



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 Técnico Jacinto Jijón y Caamaño, de la provincia de Pichincha,
ciudad de Sangolquí, periodo 2012 - 2013.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.

AUTOR: Morales Cárdenas, Delia Marcela.

DIRECTOR: Paladines Benítez, Jhoana Elizabeth, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO SAN RAFAEL

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Jhoana Elizabeth Paladines Benítez.

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 Técnico Jacinto Jijón y Caamaño, de la provincia de Pichincha, ciudad de Sangolquí periodo 2012 – 2013 realizado por Morales Cárdenas Delia Marcela, 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 Delia Marcela declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Jacinto Jijón y Caamaño, de la provincia de Pichincha, ciudad de Sangolquí periodo 2012 – 2013, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Mg. Jhoana Elizabeth Paladines Benítez 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 tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

f.....
Autor: Delia Marcela Morales Cárdenas
Cédula: 171589029-7

DEDICATORIA

A Dios por ser mi padre Todopoderoso que me sonríe con la dicha de un nuevo día para continuar, a pesar de las vicisitudes, con mi labor personal y profesional.

A mis padres por haber sido un apoyo incondicional en la culminación de mi carrera.

A mis hermanos por ser quienes me enseñaron a levantarme en mis derrotas brindándome incondicionalmente su ayuda y fuerza para seguir adelante.

Delia Marcela Morales Cárdenas

AGRADECIMIENTO

Manifestar mi agradecimiento, siempre será mi deber, pero en este caso es más bien una gran satisfacción testimoniar dicho sentimiento de gratitud, en primer lugar a la Mg. Jhoana Elizabeth Paladines Benítez por la ayuda y comprensión desprendida que me ha brindado como directora de tesis, para la elaboración de esta memoria. También a todos quienes los considero mi familia porque me han sabido comprender y ayudar en todo momento de un modo infatigable. Además mi sincero agradecimiento a todos y cada uno de los señores maestros quienes de una u otra forma aportaron con sus conocimientos y me guiaron para culminar la tesis con éxito.

Delia Marcela Morales Cárdenas

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA.....	I
APROBACIÓN DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS.....	viii
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.....	9
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo).....	10
1.2 Análisis de las necesidades de formación.....	14
1.2.1 Análisis organizacional.....	14
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.....	15
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	17
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.....	18
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).....	19
1.2.1.5 El bachillerato ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).....	20
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI–Reglamento a la LOEI–Plan decenal)	22
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.....	27
1.2.2.1.3 Formación técnica.....	28
1.2.2.2 Formación continua.....	29
1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	30
1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación	30
1.2.2.5 Características de un buen docente.....	31
1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.....	33
1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	34
1.2.3 Análisis de la tarea educativa.....	35
1.2.3.1 La función del gestor educativo.....	35
1.2.3.2 La función del docente.....	36

1.2.3.3 La función del entorno familiar.....	37
1.2.3.4 La función del estudiante.....	38
1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender.....	40
1.3 Cursos de formación.....	41
1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente.....	41
1.3.2 Ventajas e inconvenientes.....	42
1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	42
1.3.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia.....	45
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA.....	47
2.1 Contexto.....	48
2.2 Participantes.....	52
2.3 Diseño y métodos de investigación.....	55
2.3.1 Diseño de la investigación.....	55
2.3.2 Métodos de investigación.....	56
2.4 Técnicas e instrumentos de investigación.....	56
2.4.1 Técnicas de investigación.....	56
2.4.2 Instrumentos de investigación.....	57
2.5 Recursos.....	57
2.5.1 Talento Humano.....	57
2.5.2 Materiales.....	58
2.5.3 Económicos.....	58
2.6 Procedimiento.....	59
CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	60
3.1 Necesidades formativas.....	61
3.2 Análisis de la formación.....	69
3.3 Cursos de formación.....	79
CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN.....	83
4.1 Tema del curso.....	84
4.2 Modalidad de estudios.....	84
4.3 Objetivos.....	84
4.4 Dirigido a:.....	84
4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.....	84
4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.....	85
4.5 Breve descripción del curso.....	86
4.5.1 Contenidos del curso.....	87
4.5.2 Metodología.....	89
4.5.3 Evaluación.....	91
4.6 Duración del curso.....	92
4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse.....	93
4.8 Costos del curso.....	95
4.9 Certificación.....	95
4.10 Bibliografía de la propuesta.....	96
CONCLUSIONES.....	98
RECOMENDACIONES.....	99
BIBLIOGRAFIA.....	100
ANEXOS.....	106

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

	Pág
1.- Contexto	
Figura 1: Mapa de la ubicación del colegio Nacional Técnico Jacinto Jijón y Caamaño.....	48
Figura 2: Instalaciones del colegio Nacional Técnico Jacinto Jijón y Caamaño.....	49
Tabla N° 1: Tipo de institución.....	49
Tabla N° 2: Tipo de bachillerato.....	50
Tabla N° 3: Bachillerato técnico Industrial.....	51
Tabla N° 4: Bachillerato Técnico de Comercio, Administración y Servicios.....	51
Tabla N° 5: Género.....	52
Tabla N° 6: Estado civil.....	53
Tabla N° 7: Edad.....	53
Tabla N° 8: Cargo que desempeña.....	53
Tabla N° 9: Tipo de relación laboral.....	54
Tabla N° 10: Tiempo de dedicación.....	54
Tabla N° 11: Nivel académico más alto.....	55
2.- Necesidades formativas	
Tabla N° 12: Título relacionado con la docencia.....	61
Tabla N° 13: Otras profesiones.....	61
Tabla N° 14: Relación de la titulación de postgrado.....	62
Tabla N° 15: Seguir un programa de formación de cuarto nivel.....	62
Tabla N° 16: En que le gustaría formarse.....	63
Tabla N° 17: Tipo de formación de mayor interés.....	63
Tabla N° 18: Importancia de seguir capacitándose.....	64
Tabla N° 19: Modalidad de recibir el curso de capacitación.....	64
Tabla N° 20: Horarios para recibir la capacitación.....	65
Tabla N° 21: Temáticas de capacitación.....	66
Tabla N° 22: Obstáculos para no capacitarse.....	67
Tabla N° 23: Motivos para impartir un curso.....	67
Tabla N° 24: Motivos para asistir a un curso.....	68
Tabla N° 25: Aspecto de mayor importancia para desarrollar un curso.....	69
3.- Análisis de la formación	
Tabla N° 26: Institución en que labora propicia cursos.....	69
Tabla N° 27: Conocimiento sobre la oferta de cursos por parte de las autoridades.....	70
Tabla N° 28: Función por la cual se realizaría un curso.....	70
Tabla N° 29: Fomento de las autoridades a participar en cursos.....	71
Tabla N° 30: Materias que imparte tienen relación con su formación profesional.....	71
Tabla N° 31: Años de bachillerato en los que imparte.....	72
Tabla N° 32: Ha impartido cursos de capacitación.....	72
Tabla N° 33: Temática del curso que impartió.....	73
Tabla N° 34: La persona en el contexto formativo.....	74
Tabla N° 35: El análisis organizacional.....	76
Tabla N° 36: Tarea educativa.....	78

4.- Cursos de formación

Tabla N° 37: Número de cursos.....	79
Tabla N° 38: Total aproximado de horas.....	80
Tabla N° 39: Tiempo que lo realizó.....	80
Tabla N° 40: Nombre del curso de capacitación.....	81
Tabla N° 41: Auspiciante del curso.....	82

RESUMEN

La presente investigación intitulada “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio Nacional Técnico Jacinto Jijón y Caamaño ubicado en la ciudad de Sangolquí, cantón Rumiñahui, provincia de Pichincha durante el periodo académico 2012 – 2013”, tuvo por objeto principal analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de ésta institución.

La investigación como un estudio transaccional - transversal, de tipo exploratorio descriptivo, fue realizada con la participación de 28 educadores del nivel bachillerato.

Para la recolección de información se utilizaron técnicas como la observación, la lectura y la encuesta que tuvo como instrumento un cuestionario que permitió visualizar las necesidades formativas de los docentes de bachillerato principalmente en una temática pedagógica actual de gran trascendencia de la cual se genera la propuesta elaborada denominada “*los métodos y recursos didácticos para docentes del bachillerato*”, seleccionada para que emprendan acciones de formación continua que les permita ajustarse a las exigencias de los tiempos hacia el desarrollo de una educación de calidad que conlleva a la mejora permanente institucional porque un docente capacitado genera una juventud emprendedora.

PALABRAS CLAVES: necesidades formativas, métodos, recursos didácticos, formación.

ABSTRACT

This research entitled " Training needs of high school teachers of National Technical College Jijón Jacinto Caamano and located in the city of Sangolquí Region Rumiñahui province of Pichincha in the academic year 2012 - 2013 " , was primarily intended to analyze needs training of teachers in this baccalaureate institution.

The research study as a compromise - transversal, descriptive exploratory, was conducted with the participation of 28 high school level educators .

For data collection techniques such as observation, reading and the survey instrument was to visualize a questionnaire that allowed the training needs of high school teachers mainly in a current educational topic of great importance which used the proposal is generated developed called " teaching methods and resources for high school teachers " , selected to undertake continuous training to enable them meet the demands of the times towards developing a quality education that leads to permanent institutional improvement because a teacher trained generates an enterprising youth.

KEYWORDS : training needs , methods , teaching resources , training

INTRODUCCIÓN

La educación en el Ecuador ha experimentado logros importantes a nivel del Plan Decenal, no obstante, existen problemas pendientes como la capacitación continua e innovación que afectan a la calidad de la oferta educativa sobre todo a los maestros. Esto es particularmente grave en un momento en que la información y el conocimiento pasan a ser reconocidos como los puntales de la *nueva sociedad del aprendizaje*. Aprendizaje que a lo largo de toda la vida se instala como un paradigma y un principio orientador para replantear los sistemas de educación en todo el mundo porque determina en gran medida el futuro de una sociedad.

El presente informe se encuentra elaborado en base a la aplicación de un cuestionario que recoge las opiniones de los docentes de la prestigiosa institución educativa antes mencionada, el mismo que ha permitido entender y determinar las necesidades de formación que surgen debido a las nuevas expectativas y desafíos que tienen una percepción de una brecha entre el conocimiento actual y lo que necesitan saber para convertirse en un profesor experto.

El trabajo consta de cuatro capítulos que comprenden a breves rasgos lo siguiente:

- El capítulo I contiene la conceptualización del proyecto de investigación sobre las necesidades de formación, el análisis y los cursos de formación.
- El capítulo II trata de la metodología: contexto, participantes, recursos, métodos, técnicas, instrumentos y procedimiento de la investigación utilizada.
- El capítulo III contiene el diagnóstico, análisis y discusión de resultados obtenidos a través de la estadística resultante de la observación y el cuestionario aplicado.
- El capítulo IV abarca la propuesta del curso de formación acerca de los métodos y recursos didácticos para los docentes del bachillerato del colegio investigado.

Se incluye además conclusiones, recomendaciones, fuentes bibliográficas y anexos.

El proyecto beneficia directamente a los docentes del bachillerato del colegio Nacional Técnico Jacinto Jijón y Caamaño quienes asumirán el compromiso de suplir las necesidades de formación y hacer realidad la visión de un futuro en beneficio de las generaciones jóvenes y de una imagen renovada. Socialmente se beneficia la comunidad en general al conocer la necesidad de formación docente de bachillerato. Académicamente permite avanzar en la superación del paradigma de la simplicidad adentrándose en los asuntos de las ciencias de la complejidad en lo pedagógico. Adicionalmente cabe resaltar el objetivo general de esta investigación se centró en analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Nacional Técnico Jacinto Jijón y Caamaño durante el periodo lectivo 2012 – 2013, que permitió desglosar el planteamiento de los siguientes objetivos específicos:

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

La consecución de los objetivos específicos fue a través de la investigación acción que comprendió el diagnóstico y evaluación de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato mediante la aplicación de instrumentos que permitieron realizar el diagnóstico y análisis respectivo de los datos recolectados, gracias a la colaboración desinteresada de las autoridades y educadores; lo que condujo a diseñar un curso de formación que será desarrollado en la institución educativa con los docentes que imparten cátedra en el bachillerato cuyo objetivo primordial es mejorar la práctica educativa para llegar hacia una educación integral, versátil, que permita lograr que los estudiantes sean personas íntegras, decididas, competentes, es decir, sean participantes activos de la sociedad.

Hace una generación los maestros podrían esperar que lo enseñado duraría toda la vida en sus estudiantes pero nuestra sociedad cambia rápidamente y el más desafiante dilema de los profesores hoy en día es que las habilidades cognitivas rutinarias son más fáciles de enseñar y por ende, fáciles de digitalizar, automatizar y externalizar a través de los motores de búsqueda como Google por lo que las autoridades del sistema educativo deben poner mayor énfasis en capacitar a las personas para convertirse en aprendices de por vida, a gestionar formas complejas de pensamiento y de trabajo que las computadoras no pueden hacerse cargo fácilmente. De ahí que se diseñó una capacitación enfocada hacia el conocimiento y sobretodo la aplicación de métodos y recursos didácticos compaginados con las nuevas tecnologías aplicadas a la educación. Esta capacitación se realizará a través de talleres utilizando el método hermenéutico con la metodología de lecturas, preparación de ensayos, relatorías y sesiones presenciales.

Este trabajo de investigación realizado tiene un alto nivel de factibilidad porque los docentes y autoridades muestran el deseo y mecanismos para contar con la disponibilidad de los recursos materiales, humanos, tiempo e información según los parámetros obtenidos en los resultados. Sin embargo hace falta gestionar con las autoridades competentes los recursos económicos. Finalmente invito al público en general a dar lectura de la presente investigación que permitirá a los actores, tomar conciencia de que el fortalecimiento y crecimiento de la institución ya sea en cantidad y calidad lo hacemos todos con un trabajo desinteresado, haciendo más de lo ordinario, un extra en bien de la institución para lograr ser extraordinarios.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación

1.1.1 Concepto.

Las necesidades de formación del personal se plantean como una prioridad institucional desde el momento que empieza su funcionamiento para la buena marcha de la situación económica, política y social de una entidad u organización, por ello es preciso conocer que significa las necesidades de formación.

Para Escamilla (2006), el concepto de las necesidades de formación se conforman con rasgos definitorios de los conceptos de necesidad y de formación por lo que no existe una definición única, porque estará determinada por la visión del que la define, el contexto específico donde se realiza y la participación o no de los sujetos involucrados en la formación.

López (2005), considera las necesidades formativas como una concreción o como el resultado práctico de un proceso que se conoce con el nombre de evaluación de las necesidades de una organización.

A su vez el concepto que detalla mejor lo que es una necesidad de formación la describe Parking (2005), como un proceso de gran imagen estratégica que ayuda a definir qué brechas de desempeño se tratan mejor mediante la formación, y que se resuelven mejor por otros medios.

En conclusión, estos autores coinciden en que las necesidades de formación surgen de una visión evaluadora que pretende determinar las falencias de los trabajadores para así transformarlas en fortalezas en un plazo considerado según varios factores que pueden atañer a la entidad o institución.

En el ámbito educativo, algunos miembros del personal docente quieren o necesitan tener una formación adicional para mejorar sus habilidades o desarrollar nuevas según las necesidades actuales. Esto mejorará el clima institucional o puede ayudar a la organización en términos de coste financiero porque el empleado "antiguo" contará con nuevas o mejoradas habilidades y no se tendrá que contratar a ningún empleado diferente que puede ser mucho más caro hasta que conozca la política de la institución.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas.

Las necesidades de capacitación para el personal existente en una institución se hacen evidentes durante el análisis FODA, las revisiones de desempeño o las evaluaciones, de ahí que las necesidades formativas son de varios tipos.

Según el proyecto EMERNET (2007) los tipos de necesidades formativas pueden agruparse en:

- a) Normativa, aludiendo a lo establecido por ley normal o social.
- b) Sentida, como percepciones subjetivas de cada cual.
- c) Expresada o demandada, exigencia generalizada y mayoritaria.
- d) Comparativa, derivada de la justicia retributiva, es decir, de la diferencia entre dos colectivos en igualdad de condiciones en la que uno de ellos posee algo que otros no tienen.
- e) Prospectiva, hace referencia a las necesidades que surgirán en un futuro.

La tipología de Colen (1995), citado en Reyes (2011), es muy simple clasificando las necesidades formativas en función de su procedencia en dos tipos:

- Necesidades del sistema: que tienen inicio en las exigencias generadas como resultado de la implantación de reformas de origen exterior a los centros docentes.
- Necesidades del profesorado: originadas como consecuencia del ejercicio profesional, sean de tipo personal o de carácter grupal o compartido.

Según ILM (2003), hay tres tipos diferentes de necesidades de formación:

- Organizacional; son necesidades organizativas que tienden a definirse en términos generales. Muchos de los objetivos tienen que ser analizados y aumentados a un nivel más detallado antes de que puedan llevarse a cabo.
- Equipo de trabajo; cada uno de los niveles por debajo de la alta dirección. Normalmente se espera que participen en la estrategia corporativa a nivel de departamento o equipo de trabajo.
- Individuales, son necesidades de satisfacción e interés en el ámbito personal y profesional.

Las necesidades formativas son de varios tipos según el ámbito al que se encuentra dirigidas pero todas encaminadas a determinar lo que se necesita para alcanzar una mejoría en el desempeño profesional.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.

La evaluación de necesidades formativas constituye un campo de trabajo relacionado con el diseño, el desarrollo y la evaluación de programas, planes o actividades de formación y de cambio educativo complementado con la evaluación del conocimiento profesional que deben tener cada uno de los participantes ya que este proceso identifica la brecha entre el desempeño actual y el desempeño requerido.

Según CENDEISS (2011) hay tres niveles de una evaluación de las necesidades:

- a) Evaluación de la organización.- evalúa el nivel de desempeño de la organización.
 - Determina lo que se necesita para aliviar los problemas y deficiencias de la agencia, así como para potenciar las fortalezas y competencias tomando en cuenta varios factores adicionales como los cambios demográficos, las tendencias políticas, la tecnología y la economía, y;
 - Determinará qué habilidades, conocimientos y habilidades que el organismo necesita.
- b) Evaluación ocupacional.- examina las habilidades, conocimientos y habilidades necesarios para los grupos afectados por el trabajo, identificando cómo y qué diferencias ocupacionales o brechas existen, potencialmente introducidos por la nueva dirección de una agencia. También se examinan nuevas formas de hacer el trabajo que pueden eliminar las discrepancias o lagunas.
- c) Evaluación individual.- analiza qué tan bien un dependiente en particular está haciendo un trabajo y determina la capacidad de la persona para realizar un trabajo nuevo o diferente, proporcionando información sobre el tipo de entrenamiento que los empleados necesitan.

Para De Ketele y Roegiers (1995), mencionado en Reyes (2011), los procesos de obtención de información son aplicables también a la evaluación de las demandas formativas. Así:

- a) La función predictiva tiende a mostrar las posibilidades de éxito de una acción. El análisis de necesidades formativas adquiere esta función cuando la diagnosis se orienta a determinar si el estado formativo actual es adecuado para la implementación de cambios en las funciones o tareas. No se orienta necesariamente a la mejora del estado de la propia formación, sino a la valoración de su adecuación.
- b) La función formativa se identifica en gran medida con la función de regulación. Aplicable a procesos formativos más que a las tareas de identificación de necesidades. Sin embargo como elemento de retroalimentación, requiere su aplicación en las fases intermedias de la implementación, al objeto de facilitar la reorientación del proceso.

c) La función de certificación permite adoptar decisiones dicotómicas en relación con la detección de necesidades formativas, se orientaría a si el conocimiento aportado lo acredita como adecuado o inadecuado.

El propósito de la evaluación de las necesidades formativas como se puede evidenciar es identificar los requisitos de desempeño, los conocimientos, las destrezas y habilidades que necesitan los trabajadores de la institución para alcanzar los requisitos solicitados ayudando de forma eficaz a dirigir los recursos a las áreas de mayor demanda. Además debe tratar los recursos necesarios para cumplir la misión de la organización, mejorar la productividad y ofrecer productos y servicios de calidad.

1.1.4 Necesidades formativas del docente.

Hay personas que señalan "aquellos que no pueden hacer, enseñan"; pero más allá de esta ignorancia general de la profesión, hay un debate en cuanto a lo que hace a alguien cualificado para ser un maestro, y lo más importante, un excelente profesor. Algunos creen que los años de experiencia del mundo real son necesarios, la mayoría piensan que graduarse de un programa de formación docente hace el trabajo, otros piensan que simplemente pasar una prueba suficiente para demostrar que alguien está cualificado, pero una realidad es que los profesores tienden a considerarse muy competentes en tres áreas de instrucción: planificación, ejecución y evaluación. Sin embargo, hay necesidades específicas de formación en la ejecución y evaluación de la utilización de modernas instalaciones y equipos para mejorar la enseñanza y la construcción del aprendizaje.

A partir de las aportaciones de Shulman (1986) o Schön (1983), referido en Acosta (2006), en la que llamaron la atención acerca de que la enseñanza no era una actividad técnica, sino que se regía por un tipo de conocimiento ligado a la práctica, se han realizado diversas investigaciones en el campo de la formación del profesorado. A partir de aquí se identifican dos tipos de trabajo. Primero aquellos que pretenden describir qué conocen los profesores (tipos de conocimiento, formas de adquisición) y aquellos otros que buscan determinar qué deben conocer los profesores para enseñar de manera eficaz.

Para Martínez (2007), las necesidades de capacitación y actividades de desarrollo profesional de los docentes se diferencian con respecto a su:

- a) Dominio,
- b) Tipo de escuela,
- c) Experiencia docente,

- d) Formación de postgrado,
- e) Conocimientos en TICs,
- f) Necesidad de experimentar nuevas acciones o innovaciones en el aprendizaje,
- g) Experiencia de la participación en los cursos en línea; y,
- h) Economía familiar.

En síntesis, las necesidades formativas del docente están dadas por los motivos más importantes para la participación de una capacitación relacionados con:

- a) Los estudios y metodología del curso.
- b) El interés personal.
- c) La conexión de las teorías educativas con las prácticas.
- d) La información oportuna sobre los contenidos, objetivos, etc.
- e) El interés profesional.
- f) Los cursos de formación durante la temporada escolar.
- g) La recomendación de alguien.

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

➤ Modelo de Rosset.

Toda planificación comienza con una fase de detección de necesidades que suelen estar ya esbozadas en el proyecto estratégico, por lo que el jefe del departamento de R.R.H.H. y el responsable de formación deben prestar la máxima colaboración a la elaboración de dicho plan. Para Rosset (1982), citado en Álvarez y Barrero (1994), desde un enfoque sistémico el establecimiento de necesidades se desarrolla a través de un análisis de cada uno de los procesos de producción consultando a informantes y vaciando fuentes de datos.

Para Allison Rossett, señalado en Curioca (2007), lo fundamental de una *detección de necesidades* es obtener la información necesaria sobre los problemas que se generan en las organizaciones; ya que, la búsqueda de esa información nos permitirá reconocer dos posibles escenarios: el estado actual y el deseado, y la detección de necesidades servirá para detectar el tamaño de la brecha y proponer actividades para desaparecerla.

Pérez-Campanero (1994), indica que Rossett en su análisis de necesidades tiende a identificar cuatro elementos fundamentales:

- a) Situaciones desencadenantes, “de dónde partimos y hacia dónde vamos”
- b) Tipos de información que buscamos:
 - El rendimiento real: ¿Qué es lo que el alumno sabe y hace?

- El rendimiento óptimo: ¿Qué es lo que el alumno necesita saber o hacer?
- Los sentimientos: ¿Cómo el alumno se siente sobre el tema, la capacitación sobre el tema y la confianza en torno a los temas?
- c) Fuentes de información.
- d) Herramienta para la obtención de datos.

El modelo de Rossett determina un análisis de necesidades en base a causas como: la falta de habilidad o conocimiento, el medio ambiente (herramientas, formas, espacio de trabajo), incentivos inadecuados y los empleados sin motivación tomando en cuenta su valor hacia la tarea, y la confianza de su capacidad por lo que eso permite determinar el nivel de desempeño personal y profesional.

➤ **Modelo de Kaufman.**

Partiendo de la premisa que el análisis de las necesidades es proactiva y la evaluación es reactiva, se puede evidenciar que uno trata de llenar los vacíos antes de comenzar las intervenciones o evaluaciones y las miradas de otra índole en los espacios que se han abordado con éxito proyectándolos hacia el futuro, ambos como aspectos vitales. Por ello Kauffman (1988), referido en Bausela (2007), ha definido la evaluación de necesidades como un análisis de discrepancias determinado por dos posiciones extremas: ¿Dónde estamos actualmente?, ¿Dónde deberíamos estar? y, por lo tanto especifica la discrepancia mensurable entre esos dos polos. Además considera tres habilidades fundamentales para que un evaluador pueda desarrollar antes de realizar una evaluación de las necesidades que son:

- a) Comprender y actuar en base a las diferencias y relaciones entre la evaluación de necesidades y la evaluación en sí misma.
- b) Saber datos y resultados.
- c) Incluir, alinear e integrar los tres niveles de planificación: Mega social, Macro organizacional, y Micro individual y/o en grupos pequeños.

Según Borges (2007), las etapas en la evaluación de necesidades de Kaufman son:

- a) Tomar decisiones de planificación,
- b) Identificar los síntomas de los problemas,
- c) Determinar el campo de la planificación,
- d) Identificar y elegir los medios para evaluar las necesidades,
- e) Determinar las condiciones existentes,
- f) Determinar las condiciones que se requieren,
- g) Conciliar discrepancias de los participantes,

- h) Asignar prioridades entre discrepancias,
- i) Seleccionar las necesidades y aplicar el programa; y,
- j) Asegurar un proceso constante en la evaluación de necesidades.

➤ **Modelo de D'Hainaut.**

Según Ramírez (1987), el modelo psicopedagógico de D'Hainaut considera la resolución de problemas como una forma de aprendizaje; como un conjunto de sucesos o eventos en los cuales los seres humanos emplean una serie de principios para alcanzar una meta. Una vez resuelto el problema, se puede asegurar que la capacidad del individuo se ha incrementado, o bien se ha modificado de manera definitiva, es decir que mediante esta modelo se pretende proporcionar a la persona los procedimientos necesarios para desarrollar su capacidad para resolver problemas.

Magal (2013) señala que entre las principales características del modelo de D'Hainaut están:

- Establece la jerarquización sobre la base de procesos mentales o procesos cognitivos.
- Se fundamenta en el orden lógico, psicológico y pedagógico.
- Una herramienta psicopedagógica para el proceso de mejora de la calidad de los aprendizajes.
- Las operaciones cognitivas básicas: a) Repetición o reproducción. b) Conceptualización. c) Aplicación. d) Exploración. e) Movilización. f) Resolución de problema.

D'Hainaut (1983), señalado en Fontaine y Bernhard (1988), menciona que estas demandas no siempre son la expresión de una necesidad real ya que la necesidad percibida no es siempre una verdad.

En resumen las necesidades también pueden haber permanecido sin ser formuladas porque las personas no tienen la información necesaria o las herramientas adecuadas para tomar conciencia de ellas.

➤ **Modelo de Cox.**

F. M. Cox, citado en el Ministerio de Educación de Colombia (2008), presenta un modelo basado en riesgos proporcionales que permita determinar cuáles son los elementos que impactan en la calidad del servicio; y por otro determinar cuantitativamente la disminución o incremento del riesgo en la calidad del servicio en función de estos elementos:

- Institución,
- Profesional encargado de resolver el problema,
- Problemas percibidos por el profesional o por los implicados,

- Características de los implicados,
- Formulación y priorización de metas,
- Estrategias a utilizar,
- Tácticas para lograr las estrategias,
- Evaluación; y,
- Modificación, finalización o transferencia de la acción.

Cabe recalcar que GoNet (2003) señala a Cox con un modelo sistémico como pauta para reflexionar tanto sobre la dependencia del contexto como sobre la complejidad de la promoción de la salud en el lugar de trabajo y en intervenciones en las organizaciones. El modelo se basa en el concepto de interacción entre la persona y su entorno (P x E), sólidamente establecido en la psicología laboral e institucional. Este enfoque ha resultado útil en diversos ámbitos no ajenos a la promoción de la salud, por ejemplo en la gestión de la seguridad.

