



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Instituto
Tecnológico Luis Arboleda Martínez de la provincia de Manabí,
ciudad de Manta, periodo 2012-2013.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Betancourt Ortiz Juan Diego. Lic.

DIRECTOR: Guamán Jaime Germán. Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO GUAYAQUIL

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster

Jaime Germán Guamán.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Luis Arboleda Martínez de la provincia de Manabí, ciudad de Manta, periodo 2012-2013” realizado por el señor Betancourt Ortiz Juan Diego, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto aprueba la presentación del mismo.

Loja, marzo del 2014

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Betancourt Ortiz Juan Diego declaro ser autor de la presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Luis Arboleda Martínez de la provincia de Manabí, ciudad de Manta, periodo 2012-2013, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo el Mg. Jaime Germán Guamán director 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: Betancourt Ortiz Juan Diego, Lic.

Cédula: 1711445690

DEDICATORIA

El presente trabajo de fin de maestría lo dedico a mis padres, quienes con su amor, ejemplo, orientación y consejos me han apoyado incondicionalmente lo largo de mi vida en todos los proyectos personales y profesionales que he realizado. Igualmente a toda mi familia que han sido el soporte fundamental para mantenerme perseverante en las diferentes travesías emprendidas durante mi carrera como oficial de la Armada del Ecuador. Este trabajo es el compendio del esfuerzo, sacrificio y dedicación efectuado en los dos años de duración de la maestría, sin duda rendirán frutos al aplicar las competencias adquiridas, contribuyendo día a día a optimizar los procesos educativos de la institución.

AGRADECIMIENTO

Agradezco en primer lugar a Dios y a mis padres que me han dado la vida y el soporte necesario para cristalizar todos mis objetivos. En segundo lugar agradezco a la Armada del Ecuador, institución que me brindó la oportunidad de estudiar esta maestría para fortalecer los procesos educativos militares orientados a formar, especializar, perfeccionar y capacitar a los futuros oficiales y tripulantes que prestarán sus servicios para la defensa y desarrollo de nuestra nación. Finalmente agradezco a mi tutor por sus guías durante la realización de este trabajo y a todas aquellas personas que contribuyeron en la consecución de este objetivo

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
APROBACIÓN DEL DIRECTOR	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	1
1.1 Necesidades de formación.....	2
1.1.1 Concepto.....	2
1.1.2 Tipos de necesidades formativas.....	2
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.....	3
1.1.4 Necesidades formativas del docente.....	4
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D´Hainaut, de Cox y deductivo).....	6
1.2 Análisis de las necesidades de formación.....	9
1.2.1 Análisis organizacional.....	9
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.....	10
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo....	11
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.....	17
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).....	19
1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).....	21
1.2.1.6 Reformas educativas (LOEI – Reglamento de la LOEI – Plan decenal).....	25
1.2.2 Análisis de la persona.....	27
1.2.2.1 Formación profesional.....	27
1.2.2.1.1 Formación inicial.....	27
1.2.2.1.2 Formación profesional docente.....	28
1.2.2.1.3 Formación técnica.....	29
1.2.2.2 Formación continua.....	30
1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el aprendizaje.....	31

1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.....	32
1.2.2.5 Características de un buen docente.....	34
1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.....	35
1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	36
1.2.3 Análisis de la tarea educativa.....	37
1.2.3.1 La función del gestor educativo.....	37
1.2.3.2 La función del docente.....	38
1.2.3.3 La función del entorno familiar.....	39
1.2.3.4 La función del estudiante.....	40
1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender.....	41
1.3 Cursos de formación.....	42
1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente.....	42
1.3.2 Ventajas e inconvenientes.....	43
1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	44
1.3.4 Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.....	46
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA.....	48
2.1 Contexto.....	49
2.2 Participantes.....	53
3.2.1 Tamaño de la muestra.....	57
2.3 Diseño y métodos de investigación.....	57
2.3.1 Diseño de investigación.....	58
2.3.2 Métodos de investigación.....	59
2.3.2.1 Método Analítico.....	59
2.3.2.2 Método Sintético.....	59
2.3.2.3 Método Inductivo.....	59
2.3.2.4 Método Hermenéutico.....	60
2.3.2.5 Método Estadístico.....	60
2.4 Técnicas e instrumentos de investigación.....	60
2.4.1 Técnicas de investigación.....	60
2.4.2 Instrumentos de investigación.....	61
2.5 Recursos.....	62
2.5.1 Talento humano.....	62
2.5.2 Materiales.....	62
2.5.3 Institucionales.....	62
2.5.4 Económicos.....	62

