientos. Solo así se podrá percibir el éxito de los estudiantes de bachillerato al aprobar los exámenes de ingreso a las Instituciones de educación superior.
- Los docentes deben realizar planificaciones con adaptaciones curriculares a los diferentes elementos básicos del currículo en el caso de que detecte un estudiante con necesidades educativas especiales permanentes a fin de que continúen sus estudios a nivel de bachillerato sin dificultad.

## BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, F., (2007) .Formación inicial y continua de docentes. Trabajo recuperado de: [http://mt.educarchile.cl/MT/Falvarez/archives/2007/11/formacion\\_inicial\\_y\\_continua\\_d.html](http://mt.educarchile.cl/MT/Falvarez/archives/2007/11/formacion_inicial_y_continua_d.html)
- Arango, S. (2008). Como ser un buen docente hoy. Diario “El Colombiano”. Medellín. Artículo recuperado de: <http://priofe.lacoctelera.net/post/2008/08/04/como-ser-buen-docente-hoy>
- Álvarez, S. (2001). La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología. Investigación recuperada de: [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/tesis/human/alvarez\\_v\\_s/cap3.htm](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/tesis/human/alvarez_v_s/cap3.htm)
- Astori, D. (2013). Enseñanza. Uruguay. Noticia publicada en la Red 21 recuperado de: <http://www.lr21.com.uy/comunidad/1142806-astori-reconoce-que-no-se-puede-proyectar-un-pais-sin-una-educacion-adeuada>
- Archivo Maestro de Instituciones Educativas (AMIE) del período lectivo 2009-2010.Instructivo recuperado de: [http://web.educacion.gob.ec/CNIE/pdf/AMIE\\_InstructivoBoletaElectronica.pdf](http://web.educacion.gob.ec/CNIE/pdf/AMIE_InstructivoBoletaElectronica.pdf)
- Arroyo, J. (2001). Incidencia de Los Indicadores en la Calidad de la Educación. Primera edición. Editorial de la universidad de Costa Rica. Libro recuperado de:[http://books.google.com.ec/books?id=\\_BbUJM7CjHAC&pg=PA60&dq=La+capacitacion+de+los+docentes+en+los+diferentes+niveles+educativos&hl=es&sa=X&ei=ewIU](http://books.google.com.ec/books?id=_BbUJM7CjHAC&pg=PA60&dq=La+capacitacion+de+los+docentes+en+los+diferentes+niveles+educativos&hl=es&sa=X&ei=ewIU)
- Area, M. (2002). Pág. 4. La tecnología educativa como disciplina Pedagógica. Documento recuperado de: <http://tecnologiaedu.us.es/nweb/htm/pdf/tema2.pdf>
- Barletta, M., Litwin, E., Álvarez, J. & otros. (2004) La formación Docente. Evaluaciones y nuevas prácticas en el debate educativo contemporáneo.(primera edición).Santa Fé. Ediciones UNL recuperado de [books.google.com.ec/books?isbn=987508333X](http://books.google.com.ec/books?isbn=987508333X)
- Borja, B. (2006). Fortalezas y debilidades de la capacitación de docentes de nivel primaria (1º- 3º) en el estado de Sonora. Hermosillo- Sonora. Tesis recuperada de <http://www.ciad.mx/archivos/desarrollo/publicaciones/Tesis%20asesoradas/Licenciatura/39.pdf>
- Bernardo (2011). Características del nuevo bachillerato ecuatoriano. Blog recuperado de: <http://planificacionbv.blogspot.com/2012/02/caracteristicas-del-nuevo-bachillerato.html>