De acuerdo con este método se coloca el lugar de trabajo en el contexto institucional adecuado, al mismo tiempo, se representa la interacción entre la persona y el entorno como un proceso que tiene lugar en el límite común entre las funciones laborales, la tecnología empleada y el lugar de trabajo estableciendo en el contexto, entornos más amplios como: el social (grupo de trabajo), el institucional y el socio económico. Además el control de esos componentes del sistema institucional se ejerce a través de dos maneras diferentes: la estructura orgánica laboral, y los sistemas de gestión y su aplicación.

➤ **Modelo Deductivo.**

Lunenburg (2011) especifica que el modelo deductivo procede de lo general (por ejemplo, el examen de las necesidades de la sociedad) a lo específico (por ejemplo, especificando los objetivos de instrucción) implicando un cierto orden o secuencia de los pasos de principio a fin.

El modelo deductivo como indica García (2011) empieza por una lista predeterminada de objetivos que generalmente consisten en indicadores. Estos objetivos son derivados de los valores y de los datos empíricos acerca de "lo que es" y lo que "debería ser".

Según la Universidad América Latina (2004) el modelo deductivo parte de metas y declaraciones de resultados existentes y pasa a deducir un programa educativo. Cuando se emplea este modelo, el punto de partida es la identificación y selección de las metas existentes

para la educación. Así por ejemplo, en un centro educativo que sea innovador, los docentes se dedican a investigar y seleccionar las metas que permiten desarrollar indicadores que pueden ser representativos de ciertas conductas.

Tomando como referencia el método deductivo, los miembros de la comunidad educativa deben determinar en términos de utilidad y de precisión las metas educacionales recogiendo datos para tratar de establecer en qué medida y sobre qué se dan discrepancias dentro del entorno laboral.

1.2 Análisis de las necesidades de formación

1.2.1 Análisis organizacional.

El análisis de la organización permite ver el rendimiento de la organización; es interesante observar que si bien este análisis no indica una necesidad de formación específica de un individuo se puede destacar los problemas de rendimiento en cada departamento dentro de la organización.

Según Junco (2000), citado por el Ministerio de Trabajo y Promoción Social de Perú (2000), un análisis de las necesidades de formación aporta información a la organización sobre:

- Corrección (identificación de problemas y oportunidades de mejora para una persona o un determinado puesto en determinadas áreas de desempeño).
- Perfeccionamiento (búsqueda y aplicación de modelos excelentes).
- Creación (nuevos roles a desempeñar, nuevos modelos de gestión, nuevas necesidades organizacionales, nuevos servicios).
- Desarrollo de la cultura organizacional (transmisión de la misión, visión y de los valores corporativos, o de un determinado proceso de cambio).

Del análisis deberá nacer el diseño del programa y de las diferentes acciones con formación de tipo técnico, de habilidades o competencias sociales combinadas a la transmisión de valores y competencias ligadas a objetivos estratégicos (proactividad, compromiso, innovación).

Realizado el análisis y, como lo propone Torres (2005), nombrado en Escuela de Administración Pública de Cataluña (2010), es bien sabido que todo Plan de Formación deberá contemplar:

- Para qué formar (definir claramente el objetivo).
- En qué formar (contenido en cuanto a calidad y cantidad).

- Quién debe ser formado (destinatarios de los programas de formación)
- Cómo formar (establecimiento de la metodología formativa).
- Quién y con qué formar (definición de recursos humanos y materiales).
- Dónde formar (lugar).
- Cómo evaluar la formación (determinar la forma de realizar los controles y evaluaciones de los resultados para la verificación de puntos críticos que demanden ajustes o modificaciones para mejorar la eficacia del plan).

El análisis organizacional se podrá continuar con eficiencia y eficacia en búsqueda de la calidad porque a través de planes de formación permanentes la institución mejora, impulsando y enriqueciendo al mejor activo de una empresa, el talento humano.

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.

Actualmente en el Ecuador la educación está disponible para todos, no hay discriminación por motivos de edad, sexo y condición social. Los estudiantes que entran en el grupo de entre cinco y catorce años, se supone que deben asistir a la escuela todos los días a cualquier precio. Sin embargo, según el Ministerio de Educación del Ecuador (2011), sólo el 10% de la población rural asiste a la educación a nivel escolar, por otro lado, alrededor del 76% del número total de niños en el Ecuador completa su estudio hasta el séptimo grado de educación básica.

Hay un total de 71 universidades y escuelas politécnicas en el Ecuador, la mayoría de estas universidades ofrecen carreras de pregrado. Las titulaciones de posgrado también son proporcionados por algunas de las universidades, además de diversos tipos de entrenamientos post-secundarias vocacionales y otros tipos de capacitaciones técnicas.

Los estudiantes de hoy crecen con la tecnología digital que cambia la forma de ver el conocimiento, acceder a información y relacionarse con el mundo hacia una economía que establece se requieren nuevos enfoques de aprendizaje, de escuelas y por ende de educación, tal cual lo indica Vásquez (2011), “si seguimos de cerca los cambios que se están produciendo día tras día en las formas de comunicarnos entre los seres humanos debido a los continuos avances tecnológicos en los sistemas de tratamiento y transmisión del conocimiento, llegamos a la conclusión de que los procesos de enseñanza/aprendizaje deben estar en permanente revisión para incorporar los nuevos métodos en el sistema educativo”.

Según Feo (2011), el creciente flujo de información, el llamado a la diversidad concertada, la exigencia de competencias específicas, la verificación científica y el tecnicismo ante el compartir de saberes, la globalización de la dominación y la inclusión, hacen girar la mirada hacia el ser humano, a su conciencia y al reconocimiento de que las normas que se construyen en sociedad deben considerar la pluralidad cuyas principales fuerzas de cambio desafían a realizar un mundo de aprendizaje que:

- Ponga a los alumnos en el centro,
- Se aproveche la tecnología y el capital humano en formas nuevas,
- Soporte cualquier momento y lugar de aprendizaje,
- Incluya una amplia gama de instituciones y organizaciones, no sólo a las escuelas.

En un tiempo no muy lejano los estudiantes comenzaran su día al ingresar en un sistema de software educativo y acceder al calendario, la selección de un tema, y miraran a sus listas de tareas para la semana; los maestros podrán reunir un grado completo o un subconjunto de los estudiantes, a veces en grupos tan pequeños como uno o dos para reforzar su aprendizaje. Algunos estudiantes trabajarán a través de todas las asignaturas de cada día, mientras que otros se centrarán en las Matemáticas, otros en la ciencia, es decir, trabajarán según sus intereses y necesidades.

El tiempo delante de la computadora no será el directamente responsable de la extraordinaria actuación de los estudiantes. Más bien, el trabajo en red y un docente con habilidad para controlar a más estudiantes, lo que significará menos personal. Pero el impacto más amplio de la tecnología será en las formas en que se integran y alteran la práctica habitual en el aula propendiendo la construcción de un modelo en el que los estudiantes aprendan mucho de sus habilidades básicas a través de la tecnología, dejando a los maestros libres para concentrarse en la instrucción del pensamiento crítico y ayuda adicional en donde los estudiantes estén luchando. Del mismo modo, los profesores serán capaces de "prescribir" la atención en línea para habilidades específicas.

Hoy en día, los vínculos entre el laboratorio de informática y el aula son incompletos, en parte debido a que los datos de varios sistemas en línea no están suficientemente normalizados, los puntos de datos de diferentes sistemas puede ser abrumador para los maestros. Sin embargo la vanguardia de la reforma de la escuela es una visión de cómo la tecnología se integrará con el cambio en la estructura de la escuela

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

Las metas para Hernández (2012) son la expresión concreta y cuantificable de las variables críticas de los objetivos estratégicos institucionales. Además, cabe recalcar que deben ser alcanzables, cuantificables, realistas, cronológicamente limitadas y reflejar los compromisos adquiridos por la organización. En el Ecuador se han desarrollado algunas metas como:

A corto plazo (4 años)

- Al iniciar cada año lectivo, contar con la planta de personal necesaria que sea eficiente, suficiente y con continuidad para mejorar la calidad de la educación y garantizar la permanencia de los alumnos.
- Socializar e implementar las nuevas metodologías lúdicas e interactivas a través de métodos pedagógicos que despierten el interés por adquirir nuevos conocimientos en el 70% de las instituciones educativas.
- Aprovechar diferentes espacios e instancias educativas con el propósito de fortalecer el desarrollo de la cultura científica, la innovación y la creatividad, en el 95% de las entidades educativas.
- Alcanzar el fortalecimiento de redes de docentes innovadores, comunidades virtuales, asociaciones y otros actores sociales, articulando las capacidades de generación y uso del conocimiento, en el 70% de las instituciones educativas.
- Implementar, en el P.E.I. de los establecimientos educativos las demandas de la comunidad, en los aspectos laborales, el desarrollo del pensamiento científico, y la visión estratégica en el uso social del conocimiento, en un 50%.

A mediano plazo (8 años)

- Demostrar liderazgo significativo de colaboración en la escuela y la comunidad a través de proyectos.
- Demostrar responsabilidad y la sostenibilidad ambiental modelo en la escuela y en la comunidad.
- Forjar relaciones interculturales y pluralistas.
- Reducción analfabetismo.
- Disminuir el hacinamiento estudiantil a 25 alumnos por aula.
- Disminuir la sobrecarga de trabajo en las mujeres, incrementando en 5% la cobertura de la población menor de 5 años que asiste a los servicios de cuidado infantil que presta el Gobierno.

A largo plazo (12 años)

- Elevar la participación de los diferentes sectores sociales y su coordinación en proyectos educativos: familias, universidades y organizaciones públicas y privadas, sobre todo de aquellas relacionadas con servicios de salud y promoción del desarrollo económico, social y cultural.
- Potenciar el carácter educativo y garantizar una formación suficiente de los educadores.
- Mejorar y adaptar el diseño de la educación técnico profesional de acuerdo con las demandas laborales.
- Mejorar la formación inicial del profesorado.
- Favorecer la capacitación continua y el desarrollo de la carrera profesional docente.
- Reforzar la investigación científica, tecnológica y la innovación.

Las metas educativas planteadas son algunas de las expuestas por la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2008), por centrarse y vincularse con las establecidas por el Ecuador para alcanzarlas en visión de una excelencia educativa.

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

En la mayoría de los países de la región el estatus socioeconómico y cultural de las familias es el factor que genera mayores diferencias en los aprendizajes pero los recursos educativos de los establecimientos como: materiales docentes, ordenadores para la enseñanza, conexión a internet, material de la biblioteca, laboratorio de ciencias, entre otros, también pueden marcar una diferencia.

OREALC/UNESCO (2008) indica que lo básico para obtener resultados óptimos en el proceso de formación es que el sistema educativo cuente con la infraestructura y los recursos necesarios para operar de manera adecuada. Estos procesos necesitan de condiciones como los servicios básicos de agua, electricidad, y medios adecuados para poder lograr un impacto positivo en el aprendizaje. Según evidencias de estudio, tanto los servicios básicos como la infraestructura se asocian positivamente con el desempeño en las pruebas.

La infraestructura escolar entre la que se contemplan: oficinas administrativas, salas de profesores, instalaciones deportivas, comedores, laboratorios, salas de computación y bibliotecas, entre otras, es el segundo factor con mayor incidencia en el desempeño relacionado con el establecimiento educativo, solo superado por el ambiente escolar.

González (2006), citado en Becerra (2011), indica que la realidad muestra que los esfuerzos por mejorar la convivencia en los colegios solo se vive de manera asistemática e ineficiente, por lo general se trata de acciones que son reactivas a diferentes situaciones problemáticas, no arrancando una intervención formal que permita abordar el tema de la convivencia en forma sistemática, colectiva y transversal en la escuela.

En las grandes instituciones educativas particulares los recursos institucionales en el ámbito educativo y de infraestructura se los viabiliza en corto y mediano plazo, porque cuentan con recursos económicos propios, aparte de la colaboración que brindan los comités de padres de familia. En cambio en las instituciones fiscales las carencias de recursos son más evidentes porque las autoridades del Ministerio de Educación del Ecuador no permiten la colaboración de los padres de familia, lo prohíben pese a que en la mayoría de entidades de formación ellos viven y palpan las carencias que existen allí, por lo que quieren aportar en gran parte porque saben que el bien es para sus hijos.

1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).

Para Max De Pree (1993), referido en Smith (2011), los líderes son aquellos de los que se aprende, influyen en la configuración de la agenda de la sociedad, tienen visiones, reconocen la autenticidad de las personas, crean. Los líderes establecen las normas, satisfacen las necesidades de los seguidores, y su comportamiento utilizando palabras positivas. Por ende un liderazgo educativo consiste en la visión de ayudar a las y los docentes a reconocer sus más profundos sentimientos y motivaciones para que miren en su interior en busca de su propia auto-conciencia.

Tipos

Según Aguilar & Morales (2007) los tipos de liderazgo son:

- Generativo Punitivo (GP): El líder es preocupado en la producción, posesivo, inflexible, exigente y conservador. Genera presión al grupo y toma una decisión sin anunciarla.
- Generativo Nutritivo (GN): El líder se caracteriza por hacer el bien al grupo, lo nutre, da libertad y es generoso. Se siente tranquilo mientras comprueba los progresos del grupo.
- Racional (R): El líder se caracteriza por hacer que el grupo marche en su ausencia, capta las necesidades del grupo, recibe ideas, sugerencias, respeta y confía en el grupo. Es competente, considerado, servicial y amistoso.
- Emotivo Libre (EL): El líder hace lo que siente, es natural, espontáneo, expresa emociones auténticas, aspira a ser líder racional pero con cierto grado de inseguridad sobre su éxito.

- Emotivo Dócil (ED): El líder hace lo que le dicen, presenta un alto grado de sumisión, tiene vergüenza y sentimientos de culpa.
- Emotivo Indócil (EI): El líder hace lo contrario a lo que le dicen, presenta cargas de resentimiento, celos, rencor y grados de rebeldía. El grupo funciona por su presión.

En cambio Kurt Lewin, un renombrado sociólogo, identificó en 1939 tres estilos de liderazgo: autoritario, democrático y liberal. Sus resultados demostraron que el estilo democrático es superior a los otros dos. Gale (2006), señalado en Cevallos (2011), los detalla así:

- a) El líder autoritario toma todas las decisiones independientemente de lo que aporten los miembros del equipo. La figura autoritaria dicta la dirección, dejando a los miembros en la oscuridad acerca de planes futuros; elige cuáles miembros trabajarán colaborativamente y determina por él solo las tareas de trabajo para los equipos. Este tipo de líder es muy personal en sus elogios y críticas para cada miembro, pero no participa activamente con el grupo, a menos que esté haciendo una presentación.
- b) El líder democrático acepta contribuciones del equipo y facilita la conversación de grupo y toma de decisiones. Este tipo de líder comparte planes con el grupo y ofrece múltiples opciones para la consideración del mismo. Incentiva a los miembros a trabajar libremente con otros y le deja la división de tareas al grupo.
- c) El líder liberal (laissez-faire) permite al grupo una completa libertad para tomar decisiones sin participar activamente. Este tipo de líder provee materiales y ofrece ayuda sólo bajo pedido. No participa en conversaciones de trabajo o tareas de grupo. No ofrece comentarios sobre el desempeño de los miembros a menos que se le pregunte directamente, y no participa o interviene en actividades.

Por lo general el tipo de liderazgo de una persona suele surgir del tipo de educación formal o informal que ha recibido la persona. Del tipo de liderazgo dependerá que sus integrantes obtengan lo que necesitan para solventar sus necesidades.

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

El Ministerio de Educación, como ente rector de la educación en el Ecuador, en el año 2011 lideró procesos de innovación y actualización del sistema educativo para que éste responda a los intereses y necesidades de la sociedad ecuatoriana, salvaguardando la unidad educativa nacional por ello en la Ley Orgánica de Educación Intercultural, art. 43 se plantea un Bachillerato General Unificado con dos opciones de bachillerato:

- a) Bachillerato en ciencias, con la formación complementaria en áreas científico-humanísticas.
- b) Bachillerato técnico, con la formación complementaria en áreas técnicas, artesanales, deportivas o artísticas.

Además en el art. 44 señala bachilleratos complementarios:

- a) Bachillerato técnico productivo, dura un año adicional para desarrollar capacidades y competencias específicas adicionales al Bachillerato Técnico.
- b) Bachillerato artístico, que conlleva a un título de Bachiller en Artes.

Características.

- Dura tres años lectivos, de acuerdo con el calendario que rige para cada régimen escolar.
- El año lectivo se organiza por quinquemestres.
- Los períodos de clase son de 40 a 45 minutos.
- El plan de estudios se organiza por asignaturas que responden a los estándares educativos.
- Consta de un conjunto de asignaturas que componen un tronco común de estudio para todos los jóvenes que estudian el bachillerato ecuatoriano.
- Contiene asignaturas optativas que permiten contextualizar el currículo de estudio a las necesidades regionales y locales.
- Permite escoger una de las modalidades del bachillerato: bachillerato en ciencias o bachillerato técnico.
- Las actuales modalidades de bachillerato brindan a los estudiantes del Ecuador la posibilidad de acceder a estudios superiores, a carreras cortas o incluso al sistema laboral del país por contar con las bases mínimas necesarias que demanda el sistema laboral.
- El plan de estudios debe aplicarse en 40 períodos de clase semanales, como mínimo, pudiendo los colegios incluir horarios complementarios de acuerdo con las necesidades e intereses de la comunidad educativa.

Demandas de organización.

En documentos oficiales publicados por el Ministerio de Educación del Ecuador se especifican que las características del mundo contemporáneo demandan formas específicas de aprendizaje:

- Un aprendizaje interdisciplinario requiere que la organización de los contenidos que se abordarán no sea un listado de temas sin relación alguna entre sí, sino que tenga coherencia al interior de la propia asignatura o área científica y que muestre las relaciones con las demás asignaturas.

- La construcción de currículos flexibles que se adapten a la variedad de la demanda social, a las necesidades de una población joven ecuatoriana diversa, y por último, a la multiplicidad de formas de aprendizaje presentes en el aula.

Con esto, el papel del docente viene a ser el de un guía que orienta al estudiante en su aprendizaje; su rol es definir objetivos de aprendizaje, ofrecer a los estudiantes experiencias de aprendizaje que les permitan alcanzar los objetivos (lo que incluye recursos y materiales), y realizar un proceso de evaluación (incluye la autoevaluación) para mejorar la enseñanza-aprendizaje. El estudiantado pasa a ser protagonista de su aprendizaje: debe construir, investigar, hacer, actuar, experimentar y satisfacer su curiosidad por aprender.

Regulación del bachillerato ecuatoriano.

El Ministerio de Educación a través de sus instancias especializadas regularán los sistemas de evaluación, la suplencia, la promoción, proceso de graduación, formatos de títulos, pases de alumnos. Entre estos están:

- Art. 27 El nivel de bachillerato tiene tres (3) cursos y preferentemente se ofrece a los estudiantes de 15 a 17 años de edad. Las edades estipuladas en este reglamento son las sugeridas para la educación en cada nivel, sin embargo, no se debe negar el acceso del estudiante a un grado o curso por su edad.
- Art. 28 Para el ingreso al bachillerato, es requisito haber culminado la Educación General Básica. Tras la aprobación de este nivel, se obtiene el título de bachiller.
- Art. 29 El Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional define la malla curricular oficial del bachillerato.
- Art. 30 Deben cursar el grupo de asignaturas generales conocido como “tronco común”.
- Art. 31 Asignaturas adicionales según el PEI
- Art. 32 Quince horas de asignaturas optativas.

El bachillerato ecuatoriano ha modificado en un corto tiempo, algunos aspectos que al principio se vieron obstaculizados como es normal por el miedo al cambio de la comunidad educativa. No se puede asegurar si esos cambios revolucionarán la educación de los estudiantes si los docentes no cambian su forma de pensar que lo de antes era bueno y que lo de ahora es un simple cambio de palabras por sinónimos.

1.2.1.6 Reformas educativas (LOEI – reglamento a la LOEI - Plan Decenal).

A partir de la elección del nuevo gobierno, en los últimos años se han producido importantes cambios en las políticas educativas del país, bajo las orientaciones de la nueva Constitución 2008 y el Plan Nacional de Desarrollo para el Buen Vivir que ha establecido 20 rupturas al

statu-quo educativo promovidas por el nuevo marco legal que se plasma en la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su respectivo reglamento, allí se puede evidenciar una serie de reformas detalladas a continuación:

- Invierte la dinámica tradicional del mejoramiento de la calidad educativa para lograr que las propias escuelas y los propios actores del sistema se conviertan en los principales agentes del cambio. Antes la planta central del Ministerio de Educación emitía normativas que los supervisores educativos debían transmitir a los establecimientos para su cumplimiento con dudosos resultados.
- Se definen mecanismos que permiten lograr que las propias escuelas y los propios actores del sistema se conviertan en los principales agentes del cambio, con los siguientes mecanismos: establece estándares de calidad educativa que describen los logros esperados de los actores e instituciones del sistema educativo; propone la autoevaluación y crear planes de mejora para alcanzar los estándares de calidad educativa con la ayuda de los nuevos asesores educativos, quienes deben orientar la gestión institucional hacia el cumplimiento de dichos estándares; y finalmente, los auditores educativos deberán realizar una evaluación externa acerca de la calidad y los niveles de logro alcanzados por las instituciones educativas.
- Determina nuevas normas para la evaluación estudiantil orientadas a mejorar el aprendizaje. Antes, las normas de evaluación no favorecían el aprendizaje de los estudiantes. El reglamento de la LOEI cambia drásticamente y consigue que la evaluación estudiantil cumpla con una función educativa. Por una parte, exige más esfuerzo académico a los estudiantes (todos deben cumplir con los estándares de aprendizaje y obtener siete sobre diez como calificación mínima) y, por otra, también exige más a los establecimientos educativos, pues estos deberán dar el apoyo requerido para que los estudiantes logren las metas de aprendizaje.
- Establece la honestidad académica como requisito fundamental del trabajo escolar, el reglamento de la LOEI exige el cumplimiento de normas internacionales de honestidad académica por parte de todos los miembros de la comunidad educativa y establece sanciones para quienes infrinjan estas normas.
- Plantea un nuevo enfoque de disciplina estudiantil. La tradicional visión punitiva de la disciplina es reemplazada por una visión orientada a la formación del estudiante. El nuevo reglamento manda que cuando los estudiantes cometan faltas, estos deben realizar actividades compensatorias.
- Permite a todos los estudiantes acceder a las mismas oportunidades educativas mediante el nuevo bachillerato general unificado. Antes en el bachillerato los estudiantes tenían que elegir una especialidad antes de los 14 años de edad y existían cinco tipos de bachillerato,

lo cual tenía como consecuencia que cada estudiante se graduaba con conocimientos muy especializados en determinadas áreas, pero insuficiente formación en otras. Como consecuencia, se restringían sus oportunidades futuras de trabajo y de estudios universitarios. Además, algunos planes de estudio estaban desactualizados y eran poco pertinentes para las necesidades del siglo XXI.

- Establece un nuevo programa de bachillerato con el cual se estudia un grupo de asignaturas centrales, que les permite a los estudiantes adquirir ciertos aprendizajes esenciales comunes, correspondientes a su formación general. Además, los estudiantes pueden escoger entre dos opciones en función de sus intereses: el bachillerato en ciencias o el bachillerato técnico. Con esta formación, se busca preparar, de manera equitativa, a todos los estudiantes (a) para la participación en una sociedad democrática, (b) para el mundo laboral o el emprendimiento, y (c) para continuar con sus estudios universitarios.
- Crea el Instituto Nacional de Evaluación Educativa que realizará evaluaciones a fin de mejorar el sistema educativo. Antes, no existía una instancia especializada en evaluación que pudiera proveer la información y la retroalimentación que requiere el Ministerio de Educación para mejorar continuamente el sistema educativo a fin de proveer insumos para la toma de decisiones de políticas públicas en pro de la mejora del sistema educativo.
- Establece un nuevo Modelo de Gestión Educativa para acercar la atención a los ciudadanos y lograr servicios educativos completos y pertinentes en cada circuito educativo. Antes, todos los procesos estaban concentrados en la planta central del Ministerio de Educación, con lo cual no era posible dar respuestas oportunas a las necesidades locales.
- Se conforma por cuatro (4) niveles de gestión, uno (1) de carácter central y tres (3) de gestión desconcentrada que corresponden a los niveles Zonal, Distrital y Circuital. Con la desconcentración se acercará la atención a los ciudadanos y se racionalizará la oferta educativa para garantizar servicios educativos completos y pertinentes en cada circuito.
- Garantiza la selección de los mejores profesionales con concursos de méritos y oposición rigurosos y transparentes para que solamente puedan ingresar a la carrera educativa pública quienes hayan sido ganadores cumpliendo las exigencias establecidas en el reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural.
- Busca la excelencia en los docentes con un escalafón auténticamente meritocrático. El viejo sistema privilegiaba principalmente la antigüedad, mientras que el nuevo sistema reconoce la formación académica de los docentes, su desempeño profesional (demostrado en evaluaciones y en evidencias de mejores resultados de aprendizaje de sus estudiantes) y su formación continua, y establece ascensos correlacionados a sus propios méritos.
- Asegura una remuneración y una aportación justa a la seguridad social para los docentes. Antes los docentes tenían los sueldos más bajos de todos los servidores públicos.

- Establece las condiciones para que el docente pueda ser un verdadero profesional de la educación. Antes, a menudo la labor del docente se limitaba a dictar clases según lo establecido en un texto escolar. Ahora se establece que los docentes, como profesionales de la educación, deben dar soluciones para ayudar a todos los estudiantes a lograr los aprendizajes esperados, y por lo tanto, como parte de su jornada laboral, deben cumplir con actividades tales como diseñar materiales pedagógicos, conducir investigaciones relacionadas a su labor, atender a los representantes legales de los estudiantes y realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesiten.

Se hace hincapié que a nivel de Bachillerato, se presenta cambios radicales evidenciados en el siguiente organizador gráfico:

BACHILLERATO ASPECTOS	ANTERIOR	GENERAL UNIFICADO
Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Absorber y recordar información. - Demostrar en un examen qué es lo que recuerda. - Énfasis en cobertura de contenidos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Formar en conocimientos, actitudes y habilidades. - Contar con aprendizaje duradero, útil, formador de la personalidad y aplicable a la vida. - Énfasis en desarrollo del pensamiento.
Rol del profesor	Transmitir conocimientos.	Guiar, orientar y estructurar el aprendizaje de los estudiantes.
Rol del estudiante	Recibir conocimientos.	Ser un protagonista activo del aprendizaje.

Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador

Los cambios que se han ido estableciendo se podrán evidenciar a partir del 2015 con la salida de la nueva promoción de bachilleres egresados con el cambio de la LOEI y su respectivo reglamento.

1.2.2 Análisis de la persona.

Con objeto de evaluar las propias necesidades de formación se debe equilibrar el apoyo que necesita la persona que forma parte de la organización para ayudarle a alcanzar sus objetivos de trabajo, sus ambiciones e intereses, y las oportunidades de desarrollo que su organización pueden ofrecer.

El análisis de las necesidades de la persona no es una tarea para especialistas independientes, quienes tienen a su cargo ésta tarea son los directivos, responsables de muchas personas en el área de gestión, incluida la formación y desarrollo de su equipo, y por lo tanto, debe tener una comprensión de la formación y análisis de necesidades para ser capaz de implementar con éxito las políticas organizacionales. Con éste análisis se puede considerar qué tan bien el equipo o individuo realiza la tarea o trabajo encomendado. Para ello McGee y Thayer (1961), referido en Universidad ICESI (2012), propone que se evalúa el alcance de los equipos y habilidades particulares, conocimientos y habilidades mediante:

- Entrevista personal sobre el empleo realizado,
- Observación en el trabajo, y;
- Perfil del trabajador.

El análisis de la persona es desarrollado por personas profesionales especializadas en el tema y un autoanálisis destacando por igual los aspectos positivos y negativos que permitirá como con el P.E.I. transformar las debilidades en fortalezas a través de un proyecto personal.

1.2.2.1 Formación profesional.

Según Montero (2005) la formación profesional es un proceso formal de preparación para el desempeño de actividades productivas que conlleva conocimientos técnicos, habilidades y actitudes. Además señala que en la formación profesional intervienen fundamentalmente la participación y el compromiso del usuario así como otros apoyos y servicios facilitados por diversos actores principalmente la familia, la institución y la comunidad.