- Bilikopf, G., (2006). Capacitación del Personal. Libro recuperado de <http://www.cnr.berkeley.edu/ucce50/agro-laboral/7libro/05s.htm>
- Camacho, H y Padrón, M (2005) Necesidades formativas para afrontar la profesión docente, percepciones del alumnado artículo recuperado de [http://www.aufop.com/aufop/uploaded\\_files/articulos/1226506345.pdf](http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1226506345.pdf)
- Catzin ,M (2011), Detección de necesidades de formación de profesores de una institución de docentes normalistas tesis recuperada de <http://posgradofeuady.org.mx/wp-content/uploads/2011/01/CatzinM-MIE2011.pdf>
- Coral, B., Castro, M. & Lizasoain, L. (2012), Evaluación de las Necesidades de Formación Continua de Docentes no Universitarios. Artículo de la revista Iberoamericana de Evaluación Educativa. Recuperado de <http://www.rinace.net/riee/numeros/vol5-num2/art17.html>.
- Correa S., Álvarez a., (2008). La función directiva y el gestor educativo. Medellín Colombia. Documento recuperado de <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/17lafunciondirectivayelgestoreducativo.pdf>
- Company, G., Gómez, L. & González, P. (2009). La formación del profesorado como factor decisivo de la excelencia educativo. Trabajo recuperado de <http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/13199/1/PROPUESTAS%20CAP.%201.pdf>
- Cidoncha, V. y Díaz, E. (2012). Papel del alumno en el ámbito educativo respecto a modelos anteriores del discente. Artículo recuperado de: <http://www.efdeportes.com/efd167/papel-del-alumno-en-el-ambito-educativo.htm>
- Cacheiro, M. (2012). Formación en Instituciones Y Empresas: Cómo Planificar, Elaborar Y Evaluar. Primera edición. Madrid libro recuperado de: [http://books.google.com.ec/books?id=ZIOaHqJAtoEC&printsec=frontcover&dq=cursos+formativos+Diseño,+planificación+y+recursos&hl=es&sa=X&ei=uyGIUsnbE\\_PfsASKtYCwDg&ved=0CDoQ6wEwAg#v=onepage&q=cursos%20formativos%20Dise%C3%B1o%20%20p](http://books.google.com.ec/books?id=ZIOaHqJAtoEC&printsec=frontcover&dq=cursos+formativos+Diseño,+planificación+y+recursos&hl=es&sa=X&ei=uyGIUsnbE_PfsASKtYCwDg&ved=0CDoQ6wEwAg#v=onepage&q=cursos%20formativos%20Dise%C3%B1o%20%20p)
- Chiavenato (1999). Administración de recursos humanos. (5º edición). Editorial Mc. Graw Hill. Primera parte del libro recuperado de: <http://www.slideshare.net/georgevj/adm-personal-libro-adm-de-rrhh-chiavenato-cap1-al-17>
- Calvo, G. (1996). Nuevas Formas de enseñar y aprender. Documento recuperado de: <http://www.uv.mx/dgda/files/2012/11/PPP-DC-Calvo-Nuevas-Formas.pdf>
- Concha, S (2011). Formación inicial docente. Artículo recuperado de: <http://www.eligeeducar.cl/formacion-inicial-docente/>

- Casanova (2003).Pág. 11. (Primera edición).Formación profesional y relaciones laborales. Montevideo. Texto recuperado de: [http://www.oei.es/etp/formacion\\_profesional\\_relaciones\\_laborales.pdf](http://www.oei.es/etp/formacion_profesional_relaciones_laborales.pdf)
- CENDEISS, (2011 pág. 18). Gestión de los procesos de Capacitación y Formación en la Caja Costarricense de Seguro Social. Documento recuperado de: <http://www.cendeiss.sa.cr/capacitacion/Gestion.pdf>
- Creadess (Cooperación en Red Europa Americana para el desarrollo sostenible) - (2013). Evaluación y administración del trabajo. Mejoras e innovaciones en competencias laborales. Documento recuperado de: <http://www.creadess.org/index.php/informate/sostenibilidad-empresarial/talento-humano/16957-evaluacion-y-administracion-del-trabajo-mejoras-e-innovaciones-en-competencias-laborales>
- Código de convivencia del colegio Técnico “Fernando Chaves Reyes” (2010). Pág. 17 Capítulo VI del aspecto académico. De las autoridades. Documento recuperado de: [http://www.colegiofernandochaves.com/Descargas/CODIGO\\_CONVIVENCIA.pdf](http://www.colegiofernandochaves.com/Descargas/CODIGO_CONVIVENCIA.pdf)
- Díaz, M. y Muria, D. (2006) La educación primacía de la familia mediatizada por las instituciones educativas. Revista electrónica Internacional de la Unión Latinoamericana de Entidades de Psicología. Recuperada de <http://psicolatina.org/Seis/educacion.html>
- De la Reguera (2009). Liderazgo y conflicto en las organizaciones educativas. Colombia. Proyecto académico recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/834/83411512010.pdf>
- Day, Christopher. (2006 Pág. 15). Pasión por enseñar: la identidad personal y profesional del docente y sus valores. Ediciones Narcea, S.A. Madrid-España Libro recuperado de: [books.google.com.ec/books?isbn=8427715080](https://books.google.com.ec/books?isbn=8427715080)
- Delgadillo, M. (2011). El liderazgo del Director de Educación Media Superior en México. Revista recuperada de: <http://www.odiseo.com.mx/bitacora-educativa/liderazgo-director-educacion-media-superior-mexico>
- Eggle, O. & Ruiz, B. (2010). Sistema de formación permanente para el director de los planteles de educación primaria. Buenos Aires-Argentina. Documento recuperado de [http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/DOCENTES/R2050\\_Barberi.pdf](http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/DOCENTES/R2050_Barberi.pdf)
- Eirín, R., García, H. y Montero, L. (2009) Pág. 5. Desarrollo profesional y profesionalización docente. Perspectivas y problemas. Revista de curriculum y formación del profesorado recuperado de: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev132COL3.pdf>
- Estebaranz, M (1994 pág. 273) Didáctica e innovación curricular (primera edición) Sevilla-España [books.google.com.ec/books?isbn=8447205347](https://books.google.com.ec/books?isbn=8447205347)

- Fernández, M. (2003). La profesionalización del docente: perfeccionamiento, investigación en el aula. Análisis de la práctica. Tercera edición. España. Editorial Escuela Española. Libro recuperado de [http://books.google.com.ec/books?id=B\\_UINa0A49gC&pg=PA186&lpg=PA186&dq=profesionalización+de+la+enseñanza&source=bl&ots=FxBbq2kJu&sig=CUpJSqh4MdWREWojDYO7I4gUgz8&hl=es&sa=X&ei=j\\_eKUvqWA9DrkQeKy](http://books.google.com.ec/books?id=B_UINa0A49gC&pg=PA186&lpg=PA186&dq=profesionalización+de+la+enseñanza&source=bl&ots=FxBbq2kJu&sig=CUpJSqh4MdWREWojDYO7I4gUgz8&hl=es&sa=X&ei=j_eKUvqWA9DrkQeKy)
- Freire, J., Ramos, J., Sierra, G. (2012). Pág.11. Estudio de la demanda de servicios profesionales de las empresas periodísticas privadas de la ciudad de Guayaquil. Trabajo recuperado de: <http://repositorio.ucsg.edu.ec:8080/bitstream/123456789/43/1/T-UCSG-PRE-FIL-CCS-2.pdf>
- Fossan, C. (2002). Gestión del cambio. Caracas. Curso recuperado de <http://www.oocities.org/favm4/gc/liderfzo.htm>
- Gallegos, P. (2011). El estado civil de los ecuatorianos. Información recuperada de: [http://www.ecuadorlibre.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=878:cap-no-201-qel-estado-civil-de-los-ecuatorianosq&catid=3:capsula-de-entorno-economico&Itemid=12](http://www.ecuadorlibre.com/index.php?option=com_content&view=article&id=878:cap-no-201-qel-estado-civil-de-los-ecuatorianosq&catid=3:capsula-de-entorno-economico&Itemid=12)
- Gairín, J., (1995) Estudio de las necesidades de formación de los equipos directivos de los centros educativos. Ministerio de educación y Ciencia. Madrid – España libros recuperado de [books.google.com.ec/books?isbn=8436927397](http://books.google.com.ec/books?isbn=8436927397)
- Girón, J (2013) Pág. 30. El perfil docente. Trabajo recuperado de: <http://www.oei.org.co/iberfop/mexico1.htm>
- Gutiérrez, H. (2012). Familia, Comunidad, y Educación Preescolar. Trabajo recuperado de: <http://www.slideshare.net/EDUPEL/importancia-de-la-familia-como-primeraopcion-educativa-de-la-escuelahilda>.
- García, J. (2011). Tareas docentes para el desarrollo del trabajo independiente de la asignatura seguridad nacional. SUM ABREUS. Libro recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2011d/1040/reflexiones.html>
- García, J. (2011). El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones artículo recuperado de: <http://www.eumed.net/ce/2011b/jmgl.html>
- García, R (2006) La formación continua. Estudio de las necesidades formativas en el ámbito empresarial de Cantabria. Pedro CID, S.A-España. Recuperado en : [books.google.com.ec/books?isbn=8481024236](http://books.google.com.ec/books?isbn=8481024236)
- García, E (2011). Écnicas por competencias herramienta del siglo XXI. Texto recuperado de: <http://www.wattpad.com/1274904-%C3%A9cnicas-por-competencias-herramienta-del-siglo-xxi?p=65>