La formación profesional, para Casanova (2003), señalado en Rojas (2010), precisa que posee un componente didáctico al igual que otras formas de educación, pero con énfasis marcado en los aspectos técnicos y tecnológicos. Tiene una preocupación comparativamente mayor que otras formas de educación por los vínculos entre contenidos y métodos de dicha formación; y los cambios que se operan en el mundo de la producción y el trabajo.

La formación profesional tiene como objetivo la preparación para el desempeño cualificado de las distintas profesiones. Incluye las enseñanzas de la formación profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores y las orientadas a la formación continua. Por tanto integra la formación profesional del ámbito educativo y del ámbito laboral.

1.2.2.1.1 Formación inicial.

La formación inicial es un proceso dinámico, evolutivo de la profesión y función laboral concebido por Montero (2005) como una irrenunciable puerta de entrada para el desarrollo profesional, examinando las implicaciones y consecuencias resultantes de la adopción de este punto de vista. Las modalidades que presenta son:

- a) Presencial: Es el tipo de oferta más adecuado para el alumnado procedente de otros centros o del bachillerato. El contacto permanente con el centro asegura la correcta transmisión de conocimientos para estos alumnos como una formación introductoria sobre los conceptos básicos de la función. Después de esto él o ella se ajusta al clima laboral con otras personas de experiencia.
- b) Parcial o modular: Los nuevos títulos de la formación profesional proporcionan gran flexibilidad para la formación de los trabajadores en estado activo, algunos ciclos se ofertan de forma presencial en bloques más pequeños haciéndose compatible el estudio con el trabajo y la vida familiar. También es posible (cuando queden plazas vacantes) matricularse incluso sin reunir las condiciones de acceso siempre que los módulos cursados estén asociados a unidades de competencia de su formación profesional.
- c) A distancia: La generalización de la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación (TICs) en los domicilios hace posible la formación a distancia de algunos ciclos formativos. La flexibilidad de esta modalidad de formación es adecuada para trabajadores que quieran ampliar su cualificación o pretendan la obtención de un título de formación profesional.

Según Cuello (2012), la formación inicial del profesorado se refiere al mínimo número de acciones de formación que oficialmente se establece, desde la educación primaria hasta la superior, y que se exige para empezar a trabajar como profesor totalmente cualificado de acuerdo con la política educativa de cada país. Todos los países han declarado el número mínimo de años requeridos, incluyendo el tiempo de prácticas en el aula exigido para obtener la cualificación de profesores.

La formación inicial es indispensable en la formación profesional porque esta formación será la base para el tipo de profesional que se propende conseguir.

1.2.2.1.2 Formación profesional docente.

Según la UNESCO (2005), la formación del profesorado aborda los contextos ambientales, sociales y económicos para crear programas de formación docente de interés local y culturalmente apropiada tanto para pre-servicio y los maestros en servicio.

El desarrollo profesional docente desde el punto de vista de Reduce (1991), citado en Navarro (2002), es la capacidad de un profesor para mantener la curiosidad acerca de la clase, identificar intereses significativos en el proceso de enseñanza – aprendizaje; valorar y buscar el diálogo con colegas expertos como apoyo en el análisis de datos. De ahí que los docentes deben realizar planes de desarrollo personal que tiendan a responder las siguientes preguntas:

- ¿Qué es lo que desea obtener de su trabajo?
- ¿Cuáles son sus puntos fuertes?
- ¿Qué áreas le gustaría mejorar?
- ¿Dónde le gustaría más responsabilidad?
- ¿Qué le impide desarrollarse como quisiera?
- ¿Qué intereses o talentos le gustaría desarrollar?
- ¿Cómo le gustaría aprender?
- ¿Qué habilidades o experiencia le permitirá sentirse más seguro en el trabajo?

Además la formación del profesorado incluye: mejorar el nivel educativo general de los profesores en formación, incrementando su conocimiento y comprensión de las materias que se han de enseñar, la pedagogía, la comprensión, el aprendizaje, el desarrollo de habilidades prácticas y competencias.

La formación profesional docente debe ser permanente como se lo ha expuesto en la actual Ley de Educación Intercultural del Ecuador (LOEI) porque un docente es un ser que siempre debe estar a la vanguardia de los nuevos cambios e innovaciones que le permitan mejorar su tarea educativa.

1.2.2.1.3 Formación técnica.

La formación técnica para Martínez (1999), citado en Dubs (2000), es un conjunto de opciones de política educativa adoptadas e implantadas con la intención de corregir ciertas discrepancias entre lo deseado y lo observado en el sistema para el desarrollo y aprovechamiento del potencial humano. Es decir, la formación técnica es importante para desarrollar habilidades relacionadas con carreras profesionales y técnicas, cuyo objetivo esencial es facilitar la adquisición de conocimientos, capacidades y habilidades técnicas, relacionadas con un área ocupacional; es indispensable analizar, enseñar y entrenar en el desarrollo de competencias (transversales).

Según el Ministerio de Educación de Argentina (2009), la educación técnico profesional atiende un amplio abanico de calificaciones relativo a diversas actividades y profesiones de los distintos sectores y ramas de la producción de bienes y servicios.

Con referencia al ámbito donde será su aplicación la acción de la formación técnica se traduce por la organización escolar de la docencia en el plano físico y material, la implantación de programas de estudios, la expedición de títulos y el financiamiento de las actividades formativas. El proceso de elaboración de los programas de estudios profesionales y técnicos comprende las etapas de planeación, diseño, producción, aplicación, seguimiento y evaluación.

1.2.2.2 Formación continua.

ERASMUS (2011) señala que la formación continua es el conjunto de acciones formativas que se desarrollan para mejorar tanto las competencias y cualificaciones de los profesionales en formación como la recualificación de los profesionales ocupados, todo eso permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del profesional.

Las autoridades del Ministerio de Educación del Ecuador (2011) entendiendo la importancia de esta formación proponen una red nacional para coordinar la formación docente. Sin embargo no cubre las necesidades porque los cupos de acceso son limitados, y lo más lamentable es que en estas discusiones y formulaciones de políticas de formación continua no siempre se recogen los temas que preocupan particularmente al gremio docente.

Una política de formación continua, como lo señala Arboleda (2004) no consiste simplemente en establecer sus modalidades y las instituciones que realizarán las acciones formativas. Es necesario precisar cómo se articula el mejoramiento del desempeño docente producto de la formación continua con los tramos de una carrera magisterial. Hoy se habla mucho de incentivos o estímulos para mejorar el desempeño pero ellos no operan automáticamente. Deben existir condiciones que hagan efectivas las oportunidades de aprendizaje docente continuo como por ejemplo, tiempos establecidos para ello como un derecho de los profesores y sistemas de financiamiento que no le signifiquen al profesor o profesora una carga mayor a sus condiciones salariales.

No cualquier institución o persona que ofrece servicios relacionados con el perfeccionamiento docente tiene una "mercadería" apropiada, aun cuando esa institución o persona se presente

con credenciales que parecerían avalarla. Por tanto, se debe plantear un sistema coherente de formación continua ligado a estímulos y condiciones de trabajo apropiadas, para lograr un avance en este camino.

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

La formación docente es un proceso permanente, que acompaña todo el desarrollo de la vida profesional. Según Darling-Hammond (1999), citado en Pérez (2008), las investigaciones indican que la preparación de los maestros, el conocimiento de la enseñanza y el aprendizaje, el conocimiento de la materia, la experiencia y el conjunto combinado de calificaciones, son factores importantes en la efectividad docente.

La UNESCO (2005) explica en su programa internacional que las inferencias principales sobre la formación docente indican que los maestros bien preparados:

- Ayudan a desarrollar el conocimiento y las habilidades que necesitan en el aula.
- Tienen más probabilidades de permanecer en la enseñanza.
- Producen mayor rendimiento de los estudiantes, de ahí que los principales países industrializados invierten fuertemente en la formación docente antes del servicio.

La preparación docente de alta calidad es importante. Maestros bien preparados superan a aquellos que no están preparados. El verdadero docente reconoce que la enseñanza es su dedicación y profesión fundamental. Por lo tanto sus habilidades consisten en enseñar de la mejor forma posible a quien asume el rol de educando, más allá de la edad o condición que éste posea. El proceso enseñanza-aprendizaje que un docente lleva a cabo es el corazón de la educación, de éste depende el cumplimiento de los fines y objetivos de la educación. Como lo señala Maquilón (2011), es el instrumento más poderoso de educación para lograr los deseados cambios en los estudiantes.

En conclusión es indiscutible el papel del profesorado como elemento determinante de la calidad educativa, éste papel protagonista del docente hace imprescindible su preparación ante los retos e innovaciones que se están produciendo en el ámbito educativo debido a todos los cambios e innovaciones en comunicaciones y tecnología.

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

Un docente debido a la sociedad cambiante debe poseer una formación como lo indica Gutiérrez (2001), señalado en Peñaloza & Tamayo (2009), en base a un:

- Conocimiento pedagógico general que encierra la preparación de entornos de aprendizaje y estrategias; organización del aula, y; conocimiento de los educandos y su aprendizaje.
- Conocimiento de la materia.
- Conocimiento psico-pedagógico: es imprescindible la comprensión de los procesos genéricos de enseñanza-aprendizaje que acontecen en la escuela.
- Conocimiento curricular: la enseñanza de un contenido escolar concreto exige la integración de los dos tipos de conocimientos anteriores.

Además debe tener:

- Conocimiento del contexto del estudiante y la predisposición a averiguar más acerca de sus estudiantes, sus familias y sus escuelas. Según Morales (1998), emplazado en Villegas (2007), el conocimiento y la voluntad para involucrar a las familias en el diario quehacer de la entidad educativa porque ni todos los estudiantes ni todas las comunidades son iguales.
- Conocimientos de estrategias, técnicas y herramientas diseñadas para crear y sustentar una comunidad o entorno del conocimiento y la habilidad para utilizarlas.
- Conocimientos, destrezas y la predisposición a trabajar con estudiantes de diversas procedencias culturales, lingüísticas y sociales.
- Conocimientos y actitudes que apoyan la justicia como realidades sociales y convierta a los maestros en importantes agentes del cambio social.
- Conocimientos y destrezas sobre cómo aplicar la tecnología en su labor docente.

Un profesor en la actualidad debe contar con la mejor preparación porque hoy en día ser docente es la “profesión de las profesiones” como lo manifiesta un eslogan del Ministerio de Educación del Ecuador, valorizando así una carrera que ha sido menguada en su valía por décadas.

1.2.2.5 Características de un buen docente.

González (2012) indica que es sabido que la enseñanza representa una de las profesiones más nobles existentes en la actualidad y es también una de las opciones más recurrentes para obtener un título de nivel superior sin que tal decisión esté supeditada a la vocación de, precisamente, formar nuevos educandos.

Un docente es bueno, cuando encierra la mayor parte de las características expuestas a continuación recopiladas por un compendio de autores y expresiones de quienes viven la educación de cerca:

- a) Inspira la confianza de los estudiantes y padres de familia. Crea una buena impresión desde el primer día del periodo académico.
- b) Viste como un profesional, con buen gusto, sin exagerar la ropa reveladora.
- c) Siempre llega a tiempo al trabajo, se asegurará de llegar por lo menos diez minutos antes de que empiece la jornada escolar.
- d) Está preparado, como lo señala la Federación de Enseñanza de Andalucía (2009) en la revista digital de enseñanza, se encarga de revisar y planificar el día. Se adhiere a su programa de trabajo y calendario de la evaluación, para asegurar que el contenido de plan de estudios y las habilidades necesarias para sus estudiantes son de éxito.
- e) Se hace cargo de su salón de clases. Administra el comportamiento de los alumnos.
- f) Presenta profesionalmente sus notas y documentos.
- g) Califica y cualifica las tareas de los estudiantes a tiempo aplicando la regla de oro de los tres días.
- h) Trata a sus colegas y directivos con respeto.
- i) Es apasionado, positivo y entusiasta acerca de su labor docente. No participa en chismes sin sentido y la difusión de la disidencia.
- j) Acepta el cambio. Un profesional no vocaliza pensamientos negativos como "Eso no va a funcionar en esta escuela."
- k) Toma un interés en cada estudiante para tener más influencia sobre su actitud hacia el tema, y sobre la vida en general.
- l) Trata a sus estudiantes con respeto. Nunca los humilla o menosprecia públicamente.
- m) Es un mentor.
- n) Mantiene la confidencialidad. Usa la información personal de los estudiantes para ayudarlo a alcanzar su potencial.
- o) Consulta con los padres. Trata de incluir a los padres en el proceso educativo y fomentar su apoyo a los procesos y procedimientos disciplinarios de la institución. Es cortés y tranquilo con los padres.
- p) La seguridad está primero. Se está obligado a tomar su papel serio. Explica por qué ciertas reglas están en su lugar.
- q) Apoya a sus colegas y la gestión educativa. Predica con el ejemplo.
- r) Deja que la excelencia sea su objetivo. Constantemente proporciona puntos de referencia para la mejora de sus estudiantes.
- s) Asume la responsabilidad por los resultados de los alumnos porque las calificaciones que los estudiantes logran son un reflejo de su práctica docente.
- t) Se comporta profesionalmente en público.
- u) Se mantiene al tanto de la política educativa y la legislación.

- v) Constantemente busca el conocimiento del nuevo tema para compartirlo con sus alumnos. Su renovado entusiasmo por su tema será recompensado por el interés del estudiante.
- w) Simplifica sus lecciones: Los buenos maestros hacen que sea fácil de entender las cosas complicadas. Usa ejemplos, modelos, imágenes de color y fotografías. Enseñar en las ilustraciones que sus alumnos puedan relacionar.
- x) Mantiene la atención de los estudiantes. Enseña a sus alumnos por qué el conocimiento que transmite es importante y cómo pueden aplicar lo que aprenden en su vida diaria. Esto es más propenso a recordar lo que enseña.

No es necesario que un docente tenga desde un inicio, para sí, todas las características anteriormente expuestas, lo correcto es comenzar una profesión con vocación y lo demás se va añadiendo como el efecto dominó, de forma concatenada.

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.

En el ámbito docente los términos profesión, profesionalismo, profesionalización, constituyen uno de los vocablos comodín cuando se trata de la enseñanza, y más concretamente de las personas que se dedican a la tarea de enseñar, los profesores. Como nos recuerda Montero (1996), referido en la revista Profesorado (2009), el campo semántico es amplio (profesión, profesional, profesionalización, profesionalismo, profesionalidad, etcétera.),... y dependiendo de su utilización de quien los maneje, con que finalidad, desde que perspectiva intelectual, con qué intereses sus significados varían enormemente.

La profesionalización docente propende buscar la forma de mantener y transformar la energía de los docentes comprometidos con la buena enseñanza, asumiendo la responsabilidad adulta de investigar de forma sistemática y crítica su propia práctica.

Las razones de buscar la profesionalización en la enseñanza citadas en la revista Profesorado (2009) son:

- La percepción de severas deficiencias dentro de los modelos tradicionales de formación de profesores.
- La fuerte necesidad de mejorar y reformar la educación para cumplir con los nuevos retos que debe enfrentar la educación en una sociedad en constante cambio.
- La creencia en los beneficios de la modernidad (la potencialidad del conocimiento científico y las prácticas educativas validadas científicamente como fórmula para mejorar la educación, así como la formación de profesores como condición necesaria para la mejora de educación).

- Los diversos factores sociológicos, irrupción de las TICs, desarrollo económico, presionan en la línea de transformar la profesión educativa.

Es importante que el desarrollo profesional se sitúe en la práctica docente cotidiana más que en alejadas teorías sobre contextos lejanos pensando en la realidad próxima y el contexto de cada uno. A su vez es interesante contemplar las fases y ciclos vitales de los profesores en aras a optimizar las opciones de cambio y mejora en las instituciones educativas profundizando en nuevas estrategias de organización curricular.

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

Actualmente los requerimientos actuales hacia el docente deben centrarse en la actualización de su conocimiento y quehacer pedagógico asumiendo la necesidad del cambio e innovación educativa para formar alumnos críticos, creativos y pensantes; sin embargo, los cursos de actualización profesional muchas veces no tienen en cuenta las reales necesidades formativas de los destinatarios. Hargreaves (1998), mencionado en Arancibia (2008), manifiesta que las exigencias de innovación se multiplican de acuerdo con los cambios, creando sensación de sobrecarga entre los profesores. Los métodos y estrategias utilizados por los profesores, así como el conocimiento que les justificaba, son criticados constantemente y con ello las certezas científicas pierden su credibilidad.

La capacitación formativa del profesorado es un objetivo prioritario. En este sentido, se ha enfatizado el carácter profesional de la labor docente, resaltando la importancia que tiene en ello la formación permanente al incluirla dentro de la Ley Orgánica de Educación Intercultural y reglamento como un derecho del profesorado y un deber del Estado.

La capacitación formativa, como lo indica Arancibia (2008), apela al protagonismo del docente en la continua ampliación de visión de mundo (interno y externo) inherente a su labor profesional. En la actualidad es posible señalar tipos y ángulos de la formación docente:

- La formación con bases epistemológicas y avances de la investigación que afectan al modelo de formación, al conocimiento, habilidades y actitudes de los profesores y de los centros.
- La práctica educativa, criterios y estrategias aplicables según los diferentes contextos educativos.
- La evaluación de los resultados buscando evidencias que indiquen cambios o diferencias en la realidad educativa institucional.

- La organización de la gestión del proceso educativo. No como sujeto pasivo de la formación, sino como un sujeto activo que aprende y traduce su actualización en competencias profesionales que inciden en su quehacer educativo.

En síntesis, el estudio del profesor y su formación en el aprendizaje es importante por varias razones de ahí que el aporte de una investigación en educación es precisamente describir e interpretar cómo se puede mejorar el aprendizaje del docente y con ello la calidad de los programas de formación.

1.2.3 Análisis de la tarea educativa.

El sistema educativo ecuatoriano a lo largo de la historia ha sido objeto de varias transformaciones, en cuanto a la organización del currículo, estrategias metodológicas y la utilización correcta de las técnicas activas que promueven el desarrollo de: valores, destrezas y habilidades de los educandos.

1.2.3.1 La función del gestor educativo.

De cara a la globalización para Mardones (1999), citado en Rivera (2009), el educador de la sociedad del riesgo no está hecho; se tiene que ir haciendo ante la consecuencia de las necesidades y las interpelaciones que recibe el maestro responsable en esta situación.

Zemelman (2002), referido en Lojano (2009), señala que el docente es arquitecto y ejecutor de este proceso social e individual de cambio por lo que se estimula a ejercer en nuevos espacios que no se circunscriben a contenidos de verdad, sino que encaminan la necesidad renovada para ser sujeto.

La función directiva, como lo indica Álvarez y Correa (2012), es 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. Las funciones más importantes son:

- a) Pronosticar.- Es una evaluación sistemática de las condiciones futuras mediante la recopilación de todo tipo de información sobre la situación actual de la institución.
- b) Toma de decisiones.- Es un factor clave en la gestión educativa porque las generaciones venideras se verán afectadas por las políticas decididas. Tomando en cuenta: 1. El curso de las acciones debe ser simple y fácil de entender por todos los interesados; 2. Las normas para los objetivos deben establecerse, y 3. El objetivo debe ser claro.

- c) Planificación.- El plan debe ser flexible. La existencia misma de las variables en la toma de decisiones hace de la planificación una necesidad.
- d) Organización.- Es la combinación de esfuerzo humano, equipos de materiales en correlación sistemática y eficaz para lograr los resultados deseados. Bajo la administración educativa se organiza: las ideas y principios en los sistemas educativos, los horarios, normas de rendimiento y similares, actividades extracurriculares, los seres humanos en las clases, grupos, comités, personal escolar, el personal de inspección, el material en edificios, mobiliario y equipos.
- e) Motivación.- Cara a cara la comunicación es muy útil si los miembros de la organización son motivados a hacer lo mejor.
- f) Control: Se tiene que revisar constantemente los resultados de cada una de las funciones dentro de la institución.
- g) Cooperación: Se requiere de todas las ideas, conocimientos y principios para lograr un objetivo común y un solo efecto.
- h) Evaluación: Es una buena manera de conocer el éxito o el fracaso de un proyecto. Con ello se trata de averiguar las razones por las que fracasó o tuvo éxito, que los pasos en el proceso fueron los más exitosos, lo que debería haber hecho para mejorar la acción y lo que se debe hacer de manera diferente en la siguiente prueba.
- i) Registro y notificación: Son elementos esenciales de la gestión de la educación que es responsable ante los padres, a las autoridades superiores, la sociedad, etc.
- j) Supervisión: su finalidad es lograr una mejora continua en el programa de instrucción. Ayuda a decidir y ayudar a mejorar la instrucción y organización escolar.

El docente se debe construir a partir del contexto globalizado pero siendo consciente de la situación real, lo que significa no enajenarse con el cambio, saber hacia dónde se dirige.

1.2.3.2 La función del docente.

La función de los educadores es ayudar a los educandos a aprender, impartir conocimientos mediante la creación de una situación en la cual los estudiantes pueden y van a aprender de forma efectiva. Pero los maestros además tienen un conjunto de funciones, que varían de una sociedad a otra y de un nivel educativo a otro. Algunas de estas funciones, como lo cita Maquilón (2011), se llevan a cabo en la institución educativa y otros en la comunidad:

- Mediador de aprendizaje,
- Disciplinario o controlador de la conducta del estudiante,
- Padres sustitutos,
- Confidente de los estudiantes,

- Juez del logro,
- Organizador del plan de estudios,
- Académico y especialista en investigación,
- Miembro de la organización de los profesores,
- Roles de la comunidad,
- Experto en algún área de conocimiento o habilidades,
- Agente de cambio social,
- El docente es considerado como: proveedor de información, modelo a seguir, facilitador, asesor, planificador y promotor de los recursos.

Esencialmente, como lo indica Iranzo (2002), tienen dos funciones principales en el aula:

- Crear las condiciones en las que el aprendizaje puede tener lugar el aspecto social de la enseñanza; e,
- Impartir por una variedad de medios, el conocimiento de sus alumnos, el lado orientado a la tarea de enseñanza.

Ellos se complementan entre sí, este último sería más o menos imposible sin la primera. En la práctica, es muy difícil separar los dos y a menudo un acto en el aula puede realizar ambas funciones simultáneamente.

1.2.3.3 La función del entorno familiar.

El entorno familiar tiene el impacto más directo y duradero en el aprendizaje de los alumnos y el desarrollo de la competencia social. Como lo indica Hinkle (2011), citado en UNESCO (2005), cuando los padres participan los estudiantes muestran actitudes y comportamientos más positivos, y logran más. Se tiene que llegar a las familias con el fin de construir el tipo de relaciones para hacerlos participar como socios activos y principales de la educación de sus hijos.

Según Maestre (2009) la familia es una comunidad de vida y de afecto indispensable para el pleno desarrollo y maduración del ser humano. No es una institución que se desarrolla al margen de la sociedad, sino que forma parte de ella. Sus funciones las desarrolla en un mundo cambiante que incide directamente sobre ella.

El papel de los padres en el aprendizaje de sus hijos evoluciona a medida que crecen pero una cosa permanece constante son un modelo de aprendizaje. Entre algunas de sus funciones, establecidas en un código de convivencia de un centro educativo, están:

- Trabajar en cooperación con el personal de la institución educativa.

- Asistir a todas las conferencias programadas.
- Asegurarse de que la institución educativa tenga los números de teléfono correctos para el hogar, el trabajo y las emergencias.
- Llevar al estudiante a tiempo todos los días.
- Notificar a la entidad educativa cuando el estudiante está ausente.
- Enviar una nota al docente cuando el estudiante regrese explicando la ausencia.
- Proporcionar un tiempo y un espacio reservado para que el estudiante realice la tarea.
- Mantener al estudiante sano y limpio.
- Asegurar que los estudiantes vayan vestidos adecuadamente, de acuerdo con el código de convivencia.
- Asegurarse de que el estudiante tenga todos los materiales necesarios para su estudio.
- Informar a la institución sobre las necesidades especiales o problemas relacionados con el estudiante o la familia del estudiante.
- Incentivar al alumno a hablar de sus tareas escolares, informes, boletines de calificaciones y experiencias durante su estudio.
- Ser un modelo para el aprendizaje en los primeros años.
- Prestar atención a lo que el estudiante quiere, averiguar lo que le interesa.
- Sintonizar cómo aprende. Muchos estudiantes utilizan una combinación de modalidades para estudiar y aprender.
- Practicar lo que el estudiante aprende en la institución educativa.
- Apartar tiempo para leer y aprender juntos.
- Conectar lo que el estudiante aprende en la vida cotidiana.
- Ayudar a que su hija/o se haga cargo de su aprendizaje.
- No sobre-programar a su hija/o. Los estudiantes necesitan tiempo de inactividad de todo lo que tenga que perseguir actividades extra-curriculares.
- Mantener la televisión a un mínimo para que haya oportunidad de desarrollar y explotar sus propios intereses por su cuenta.
- Aprender algo nuevo de sí mismo. Para modelar el proceso de aprendizaje de su hijo.

La familia es el eje de la sociedad; la familia de hoy no es ni más ni menos perfecta que la de antaño: es distinta porque las circunstancias son distintas.

1.2.3.4 La función del estudiante.

El propósito de una entidad educativa es suministrar a los estudiantes la oportunidad de aprender habilidades, adquirir conocimientos y desarrollar actitudes que les permitan funcionar como ciudadanos responsables.

El estudiante asume el aprendizaje como un agente transformador de su realidad y de su entorno, como lo indica Hernández (2011) que considera lo que aprende como una herramienta que le sirve para la vida y se convierte en una fuente generadora de inquietudes, preguntas que le permiten participar en cambios de su realidad.

Los estudiantes continuamente desarrollan y refinan el aprendizaje y las estrategias para resolver problemas. Esta capacidad para aprender incluye construir modelos mentales efectivos de conocimiento y de recursos, aun cuando los modelos puedan estar basados en información compleja y cambiante. Sus funciones sintetizadas a las expuestas de forma consensuada en la mayoría de instituciones educativas son:

- Hacer un esfuerzo determinado para aprender.
- Asistir a todas las clases todos los días, a tiempo, listo para trabajar y con el aprendizaje necesario, materiales, libros, lápices, etcétera.
- Respetar los derechos de otras personas.
- Abstenerse de expresar prejuicios personales contra cualquier individuo o grupo.
- Seguir las instrucciones de los maestros y otro personal escolar.
- Conocer y obedecer las reglas del distrito escolar y la institución educativa.
- Aceptar la acción correctiva razonable por violar reglas de convivencia de la institución educativa o el distrito escolar.
- Identificarse a sí mismo si se le pregunta por el personal de la institución educativa.
- Vestirse apropiadamente para la institución educativa de manera que no causen problemas de seguridad o salud.
- Respetar los derechos de los demás.
- Seguir todas las reglas de la institución educativa, no usar malas palabras.
- Estar ordenado y limpio.
- Completar todos los trabajos de clase y las tareas.
- Hacer todo lo posible para aprender.
- Hablar con los padres sobre las actividades escolares diarias.
- Pedir ayuda cuando sea necesario.
- Decir a los adultos cuando hay problemas.
- Llevar a casa todas las notas y mensajes del personal escolar.

Las funciones del estudiante, son derechos y responsabilidades que debe considerar para llevar una buena convivencia escolar.

1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender.

En el siglo XXI, como lo indican Halverson y Smith (2009), las escuelas y los profesores están sujetos al cambio. La revolución de las tecnologías digitales, la presión para desarrollar escuelas de alto rendimiento, de excelencia y de equidad se combinan para plantear preguntas profundas sobre la naturaleza de la enseñanza y aprendizaje de éxito. Por ello la enseñanza está cambiando en respuesta a estas presiones externas y deviene implicaciones para los maestros, las instituciones educativas y los alumnos.

La emoción de las ideas y su aplicación en los lugares más inesperados es exactamente lo que finalmente se quiere despertar en la institución educativa y como lo indica Porter (2006), todo se remonta a ese encuentro cuando en la pupila del ojo de un profesor se comunica esa emoción. Las autoridades educativas locales tienen poco lugar en esa relación, para ellos lo que se tiene que hacer seguro es que haya libros para leer, aulas climatizadas y maestros.

Sin embargo eso va más allá, para **enseñar el profesor** debe:

- Tener conocimiento de metodologías, recursos y tecnologías para apoyar el aprendizaje.
- Tener conocimiento del contenido que abarca plan de estudios.
- Tener conocimiento de las fortalezas y debilidades del aprendizaje de los estudiantes. Es consciente de los factores que inciden en su aprendizaje.
- Establecer metas de aprendizaje claras y alcanzables; planes y secuencia de actividades de lecciones y materiales para ofrecer oportunidades significativas de aprendizaje.
- Utilizar estrategias para evaluar el aprendizaje de los estudiantes siendo capaz de analizar su progreso y la participación en el aprendizaje proporcionando información adecuada.
- Promover actividades de clase de interés y la participación activa de la mayoría de los estudiantes.
- Gestionar en el aula materiales, recursos y procedimientos para garantizar el acoplamiento seguro de los estudiantes en actividades de aprendizaje.
- Proporcionar y gestionar oportunidades para explorar ideas, entendimientos emergentes y desarrollar habilidades.
- Reflexionar sobre la medida en que sus conocimientos, la planificación y las prácticas de enseñanza han contribuido al aprendizaje de sus estudiantes.
- Trabajar productivamente con otros profesores y contribuir en equipo en todas las actividades del personal.
- Lograr un cambio radical en la forma en que se apoya la práctica docente eficaz.

Para **aprender el estudiante** debe:

- Tomar notas como un compromiso activo porque ayuda a la transferencia de información de la memoria de corto plazo a la memoria de largo plazo.
- Resolver problemas propuestos, incluso cuando también se ofrecen las soluciones a posteriori. Trabajar el problema sin mirar otros ejemplos o las soluciones en un manual de soluciones.
- Desarrollar su agilidad en la resolución de problemas y un pensamiento flexible.
- Aprovechar al máximo el aprendizaje en grupo, proponiendo la resolución de problemas. Aprender tanto a hacer las cosas por él mismo como en colaboración con otros.
- Provocar discusiones que permiten discernir qué papeles ha tomado cada miembro del grupo en la actividad desarrollada.
- Aprender de sí mismos con el fin de mejorar su proceso de aprendizaje y convertirse en estudiantes más eficientes.

Los profesores deben estar preparados para cambiar fundamentalmente su papel de proporcionar la información y los conocimientos para la gestión del entorno de aprendizaje y repensar qué material es el más adecuado para el estudio y .aprendizaje de sus discentes

1.3 Cursos de formación

1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente.

Un curso de formación para Payroll (2007), citado en De Alba (2004), es un proceso de aprendizaje que implica la adquisición de conocimientos, la nitidez de habilidades, conceptos, reglas o cambios de actitudes y comportamientos para mejorar el rendimiento y trabajo de un docente. Debe ser continuo, basado en la mejora de la práctica docente y en el establecimiento de estándares que contribuyan a incrementar la calidad y el rendimiento de los aprendizajes de los estudiantes.

Los cursos de formación de los docentes no pueden reducirse al aprendizaje de unos contenidos disciplinares para ser enseñados o a unos elementos culturales descontextualizados y a unos principios pedagógicos y didácticos que deben ser aprendidos para aplicarlos.

El propósito e importancia de un curso de formación radica en que el docente se apropie del campo del saber y se prepare para su aplicación, de esta manera puede compartir con sus estudiantes. Además como lo indica Álvarez (2005), la formación debe ligarse a las necesidades concretas, locales y particulares porque de eso depende el éxito de la

enseñanza. Pensar globalmente y actuar localmente es el esfuerzo más importante que un maestro debe hacer para que su labor resulte pertinente pero esto no lo puede lograr si no ha sido formado en la investigación pedagógica.

La pedagogía es el campo del saber que le permite adaptar y aplicar el conocimiento universal y específico a las circunstancias de cada contexto. El nivel de profesionalismo con el que enfrente este reto dependerá de su capacidad de leer la realidad específica en la que se mueve y de su inteligencia para reconocer las particularidades de cada grupo, a la luz de los debates más universales.

La capacitación docente ofrecida actualmente, como lo especifica Ávalos (2011), muestra que sigue pendiente una mayor capacidad de planificar para el mediano y largo plazo con la mirada puesta en todos los elementos que contribuyen al mejoramiento de la calidad de la enseñanza. Es muy probable que no todas las acciones que se descubren como necesarias podrán ser enfrentadas en forma conjunta en el futuro inmediato, por razones de contexto legal y sobre todo por razones de financiamiento pero si no son reconocidas como limitantes se seguirá en el camino usual de expectativas no cumplidas, y culpándose al personal docente por resultados sobre los que ellos pueden ser sólo parcialmente responsables.

Un profesor con calidad, como lo sugiere Cruz (2008), debe considerar que es un intelectual y ha de responder a ese concepto. Ser intelectual requiere estudiar intensamente, estar al día, tener deseos de buscar saberes, pensar. Estudiar algo supone poner atención en un objeto, en una cuestión, supone poner el corazón en él, con el deseo de unirse a él; para conocerlo mejor.

1.3.2 Ventajas e inconvenientes.

Los cursos de formación pueden ser herramientas muy eficaces cuando se trata de optimizar la eficiencia de cualquier establecimiento. Las instituciones que toman la decisión de invertir en cursos de formación especializada para el enriquecimiento de sus empleados obtendrán numerosos beneficios que otras organizaciones no lo hacen.

Ventajas.

- Mejorar el desempeño en el trabajo o aumentar su valor a nivel personal en lo que respecta al mercado de trabajo en general.
- Permiten a un docente a ser más versátil y le concede la capacidad de asumir las nuevas funciones que ayudan a mantener sus puestos de trabajo de forma emocionante y viable.

- Resultan muy valiosos a la hora de preparar a las personas adecuadas para las actividades dentro de la institución, así, lo que es beneficioso tanto para el individuo lo es para todos en general.
- Aumentan el nivel global en lo que respecta a la calidad del trabajo. Muchos menos errores se hacen causando mucho menos tiempo perdido y frustración para todos los involucrados. Cuando un establecimiento se suma a los cursos de formación adecuados el ambiente de trabajo en su conjunto funciona más suavemente y es mucho más agradable, un lugar productivo de existir.

Inconvenientes.

- Costo.- Uno de los mayores problemas potenciales con la formación docente es el costo excesivo de un determinado curso, seminario o taller de formación.
- Cualificaciones.- Si un docente tiene mucho talento en su trabajo, se podría pensar que sería un buen entrenador para los otros docentes. Por desgracia, existe inconformidad por parte de sus compañeros ya que piensan que solamente una persona externa está habilitada para impartir sus conocimientos e informaciones.
- Requisitos de tiempo.- Otro problema potencial con la formación docente es que el profesor no tenga tiempo suficiente para hacerlo adecuadamente y podría dar lugar a que exista un desfase entre su conocimiento y todo lo que necesitan saber para tener éxito. Por ejemplo los cursos del SIPROFE los dan a los docentes en horarios de 15h30 a 19h00 cosa que a algunos docentes incomoda (por la lejanía del lugar en el que se dicta el curso) porque al siguiente día deben madrugar para continuar con su labor educativa.

Para Aguerro (2007) es imposible mejorar la enseñanza si no se cuenta con profesores adecuadamente formados. Además, avanzar hacia la equidad educativa no se puede cuando la distribución geográfica facilita la concentración de estas ofertas formadoras en las zonas urbanas del país generando desajustes.

Hoy en día, es meritorio hacer una adecuación del sistema de formación de docentes y del compromiso que tienen el sistema educativo y las instituciones que forman profesores para poder cumplir con la cantidad de personal que el sistema necesita en los distintos niveles y modalidades porque los cursos de formación al igual que toda expresión científica, tecnológica, educativa realizada por el ser humano debe buscar lineamientos que reduzcan o eliminen los inconvenientes encontrados en mejora de lo actual.

1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

Crockett y Foster (2004), propone que establecida la necesidad de la formación es necesario planificar el contenido del curso. Por lo general, debe llevarse a cabo en conjunto con la planificación logística y el presupuesto ya que estas áreas están interrelacionadas teniendo un impacto en los demás para:

- a) Identificar las principales áreas temáticas que necesitan ser cubiertos tomando en cuenta el nivel actual de los conocimientos de los participantes.
- b) Considerar a los participantes y lo que ellos perciben como contenido más o menos importante.
- c) Establecer un tiempo disponible para la formación.

Candelo (2003) indica que al diseñar el contenido de la capacitación hay que tener recursos, el equipo y el lugar en consideración, elaborando un programa que deje un tiempo para el almuerzo y refrigerio, descansos a media mañana y a media tarde. Además una sesión de introducción al principio para que se puedan presentar en la clase, repasar el programa y los resultados de aprendizaje. Al final del día, tiempo para preguntas finales.

El proceso de diseño y desarrollo comprende:

- a) Definir la población objetivo de la formación.
- b) Enumerar las tareas a realizar por la población objetivo en el trabajo.
- c) Enumerar las habilidades y conocimientos necesarios para realizar las tareas.
- d) Seleccionar y organizar las habilidades y conocimientos que se imparten.
- e) Proporcionar ejemplos reales e información para usar en los ejercicios.
- f) Realizar pruebas de campo de los materiales de formación.
- g) Revisar y finalizar los materiales de capacitación basados en la prueba de campo.

Para los cursos de formación se requiere contar con excelentes recursos: medios audiovisuales, instalaciones, incluyendo la capacitación, videos y guías de trabajo.

Actividades de desarrollo del personal.- La gama de actividades es muy amplia. Éstas se pueden clasificar en cuatro grupos:

- a) Individual.- pensar, leer libros, revistas y la prensa educativa, la investigación y la indagación, estudio de uno mismo; ver programas de TV maestros, mantener un registro o un diario de aprendizaje reflexivo.
- b) Dentro de la escuela.- en colaboración con los demás, hablar con otros miembros del personal; personal mentor, equipo de sesiones; discusión de una lección, enseñanza en equipo; observación, la planificación colaborativa, puntos de vista, observando algunos

alumnos, el seguimiento de un alumno, los grupos de investigación en acción, tratando de hacer las cosas de manera diferente, asumiendo un nuevo papel, asistiendo a reuniones de los órganos rectores; presidir una reunión, dirigir grupos de trabajo.

- c) Instituciones en redes. - redes formales e informales, capacitación, visitas de otros colegios similares o diferentes a la suya, lectura y diálogo con otras personas en las comunidades en línea que trabajan con las personas de otras entidades educativas, redes de educación locales o los configurado para un proyecto específico, el desarrollo de las personas de otras instituciones de educación.
- d) Experiencia externa– eventos, programas de aprendizaje que implican algunos expertos externos, conferencias, trabajo con grupos comunitarios, consultores, autoridades locales, universidades, agencias gubernamentales o asociaciones temáticas.

Los cursos de formación reflejan el estatus de los docentes y la reputación profesional de la carrera docente.

1.3.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia.

La formación del profesional como lo establece Soto (2011), es uno de los temas que pueden afectar en el clima organizacional, y es que directa o indirectamente acaba influyendo en él las capacidades que tiene cada trabajador. Pero no sólo eso sino que también es un factor motivacional de crecimiento y mayores perspectivas para el trabajador. Aunque muchas instituciones no prestan atención a este aspecto es importante tenerlo en cuenta

Los maestros, como lo remite CINDA (2000), juegan un papel importante en la preparación de un estudiante de ahí que el factor principal de un curso de formación sea aprender haciendo actividades que mejoren el aspecto creativo, el desarrollo personal e inculcar valores morales.

Escuelas y colegios gastan una fortuna en tiempo y dinero en la formación y desarrollo de su personal, pero ¿es importante esto?; ¿hace alguna diferencia para los alumnos?, la respuesta está en que:

- Ayuda a todos a ser más eficaces en sus puestos de trabajo, por lo que los alumnos aprenden, se comportan con autodisciplina y logran mejores niveles.
- Mejora el reclutamiento debido a que una institución educativa que se centra en el desarrollo del personal busca atraer a la gente con las habilidades adecuadas.
- Se corre la voz acerca de los lugares donde son cuidados, y permite:
 - a) Mejorar la retención de personal que se siente satisfecho y exitoso.
 - b) Ahorrar dinero.

- c) Contribuir a unos hechos positivos donde la gente se sienta valorada y muy motivada.
- d) Hacer que una comunidad de aprendizaje centrado en los alumnos este aprendiendo.

Los miembros del personal escolar consideran la formación y el desarrollo de gran importancia cuando se considera tanto su futuro en su escuela actual como en su profesión docente.

La capacitación formativa docente, como lo sugieren Peñaloza y Tamayo (2009), propende actividades eficaces que promueve a los docentes a:

- Ver su relevancia.
- Querer hacer.
- Entender los resultados esperados.
- Participar desde el principio en la evaluación de desempeño de calidad.
- Sentir que sus conocimientos y experiencia se tienen en cuenta.
- Apreciar la enseñanza y estrategias de aprendizaje empleadas.
- Tener la oportunidad de aplicar lo que han aprendido.
- Estar abiertos a aprender más allá de lo previsto.

Para su formación profesional el docente debe poseer los conocimientos necesarios para formar correctamente a sus estudiantes, más sin embargo, lo adquirido al finalizar su carrera no es el fin, por el contrario debe continuar con su preparación con el fin de motivar y mejorar el aprendizaje en sus discentes.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

2.1 Contexto

El colegio Nacional Técnico “Jacinto Jijón y Caamaño”, fue fundado el 30 de mayo de 1980 por distinguidos sangolquileños que tenían la visión, de fortalecer las áreas del campo productivo e industrial del cantón Rumiñahui.

Localización geográfica:

País: ECUADOR

Provincia: PICHINCHA

Cantón: RUMIÑAHUI

Ciudad: SANGOLQUÍ

Barrio: SELVALEGRE

Dirección: Av. Juan de Salinas s/n

Fax: 2330535

Teléfonos: 2331619 - 2872007

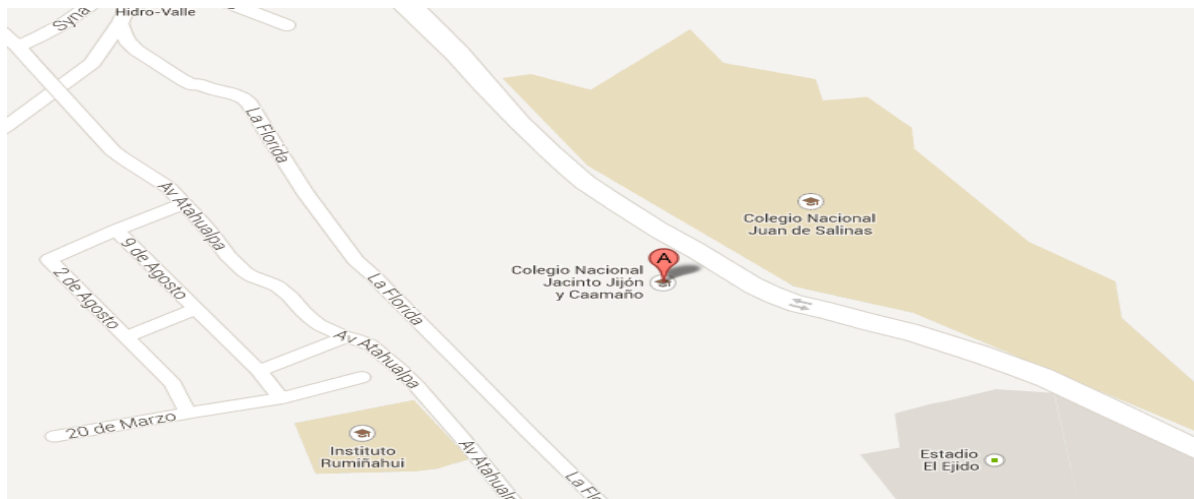
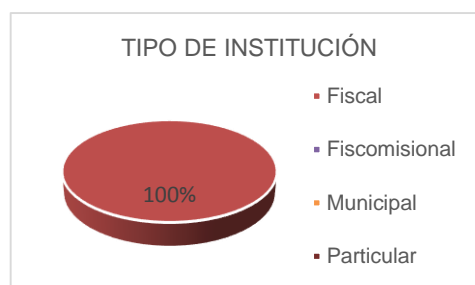


Figura 1: Mapa de la ubicación del colegio nacional técnico Jacinto Jijón y Caamaño.

Fuente: <https://maps.google.com.ec/maps?hl=es&tab=wl>

Tabla N° 1: Tipo de institución

<i>Tipo de institución</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Fiscal	28	100
Fisco misional	0	0
Municipal	0	0
Particular	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	28	100



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del colegio Jacinto Jijón y Caamaño

La institución educativa es de sostenimiento fiscal, tal como se detalla en la tabla 1, se ubica en dos lugares de la ciudad de Sangolquí. El primer espacio en la Avenida Juan de Salinas en el sector de Selva Alegre y el segundo, junto al Instituto Técnico Superior “Rumiñahui” en el sitio denominado “Finca HELSINKY”.

A continuación se presenta la infraestructura:



Figura 2: Instalaciones del colegio nacional técnico Jacinto Jijón y Caamaño.

Fuente: <http://wikimapia.org/20052660/es/Colegio-Jacinto-Jijon-y-Caama%C3%B1o-Finca-Helsinky>

El local frente al colegio nacional Juan de Salinas tiene una edificación de 2 plantas destinadas a aulas, oficinas de administración, laboratorios, consultorio médico y odontológico, DOBEI. Además cuenta con talleres y aulas de estructura metálica destinadas a la especialidad de Metal Mecánica, canchas de uso múltiple, graderío, bar, conserjería y parqueadero. Es notable la modernización de las instalaciones eléctricas y la adecuación de ambientes, así como la construcción de un nuevo cerramiento.

El segundo local ocupa tres hectáreas y media, donde se levanta un edificio antiguo, espacio que en la actualidad está destinado al bachillerato que corresponde a la especialidad de Contabilidad; y, se encuentra en trámite la adquisición legal de la propiedad. En forma detallada tanto en la planta central y la finca Helsinky cuenta con:

- Laboratorio de Física,
- 2 centros de cómputo (Informática - Mecanización de Sistemas y Contabilidad),
- Laboratorio de Química y Ciencias Naturales,
- Videoteca para el área de Inglés y otras,
- Biblioteca técnica especializada,
- Taller de ajustaje,
- Taller de torno,
- Taller de fresado,
- Taller de suelda oxiacetilénica,
- Taller de suelda eléctrica,
- Suelda de punto,
- Aula de dibujo técnico,
- Almacén escolar.

Además los departamentos del:

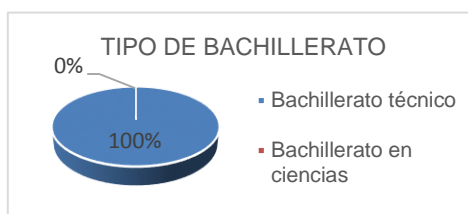
- Rectorado,
- Vicerrectorado,
- Inspección general,
- DOBEI,
- Médico,
- Odontológico,
- Secretaria,
- Colecturía, y;
- Bodega.

Ámbito educativo:

El colegio Nacional Técnico “Jacinto Jijón y Caamaño” de sostenimiento fiscal, viene sirviendo a la comunidad estudiantil del Valle de los Chillos y áreas aledañas desde 1981, formando bachilleres técnicos en las especialidades de Mecánica Industrial y Contabilidad (Ciencias de Comercio y Administración), como se detalla en la tabla 2.

Tabla N° 2: Tipo de bachillerato

<i>Tipo de bachillerato que ofrece:</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Bachillerato en ciencias	0	0
Bachillerato técnico	28	100
No contesta	0	0
TOTAL	28	100



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del colegio Jacinto Jijón y Caamaño

El bachillerato técnico Industrial atiende a la figura profesional de Mecanizado y Construcciones Metálicas, aplicación de proyectos de construcción e instalación de equipos y máquinas eléctricas como se puede observar en la tabla N° 3.

Tabla N° 3: Bachillerato técnico Industrial

Bachillerato Técnico Industrial	f	%
Aplicación de proyectos de construcción	2	7
Instalación de equipos y máquinas eléctricas	1	3
Electrónica de consumo	0	0
Industria de la confección	0	0
Mecanizado y construcciones metálicas	27	90
Chapistería y pintura	0	0
Electromecánica	0	0
Climatización	0	0
Fabricación y montaje de muebles	0	0
Meca trónica	0	0
Mecánica de Aviación	0	0
Calzado y marroquinería	0	0
TOTAL	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del colegio Jacinto Jijón y Caamaño

En la tabla 4 se evidencia que el bachillerato técnico en Comercio, Administración y Servicios se encamina a la figura profesional de Contabilidad.

Tabla N° 4: Bachillerato Técnico de Comercio, Administración y Servicios

Bachillerato Técnico de Comercio, Administración y Servicios	f	%
Comercialización y Ventas	0	0
Comercio exterior	0	0
Contabilidad	28	100
Administración de Sistemas	0	0
Restaurant y Bar	0	0
Agencia de Viajes	0	0
Cocina	0	0
Informática y Comercialización Turística	0	0
Aplicaciones Informáticas	0	0
Organización y Gestión de la Secretaria	0	0
TOTAL	28	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del colegio Jacinto Jijón y Caamaño

Docentes: La institución educativa cuenta con 3 autoridades titulares, 33 profesores titulares, 2 profesores en Comisión de Servicio y 3 profesores contratados; 15 empleados administrativos y 3 auxiliares de servicio.

Estudiantes: El colegio ofrece educación a estudiantes de ambos sexos para prepararlos a afrontar con éxito los desafíos laborales y profesionales de la actualidad. En el análisis del entorno educativo de acuerdo a las encuestas realizadas sobre condiciones de vida y sectores a los que presta servicio el colegio Nacional Técnico “Jacinto Jijón y Caamaño” los resultados son los siguientes:

- Urbano 43%
- Suburbano 24%
- Rural 33%

El número total de estudiantes es de 1300

2.2 Participantes

Para efectos de esta investigación, se tomará como participantes a los docentes que laboran en las aulas del bachillerato para conocer cómo es el perfil profesional real y las necesidades de formación de estos docentes, puesto que cada docente desarrolla su acción a través de un trabajo cooperativo dentro de la institución escolar y en el ámbito comunitario, con la participación de todos los actores del hecho educativo (alumnos, personal directivo, docentes, técnicos, administrativos, obreros, padres, representantes y miembros de la comunidad local).

El grupo de docentes estará conformado por una variedad de condiciones, que podrán ser elementos de interés al momento de realizar el análisis de los datos recolectados, ya que este cargo puede estar ocupado por un docente graduado como técnico superior universitario, como un licenciado en un área específica, docentes de cuarto nivel, pero también puede haberse asignado un profesional egresado en otra carrera o bien una persona aún no graduada.

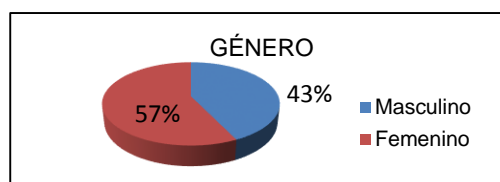
Población: Docentes que forman bachilleres técnicos en Comercio y Administración especialidad Contabilidad y Mecánica Industrial especialidad Mecanizado y Construcciones Metálicas del Colegio Nacional Técnico "Jacinto Jijón y Caamaño" de Sangolquí.

Censo: 28 docentes que imparten cátedra en la institución en el Bachillerato. De los mismos, con los datos obtenidos se puede determinar por categoría en diferentes aspectos como:

a) Personal

Tabla Nº 5: Género

Género:	f	%
Masculino	12	43
Femenino	16	57
TOTAL	28	100

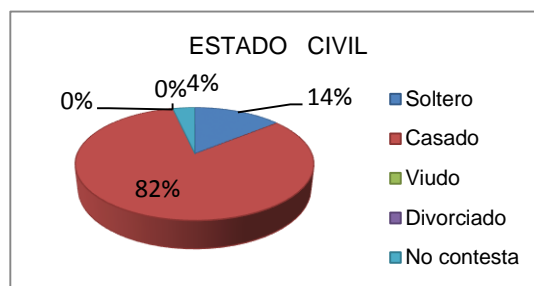


Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del colegio Jacinto Jijón y Caamaño

Como se puede observar en la tabla 5 el género femenino tiene un ligero porcentaje mayor al del género masculino por lo que se puede determinar que existe igualdad de género para el trabajo de la institución.

Tabla Nº 6: Estado civil

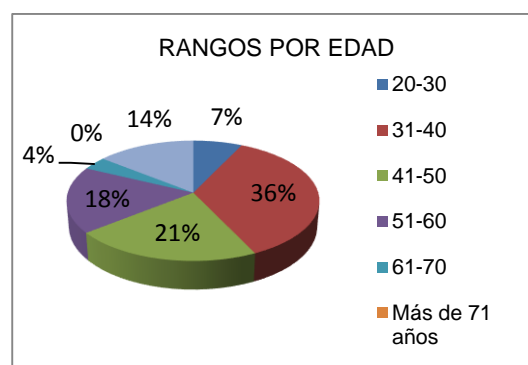
Estado civil	f	%
Soltero	4	14
Casado	23	82
Viudo	0	0
Divorciado	0	0
No contesta	1	4
TOTAL	28	100



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del colegio Jacinto Jijón y Caamaño

Tabla Nº 7: Edad

Rangos	f	%
20-30	2	7
31-40	10	36
41-50	6	21
51-60	5	18
61-70	1	4
Más de 71 años	0	0
No contesta	4	14
TOTAL	28	100



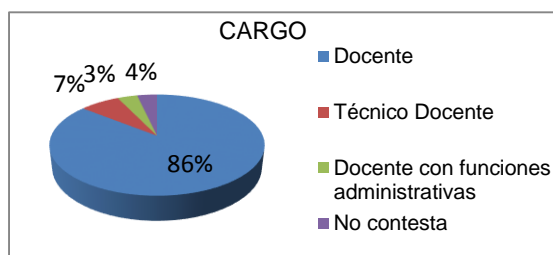
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del colegio Jacinto Jijón y Caamaño

Como se aprecia en la tabla 6 y 7 la mayoría de docentes que laboran en la institución son casados y que la población docente es extensa en rangos de edad ya que cuentan con docentes desde los 20 hasta los 70 años de edad. Esto indica que en la planta docente no se discrimina por la edad que poseen para relegarlos a impartir docencia en la básica superior.

b) Profesional

Tabla Nº 8: Cargo que desempeña

Cargo	f	%
Docente	24	86
Técnico Docente	2	7
Docente con funciones administrativas	1	3
No contesta	1	4
TOTAL	28	100

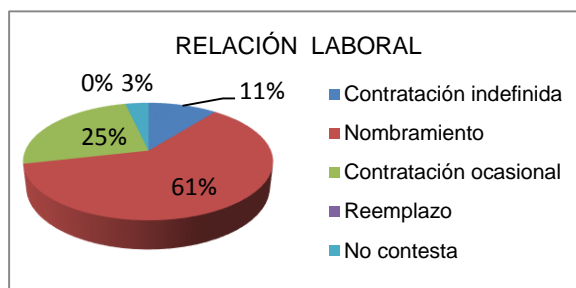


Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del colegio Jacinto Jijón y Caamaño

Los docentes que laboran en la sección bachillerato tienen distribuido su cargo así: el 86% son docentes, el 7% técnico docente, el 3% docente con funciones administrativas y el 4% prefiere no contestar que cargo ocupa en la institución. En conclusión las personas que laboran dentro del contexto formativo en su mayoría son docentes lo que beneficia la labor educativa dentro de la institución.

Tabla N° 9: Tipo de relación laboral

<i>Tipo</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Contratación indefinida	3	11
Nombramiento	17	61
Contratación ocasional	7	25
Reemplazo	0	0
No contesta	1	3
TOTAL	28	100

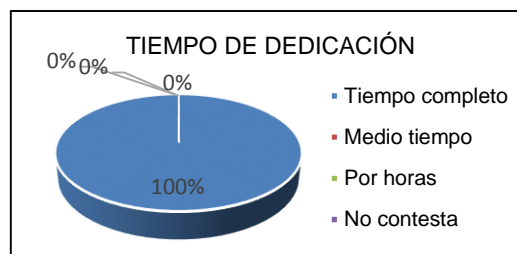


Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del colegio Jacinto Jijón y Caamaño

La información proporcionada por la tabla 9 indica que el 61% tiene nombramiento fiscal, es decir, se encuentra dentro de la tabla salarial de un servidor público con la oportunidad de ascender; el 25% tiene un contrato ocasional porque es un reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; el 3% posee una contratación indefinida cuya cláusula principal da por terminado el contrato cuando el docente con nombramiento por concurso entre en posesión, el 3% no contesta tal vez porque no leyó la interrogante o no le pareció importante hacerlo.