- Gómez Castañeda (2006). Liderazgo, Gerencia y Carisma. Venezuela. Artículo recuperado de <http://www.eumed.net/ce/2006/orgc-0603.htm>
- Guillén, Manuel (2006). Ética en las Organizaciones. Construyendo confianza. Madrid- España. Editorial Pearson. Prentice Hall
- Guadrón, F. (1997). Diseño y Planificación de la Formación Profesional Ocupacional. San Salvador. Manual del instructor/facilitador. Recuperado de: <http://www.insaforp.org.sv/siab/publicaciones/insadis1.pdf>
- Hervás & Nogales (1997). Evaluación de necesidades formativas, actitudes y creencias del profesorado de educación secundaria. Revista recuperada de: [http://www.aufop.com/aufop/uploaded\\_files/articulos/1224239275.pdf](http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1224239275.pdf)
- Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (INEC 2010). Genero. Datos recuperados [http://www.inec.gob.ec/cpv/?TB\\_iframe=true&height=450&width=800%20rel=slbox](http://www.inec.gob.ec/cpv/?TB_iframe=true&height=450&width=800%20rel=slbox)
- Lazarín, O. (2009). Capacitación Laboral. Blogs recuperado de: <http://lazarin-capacitacion.blogspot.com/>
- Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011). Documento recuperado de: <http://www.slideshare.net/Zelorius/loi>
- Lozano, M. (2012)¿Qué cualidades debe tener un buen docente?.Blog recuperado de <http://blog.smconectados.com/2012/12/18/que-cualidades-debe-tener-un-buen-maestro/>
- López, J. (2005).Planificar la formación con calidad. Primera edición. Madrid. Libro recuperado de: <http://books.google.com.ec/books?id=DYn6lgLhoToC&pg=PA84&dq=an%C3%A1lisis+de+las+necesidades+de+formaci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ei=vGOmUp7xG4a1kQfDnICQDA&ved=0CDwQ6wEwAw#v=onepage&q=an%C3%A1lisis%20de%20las%20necesidades%20de%20formaci%C3%B3n&f=false>
- Martínez, E. & Sánchez, S.(2002).Formación del profesorado. Andalucía. Artículo recuperado de <http://www.uhu.es/cine.educacion/didactica/00975formaciondocente.htm>
- Martínez, R. (1993) Diagnóstico pedagógico, fundamentos teóricos. Universidad de Oviedo. Libro recuperado de [books.google.com.ec/books?isbn=8474687942](http://books.google.com.ec/books?isbn=8474687942)
- Mora, P. (2011). El nuevo bachillerato ecuatoriano. Documento recuperado de: <http://www.slideshare.net/paulyfermora/el-nuevo-bachillerato-ecuatoriano>
- Maquilón, J. (2011). La formación del profesorado en el siglo XXI. Ediciones de las universidades de Murcia. Edit.um Libro recuperado de <http://edit.um.es/library/docs/books/9788469428412.pdf>