Tabla N° 10: Tiempo de dedicación

<i>Aspecto</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Tiempo completo	28	100
Medio tiempo	0	0
Por horas	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	0	0

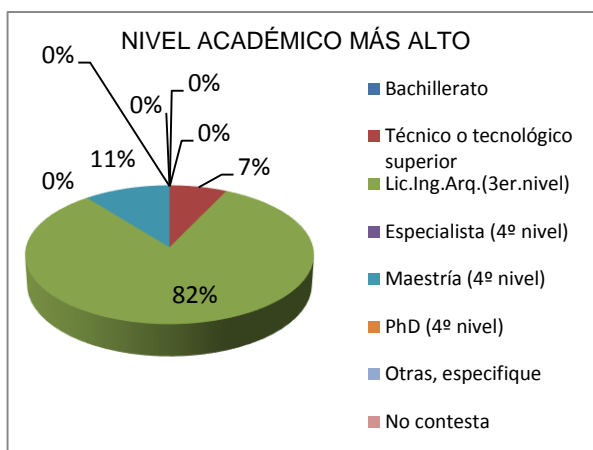


Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del colegio Jacinto Jijón y Caamaño

La tabla 10 indica que todos los docentes de bachillerato trabajan a tiempo completo tal como lo estipula la Ley Orgánica de Educación Intercultural por ser considerado el docente como servidor público.

Tabla N° 11: Nivel académico más alto

Nivel académico	f	%
Bachillerato	0	0
Nivel técnico o tecnológico superior	2	7
Lic. Ing. Arq. etc.(3er.nivel)	23	82
Especialista (4º nivel)	0	0
Maestría (4º nivel)	3	11
PhD (4º nivel)	0	0
Otras, especifique	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	28	100



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del colegio Jacinto Jijón y Caamaño

La tabla 11 señala que el 82% de los docentes tiene un título de tercer nivel, el 11% sacaron su Maestría y el 7% poseen un título a nivel técnico o tecnológico. Los docentes se encuentran preparados para dar sus enseñanzas al nivel de bachillerato.

2.3 Diseño y métodos de investigación

2.3.1 Diseño de la investigación.

La presente investigación es de tipo investigación-acción, sus características generan conocimiento y producen cambios, en ella coexisten en estrecho vínculo, el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles. La investigación-acción se produce dentro y como parte de las condiciones habituales de la realidad que es objeto de estudio, uno de sus rasgos más típicos es su carácter participativo como manifiesta Hernández (2006), sus actores son a un tiempo sujetos y objetos del estudio.

En la investigación se evidenció las siguientes características:

- Estudio transaccional/transversal puesto que se recogió datos en un momento único.
- Exploratorio, debido a que en un momento específico, se realizó una exploración inicial.
- Descriptivo, puesto que se hizo una descripción de los datos recolectados que fueron producto de la aplicación del cuestionario.

El proceso desarrollado en la presente investigación, como parte del diseño metodológico, se basó en un enfoque cuantitativo (datos numéricos) que luego de tabulado y presentado en tablas estadísticas, ameritó la utilización de métodos de orden cualitativo, puesto que se buscó determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los actores investigados, los docentes de bachillerato, para en función de su experiencia y vivencia, establecer puntos de reflexión positivos o negativos que sirvió para determinar las reales necesidades de formación.

2.3.2 Métodos de Investigación

Como ningún tipo de investigación se presenta pura, la presente investigación se complementó sistemáticamente con tres métodos:

- a) Método Analítico, dado que facilita al investigador una visión del problema, fue empleado al compilar la información del contexto referente a la institución educativa, interpretar los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario y, realizar la explicación de las causas y efectos del objeto de estudio.

- b) Método Sintético, contrario al anterior porque permite reconstruir un todo, tuvo como finalidad investigar el problema desde la óptica individual y grupal del personal docente para posteriormente abordar la investigación en sus detalles específicos, sacar conclusiones y recomendaciones de interés que motiven el cambio en la educación sobre la importancia de cubrir las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.

- c) Método Estadístico, permitió organizar, graficar y tener una visión más objetiva de los datos cualitativos y cuantitativos obtenidos de la aplicación de la encuesta pre diseñadas por la Universidad. Además permitió inferir las características de la población de estudio a través de las observaciones realizadas.

- d) Método Hermenéutico, porque realiza la interpretación bibliográfica y permite el análisis de la información empírica que fue necesaria por su aporte efectivo y eficaz para recabar información bibliográfica que permitió el desarrollo del marco teórico de la investigación.

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1 Técnicas de investigación.

Para lograr un acercamiento a la visión holística de la situación estudiada, se debe disponer de diversos instrumentos para recabar y analizar la información de manera suficiente y relevante que permita aproximarse al conocimiento de esa realidad a través de un enfoque multireferencial por esta razón se justifica la utilización de técnicas de recolección de información como: la encuesta, la lectura y la observación, detalladas a continuación:

- a) La observación fue utilizada para verificar y observar el desenvolvimiento de los miembros de la institución educativa.

- b) La lectura se aplicó con la finalidad de extraer información del marco teórico como del uso, beneficios, desventajas que se obtienen con los cursos de formación.

- c) La encuesta prediseñada por la Universidad se aplicó a los docentes del nivel de bachillerato para cuantificar si es aplicable la formación de un docente en el crecimiento institucional.

2.4.2 Instrumentos de Investigación

- a) Cuestionario.- La aplicación de este instrumento fue muy útil para recolectar información general y referencial sobre el perfil profesional real de donde se derivan las necesidades de formación porque se conservó el anonimato de la fuente con lo que se obtuvo un amplio abanico de información para confirmar y validar informaciones. Una vez aplicado este instrumento se mantuvo un control sobre todo el proceso de recogida, tratamiento e interpretación de los datos obtenidos.
- b) Análisis documental.- Los documentos fuente recabados fueron de naturaleza institucional y formal ya que desde la página oficial y respectivos blogs del Ministerio de Educación del Ecuador hay varios escritos normativos, que establecen las condiciones generales sobre los docentes de bachillerato. A través de ellos, fue posible conocer información muy valiosa sobre lo que se espera de este docente, en su actuación profesional. Esta búsqueda, se complementó con la revisión bibliográfica para establecer los parámetros sobre el perfil profesional que un docente de bachillerato debe vislumbrar.

En términos prácticos el número de documentos, registros y materiales que estuvieron disponibles como fuentes de datos, fueron ilimitados, porque el análisis cualitativo de documentos oficiales abre muchas fuentes de comprensión.

2.5 Recursos

En el desarrollo de cualquier investigación científica, tecnológica y/o académica, se requiere contar con apoyos que faciliten la ejecución de la misma. A continuación se detallarán los necesarios.

2.3.1 Talento humano.

El talento humano que fue partícipe del proceso de investigación realizado, se lo puede clasificar de la siguiente manera:

<i>PARTICIPANTES</i>	<i>NÚMERO</i>
Investigadora	1
Directivos	2
Docentes investigados	28
Directora de tesis	1
TOTAL	32

2.3.2 Materiales.

Los recursos materiales utilizados fueron:

Materiales de escritorio
Esferográficos
Papel bond
Lápices
Copias
Textos
Guías
Escáner
Computadora
Pen drive

2.3.3 Económicos.

Se refiere a los recursos económicos necesarios para llevar a cabo las actividades o procesos. En este informe de investigación se realizó algunos gastos como:

<i>DETALLE</i>	<i>COSTO</i>
Servicio de internet	\$ 50
Mantenimiento del computador	\$20
Cartucho de tinta negro y color	\$ 65
Papel bond	\$ 10
Transporte	\$ 30
Revelado de fotografías	\$ 5
Pen drive	\$10
Copias	\$ 40
Útiles de oficina (esferográficos, lápices, etc.)	\$ 10
Total	\$ 240

2.6 Procedimiento

El procedimiento de investigación realizado, inició con la petición formal a través de una solicitud dirigida a la señora Rectora, autoridad máxima del colegio nacional técnico “Jacinto Jijón y Caamaño”, quien autorizó el ingreso a la institución y a la vez coordinó las fechas para realizar la recolección de datos pertinentes para la investigación a través de la observación, la recolección de información y la aplicación de una encuesta dirigida a docentes que imparten asignaturas en el nivel de bachillerato.

El día asignado por la señora Rectora se procedió a realizar la observación de campo, la recolección de información sobre el contexto de la institución así como la aplicación de la encuesta a los docentes en grupos pequeños y de forma individual. Aplicados los cuestionarios, se procedió a la organización y tabulación de la información en tablas estadísticas, al análisis e interpretación de la información obtenida, el proceso mencionado, fue posible a través de la técnica de la triangulación para la tabulación y codificación de la información cualitativa y cuantitativa que permitió compararlos y contrastarlos con la utilización de los métodos correspondientes. Seguidamente con toda la información obtenida, se establecieron las conclusiones y recomendaciones de los resultados correspondientes que permitieron avizorar y redactar una propuesta de capacitación docente. Toda la información obtenida permitió la redacción del informe final aquí expuesto.

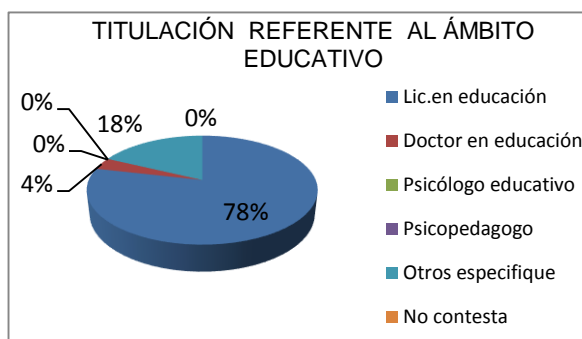
CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La encuesta realizada a los 28 docentes de la sección de bachillerato de acuerdo a su criterio u opinión personal ha dado resultados que se presentan a continuación en las siguientes tablas resultantes:

3.1 Necesidades formativas

Tabla N° 12: Título relacionado con la docencia

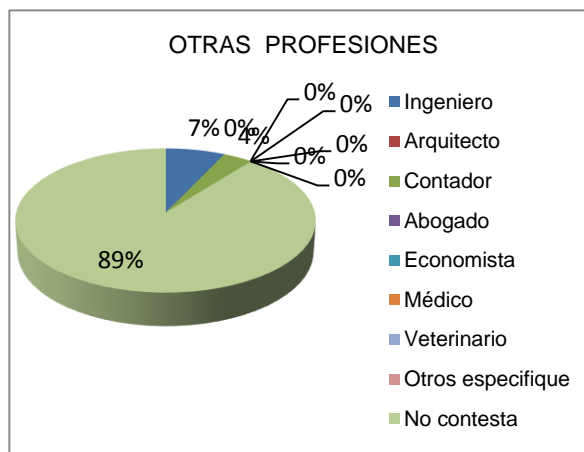
Título	f	%
Lic. en Educación	22	78
Doctor en Educación	1	4
Psicólogo Educativo	0	0
Psicopedagogo	0	0
Otros especifique	5	18
No contesta	0	0
TOTAL	28	100



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del colegio Jacinto Jijón y Caamaño

Tabla N° 13: Otras profesiones

Otras profesiones	f	%
Ingeniero	2	7
Arquitecto	0	0
Contador	1	4
Abogado	0	0
Economista	0	0
Médico	0	0
Veterinario	0	0
Otros especifique	0	0
No contesta	25	89
TOTAL	28	100



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del colegio Jacinto Jijón y Caamaño

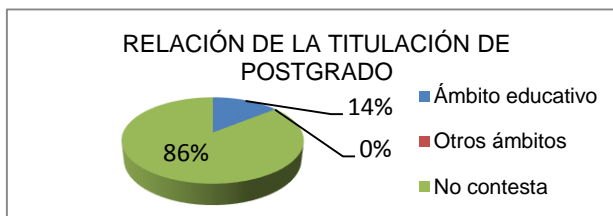
Análisis

En la tabla 12 se señala que el 78% son Licenciados en Ciencias de la Educación, el 4% Doctor en Educación y el 18% en otras profesiones que en la tabla 13 se desagregan en 2 Ingenieros, 1 Contador y 2 que no contestan porque pertenecen al nivel técnico o tecnológico superior que no constan los ítems de la pregunta. Con ello se evidencia que existen profesionales que se inclinan a la docencia aunque su profesión no sea 100% enfocada hacia ello porque como manifiesta Ruiz (2007) la aparición de intereses por la docencia en una persona depende fundamentalmente de factores individuales y sociales, de un contacto cercano con la actividad pedagógica, pues nadie podría tener interés por la docencia si no la conociera previamente; pero también depende de otros aspectos que suelen ser más sutiles, que están implícitos en la vida diaria del sujeto y que se ubican en sus zonas afectiva, social

e intelectual que tiene que ver con un conocimiento cercano de las habilidades docentes y del trabajo con grupos escolares. En resumen lo que interesa es que quienes se encargan de la docencia deben ser profesionales serios, creíbles y auténticos.

Tabla N° 14: Relación de la titulación de postgrado

Relación:	f	%
El ámbito educativo	4	14
Otros ámbitos	0	0
No contesta	24	86
TOTAL	28	100



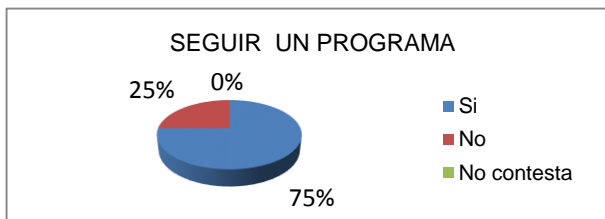
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del colegio Jacinto Jijón y Caamaño

Análisis

Los datos percentiles indican en la tabla 14 que los 4 docentes sacaron su Posgrado enfocado al ámbito educativo porque les ofrece una visión integral de la temática a través de contenidos sintonizados con las necesidades de la educación actual en base a diversos contenidos que les otorga un nivel de madurez profesional muy significativo; por otra parte el resto de docentes no contestan la interrogante porque no poseen ese título.

Tabla N° 15: Seguir un programa de formación de cuarto nivel

Aspecto	f	%
Si	21	75
No	7	25
No contesta	0	0
TOTAL	28	100



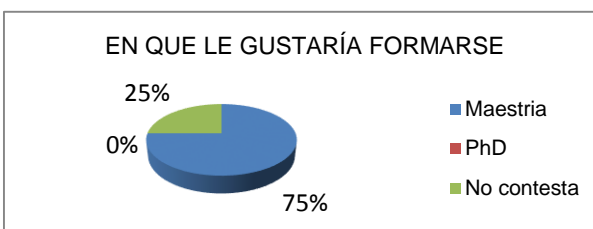
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del colegio Jacinto Jijón y Caamaño

Análisis

De acuerdo a los resultados se observa en la tabla 15 que, el 75% de los docentes muestran su deseo de seguir un programa de formación de cuarto nivel en miras a obtener un título de mayor jerarquía porque la competitividad creciente local, y global, exigen profesionales cada vez más capacitados, con mayores conocimientos, actitudes para que puedan destacarse y ofrecer oportunidades de ascender a puestos de mayor rango y remuneración; y el 25% no quiere hacerlo por motivos de diversa índole como el económico (costos de la colegiatura) y personal (cuenta con los años para solicitar su jubilación, ya posee un título de cuarto nivel, duración del programa de formación) que los docentes dan a continuar este tipo de formación.

Tabla N° 16: En que le gustaría formarse

Aspecto	f	%
Maestría	21	75
PhD	0	0
No contesta	7	25
TOTAL	28	100



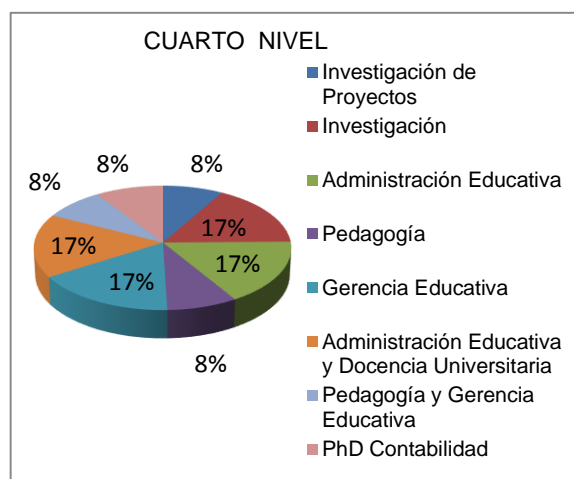
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del colegio Jacinto Jijón y Caamaño

Análisis

La tabla 16 está concatenada con la tabla anterior, un 75% quisiera seguir una maestría para ampliar y profundizar sus conocimientos profesionales porque las maestrías generan líderes competentes enfocados en la investigación, el desarrollo y los avances tecnológicos y científicos. En cambio el 25% que no contesta la pregunta, ratificando su deseo de no continuar un programa de cuarto nivel porque considera que ya lo posee, es muy largo el tiempo de formación o ya cuenta con la edad para jubilarse. Por otra parte ninguno de los docentes marcó el deseo de continuar un PhD porque el costo de este programa de formación es oneroso en comparación a los de la Especialización y Maestría.

Tabla N° 17: Tipo de formación de mayor interés

Maestría	f	%
Investigación de Proyectos	1	8
Investigación	2	17
Administración Educativa	2	17
Pedagogía	1	8
Gerencia Educativa	2	17
Administración Educativa y Docencia Universitaria	2	17
Pedagogía y Gerencia Educativa	1	8
<i>PhD</i>		
Contabilidad y Auditoría	1	8
TOTAL	12	100



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato del colegio Jacinto Jijón y Caamaño

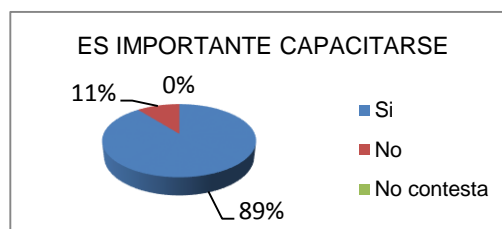
Análisis

El resultado de la encuesta en este ítem varía con respecto al anterior donde 21 docentes manifestaron que desean seguir una Maestría porque desconocían lo que se debía escribir o no quisieron contestar; aquí solamente 12 docentes especificaron el ámbito en el que desean cursar sus estudios, destacando las temáticas de Investigación, Administración Educativa, Gerencia Educativa, Administración Educativa y Docencia Universitaria que tienen 17% cada una; un 8% por Pedagogía y Gerencia Educativa, Investigación de Proyectos y Pedagogía. Además una docente señaló su interés por seguir un PhD en Contabilidad y Auditoría aunque

no marcó en la pregunta anterior el numeral correspondiente tal vez porque se olvidó o no comprendió que antes de especificar debía señalar el numeral correspondiente.

Tabla N° 18: Importancia de seguir capacitándose

Aspectos	f	%
Si	25	89
No	3	11
No contesta	0	0
TOTAL	28	100



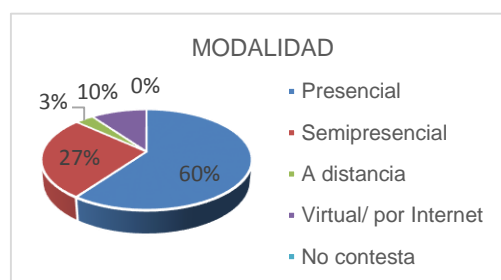
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del colegio Jacinto Jijón y Caamaño

Análisis

De acuerdo a los resultados se observa en la tabla 18 que el 89% de los docentes muestran una motivación por seguir capacitándose porque es importante para estar con un conocimiento actualizado, con un amplio sentido de transformación, personas versadas en comprender y enseñar en esta educación inclusiva para actualizarse constantemente en estrategias que les permita llegar a toda realidad educativa; y el 11% no cree que es importante hacerlo porque esas personas consideran una capacitación restringida a la "lectura de algunos cuadernillos" durante tiempos y reuniones escasas, o porque están a la puertas de su jubilación. La existencia de docentes que no muestran la intención de capacitarse debería extinguirse porque eso conlleva a la pasividad del docente.

Tabla N° 19: Modalidad de recibir el curso de capacitación

Modalidad	f	%
Presencial	18	60
Semipresencial	8	27
A distancia	1	3
Virtual/ por Internet	3	10
No contesta	0	0
TOTAL	30	100



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del colegio Jacinto Jijón y Caamaño

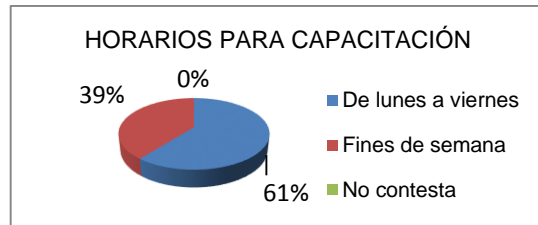
Análisis

En la tabla 19 al indicarles diversas modalidades para recibir un curso de capacitación, la mayoría de los docentes marcan con el 60% de manera presencial, es decir, les gustaría asistir a su capacitación de lunes a viernes en un horario pertinente para los participantes, durante su jornada laboral; el 27% semipresencial, es decir, quisieran asistir una o dos veces a las semana y la temática complementaria realizarla solos en su casa según su ritmo de trabajo; el 10% virtual, es decir, acceder vía internet cuando ellos lo crean conveniente,

aunque aquí cabe señalar que por esta vía también se puede realizarlo en tiempo real para interactuar con su tutor con la ventaja de que si no puede asistir lo explicado queda grabado pudiendo acceder a la información cuando lo considere pertinente; el 3% a distancia, es decir, por tareas asignadas mediante su autoeducación, planteando horarios de trabajo que le permitan comprender su aprendizaje.

Tabla Nº 20: Horarios para recibir la capacitación

Horarios	f	%
De lunes a Viernes	17	61
Fines de semana	11	39
No contesta	0	0
TOTA	28	100



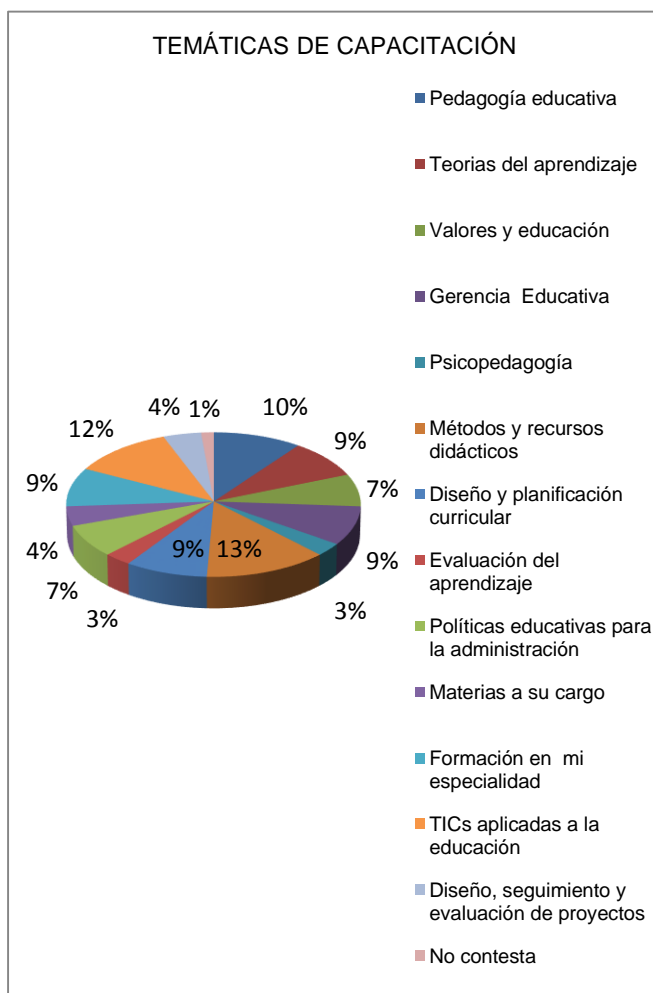
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del colegio Jacinto Jijón y Caamaño

Análisis

De acuerdo a los resultados se evidencia que el 61% prefiere de lunes a viernes porque así su capacitación estaría inmersa durante su jornada laboral, tal y cual lo plantea la Ley Orgánica de Educación Intercultural con su respectivo reglamento; y compartiendo con un porcentaje similar, los fines de semana con un 39%, tal vez porque así pueden dedicar un día o dos a su capacitación para así aprovechar en una sola jornada las temáticas del curso para una mejor comprensión y delimitar el resto del tiempo entre semana para realizar sus actividades de índole personal.

Tabla N° 21: Temáticas de capacitación

Temáticas	f	%
Pedagogía Educativa	7	10
Teorías del aprendizaje	6	9
Valores y educación	5	7
Gerencia/Gestión Educativa	6	9
Psicopedagogía	2	3
Métodos y recursos didácticos	9	13
Diseño y planificación curricular	6	9
Evaluación del aprendizaje	2	3
Políticas educativas para la administración	5	7
Temas relacionados con las materias a su cargo	3	4
Formación en temas de mi especialidad	6	9
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	8	12
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	3	4
No contesta	1	1
TOTAL	68	100



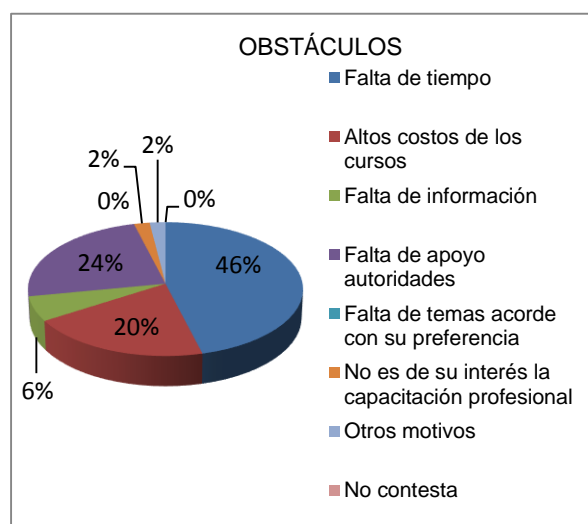
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del colegio Jacinto Jijón y Caamaño

Análisis

En la tabla 21 se observa que los docentes prefieren con el 13% un curso sobre las Métodos y Recursos Didácticos aplicados a la educación porque se encuentra en apogeo ese tema seguido con el 12% las Nuevas tecnologías aplicadas a la educación; 10% por Pedagogía Educativa; el 9% Teorías del aprendizaje, Gerencia/Gestión Educativa, Formación en temas de mi especialidad, Diseño y Planificación curricular, cada uno de ellos cuenta con un peso según el interés del docente encuestado. Los demás contenidos del curso tienen porcentajes menores e indican que cada profesor busca un curso que vaya acorde lo que considera necesario en forma individual no de manera grupal.

Tabla N° 22: Obstáculos para no capacitarse

Obstáculos	f	%
Falta de tiempo	23	46
Altos costos de los cursos o capacitaciones	10	20
Falta de información	3	6
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución en donde labora	12	24
Falta de temas acorde con su preferencia	0	0
No es de su interés la capacitación profesional	1	2
Otros motivos	1	2
No contesta	0	0
TOTAL	50	100



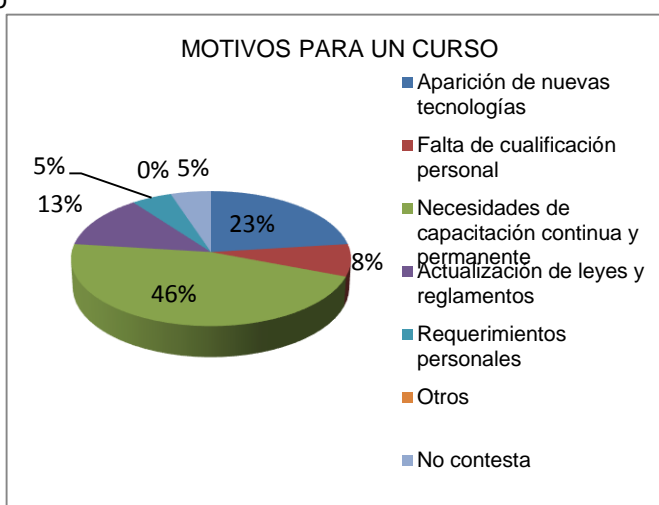
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del colegio Jacinto Jijón y Caamaño

Análisis

Los docentes consideran como se evidencia en la tabla 22 que los dos mayores obstáculos son: 1) la falta de tiempo porque trabajan en la sección vespertina y nocturna y 2) la falta de apoyo por parte de las autoridades para considerar seguir un curso de capacitación porque no sienten que el personal directivo se preocupa por ellos, por su desarrollo y tan sólo les interesa que hagan bien su trabajo. Esto pese a que en la LOEI se determinó como un derecho del docente que puede tomar cursos de capacitación como parte de su jornada laboral.

Tabla N° 23: Motivos para impartir un curso

Motivos	f	%
Aparición de nuevas tecnologías	9	23
Falta de cualificación personal	3	8
Necesidades de capacitación continua y permanente	18	46
Actualización de leyes y reglamentos	5	13
Requerimientos personales	2	5
Otros	0	0
No contesta	2	5
TOTAL	38	100



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del colegio Jacinto Jijón y Caamaño

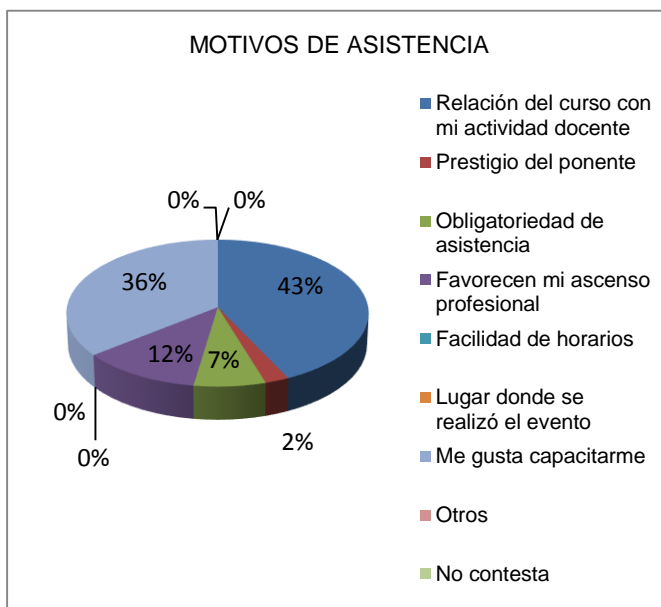
Análisis

Los motivos para impartir un curso son varios como la plantea la tabla 23 por ello los docentes encuestados, según su apreciación y experiencia personal, consideran que los mejores motivos para impartir un curso, en su mayoría, son: la necesidad de capacitación continua y

permanente porque un docente debe estar capacitado y acorde al mundo cambiante; de igual forma la aparición de nuevas tecnologías en vista de que nuestra sociedad es cada vez más dinámica y moderna, además la dinámica del saber crea la necesidad de actualización permanente, especialmente de los docentes que son considerados como los distribuidores de conocimiento .

Tabla N° 24: Motivos para asistir a un curso

Motivos	f	%
La relación del curso con mi actividad docente	18	43
El prestigio del ponente	1	2
Obligatoriedad de asistencia	3	7
Favorecen mi ascenso profesional	5	12
Facilidad de horarios	0	0
Lugar donde se realizó el evento	0	0
Me gusta capacitarme	15	36
Otros	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	42	100



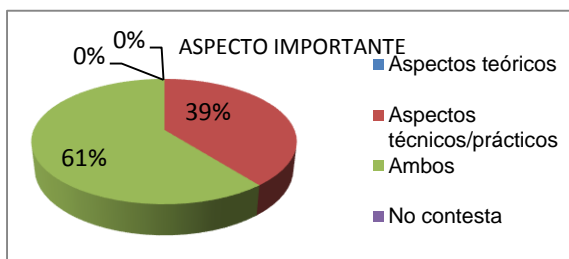
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del colegio Jacinto Jijón y Caamaño

Análisis

Los motivos para asistir a un curso en la tabla 24 indica que son: la relación del curso con la actividad docente con el 43% porque esto responde a las necesidades de actualización profesional encaminadas a fortalecer las destrezas con criterio de desempeño establecidas en el currículo actual; le gusta capacitarse con el 36% porque los maestros se encuentran interesados en capacitarse para renovar sus prácticas en el aula y el 12% indicaron que favorecen a su ascenso porque durante el periodo de recategorización las capacitaciones elevaran el puntaje que puedan alcanzar y con esto la compensación económica al subir de categoría en el escalafón docente. Estos motivos en conclusión, generan la idea que la mayoría de docentes propicia su auto reflexión a fin de que ser capaz de autoevaluarse y ser consciente de cómo sigue en su labor diaria para mejorar si fuese el caso.

Tabla N° 25: Aspecto de mayor importancia para desarrollar un curso

Aspecto	f	%
Aspectos teóricos	0	0
Aspectos técnicos /prácticos	11	39
Ambos	17	61
No contesta	0	0
TOTAL	28	100



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del colegio Jacinto Jijón y Caamaño

Análisis

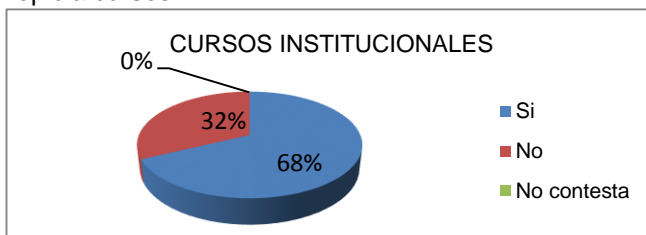
Los docentes en la tabla 25 creen pertinente que un curso de capacitación debe conjugar en sus contenidos los aspectos teóricos, técnicos y prácticos con el 61% porque es necesario considerar las posiciones teóricas y contextos específicos que requieren estudio, reflexión y construcción constante, para constituir así teoría y práctica, en dos caras de una misma moneda en el proceso pedagógico; y el 39% considera que los aspectos preponderantes para desarrollar un curso deben ser los técnicos / prácticos porque consideran que la mayoría de cursos basan sus contenidos en utopías que no siempre han sido realizados sino solo soñados.

3.2 Análisis de la formación

3.2.1 La organización y la formación.

Tabla N° 26: Institución en que labora propicia cursos

Aspectos	f	%
Si	19	68
No	9	32
No contesta	0	0
TOTAL	28	100



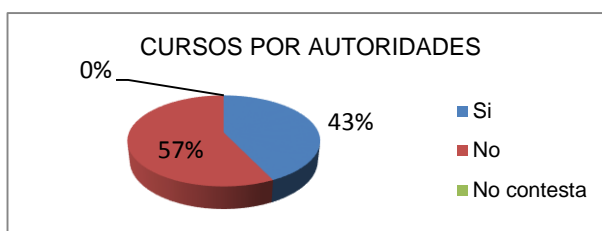
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del colegio Jacinto Jijón y Caamaño

Análisis

En la tabla 26 se puede evidenciar que el 68% afirma que la institución educativa en la que labora propicia cursos que enriquecen su nivel de conocimiento ante diferentes temáticas que se consideren necesarias en su formación personal y educativa porque como manifiesta Moreno (2009) "garantiza que se alineen procesos y tengan buenos niveles de eficiencia haciendo a las docentes productivos, el riesgo de no hacerlo, es probar con situaciones improvisadas". En cambio el 32% niega que se propicie cursos lo que puede ser porque algunos docentes son nuevos en la institución y no evidenciaron la labor realizada anteriormente por las autoridades institucionales.

Tabla N° 27: Conocimiento sobre la oferta de cursos por parte de las autoridades

Aspectos	f	%
Si	12	43
No	16	57
No contesta	0	0
TOTAL	28	100



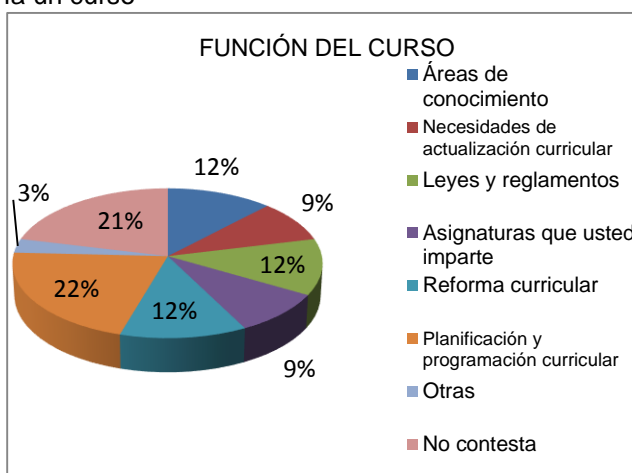
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del colegio Jacinto Jijón y Caamaño

Análisis

En la tabla 27, el 57% de los docentes encuestados no tiene conocimiento sobre la oferta de cursos por parte de las autoridades, lo que de cierta manera contradice lo establecido en la anterior tabla porque para impartir un curso las autoridades son las primeras que deben tener conocimiento de ello a lo mejor porque los docentes no asistieron a los cursos ofertados por diversos factores como el que son nuevos en la institución, asistieron por las mismas fechas a cursos externos ofertados por el sistema del SIPROFE o pidieron permiso por calamidad doméstica. A su vez el 43% afirma que las autoridades si ofertan cursos para el personal docente que dirigen porque han asistido a los cursos ofertados por las autoridades.

Tabla N° 28: Función por la cual se realizaría un curso

Función	f	%
Áreas de conocimiento	4	12
Necesidades de actualización curricular	3	9
Leyes y reglamentos	4	12
Asignaturas que imparte	3	9
Reforma curricular	4	12
Planificación y programación curricular	7	21
Otras	1	3
No contesta	7	21
TOTAL	33	100



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del colegio Jacinto Jijón y Caamaño.

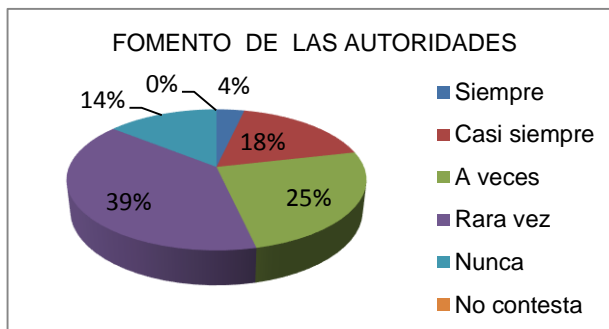
Análisis

De acuerdo a los datos obtenidos el 21% de los docentes encuestados manifiesta que en la institución educativa un curso se lo realiza en función de la planificación y programación curricular; el 12% en relación a las áreas de conocimiento, reforma curricular, Leyes y reglamentos; el 9% acerca de las necesidades de actualización curricular y temas acorde con las asignaturas que imparte el docente. Con ello el 75% de los docentes encuestados pone en evidencia que si existen o se están desarrollando cursos de capacitación porque se señala

la función a través de la cual se suelen dar las capacitaciones o a su vez, la pregunta no fue comprendida como un anexo de la anterior.

Tabla N° 29: Fomento de las autoridades a participar en cursos

Aspectos	f	%
Siempre	1	4
Casi siempre	5	18
A veces	7	25
Rara vez	11	39
Nunca	4	14
No contesta	0	0
TOTAL	28	100



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del colegio Jacinto Jijón y Caamaño

Análisis

En la tabla 29, el 39% opina que rara vez los directivos fomentan la participación del profesorado en cursos, el 25% cree que a veces lo hacen dependiendo de la temática de los cursos; el 18% que casi siempre lo hacen, todos estos porcentajes reflejan que las autoridades cuentan con algunos miembros del personal docente que creen en la gestión que realizan los directivos a nivel institucional porque las autoridades comprenden la importancia de contar con un personal docente que se encuentre capacitado y actualizado acorde a los cambios, avances e innovaciones sociales, culturales y tecnológicas; lo que tal vez falte es ser más expresivos en motivar al personal que tienen a cargo como lo indica Reyes (2012) que “una relación cimentada en la confianza es uno de los nuevos métodos para retener al talento clave para traer beneficios en el clima laboral y en el rendimiento”.

Tabla N° 30: Materias que imparte tienen relación con su formación profesional

Relación	f	%
Si	27	96
No	1	4
No contesta	0	0
TOTAL	28	100



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del colegio Jacinto Jijón y Caamaño

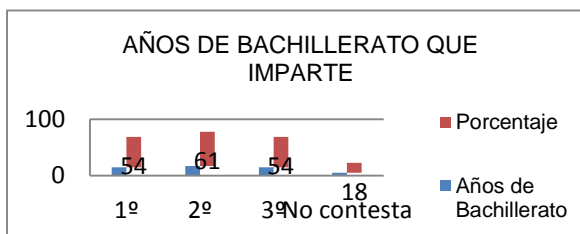
Análisis

El 96% de los docentes encuestados indica que las materias que imparte tienen relación con su formación profesional lo que garantiza que el docente se encuentre a gusto impartiendo lo que sabe, mientras que el 4% no, aunque si bien hay que contemplar que un mismo docente puede dictar materias afines, que pueden trascender a los grupos de materias considerados, se notan en algunas áreas mayores falencias que en otras. El hecho de que casi todos los

docentes impartan materias en las que se especializaron es una fortaleza de la institución educativa porque las evaluaciones externas son realizadas en función de la especialización del docente para así potencializar sus conocimientos en la materia afín a su especialización.

Tabla N° 31: Años de bachillerato en los que imparte

Años de Bachillerato	f	%
1º	15	54
2º	17	61
3º	15	54
No contesta	5	18



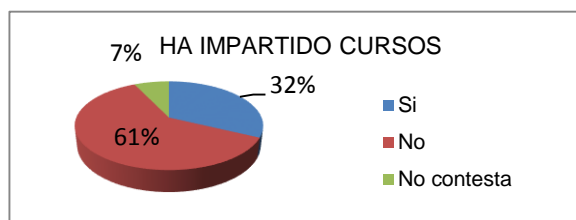
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del colegio Jacinto Jijón y Caamaño

Análisis

Los docentes encuestados no dan a un solo nivel o año de bachillerato sino que sus funciones las tienen repartidas para impartir cátedra en uno, dos o tres años porque la carga horaria estipulada en la Ley Orgánica Educativa Institucional y su respectivo reglamento, indica que un docente de cualquier nivel debe cumplir con 30 horas pedagógicas semanales en el mismo plantel o caso contrario le toca buscar otro plantel para cumplir las horas que le falten en su jornada semanal. Cabe señalar que el 61% trabaja con el segundo año de Bachillerato porque hay más paralelos. Un 18% no contesta porque olvido completar el ítem, no lo comprendió o simplemente no le dio importancia contestar la interrogante.

Tabla N° 32: Ha impartido cursos de capacitación

Aspecto	f	%
Si	9	32
No	17	61
No contesta	2	7
TOTAL	28	100

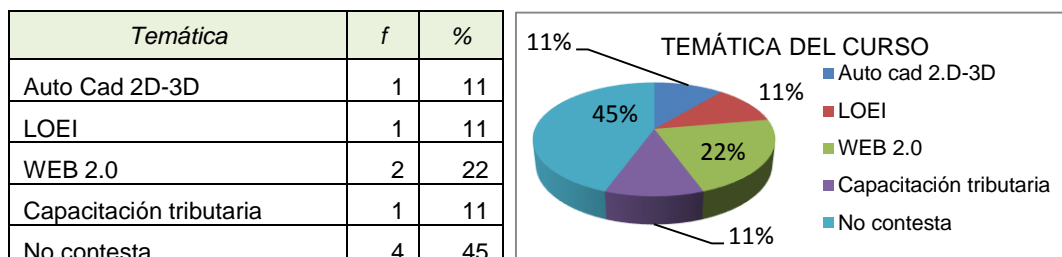


Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del colegio Jacinto Jijón y Caamaño

Análisis

En los resultados se evidencia que el 32% de los docentes ha impartido cursos de capacitación a nivel institucional o fuera de ésta, esto demuestra que casi un tercio de los docentes pueden multiplicar su aprendizaje para así hacer de la institución una entidad de continuo aprendizaje. El 61% no lo ha hecho y el 7% no contesta; estos resultados se dan porque los docentes no se han inscrito en el Sistema Nacional Ecuatoriano para concursar y ser capacitadores, no les ha alcanzado el tiempo para dedicarse a ser capacitadores, o no les ha interesado hacerlo.

Tabla N° 33: Temática del curso que impartió



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del colegio Jacinto Jijón y Caamaño

Análisis

Pereira (2007) manifiesta que el capacitador fundamentalmente es un "agente de cambio", que ayuda a otros a enfrentarse con lo nuevo, con el futuro. La capacitación es producto del cambio y en ocasiones su causa; de ahí que es muy importante que la institución educativa cuente con 9 docentes que han impartido cursos por el prestigio de contar con docentes de gran valía, por ello se indica que las temáticas que han impartido fueron: el 22% sobre la WEB 2.0; mientras que sobre Auto Cad 2D-3D, Ley Orgánica de Educación Intercultural y Capacitación Tributaria cada temática fue impartida por un 11% de los docentes; sin embargo el 45% no señala el nombre del curso que impartió tal vez porque no le alcanzó el tiempo, omitió el escribir el tema que impartió, se le olvidó el tema o simplemente no creyó necesario hacerlo.

Tabla N° 34: La persona en el contexto formativo

ÍTEMS	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	6	%	TOTAL
a)Describe las funciones y cualidades del tutor	0	0	3	11	3	11	10	36	11	39	1	3	100
b)Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	0	2	7	4	15	12	43	9	32	1	3	100
c)Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0	2	7	1	3	20	72	4	15	1	3	100
d)Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	0	0	1	3	11	40	12	43	3	11	1	3	100
e)Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunidad didáctica	0	0	2	7	7	25	13	47	5	18	1	3	100
f) Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	0	0	0	0	4	15	14	50	9	32	1	3	100
g)La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	1	3	0	0	4	15	16	57	5	18	2	7	100
h)Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	0	0	0	2	7	14	50	11	40	1	3	100
i) Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos y ayudarles en su solución	0	0	2	7	0	0	14	50	10	36	2	7	100
j) Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0	1	3	2	7	16	58	8	29	1	3	100
Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje.	0	0	1	3	1	3	14	51	11	40	1	3	100
k)Describe las funciones y tareas del profesor en el aula.	0	0	1	3	0	0	16	58	10	36	1	3	100
l) Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de su asignatura.	0	0	1	3	3	11	14	50	9	33	1	3	100
TOTAL	1	0.3	16	5	42	12	185	51	105	29	15	4	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del colegio Jacinto Jijón y Caamaño.

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

La persona en el contexto formativo evidencia que cerca de la mitad del personal docente de la sección de bachillerato maneja en nivel medio alto la informática como ayuda docente, que a su vez incide la interacción entre profesor y alumno. Así Pons (1996), citado en plantea que el campo de la tecnología educativa y de las nuevas tecnologías aplicadas a la educación debe implicar necesariamente para los docentes interesados, más allá de un conocimiento instrumental especializado, una profunda reflexión sobre las consecuencias que estos medios pueden tener en sus alumnos. Decidir su uso por el hecho de que “están ahí”, porque se vinculan “per se” a la idea de innovación, o porque son alternativos, no es suficiente... que son más intuitivos, etcétera, deben representar para el docente datos parciales para ir mejorando continuamente.

Tabla N° 35: El análisis organizacional

ÍTEMS	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	6	%	TOTAL
a) Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI	0	0	2	7	5	18	8	29	12	43	1	3	100
b) Analiza el clima organizacional de la estructura institucional	0	0	2	7	2	7	17	61	6	22	1	3	100
c) Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivos de la institución	1	3	2	7	3	11	12	43	9	33	1	3	100
d) Conoce la herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	0	0	4	15	8	29	13	47	2	7	1	3	100
e) Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos	0	0	1	3	7	25	11	40	8	29	1	3	100
f) Realiza la planificación macro y micro curricular	0	0	1	3	1	3	15	54	10	36	1	3	100
g) Analiza la estructura organizativa institucional.	1	3	1	3	5	18	15	54	4	15	2	7	100
h) Diseña planes de mejora de la propia práctica docente.	0	0	2	7	3	11	16	57	4	15	3	11	100
i) Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente	0	0	2	7	4	14	15	54	6	22	1	3	100
TOTAL	2	0.8	17	7	38	15	122	49	61	25	12	5	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del colegio Jacinto Jijón y Caamaño.

Análisis

La tabla 35 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

Según Hall (1996), citado en Cervantes (2011), 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, así el análisis organizacional evidencia que más de la mitad se preocupa por diseñar planes de mejora de su práctica docente, planifica y realiza instrumentos de autoevaluación para fomentar la política de evaluación constante propuesta por el Gobierno Central, así se alienta la participación y conducta madura de todos los miembros de la organización porque si las personas se comprometen y son responsables, la institución avanzará. El análisis organizacional determina las fortalezas de muchos docentes para potenciarlas y debilidades para minorarlas lo que encamina a las organizaciones hacia la excelencia, hacia el éxito que es lo que busca el personal que labora en la entidad educativa.

Tabla N° 36: Tarea educativa

ÍTEMS	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	6	%	TOTAL
a) Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	2	7	1	3	2	7	13	47	8	29	2	7	100
b) Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza	1	3	1	3	1	3	18	65	6	22	1	3	100
c) Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	0	1	3	4	15	17	61	5	18	1	3	100
d) Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0	1	3	0	0	18	65	8	29	1	3	100
e) Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0	2	7	5	18	14	50	4	14	3	11	100
f) Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0	0	0	0	2	7	19	68	5	18	2	7	100
g) Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	0	0	1	3	5	18	12	43	9	32	1	3	100
h) La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0	0	0	2	7	17	61	8	29	1	3	100
i) El proceso educativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sanativa y formativa.	0	0	0	0	2	7	13	47	12	43	1	3	100
j) Como docente evalué las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mis asignaturas	0	0	0	0	1	3	13	47	13	47	1	3	100
k) Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales	0	0	0	0	6	22	12	43	9	32	1	3	100
l) Cuando tengo estudiantes con necesidades especiales, planifico de acuerdo a los requerimientos.	0	0	1	3	9	32	12	43	5	18	1	3	100
m) Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje	0	0	0	0	2	7	12	43	13	47	1	3	100
n) Utiliza medios visuales como recurso didáctico	0	0	1	3	2	7	12	43	12	43	1	3	100
o) Diseña programas de asignatura y desarrollo de unidades didácticas.	0	0	0	0	4	15	14	50	9	32	1	3	100
p) Aplica técnicas para la acción tutorial.	0	0	0	0	7	25	12	43	8	29	1	3	100
q) Diseña y aplica técnicas didácticas para la enseñanza de laboratorio y talleres.	0	0	1	3	7	25	11	40	7	25	2	7	100
r) Utiliza adecuadamente la técnica expositiva.	0	0	0	0	3	11	14	50	10	36	1	3	100
s) Utiliza recursos del medio para alcanzar objetivos de aprendizaje.	0	0	1	3	1	3	16	57	8	29	2	7	100
t) El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son constantes en mi práctica docente.	0	0	1	3	3	11	16	57	7	25	1	3	100
u) Diseño estrategias que favorecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico.	0	0	1	3	2	7	16	57	8	29	1	3	100
v) Planteo objetivos de aprendizaje para cada planificación.	0	0	1	3	2	7	16	57	8	29	1	3	100
TOTAL	3	0.5	14	0.1	72	12	317	52	182	30	28	5	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato del colegio Jacinto Jijón y Caamaño.

Análisis

La tabla 36 presenta los datos obtenidos que se encontraban en una escala de 1 a 6, así:

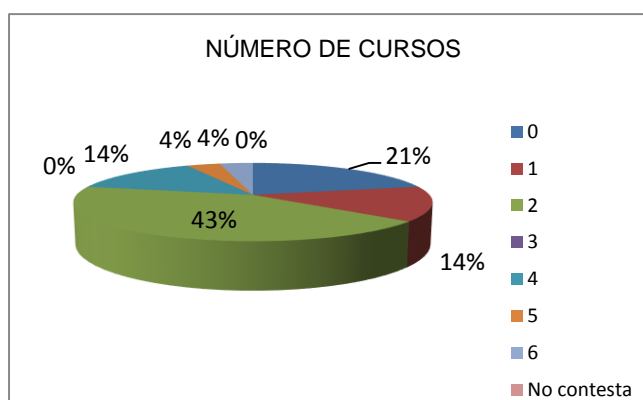
ESCALA	VALORACIÓN	ESCALA	VALORACIÓN
1	Bajo	4	Medio alto
2	Medio bajo	5	Alto
3	Medio	6	No contesta

Aquí la tarea educativa, enlazada desde una base de vocación como lo señala Ruiz (2007), es asumida la vocación desde mejores perspectivas en donde “no podemos fomentar el respeto a nuestra profesión y las tendencias o preferencias de los jóvenes hacia la misma si no demostramos ser profesionales serios, creíbles y auténticos”. Además la tarea educativa debe ser llevada con ética profesional, a lo que el mismo autor indica que debemos asumir un comportamiento ajustado a los criterios de la ética profesional; tener claro de dónde surge ésta, cómo se constituye y cuáles son sus alcances, representa identificar un objeto de estudio complejo y dinámico en el interior de nuestra vida académica, y darle a la vocación el enfoque adecuado y el lugar preponderante que debe tener. En la institución educativa la tarea educativa es vista como el núcleo de la existencia de la entidad educativa, aunque señalan como limitantes la falta de capacitación algunos aspectos educativos, como currículo, métodos, estrategias, entre otras.

3.3 Los cursos de formación.

Tabla N° 37: Número de cursos

Número	f	%
0	6	21
1	4	14
2	12	43
3	0	0
4	4	14
5	1	4
6	1	4
TOTAL	28	100



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del colegio Jacinto Jijón y Caamaño

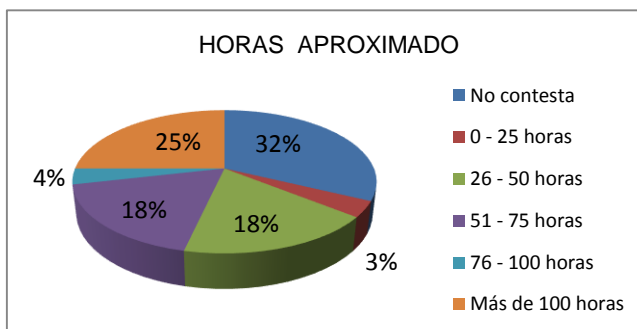
Análisis

La información obtenida en la encuesta señala que el 43% de los docentes han asistido a dos cursos, seguidos de un 21% que no han asistido a ningún curso mientras que el 14% fueron a uno y cuatro cursos respectivamente, esto significa que tres cuartos de los educadores últimamente han asistido a capacitaciones porque consideran que la tarea docente no es fácil,

se necesita estar bien capacitado para enfrentar el aula. Hoy los alumnos son curiosos y están inmersos en un mundo donde la información les llega por distintos medios, la televisión, internet, etc. Para ello se necesita la capacitación del docente y las ganas de querer incluir en las planificaciones otras formas de enseñar, más dinámicas y que acercan a los alumnos a interesarse por la asignatura que imparten.

Tabla N° 38: Total aproximado de horas

Horas	f	%
No contesta	9	32
0 - 25 horas	1	4
26 - 50 horas	5	18
51 - 75 horas	5	18
76 - 100 horas	1	4
Más de 100 horas	7	25
TOTAL	28	100



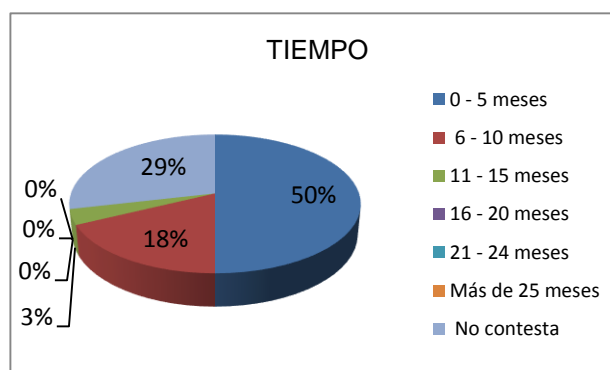
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del colegio Jacinto Jijón y Caamaño

Análisis

La tabla 38 muestra que el 32% no contesta el número de horas aproximado de los cursos que han seguido los educadores porque no siguieron un curso o no recuerdan el número de horas de duración del curso que siguió; el 25% más de 100 horas, el 18% para los rangos de 26 – 50 horas y 51 – 75 horas mientras que un 4% para los rangos de 0 - 25 horas y 76 – 100 horas. Esto demuestra que los docentes si asisten a cursos que tengan horas porque dependiendo del número de horas de capacitación un docente las puede validar para realizar un ascenso o concursar para así obtener un buen puntaje en su carpeta.