- Mosqueira, C. (2013). Importancia de la capacitación docente. Artículo recuperado de: <http://www.elperuano.pe/edicion/noticia.aspx?key=Xnrz2p3bukU=#.UqUYNtLuL8s>
- Moreno, J. (2006). Profesorado de Secundaria y Calidad de la Educación: Un marco de opciones políticas para la formación y el desarrollo profesional docente. Revista recuperada de: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev101ART3.pdf>
- Miranda, B. (2000) Negociación y colaboración para mejorar el desempeño Institucional. San Salvador .IICA. Holanda Laderas. Libro recuperado de [http://books.google.com.ec/books?id=iFEqAAAAYAAJ&pg=PA140&dq=ventajas+y+d+esventajas+de+una+capacitaci%C3%B3n+a+maestros&hl=es&sa=X&ei=gCulUs6\\_OoHJsQTJ84DIDQ&ved=0CEgQ6wEwBA#v=onepage&q=ventajas%20y%20desventajas%20de%20una%20capacitaci%C3%B3n%20a%20maestros&f=false](http://books.google.com.ec/books?id=iFEqAAAAYAAJ&pg=PA140&dq=ventajas+y+d+esventajas+de+una+capacitaci%C3%B3n+a+maestros&hl=es&sa=X&ei=gCulUs6_OoHJsQTJ84DIDQ&ved=0CEgQ6wEwBA#v=onepage&q=ventajas%20y%20desventajas%20de%20una%20capacitaci%C3%B3n%20a%20maestros&f=false)
- Mendoza, F., (2010). Importancia del proceso de formación permanente en los docentes en servicio, para la mejora de su práctica educativa en el aula. México. Blog. Recuperado de <http://felixmendoza60-laesquinadesaber.blogspot.com/2010/01/importancia-del-proceso-de-formacion.html>
- Ministerio de Educación. Bachillerato General Unificado(2001). Recuperado de: <http://educacion.gob.ec/category/bachillerato-general-unificado-i/>
- Ministerio de educación (2001). Bachillerato Técnico Recuperado de: <http://educacion.gob.ec/bachillerato-tecnico/>
- Ministerio de educación. Plan Decenal 2005-2016. Recuperado de: <http://www.pnud.org.ec/odm/planes/educacion.pdf>
- Mora, P (2011). En nuevo Bachiller ecuatoriano Trabajo recuperado de :<http://www.slideshare.net/paulyfermora/el-nuevo-bachillerato-ecuatoriano>
- Machado A. (2012). El rol de los gestores educativos en el contexto de la descentralización de la escuela. Documento de apoyo recuperado de <http://blogfcbc.files.wordpress.com/2012/03/6-machado-ana-luiza.pdf>
- Münch, L y otros (2010 pág.151-154). Administración de Instituciones Educativas. Editorial Trillas S.A de C.V. México
- Muñoz, A. y Temprano, M. (2004) “Hacia una planificación de la formación Docente” I symposium Iberoamericano de didáctica universitaria calidad de la docencia en la universidad. Recuperado de: [http://redaberta.usc.es/aidu/index2.php?option=com\\_docman&task=doc\\_view&gid=111&Itemid=8](http://redaberta.usc.es/aidu/index2.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=111&Itemid=8)
- Ortiz, S. (2012) La importancia de la formación docente en el siglo XXI. Blog de formación recuperado de <http://formacion.universiablogs.net/2012/05/14/la-importancia-de-la-formacion-docente-en-el-siglo-xxi/>

- Oliva, A. (2003). Los Recursos en la Intervención profesional del Trabajo Social. Tandil. Argentina. Documento recuperado de [http://www.gias.com.ar/biblioteca\\_virtual/2.pdf](http://www.gias.com.ar/biblioteca_virtual/2.pdf)
- Oliver, M. (2005) Análisis de necesidades formativas. Documento recuperado de: [http://www.academia.edu/3084062/Analisis\\_de\\_Necesidades\\_Formativas\\_del\\_profesorado\\_ante\\_el\\_fracaso\\_escolar](http://www.academia.edu/3084062/Analisis_de_Necesidades_Formativas_del_profesorado_ante_el_fracaso_escolar)
- Ordaya, C. (2006). Que se debe hacer para mejorar la capacitación de los docentes estatales. Perú. Blog recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/item/5931/que-se-debe-hacer-para-mejorar-la-capacitacion-de-los-docentes-estatales>
- Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial de la parroquia de Ascazubí (2012). Documento recuperado de: [http://www.pichincha.gob.ec/phocadownload/leytransparencia/literal\\_k/ppot/cayambe/ppdot\\_ascazubi.pdf](http://www.pichincha.gob.ec/phocadownload/leytransparencia/literal_k/ppot/cayambe/ppdot_ascazubi.pdf)
- Pérez, M. (1991 pág., 28) Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativa (segunda edición). Madrid- España libro recuperado de [books.google.com.ec/books?isbn=8427709455](https://books.google.com.ec/books?isbn=8427709455)
- Quero, L., (2008). Educación, capacitación para el trabajo y proyección social. Universidad de Jujuy. Argentina. Cuadernos de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales recuperado en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18519814004>.
- Rizoma, F., traducido por Loris, V., (2012). La formación inicial de los educadores y de los educadores: profesores y profesoras. España. Documento recuperado de: <http://www.rizoma-freireano.org/index.php/la-formacion-inicial-de-las-educadores-y-de-los-educadores-profesores-y-profesoras-lena-maria-pires-coreia-lopes-marcal>
- Romo, M. y Zurita, G. (2000). Análisis estadístico de algunas características de los profesores que laboran en el magisterio fiscal del Ecuador. Documento recuperado de: <http://www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/2095/1/4074.pdf>
- Russi, L. (2011). Aprender a enseñar para enseñar a pensar. Blog recuperado de <http://educarparalohumano.blogspot.com/2011/11/aprender-ensenar-para-ensenar-pensar.html>
- Ruay, R. (2010 pág. 8). El rol del docente en el contexto actual. Universidad de Talca. Revista Electrónica de Desarrollo de Competencias recuperado de <http://redec.otalca.cl/index.php/redec/article/viewFile/53/56>
- Reglamento a la LOEI (2013) documento recuperado de: <http://www.slideshare.net/alumnobillgates/reglamento-loei-ecuador>
- Salanova, M.; Grau, R.; Peiró, J. (2001) Nuevas tecnologías y formación continua de la empresa: un estudio psicosocial. Universitat Jaume I. Libro recuperado de:

<http://books.google.com.ec/books?id=DQsQurzdaSUC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

- Salinas, C (2008). La formación técnica que necesitamos. Artículo recuperado de: <http://claudiosalinas.bligoo.com/content/view/186087/La-formacion-tecnica-que-necesitamos.html>
- Santana, M. (2012) pág., 12-14). El diagnóstico de las necesidades de formación. Universidad de Huelva. Documento recuperado de [http://www.uhu.es/36102/trabajos\\_alumnos/caso\\_10\\_11/\\_private/diagnosticonecesidades.pdf](http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_10_11/_private/diagnosticonecesidades.pdf)
- Schlemenson (2013). Análisis organizacional en PYMES y empresas de familia. Primera edición. Buenos Aires. Libro recuperado de: [http://books.google.com.ec/books?id=tf0VAgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=inauthor:%22Aldo+Schlemenson%22&hl=es&sa=X&ei=olumUr\\_IJLHjsASdxoDoDQ&ved=0CC8Q6wEwAA#v=onepage&q&f=false](http://books.google.com.ec/books?id=tf0VAgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=inauthor:%22Aldo+Schlemenson%22&hl=es&sa=X&ei=olumUr_IJLHjsASdxoDoDQ&ved=0CC8Q6wEwAA#v=onepage&q&f=false)
- Schlemenson (1998). Análisis organizacional y empresa unipersonal. Capítulo 2 del libro recuperado de: [http://www.google.com/search?q=Del+libro+An%C3%A1lisis+Organizacional+y+Empresa+Unipersonal+%281988%29.+Editorial+Paid%C3%B3s+de+Schlemenson&btnG=Buscar&filter=0&oq=&gs\\_l=](http://www.google.com/search?q=Del+libro+An%C3%A1lisis+Organizacional+y+Empresa+Unipersonal+%281988%29.+Editorial+Paid%C3%B3s+de+Schlemenson&btnG=Buscar&filter=0&oq=&gs_l=)
- Seijas, S. (2011) Propuesta de trabajo para la realización de un informe sobre las necesidades formativas del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universidad de Coruña. Proyecto recuperado de: [http://www.udc.es/cufie/ufa/pas/documentos/proyecto\\_castelan.pdf](http://www.udc.es/cufie/ufa/pas/documentos/proyecto_castelan.pdf)
- Sistema Integral de Desarrollo Profesional para Educadores –SÍPROFE. Descripción del módulo. Información recuperada de: [http://sime.educacion.gob.ec/Modulo/SIPROFE/index.php?mp=9\\_0#](http://sime.educacion.gob.ec/Modulo/SIPROFE/index.php?mp=9_0#)
- Sistema de Información y Gestión para la Gobernabilidad (SIGOB) (2011). Pág. 36. Educidadanía Acompañando al Plan Decenal de Educación. Texto recuperado de: [http://www.grupofaro.org/sites/default/files/archivos/publicaciones/2011/2011-10-17/informeeducidadania2011\\_2.pdf](http://www.grupofaro.org/sites/default/files/archivos/publicaciones/2011/2011-10-17/informeeducidadania2011_2.pdf)
- Salguero, J. (2011). Importancia de la formación continua. Artículo recuperado de <http://aenoadigital.com/index.php/-centros-de-estudios/21-buena-gestion-de-la-formacion>
- “SÍPROFE” (Sistema integral de desarrollo Profesional Educativo) (2013). Módulo recuperado de: [http://sime.educacion.gob.ec/Modulo/SIPROFE/index.php?mp=9\\_0#](http://sime.educacion.gob.ec/Modulo/SIPROFE/index.php?mp=9_0#)
- Sereno, T. (2006), La formación del docente y los procesos de profesionalización para construir competencias para la enseñanza. Resumen del Congreso Estatal de Investigación Educativa. Recuperado de: <http://portalsej.jalisco.gob.mx/>