Tabla N° 39: Tiempo que lo realizó

Hace	f	%
0 - 5 meses	14	50
6 - 10 meses	5	18
11 - 15 meses	1	3
16 - 20 meses	0	0
21 - 24 meses	0	0
Más de 25 meses	0	0
No contesta	8	29
TOTAL	28	100



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del colegio Jacinto Jijón y Caamaño

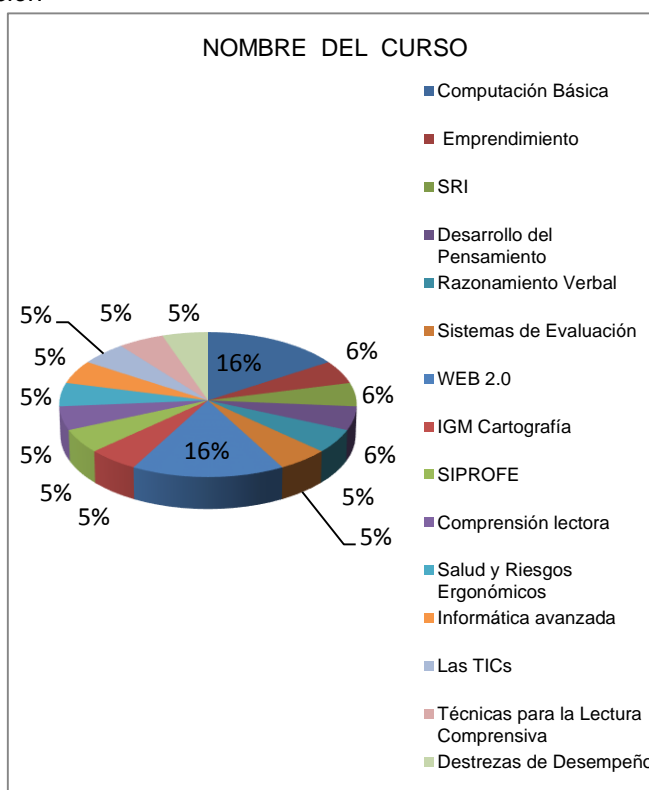
Análisis

La información que se evidencia en la tabla 39 es que el 50% de los docentes realizó un curso de capacitación recientemente específicamente hace un lapso de 0 – 5 meses; el 29% no

contesta presumiblemente porque no realizó un curso o no recuerda hace que tiempo lo hizo; el 18% en un periodo de hace 6 – 10 meses y; el 3% hace 11 – 15 meses. La mayor parte, casi el 75% muestra un interés reciente por capacitarse porque el compromiso por mantenerse actualizado es un factor imprescindible ya que esto el docente se permite conocer ideas alternativas que pueden enriquecer su trabajo, emplear distintas estrategias didácticas, impactar de forma positiva en la enseñanza y el aprendizaje.

Tabla N° 40: Nombre del curso de capacitación

Nombre	f	%
Computación Básica	3	11
Emprendimiento	1	4
SRI	1	4
Desarrollo del Pensamiento	1	4
Razonamiento Verbal	1	4
Sistemas de Evaluación	1	4
WEB 2.0	3	11
IGM Cartografía	1	4
SIPROFE	1	4
Comprensión lectora	1	4
Salud y Riesgos Ergonómicos	1	4
Informática avanzada	1	4
Las TICs	1	4
Técnicas para la Lectura Comprensiva	1	4
Destrezas de Desempeño	1	4
TOTAL	19	100



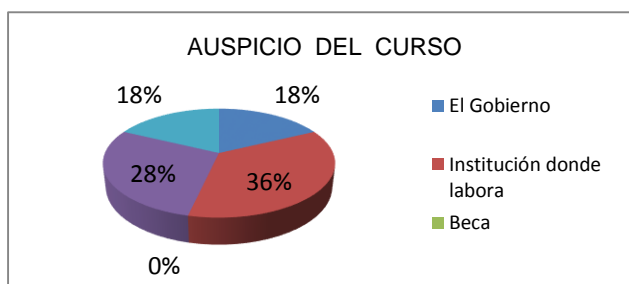
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato del colegio Jacinto Jijón y Caamaño

Análisis

De los datos obtenidos en la tabla 40 se puede observar que, la mayoría de docentes ha seguido un curso diferente por motivos diferentes como: disponibilidad de tiempo, importancia del curso para el participante, cupos disponibles para lograr inscribirse, entre otras; y es así que un 11% siguió Computación Básica y otro 11% Web 2.0, estos cursos lo siguieron porque la tecnología hoy en día se encuentra en cada aspecto de la vida cotidiana y más aún en la educación donde se debe estar a la vanguardia; la temática de los demás cursos tiene un solo participante por cada nombre del curso, sin desmerecer la importancia de los cursos indicados por los docentes porque son igual de importantes que los de nivel tecnológico.

Tabla N° 41: Auspiciante del curso

<i>Auspicio de</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
El Gobierno	5	18
Institución donde labora	10	36
Beca	0	0
Por cuenta propia	8	28
No contesta	5	18
TOTAL	28	100



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato del colegio Jacinto Jijón y Caamaño

Análisis

Los docentes en la encuesta informaron que los cursos que han seguido han sido auspiciados en un 36% por la institución en que labora, el 28% por cuenta propia, es decir, el dinero desembolsado ha sido de sus bolsillos, el 18% por parte del Gobierno a través de su sistema de capacitación y el 18% no contesta la interrogante porque no asistió al curso o desconoce quién auspicio el curso que siguió. Aquí cabe señalar que el 4%, es decir, un docente señaló el ítem de otras, especifique, dando a conocer que siguió su curso con el fondo de sus propios recursos. El sistema de capacitación docente debe ser a través de órganos que permitan garantizar la elevación y calidad educativa, es imperante realizar las reformas y concientización en este sentido ya que la materia prima con la que trabaja el docente son alumnos, seres que están en plena formación y no sería justo que por falta de convicción, profesionalismo y compromiso se esté mal formando a los futuros profesionistas. Sin duda el quehacer docente se encuentra regulado por diversos factores que impulsan u obstaculizan sus acciones, cuando existe un compromiso real de todos los actores educativos se pueden esperar resultados óptimos que permitan establecer mejoras continuas.

CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN

4.1 Tema del curso

Métodos y recursos didácticos para los docentes del bachillerato.

4.2 Modalidad de estudios

El curso se desarrollará en modalidad presencial de lunes a viernes en el horario de 13h00 a 15h00.

4.3 Objetivos

General

Mejorar los conocimientos de los docentes en gestión educativa sobre los métodos de enseñanza apropiados y los medios didácticos en general que posibiliten nuevos aprendizajes y la generación de conocimientos, técnicas y saberes acorde con el nivel y diversidad cultural de su entorno a fin de incorporar los contenidos teórico-metodológicos presentados en este curso con las actividades de su labor pedagógica diaria.

Específicos:

- Facilitar a los docentes la adquisición de bases teóricas y destrezas activas que les permitan integrar en su práctica docente.
- Reflexionar sobre la práctica docente, evaluando el papel y la contribución que el uso de los medios didácticos aportan al proceso de enseñanza – aprendizaje.
- Lograr la utilización adecuada de los instrumentos curriculares y materiales de apoyo para cada situación de aprendizaje.
- Desarrollar metodologías que en el aula generen participación con recursos de aprendizaje centrados en la experiencia de docentes y estudiantes.

4.4 Dirigido a:

La presente propuesta está encaminada a los profesores de la sección bachillerato del colegio Nacional Técnico “Jacinto Jijón y Caamaño”.

4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.

Nivel Tres:

Este nivel está dirigido a docentes con un nivel de experiencia superior a los 5 años enfocando cursos que permitan desarrollar aspectos especializados como el diseño de material didáctico, programación de cursos de aprendizaje para los estudiantes.

4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

- Humanos:

<i>ASISTENTES</i>	<i>CANTIDAD</i>
Directivos	2
Docentes del nivel bachillerato	28
Facilitadores	2
Investigadora	1
TOTAL	33

Además se requiere que los participantes tengan:

- Conocimientos informáticos mínimos como navegar en la Web con su explorador de Internet favorito.
- Cuenta de correo electrónico.
- Manejo básico de software.
- Conexión a Internet, es aconsejable que la velocidad de conexión a Internet sea de 128Kb o más porque con el módem tradicional de 56Kb las páginas del curso se van a cargar muy despacio, y algunas animaciones puede que no lleguen a cargarse debido a su tamaño.

- Tecnológicos:

Se puede utilizar los recursos con los que cuentan el centro de cómputo de la institución

<i>RECURSOS</i>	<i>CANTIDAD</i>
Computadoras	33
Infocus	1
DVD	30
Copiadora	1
Impresora	1
Red	1
Material de video-producción	4
Pen drive	3

- Materiales:

<i>DETALLE</i>	<i>CANTIDAD</i>
Anillados	28
Papelógrafos	20
Papel Bond resma	1
Marcadores de tiza líquida	6
Marcadores permanentes	10
Lápices	28
Cámara de video	1

- Físicos:

Se utilizará la sala de video, el centro de cómputo y un aula de clase.

- Económicos:

Aporte de la Unidad Ejecutora y de los aportes de los docentes como colaboración.

- Organizativos:

El equipo organizador, conformado por la comisión de Recursos Humanos (directivos) y los instructores.

4.5 Breve descripción del curso

El presente curso de formación docente no es un programa de auto-estudio, sino un proceso de aprendizaje colaborativo encaminado al conocimiento, aplicación de métodos y recursos didácticos variados a nivel de bachillerato porque con el curso se busca que los docentes desarrollen criterios pedagógicos pertinentes, no solo para fundamentar, dar sentido y valor a su práctica de aula, sino para intervenir en el diseño y desarrollo de proyectos de innovación que propongan nuevos abordajes pedagógicos a la tradicional “transmisión de contenidos”.

La base metodológica de los contenidos de este curso gira en torno al análisis de los diferentes métodos, recursos didácticos objetivados en los materiales de trabajo, herramientas, técnicas, estrategias y otros medios que los profesores de bachillerato pueden utilizar para llevar a cabo y enriquecer su trabajo del día a día ejecutado en el aula. El objetivo último es facilitar el éxito en el proceso de enseñanza-aprendizaje, o lo que es lo mismo, la adquisición de los conocimientos y destrezas necesarios para aprender, desarrollar y conocer formas de poder seguir adquiriendo conocimientos poniendo un énfasis especial en una tarea innovadora y

enfoque por competencias mediante la combinación de una completa gama de recursos didácticos.

Una vez finalizado el curso, los docentes habrán adquirido los conocimientos suficientes para programar, impartir y evaluar acciones formativas aplicando métodos y recursos didácticos adecuados a las características del grupo-clase.

4.5.1 Contenidos del curso.

En el curso, de acuerdo a los propósitos anteriormente referidos, se tratarán los siguientes módulos:

MÓDULO 1. EL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

1.1 Conceptos básicos

- a) Método de enseñanza
- b) Técnica
- c) Recurso didáctico
- d) Estrategia metodológica
- e) Aprendizaje colaborativo y autónomo

1.2 El proceso de enseñanza-aprendizaje.

- a) Qué es enseñar, qué es aprender
- b) Como entender a sus estudiantes.
- c) Mediación pedagógica.

1.3 Los objetivos del aprendizaje y su formulación.

- a) Concepto e implicaciones para la formulación.
- b) Criterios para la selección de objetivos.
- c) Formulación de objetivos.

1.4 Los contenidos educativos.

- a) Obligatorios.
- b) Agregados.

MÓDULO 2. MÉTODOS DE ENSEÑANZA

2.1. Los métodos en cuanto a la forma de razonamiento.

- a) Método deductivo.
- b) Método inductivo.
- c) Método analógico o comparativo.

2.2. Los métodos en cuanto a la organización de la materia.

- a) Método basado en la lógica de la tradición o de la disciplina científica.

- b) Método basado en la psicología del alumno.
- c) Técnicas de trabajo en grupo.

2.3. Los métodos expositivos.

- a) Condiciones para una exposición eficiente.
- b) Desarrollo del método.

2.4. Los métodos basados en la demostración práctica.

- a) Dogmático.
- b) Heurístico o de descubrimiento.
- c) Técnicas de aprendizaje demostrativo.

2.5. Criterios para la elección del método.

- a) Manejo del aula.
- b) Criterios de las diferentes ciencias.

MÓDULO 3. ESTRATEGIAS DEL APRENDIZAJE AUTÓNOMO

3.1. El aprendizaje autónomo.

- a) Objetivos.
- b) Los activadores del aprendizaje.

3.2. Las estrategias metodológicas.

- a) Motivos para fomentar el aprendizaje autónomo.
- b) El/la tutor/a.
- c) Supervisión y seguimiento del aprendizaje autónomo e individualizado.
- d) Plan y técnicas de estudio.

3.3. Resolución de conflictos en el aula.

- a) La motivación del estudiante.
- b) Tratamiento de conflictos en el aula.

MÓDULO 4. RECURSOS DIDÁCTICOS

4.1 Definición de recursos didácticos.

4.2 Funciones de los recursos didácticos.

4.3 Selección de los recursos didácticos.

4.4 Clasificación de los recursos didácticos.

- a) Materiales auditivos.
- b) Materiales de imagen fija.
- c) Materiales gráficos.
- d) Materiales impresos.
- e) Materiales mixtos.

- f) Materiales tridimensionales.
- g) Materiales TIC, programas informáticos: Calc, Impress y Writer.

4.5 Elaboración de los recursos didácticos.

4.6 Recursos pedagógicos de la Web 2.0. Elaboración y utilización.

- a) Blogs.
- b) Wikis.
- c) Podcast y vodcast.
- d) Redes sociales y mundos virtuales.
- e) Slideshare, Scribd y mapas conceptuales.
- f) Flickr o Picasa.
- g) Youtube, Ustream... herramientas de vídeo.
- h) Mapas colaborativos. Google Maps.
- i) Plataformas virtuales (Moodle) y foros.

4.5.2 Metodología.

La metodología que se utilizará será la participativa – activa porque mediante esta se puede hacer que los participantes sean entes activos y logren construir su conocimiento. Además cabe recalcar que el contenido teórico del curso se presentará de manera interactiva a través de un formato atractivo y didáctico para el docente. Igualmente se proporcionará una guía didáctica que incita a que el docente construya su conocimiento a través del desarrollo de actividades prácticas planteadas por el tutor.

Los métodos que se aplicarán en el curso serán:

- Método Colaborativo. - Los docentes trabajarán en pequeños grupos para realizar una tarea específica o para trabajar juntos con el tiempo para completar diversas tareas. Se pretende que las colaboraciones sean más productivas para que impliquen un reparto equitativo del trabajo y de los proyectos relevantes y complejos que no pueden ser completados por un individuo solo. Se requiere la interdependencia.
- Método digitalizado.- se utilizará en el módulo de elaboración y utilización de recursos pedagógicos de la Web 2.0. Además el uso del correo electrónico permitirá una fluida comunicación entre el tutor y su pupilo, interconectarse con todos los ordenadores y una comunicación en tiempo real con diversos medios. Así como la posibilidad de practicar y ejercitar las veces que sean necesarios los ejercicios aprendidos para el logro o dominio de un contenido.

- Método de proyectos porque permitirá un aprendizaje auténtico que involucrará el interés y la motivación de los estudiantes. Las actividades estarán diseñadas para responder a una pregunta o resolver un problema y en general reflejarán los tipos de aprendizaje y de trabajo que la gente hace en el mundo todos los días fuera del aula. Incluirá un conjunto de experiencias de aprendizaje y las tareas los guiarán en la investigación hacia la respuesta a una cuestión central, la solución de un problema, o afrontar un desafío. Los proyectos hacen que el aprendizaje sea relevante y significativo promoviendo una mayor participación ciudadana y una conciencia global insertando la ecuación 4C (pensamiento crítico, comunicación, colaboración y creatividad).

- Aprendizaje basado en casos - Se utilizará para fortalecer las habilidades de pensamiento crítico, tales como la aplicación de conocimientos a un entorno real, análisis de problemas y desarrollo de soluciones, la evaluación de los procesos o acciones de razonamiento en la aplicación de un determinado método de enseñanza.

Además el curso será desarrollado siguiendo las bases del Ciclo Experiencial de Aprendizaje. Así:

Del proceso

- La nueva cualidad a formar: preparar al profesional para su desempeño exitoso en la sociedad, se logra mediante la identificación de tres dimensiones esenciales, que comprenden: la instrucción, el desarrollo y la educación.
- Concientización: mediante vivencias y acciones para ir adquiriendo una conciencia cognitiva, afectivas y conductuales.
- Conceptualización: logrando evaluar su realidad y ensayan un modelo adecuado de acciones compartiendo conceptos para comprender mejor las vivencias.
- Contextualización: llevar el tema de estudio a su realidad con el fin de crear planes de estrategias y autoevaluación buscando así que cada persona se contacte a su vez consigo misma con su realidad, participación y logro de realidades.

Del material

- Se hará uso de material bibliográfico, videos, medios multimedia (creación de recursos pedagógicos de la Web 2.0).
- Adicionalmente se hará uso de lecturas incluidas en un material impreso entregada al inicio de cada módulo para que no se pierda el interés del siguiente.

De las actividades

- Constará de actividades individuales que permitan el aprendizaje intrapersonal, actividades grupales y plenarias que apoyarán el aprendizaje interpersonal y social.

4.5.3 Evaluación.

El curso será evaluado durante toda la jornada de los módulos a través de trabajos desarrollados de forma colectiva o en grupos (4 trabajos por módulo) que estarán distribuidos de la siguiente manera:

ACTIVIDAD	PORCENTAJE
Trabajo diario independiente que consistirá en la aplicación práctica cada 5 días de lo realizado durante la secuencia del curso (6 trabajos).	20%
Trabajo grupal sobre la aplicación de lo realizado por los facilitadores, por ejemplo clases prácticas con la utilización de los diversos métodos didácticos y recursos (10 trabajos).	20%
Participación activa (interrogantes, predisposición)	20%
Asistencia al curso con un mínimo de 52 horas.	20%
Un proyecto final que deberá entregarse durante la última sesión del curso.	20%
TOTAL	100%

Todos los trabajos y asistencia serán calificados sobre un puntaje máximo de 5 puntos, de la cual se desglosa la siguiente tabla de valoración:

100-94 A	89-86 B+	82-80 B-	75-73 C	69-60 D
93-90 A-	85-83 B	79-76 C+	72-70 C-	< 60 F

Al finalizar el curso, los docentes aprobarán el curso de formación docente con un puntaje mínimo de C+.

4.6 Duración del curso

El curso tendrá una duración de 35 días de sesiones de dos horas, se lo llevará a cabo en un total de 8 semanas desde 3 de marzo hasta el 25 de abril; el curso estará estructurado en cuatro módulos.

El plan de contenido modular es de la siguiente manera:

Nº	MÓDULO	DURACIÓN	FECHAS TENTATIVAS	HORARIO TENTATIVO	RESPONSABLES
1	El proceso de enseñanza – aprendizaje	10 horas en 5 días	1º semana de marzo 2014	13h00 a 15h00	Tutor Directivos Docentes
2	Métodos de enseñanza	20 horas en 10 días	2º y 3º semana de marzo 2014	13h00 a 15h00	Tutor Directivos Docentes
3	Estrategias del aprendizaje autónomo	16 horas en 8 días	4º semana de marzo y 1º semana de abril 2014	13h00 a 15h00	Tutor Directivos Docentes
4	Recursos didácticos	24 horas en 12 días	1º, 2º y 3º semana de abril 2014	13h00 a 15h00	Tutor Directivos Docentes
	TOTAL	70 horas en 35 días	Marzo y abril 2014	13h00 a 15h00	Tutor Directivos Docentes

4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse

ETAPA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	RECURSOS	FECHA
PREPARACIÓN	- Entrega del curso de formación	Investigadora	Copias de la propuesta	
	- Reuniones de trabajo con las autoridades de la institución	Directivos Investigadora	Copias de la propuesta Presupuesto	
	- Reuniones de trabajo con los integrantes del Consejo Ejecutivo - Establecimiento de compromisos	Directivos Investigadora Consejo Ejecutivo Docentes	Copias de la propuesta Papel bond Lápices Documento de compromisos	
	- Revisión de la planificación del curso de formación	Directivos Investigadora Facilitadores	Copia de la propuesta Presupuesto	
	Realización del módulo 1 - Presentación de objetivos - Entrega de documentos de apoyo - Presentación del tema - Organización de grupos - Trabajo en grupos - Exposición de grupos - Trabajo diario independiente - Evaluación del módulo	Directivos Facilitador	Infocus Computadora Pen drive Papel periódico Marcadores permanentes Marcadores de tiza líquida Documentos de apoyo Papel bond Lápices Cartulinas Papel crepé Currículo del bachillerato	1º semana de marzo 2014
	Ejecución del módulo 2 - Breve explicación de los temas de módulo - Presentación del tema - Organización de grupos - Trabajo en grupos - Exposición de grupos - Dramatizaciones - Trabajo diario independiente - Evaluación del módulo	Directivos Facilitador	Infocus Computadora Pen drive CD Papel periódico Marcadores permanentes Marcadores de tiza líquida Documentos de apoyo Papel bond Lápices Cartulinas Revistas usadas Goma Tijeras	2º y 3º semana de marzo 2014
	Realización del módulo 3 - Introducción al módulo - Presentación del tema - Lluvia de ideas - Organización de grupos - Trabajo en grupos	Directivos Facilitador	Infocus Computadora CD Pen drive Papel periódico	4º semana de marzo 2014 1º semana de abril 2014

	<ul style="list-style-type: none"> - Exposición de grupos - Trabajo diario independiente - Evaluación del módulo 		<p>Marcadores permanentes Marcadores de tiza líquida Documentos de apoyo Papel bond Lápices Cartulinas Papel crepé Revistas Trajes</p>	
	<p>Ejecución del módulo 4</p> <ul style="list-style-type: none"> - Explicación del tema - Trabajo práctico - Exposición de ejercicios individuales - Trabajo diario independiente - Elaboración del proyecto - Evaluación del módulo 	Directivos Facilitador	<p>Infocus Computadoras CD Pen drive Marcadores de tiza líquida Documentos de apoyo Papel bond Lápices</p>	1º, 2º y 3º semana de abril 2014
CIERRE DEL CURSO	- Entrega del proyecto final	Directivos Facilitador Docentes	<p>Impresiones Carpeta Infocus Computadora Papel periódico Marcadores permanentes</p>	17 y 18 abril 2014
	- Valoración del proyecto	Facilitadores	<p>Documentos de evaluación Lápices</p>	17 y 18 abril 2014
	- Anotación de calificaciones a los participantes	Facilitadores	<p>Documentos de evaluación Lápices Esferográficos Impresiones</p>	21 abril 2014
EVALUACIÓN DEL CAPACITADOR	- Entrega de un cuestionario al finalizar los módulos	Directivos	<p>Copias Lápices Esferográficos Impresiones</p>	21 abril 2014
	- Valoración de la cualificación obtenida por los capacitadores	Investigadora	<p>Hojas de papel bond Lápiz Esferográfico Impresiones</p>	21 abril 2014

4.8 Costos del curso

<i>DETALLE</i>	<i>CANTIDAD</i>	<i>VALOR UNIT.</i>	<i>VALOR TOTAL</i>
2 facilitadores	70 horas	13	910,00
Pliego de papel periódico	20	0,20	4,00
Marcadores de tiza líquida	6	1,00	6,00
Marcadores permanentes	10	0,90	9,00
Documentos de apoyo	31	2,00	62,00
Lápices	32	0,15	4,70
Resma papel bond formato A4	1	3,40	3,40
Certificados	28	2,25	63,00
SUBTOTAL			1062,10
IMPREVISTOS (10%)			106,21
VALOR TOTAL DEL CURSO			<u>1168,31</u>

- Un porcentaje será el asignado por la Unidad Ejecutora a la que pertenece la institución educativa.
- Otro porcentaje serán los dineros que se sacarán del costo individual de \$20 por participante.

4.9 Certificación

El control de asistencia se realizará al inicio y final de cada sesión diaria mediante una hoja de asistencia diaria en la que constará el nombre de los participantes del curso, número de cédula y un casillero para la rúbrica respectiva.

El docente podrá faltar hasta 3 sesiones (6 horas) previa justificación por calamidad o certificado de enfermedad emitido por el IESS. Se propone:

- Certificado de asistencia y participación por 70 horas, previo la entrega del trabajo final que consistirá en una compilación práctica de algunos temas tratados y desarrollados durante el curso.

Cabe destacar que se buscará el apoyo del Distrito de la zona 7 para que abalice el curso que se impartirá en la institución educativa para que tenga mayor valía, ante las autoridades del Ministerio, el certificado obtenido por los docentes.