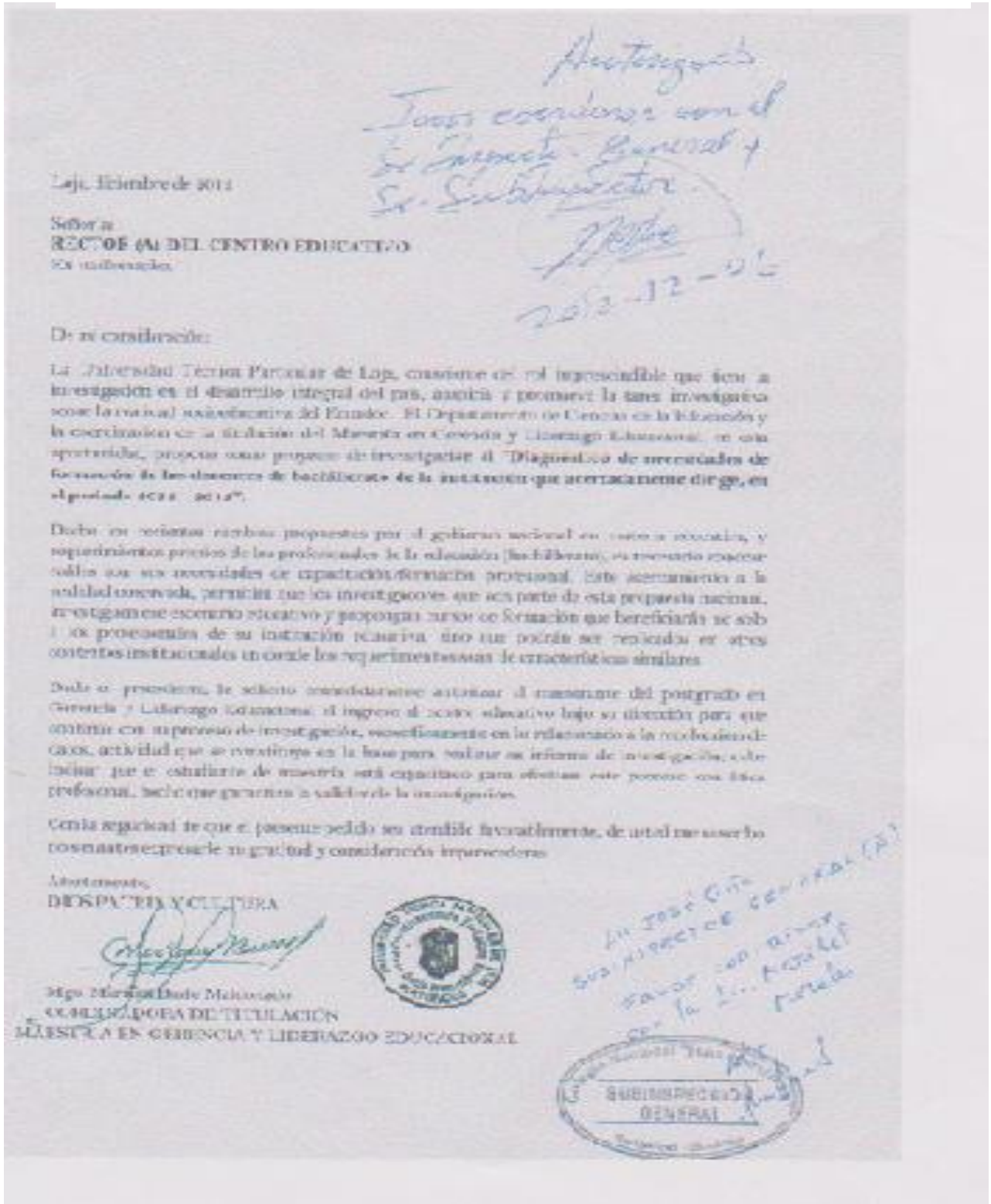
sites/portalsej.jalisco.gob.mx.investigacion-educativa/ files/pdf/Formaci%C3%B3n%20docente%20y%20profesionalizaci%C3%B3n%20CANDELARIO.pdf

- Tejada, J. (1997 pág. 3- 5). Función Docente y Formación para la Innovación. Barcelona. Artículo recuperado de <http://www.um.edu.ar/catedras/claroline/backends/download.php?url=L1NFMjctX0Z1bmNp825fZG9jZW50ZV95X2ZvcmlfcF9sYV9pbm5vdl9UZWphZGFfRmRlel8uLi5QREY=&cidReset=true&cidReq=FP002>
- Villatoro, F. (2010) Cómo enseñar y cómo aprender según los profesores con 40 años de experiencia. Blog recuperado de <http://francis.naukas.com/2010/08/12/como-ensenar-y-como-aprender-segun-dos-profesores-con-40-anos-de-experiencia/>
- Valda, J. (2011). Objetivos Organizacionales. Blog recuperado de: <http://jcvalda.wordpress.com/2011/02/12/objetivos-organizacionales/>
- Weblog, M (2008). El papel del profesor y del alumno en los nuevos entornos tecnológicos de formación. Blog recuperado de: <http://mercedess.wordpress.com/tag/rol-del-alumno/>

ANEXOS

Anexo 1

Autorización del Rector del colegio para la realización del trabajo de investigación



Anexo 2

# CUESTIONARIO: “NECESIDADES DE FORMACIÓN” DOCENTES DE BACHILLERATO



Código del investigado: \_\_\_\_\_

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

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

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

**1. DATOS INSTITUCIONALES**

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

**2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO**

<b>2.1. Género:</b>		Masculino	1	Femenino	2				
<b>2.3 Estado civil</b>		Soltero	2	Casado	3	Viudo	4	Divorciado	5
<b>2.2. Edad (en años cumplidos):</b> _____									

2.3. Cargo que desempeña:		Docente	6	Técnico docente	7	Docente con funciones administrativas	8			
2.4. Tipo de relación laboral:										
Contratación indefinida		9	Nombramiento	10	Contratación ocasional	11	Reemplazo	12		
2.5. Tiempo de dedicación:										
Tiempo completo		12	Medio tiempo	13	Por horas	14				
2.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:					SI	15	NO	16		
2.7. Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas:					1°	17	2°	18	3°	19
2.7. Cuántos años de servicio docente tiene usted: _____										

### 3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

### 4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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



**4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:  
más le atraen)**

*(señale las alternativas que*

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

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

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

**4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse  
alternativa)**

*(Puede señalar más de una*

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

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

- ✓ \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 ✓ \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

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

*(señale de 1 a 3*

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

**4.7. Cuáles considera Ud. son los motivos por los que se imparten los cursos/capitaciones  
preferencia)**

*(señale las alternativas de su*

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

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

*(señale una o más*

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

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

*(señale una*

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

**5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA**

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

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

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

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

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

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

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

**(Marque una alternativa)**

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

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

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

Ítems	1	2	3	4	5
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato					
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)					
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)					
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato					
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)					
6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa					
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa					
Ítems	1	2	3	4	5
8. Describe las funciones y cualidades del tutor					
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula					
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal					
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente					
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos					
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante					
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)					
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)					
16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes					
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes					
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país					
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos					
20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida					
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/os y ayudarles en su solución					
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes					
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes					
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa					
25. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s					
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo-)					
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva					

28. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)					
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje					
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula					
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos					
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)					
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas					
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)					
35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)					
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente					
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres					
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)					
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva					
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura					
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje					
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente					
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes					
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación					

Anexo 3: Fotografías de la Institución desde diferentes perspectivas

Institución colegio Nacional Juan de Salinas



Parte de la Infraestructura de la institución

Bloque Principal



Bloque N° 2



Bloque 3. Ubicación de los talleres de Electromecánica



Entrada al Bloque 2 de las aulas de bachillerato



Anexo 4: Proceso Investigativo

Firma de la autorización por parte del Sr. Rector para realizar la investigación



Aplicación del cuestionario a los docentes en grupos



Aplicación del cuestionario a los docentes de forma individual