4.10 Bibliografía de la propuesta

- ❖ Abdón, I. (2003) Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos (Segunda edición). Colombia
- ❖ Berrocal, F. (2011). La evaluación de la calidad del aprendizaje. España. Recuperado de http://www.juventudie.com/documentos/58/Guia_metodologica_de_evaluacion_30_07_10.pdf
- ❖ Borges, A (2007). Evaluación de las necesidades. España. Recuperado de: <http://aborges.webs.ull.es/ep%20tema%205.pdf>
- ❖ Delgado, L.; Gutiérrez, H.; Martín, J. & Rodríguez, E. (2008). Enseñanza Expositiva Significativa. España. Recuperado de: www.tafor.net/educativa/rincon/ausubel_tarde_2008.doc
- ❖ EURYPEDIA. (2013). La educación en la Estrategia Europa 2020. Finlandia. Recuperado de: https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/Finland:Education_in_the_Europe_2020_Strategy
- ❖ Fernández, A. (2010). La evaluación del proceso enseñanza aprendizaje: Visión Conceptual. España. Recuperado de <http://www.sre.urv.es/web/aulafutura/php/fixters/496-1.pdf>
- ❖ García, E. (2013). Curso de formación de profesores. España. Recuperado de http://cfp.cervantes.es/actividades_formativas/cursos/cursos_cervantes/CFP318-13.htm
- ❖ Herrera, G. (2005). Estrategias de aprendizaje. Colombia. Recuperado de <http://www.slideshare.net/SelenitaZul/estrategias-de-aprendizaje-8150955>
- ❖ Iglesias, R. (2010). Escuela y estudiantes: homogenización vs identidad. Colombia. Recuperado de http://www.icesi.edu.co/blogs/literatura_ciudad_educacion/2010/11/13/escuela-y-estudiantes-homogenizacion-vs-identidad/
- ❖ ILADEI (2011). Enseñar y aprender según Dewey. España. Recuperado de <http://www.practicareflexiva.pro/2011/10/ensenar-y-aprender-segun-dewey/>
- ❖ Keese, G. (2011). Enfoques didácticos. Estados Unidos. Recuperado de: <http://teachinglearningresources.pbworks.com/w/page/19919560/Instructional%20Approaches>
- ❖ Marqués, P. (2001). Selección de Materiales Didácticos y Diseño de Intervenciones Educativas. España. Recuperado de: <http://www.udla.edu.ec/informacion-para/docentes/formacion-integral/capitacion-docente.aspx>
- ❖ Moreno, I. (2013). Curso de formación de profesores. España. Recuperado de http://cfp.cervantes.es/actividades_formativas/cursos/cursos_cervantes/CFP318-13.htm
- ❖ Moreno, A. (2012). La web 2.0. Recurso educativo. España. Recuperado de <http://recursostic.educacion.es/observatorio/web/es/internet/web-20/1060-la-web-20-recursos-educativos>

- ❖ Olivier, M. (2012). Objetos de Aprendizajes Diversos. Instituto de Capacitación y Gestión SpA. [En línea]. <http://www.incages.org>
- ❖ Paneque, E. y Rosell, W. (2009). Consideraciones generales de los métodos de enseñanza y su aplicación en cada etapa del aprendizaje. Cuba. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1729-519X2009000200016&script=sci_arttext
- ❖ Pietrangeli, O. (2011). La Clase y la Selección de Estrategias Didácticas. España. Recuperado de <http://estrategiasdidacticas907.blogspot.com/2011/06/la-clase-y-la-selecci-on-de-estrategias.html>
- ❖ Pietrangeli, O. (2011). La Clase y la Selección de Estrategias Didácticas. España. Recuperado de http://www.juntadeandalucia.es/agenciadecalidadsanitaria/acsa_formacion/html/Ficheros/Guia_de_Metodos_y_Tecnicas_Didacticas.pdf
- ❖ Sarmiento, M. (2007). Medios, Recursos y Materiales Multimedia. España. Recuperado de: http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8927/F-TESIS_CAPITULO_4.pdf;jsessionid=BE72DC9B6B120CF5BEAC3ED703B58689.tdx2?sequence=6
- ❖ UDLA. (2012). Calidad educativa y formación docente. Ecuador. Recuperado de: <http://www.udla.edu.ec/informacion-para/docentes/formacion-integral/capacitaciondocente.aspx>
- ❖ Valtonen, T.; Mäkitalo-Siegl, K.; Kontkanen, s., Pöntinen, S. & Vartiainen, H. (2012). Las TIC en la enseñanza y el aprendizaje. Finlandia. Recuperado de <http://lttf.ieee.org/issues/october2012/Valtonen.pdf&prev=/search%3Fq%3Dteacher%2Btraining%2Bcourse%2Bon%2Bnew%2Btechnologies%2Bfinland%26biw%3D1366%26bih%3D630>
- ❖ Yániz, C. y Villardón, L. (2006). Planificar desde competencias para promover el aprendizaje. El reto de la sociedad del conocimiento para el profesorado universitario. España. Recuperado de <http://www.uctemuco.cl/cedid/archivos/apoyo/Doc1%20RESULTADOS%20DE%20APRENDIZAJE.pdf>

CONCLUSIONES

La formación profesional es un ámbito que puede considerarse como cíclico, de gran amplitud y profundidad porque el cambio está presente a cada momento por lo que el docente requiere ponerse al tono de los tiempos. Analizados los resultados de la información obtenidos de las diferentes fuentes, se procede a presentar las conclusiones de la investigación:

- a) El análisis de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato permitió establecer todos los parámetros necesarios para desarrollar una investigación cuyos datos obtenidos determinaron como una fortaleza el contar con un tercio de docentes que han impartido cursos de capacitación y como debilidades la falta de tiempo y de apoyo de las autoridades para la no capacitación de los maestros de la institución educativa.
- b) El diagnóstico de las necesidades de formación determinó que los educadores de bachillerato muestran un gran interés por capacitarse en la modalidad presencial porque facilita el aprendizaje cooperativo y permite un conocimiento progresivo facilitando el refuerzo inmediato al que se van incorporando datos procedentes de la convivencia cotidiana.
- c) Al considerar las características de la población estudiada es pertinente referir que las demandas de formación de los docentes son altas porque se muestran motivados a seguir un programa de formación de cuarto nivel, específicamente una Maestría en miras a obtener un título de mayor jerarquía al que poseen actualmente.
- d) El análisis de la tarea educativa evidencia que la mayoría de los docentes se encuentran a gusto porque imparten materias que tienen relación o son afines con la especialización de su título académico a uno, dos o tres años del nivel bachillerato.
- e) En cuanto al perfil profesional se ve necesario que el saber del área sea sustentado sobre bases teóricas para la sistematización del trabajo, la promoción de la investigación para la mejora institucional y la difusión de la información relevante en la búsqueda de la construcción colectiva del conocimiento. Sin embargo, al plantearse cuáles son aquellas áreas donde estima tiene necesidades de formación se destaca una capacitación docente en métodos y recursos didácticos, nuevas tecnologías aplicadas a la educación, pedagogía educativa, teorías del aprendizaje, gerencia educativa, diseño y planificación curricular.

RECOMENDACIONES

Las recomendaciones que resultaron tomando como base el análisis de la problemática institucional referente a las necesidades de formación son las detalladas a continuación:

- a) El personal directivo y docente deben acceder a capacitaciones realizadas a través de convenios, autogestión y/o por cuenta propia para mantener una formación continua y permanente. Además se debe aprovechar la experiencia de los docentes que han impartido cursos de capacitación para que ellos sean partícipes en la realización de la propuesta de formación docente planteada en esta investigación.
- b) Los cursos de formación debe ser realizados dentro de la jornada laboral del docente tal cual lo plantea el art. 117 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural porque los docentes tienen ese espacio exclusivo y definido para realizarlo de manera diaria y concatenada con su labor pedagógica.
- c) Los directivos de la institución educativa deben realizar convenios con instituciones de educación superior universitaria para que el personal docente pueda acceder con mayor facilidad a un programa de formación de cuarto nivel, específicamente una Maestría. Los docentes pueden escoger temáticas de Maestría afines al ámbito educativo y a sus especialidades en diversas instituciones de nivel superior para que puedan acceder a una formación de cuarto nivel según su requerimiento.
- d) Se debe propender la realización de un proyecto con las autoridades para conseguir que todos los docentes se encuentren a gusto en el lugar que laboran para que el trabajo que realice sea de calidad y con calidez.
- e) Se exhorta llevar a cabo el curso de formación acerca de los métodos y recursos didácticos para los docentes del nivel bachillerato planteado en esta investigación porque incluye aspectos teóricos, técnicos y prácticos conjugados para que seguidamente se analice el resto de necesidades de formación de la institución mediante la elaboración y ejecución de planes de mejora.

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, C. (2006). Necesidades formativas de los maestros de la escuela preparatoria diurna de la Universidad Juárez del estado de Durango. Tesis. Recuperado de <http://www.upd.edu.mx/librospub/tesismae/necforepd.pdf>
- Aguerrondo, I. (2007). Formación docente: desafíos de la política educativa. Recuperado de http://ses2.sep.gob.mx/dg/dgespe/cuader/cuad8/3drfd_cd8.htm
- Aguilar, M. y Morales, M. (2007). Estilos de pensamiento, tipos de liderazgo y estilos educativos en docentes universitarios. Recuperado de: http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/rev_psicologia_cv/v09_2007/pdf/a08.pdf
- Álvarez, A. y Correa, S. (2012). La función directiva y el gestor educativo. Recuperado de <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/17lafunciondirectivayelgestoreducativo.pdf>
- Álvarez (2005). Tres miradas a la formación docente. Recuperado de <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-89943.html>
- Álvarez, V. y Barrero, N. (1994). Formación y Empresa. Artículo: Recuperado de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:OtU0vvlLMBAJ:institucional.us.es/libreconfiguracion/E.Formacion/tema4.doc+ycd=11yhl=esyct=clnkygl=ec>
- Arancibia, M. (2008). Necesidades de formación permanente de docentes técnicos. Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071807052008000100001y script=sci_arttext
- Arboleda, M. (2004). Las necesidades de formación permanente del docente. Recuperado de dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2041051.pdf
- Ávalos, B. (2011). El Desarrollo Profesional de los Docentes. proyectando Desde el Presente al Futuro. Recuperado de: <http://www.schwartzman.org.br/simon/delphi/pdf/avalos.pdf>
- Bausela, E. (2007). Análisis de Necesidades en el Proceso de Diseño de un Programa de Orientación. Artículo: Recuperado de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ZXzARFpZtJYJ:revistas.utp.edu.co/index.php/repes/article/view/5321/2589+ycd=1yhl=esyct=clnkygl=ec>
- Becerra, S. (2011). Gestión de la Convivencia Escolar en Chile: problemáticas, anhelos y desafíos. Recuperado de http://www.psicologia.userena.cl/sitio2010/images/Documentos/cap_mena_becerra_castro_2011.pdf
- Borges, A (2007). Evaluación de las necesidades. Recuperado de: <http://aborges.webs.ull.es/ep%20tema%205.pdf>
- Candelo, C. (2003). Hacer talleres. Recuperado de http://www.gwp.org/Global/GWP-SAm_Files/Publicaciones/Hacer-talleres-gu%C3%ADa-para-capacitadores-esp.pdf

- CENDEISS (2011). Gestión de los procesos de Capacitación y Formación en la Caja Costarricense de Seguro Social. Planes de capacitación. Recuperado de <http://www.cendeiss.sa.cr/capacitacion/Gestion.pdf>
- Cervantes, g (2011). La informática educativa como medio de enseñanza. Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/ced/28/cmmp.htm>
- Cevallos, F. (2011). Estilos de liderazgo de Kurt Lewin. Recuperado de <http://fcevallos.tumblr.com/post/14413394350/estilos-de-liderazgo-segun-kurt-lewin>
- CINDA (2000). Las nuevas demandas del desempeño profesional y sus implicancias para la docencia universitaria. Recuperado de http://aula.virtual.ucv.cl/aula_virtual/cinda/cdlibros/25-Las%20nueves%20Demandas%20del%20Desempe%C3%B1o%20Profesional%20y%20sus%20Implicancias%20para%20la%20Docencia%20Universitaria/Las%20nuevas%20Demandas%20del%20Desempe%C3%B1o%20Profesional%20y%20sus%20Implicancias%20para%20la%20D%20U.pdf
- Crockett, M. y Foster, J. (2004). Formación del Instructor y sus Recursos. Recuperado de <http://www.ica-sae.org/trainer/spanish/Spanish%20translation%20of%20Resource%20Pack%20in%20HTML.htm#1>
- Cruz, J. (2008). Calidad de la educación = Calidad del profesor. Recuperado de <http://www.tomasalvira.com/?p=70>
- Cuello, L. (2012). ¿Qué tipo de maestro seré? Recuperado de lauracuellope.blogspot.com
- Cuenca, R. Nucinkis, N. y Zavala, V. (2007). Nuevos Maestros para América Latina (Primera edición). España.
- Curioaca, C. (2007). Detección de necesidades de desarrollo personal sentidas por los docentes en Servicio de Telesecundaria y Primaria de la Ciudad de Puebla. Tesis: Recuperado de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lid/curioaca_h_c/capitulo2.pdf
- De Alba, A. (2004). La Formación Docente. (Primera edición). Argentina.
- Dubs, R. (2000). La formación del docente de una Educación Técnica Competitiva. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/410/41010205.pdf>
- ERASMUS (2011). Formación continua. Recuperado de http://www.agifodent.es/index.php?option=com_contentyview=articleid=55yltemid=100
- Escamilla, S. (2006). El Director Escolar. Necesidades de formación para un desempeño profesional. Tesis: Recuperado de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5046/saet1de1.pdf;jsessionid=006DBD61961AC9596DF770287C207C07.tdx2?sequence=1>
- Escuela de Administración Pública de Cataluña. (2010). Diagnósis de necesidades formativas en instituciones públicas. Recuperado de: http://www20.gencat.cat/docs/eapc/Home/Publicacions/Col_leccio%20Eines%20per%20als%20recursos%20humans/08_Diagnosi%20necessitats%20formatives/docs/diagnosi_necesidades_formativas_es.pdf

- Federación de Enseñanza de Andalucía. (2009). La guía del profesor /a. Recuperado de <http://www2.fe.ccoo.es/andalucia/docu/p5sd6267.pdf>
- Feo, R. (2011). Una mirada estratégica a la formación docente de calidad. Recuperado de <http://www.rieoei.org/deloslectores/4132Feo.pdf>
- Fontaine, F. y Bernhard, P. (1988). Directrices para la redacción de objetivos de aprendizaje en bibliotecología, ciencias de la información y archivística. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0008/000804/080497so.pdf>
- García, E. (2011). Reseñas. Recuperado de http://201.161.2.34/servicios/p_anuies/publicaciones/revsup/res005/txt32.htm
- Gómez, R (2004). El método deductivo. Recuperado de: <http://www.eumed.net/course/con/libreria/rgl-evol/2.4.2.htm>
- GoNet (2003). Tendencias y evolución de la promoción de la salud en el lugar de trabajo. Recuperado de: http://www.who.int/occupational_health/publications/newsletter/en/gohnet6s.pdf
- González, M. (2012). Características del buen docente. Recuperado de <http://maestros.brainpop.com/profiles/blogs/caracter-sticas-del-buen-docente>
- Halverson, R. y Smith, A. (2009). ¿Cómo las nuevas tecnologías han (o no tener) ha cambiado la enseñanza y el aprendizaje en las escuelas? Recuperado de http://dm.education.wisc.edu/rrhalverson/intellcont/Halverson_Smith_How_New_Technologies-1.pdf?prev=/search%3Fq%3DIn%2Bthe%2BXXI%2Bcentury,%2Bschools%2Band%2Bteachers%2Bare%2Bsubject%2Bto%2Bchange.%2BThe%2Bdigital%2Btechnology%2Brevolution
- Hernández, J. (2011). Roles del estudiante. Recuperado de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:LgjagpN5bxcJ:www.eduneg.net/files/Medina%2520Luis%2520LISTO.doc+ycd=2yhl=esyct=clnkygl=ec>
- Hernández, K (2012). Trabajo de habilidades directivas. Recuperado de: <http://prezi.com/o6vcxo86aben/planificacion-estrategica/>
- Hinkle, L. (2011). La importancia de la colaboración de los padres en la educación. Recuperado de http://www.livestrong.com/es/importancia-colaboracion-padres-sobre_9804/
- ILM. (2003). De la Planificación de Capacitación y Desarrollo, Cuarta Edición. Libro. Recuperado de http://www.globalspec.com/reference/51683/203279/2-types-of-training-needyprev=/search%3Fq%3Dtypes%2Bof%2Btraining%2Bneeds%26rlz%3D1C1OPRB_enEC547EC547%26es_sm%3D93%26biw%3D1366%26bih%3D630
- Información Oficial de la República del Ecuador (2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural (R.O. 2SP 417). Ecuador.
- Irazo, P. (2002). El aprendizaje y la 'enseñanza' docentes: intervención desde la formación para el cambio docente. Recuperado de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8895/11HBTApredizajeyensenanzadocentes.pdf?sequence=13>

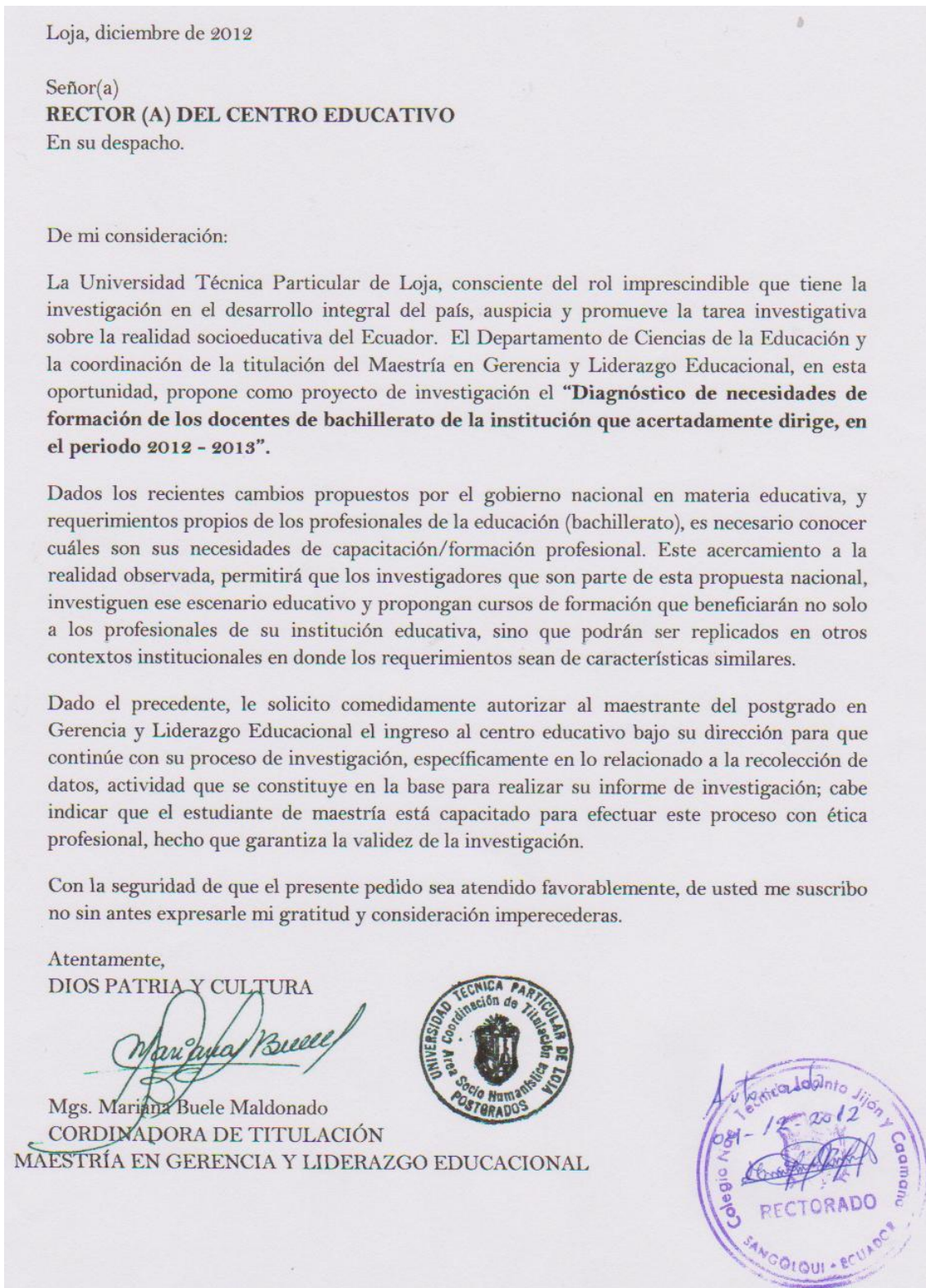
- Jaramillo, F. (2012). Guía didáctica Proyecto de Investigación II “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de instituciones educativas del Ecuador”. Segunda edición. Loja-Ecuador. Editorial UTPL.
- Kaufman, R. (2011). Evaluación de Necesidades. Recuperado de <http://aea365.org/blog/%3Fp%3D6148>
- Lojano, C. (2009). La construcción de una comunidad de interaprendizaje. Recuperado de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:mwqXcjsSywwJ:www.biblioteca.ueb.edu.ec/bitstream/15001/589/1/131.E.pdf+ycd=1yhl=esyct=clnkygl=ec>
- López, J (2005). Planificar la formación con calidad. (Primera edición). España.
- Lunenburg, F. (2011).Desarrollo curricular: Modelos Deductivos. Recuperado de <http://www.nationalforum.com/Electronic%2520Journal%2520Volumes/Lunenburg%2520Fred%2520C.%2520Curriculum%2520Development-Deductive%2520Models%2520Schooling%2520V2%2520N1%25202011.pdfyprev=/search%3Fq%3Ddeductive%2Bmodel%2Bon%2Bthe%2Banalysis%2Bof%2Bthe%2Bneeds%26start%3D10%26sa%3DN%26biw%3D1366%26bih%3D587>
- Maestre, A. (2009). Familia y escuela. Los pilares de la educación. Recuperado de http://www.familiesambveu.cat/sites/default/files/documents/maestre_castro_a.b_2009.pdf
- Magal. (2013). Taxonomía Del Aprendizaje De D'Hainaut. Ensayo. Recuperado de <http://clubensayos.com/Psicolog%C3%ADa/Taxonom%C3%ADa-Del-Aprendizaje-De-Dhainaut/874486.html>
- Manso, J. y Valle, J. (2013). La formación inicial del profesorado de secundaria en la Unión Europea. España: Recuperado de http://www.uned.es/reec/pdfs/22-2013/22-MO-08_Man soyValle.pdf
- Maquilón, J. (2011). Cambios educativos y formativos para el desarrollo humano y sostenible. Recuperado de <http://edit.um.es/library/docs/books/9788469428436.pdf>
- Martínez, O. (2007). El desarrollo profesional de los docentes de secundaria: incidencia de algunas variables personales y de actuación profesional. Tesis. Recuperado de http://institucional.us.es/fuentes/gestor/apartados_revista/pdf/firma/dgdwiwra.pdf
- Ministerio de Educación de Argentina (2009). La formación del docente de una Educación Técnica Competitiva. Recuperado de <http://portal.educacion.gov.ar/superior/formacion-tecnica/formacion-tecnica/>
- Ministerio de Educación de Colombia (2008). Deserción estudiantil en la educación superior colombiana. Recuperado de http://www.educacion.gob.ec/%2Fdocumentos-de-apoyo-para-las-pruebas-iniciales%2Fdoc_download%2F1856estandaresdesempenodocente.htmlyei=s2QZUb6oAufO2gWuyoG4DAyusg=AFQjCNFEzldtYDDRdt7j6pZYkV_DaLCqTQysig2=O2C6RCCFdfPwgLQLrDZ-rwybvm=bv.42080656,d.dmg

- Ministerio de Educación del Ecuador (2011). Estándares de Desempeño Profesional Docente. Recuperado de http://www.educacion.gob.ec/documentos-de-apoyo-para-las-pruebas-iniciales/doc_download/1856-estandares-desempenodocente.html?ei=s2QZUb6oAufO2gWuyoG4DAyusg=AFQjCNFEzldtYDDRdt7j6pZYkV_DaLCqTQysig2=O2C6RCCFdfPwgLQLrDZ-rwybvm=bv.42080656,d.dmg
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2011). Reglamento a la LOEI. Recuperado de: http://www.cristorey.edu.ec/frontEnd/images/objetos/Reglamento_LOEI.pdf
- Ministerio de Trabajo y Promoción Social de Perú. (2001). Diagnóstico de la Formación Profesional en Perú. Recuperado de: http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/CNTPE/Diagnostico_final_en_proceso.pdf
- Montero, C. (2005). Estrategias Para Facilitar la Inserción Laboral a Personas Con Discapacidad (Primera edición). Costa Rica
- Moreno, T. (2009). En crisis, capacita a tus empleados. Recuperado de <http://www.cnnexpansion.com/emprendedores/2009/03/24/en-crisis-capacita-a-tus-empleados>
- Navarro, J. (2002). ¿Quiénes son los maestros?: carreras e incentivos docentes en América Latina (Primera edición). Estados Unidos.
- Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2008). Metas educativas 2021. Recuperado de: <http://www.oei.es/metas2021/todo.pdf>
- Parking, G. (2005). La definición de análisis de necesidades formativas. Artículo. Recuperado de <http://www.trainingzone.co.uk/topic/leadership/parkin-space-definition-training-needs-analysis>
- Peñaloza, L. y Tamayo, L. (2009). La formación docente, una necesidad para la creación de ambientes educativos de calidad en la enseñanza turística. Recuperado de <http://www.uaemex.mx/plin/psus/rev11/3def.htm>
- Pereira, J. (2010). Liderazgo es capacitar. Recuperado de <http://www.mercadeo.com/blog/2010/01/liderazgo-es-capacitar/>
- Pérez-Campanero, M. (1994). Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativa. (Segunda edición). España.
- Pérez, S. (2008). programa de preparación de maestros. Recuperado de http://ncate.uprag.edu/Key_Assessments/EDUC_SOFl/manual%20proyecto%20orientado%20de%20accion.pdf
- Porter, H. (2006). Los profesores deben ser autorizados a enseñar. Recuperado de <http://www.theguardian.com/politics/2006/feb/12/education.schoolsyprev=/search%3Fq%3DTo%2Bteach%2Bthe%2Bteacher%2Bmust>
- Proyecto EMERNET. (2007). Estudio para la determinación de las Necesidades de formación. Recuperado de: http://www.proyectoemernet.com/web/images/stories/estudio_necesidades_formacion_emernet.pdf

- Ramírez, O. (1987). La elaboración de objetivos cognoscitivos para la enseñanza de la lectura en lengua extranjera. Tesis. Recuperado de <http://cele.unam.mx/biblioteca/SiteOld/tesis/autor/tesis90.htm>
- Revista Profesorado (2009). Desarrollo profesional y profesionalización docente. Perspectivas y problemas. Recuperado de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev132COL3.pdf>
- Reyes, M. (2011). El diagnóstico de necesidades de formación. Recuperado de http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_10_11/_private/diagnosticonecesidades.pdf
- Reyes, P. (2012). 15 maneras de motivar a los empleados sin gastar dinero (o muy poco). Recuperado de <http://www.cimexico.mx/blog/item/15-maneras-de-motivar-a-los-empleados-sin-gastar-dinero-o-muy-poco.html>
- Rivera, L. (2009). El papel del docente como gestor en el contexto actual. Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/rucc/17-18/lirl.htm>
- Rojas, M. (2010). Usos y apropiaciones de las tecnologías de la información y comunicación en la formación del comunicador social, caso: Universidad Veracruzana. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010a/634/Evolucion%20del%20concepto%20de%20formacion%20profesional.htm>
- Ruiz, J (2007). La vocación, el perfil de ingreso y la formación de nuevos docentes. Recuperado de <http://upn011.edu.mx/publicaciones/revistas/UPNenlinea/0011.html>
- Smith, M. (2011). Peter Senge y la organización de aprendizaje. Recuperado de <http://infed.org/mobi/peter-senge-and-the-learning-organization/>
- Soto, B. (2011). Ventajas de la formación presencial, semipresencial y a distancia. Recuperado de: <http://www.gestion.org/formacion-empresarial/4935/ventajas-de-la-formacion-presencial-semipresencial-y-a-distancia/>
- UNESCO. (2008). Los objetivos en el proceso educativo. Recuperado de <http://www.unesco.org/webworld/ramp/html/r8810e/r8810e04.htm>
- Universidad América Latina (2004). Determinación de las necesidades educativas. Recuperado de: http://ual.dyndns.org/Biblioteca/Planeacion%20Estrategica%20Educativa/Pdf/Unidad_07.pdf
- Universidad ICESI (2012). Estudios Gerenciales. Recuperado de <http://www.hacienda.go.cr/cifh/sidovih/uploads/archivos/Revista/Estudios%20Gerenciales.%20Vol.%2028,%20N%C2%BA%20124%20julio%20-%20setiembre%202012.pdf>
- Vásquez, L. (2011). Sociedad de la Educación y Formación. Recuperado de http://tecnologiaedu.us.es/tecnoedu/images/stories/soc_ed.pdf
- Villegas, E. (2007). ¿Qué necesitan saber los maestros? Recuperado de http://ses2.sep.gob.mx/dg/dgespe/cuader/cuad2/5_que.htm

ANEXOS

Anexo 1: Autorización de la señora rectora de la institución educativa



Anexo 2: Autorización de la universidad para la realización el trabajo investigativo.



Autorización para realizar el trabajo investigativo

Delia Marcela Morales Cárdenas <marcelamoraes79@gmail.com>
Para: necesidadesformativas2012@gmail.com

- **Maestrante:** Delia Marcela Morales Cárdenas
- **Institución educativa a investigar:** Colegio Nacional Técnico "Jacinto Jijón y Caamaño"
- **Rector:** Lic. Mary Vizuete - Msc. (e)
- **Teléfono institucional:** 2331-619 2872-007 Fax: 2330-535
- **Dirección de la institución educativa:** Provincia de Pichincha, cantón Rumiñahui, parroquia Sangolquí (parroquia urbana)
- **Número total de docentes de bachillerato:** 28 docentes
- Fecha de autorización 4 de diciembre del 2012

F



autorizacionCOLEGIOJACINTOJIJONYCAAMAÑO.JPG
197K



necesidadesformativas2012 <necesidadesformativas2012@gmail.com>
para mí ▾

08/12/12

Buenos días
Delia

La información ha sido receptada, por tanto puede continuar con su trabajo.

Saludos cordiales,

Equipo de planificación
Investigaciones - educación
Universidad Técnica Particular de Loja

Anexo 3: Formato del cuestionario

CUESTIONARIO: “NECESIDADES DE FORMACIÓN”
DOCENTES DE BACHILLERATO



Código del investigado: _____

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

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

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

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

3. FORMACIÓN DOCENTE

3.1. Señale el nivel más alto de formación académica que posee **(señale una sola alternativa)**

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

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

(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: **(Señale el tipo de formación de mayor 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
Otras, 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 comprenderlas/os y ayudarles en su solución					
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes					
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes					
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa					
25. Como docente evaluo 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 4: Fotografías









Fuente: Fotografías tomadas a los docentes