2.6 Procedimiento.....	63
CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	64
3.1 Necesidades formativas.....	65
3.2 Análisis de formación.....	72
3.2.1 La organización y la formación.....	72
3.2.2 La tarea educativa.....	77
3.2.3 La persona en el contexto formativo.....	80
3.3. Los cursos de formación.....	81
CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN	84
4.1 Tema del curso.....	85
4.2 Modalidad de estudios.....	85
4.3 Objetivo general.....	85
4.4 Dirigido a.....	85
4.5 Breve descripción del curso.....	86
4.5.1 Contenido del curso.....	86
4.5.2 Descripción del currículo vitae del tutor.....	93
4.5.3 Metodología.....	93
4.5.4 Evaluación.....	93
4.6 Duración del curso.....	94
4.7 Cronograma de actividades.....	95
4.8 Costo del curso.....	96
4.9 Certificación.....	96
4.10 Bibliografía.....	96
4.11 Syllabus.....	97
CONCLUSIONES	100
RECOMENDACIONES.....	102
BIBLIOGRAFÍA.....	103
ANEXOS.....	105
Anexo A Cuestionario “Necesidades de Formación”.....	A-1
Anexo B Oficio Petición de Autorización.....	B-1
Anexo C Correos electrónicos.....	C-1

ÍNDICE DE FIGURAS Y TABLAS

	Pág.
FIGURAS	
Figura N° 1 (Perfil profesional del docente).....	29
Figura N° 2 (La organización y la formación).....	76

Figura N° 3 (La práctica pedagógica en relación a la tarea educativa).....	79
Figura N° 4 (La práctica pedagógica en relación a la persona en el contexto formativo).....	81
TABLAS	
Tabla N° 1 (Tipo de institución).....	51
Tabla N° 2 (Tipo de bachillerato que ofrece).....	52
Tabla N° 3 (Bachillerato Técnico Industrial).....	52
Tabla N° 4 (Género).....	53
Tabla N° 5 (Estado civil).....	54
Tabla N° 6 (Edad).....	54
Tabla N° 7 (Cargo que desempeñan).....	55
Tabla N° 8 (Tipo de relación laboral).....	55
Tabla N° 9 (Tiempo de dedicación).....	56
Tabla N° 10 (Nivel más alto de formación académica).....	56
Tabla N° 11 (Su titulación tiene relación con).....	65
Tabla N° 12 (Si posee titulación de postgrado).....	66
Tabla N° 13 (Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener un título de cuarto nivel).....	66
Tabla N° 14 (Le gustaría capacitarse).....	67
Tabla N° 15 (Para usted es importante seguir capacitándose en temas educativos).....	67
Tabla N° 16 (Como le gustaría recibir capacitación).....	68
Tabla N° 17 (Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en qué horarios le gustaría).....	68
Tabla N° 18 (En qué temáticas le gustaría capacitarse).....	69
Tabla N° 19 (Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite).....	70
Tabla N° 20 (Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos o capacitaciones).....	70
Tabla N° 21 (Cuáles considera Ud. Son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones).....	71
Tabla N° 22 (Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación).....	71
Tabla N° 23 (La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años).....	72
Tabla N° 24 (Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios)...	73
Tabla N° 25 (Los cursos se realizan en función de: Áreas de conocimiento).	73
Tabla N° 26 (Los directivos de su institución fomentan la participación del	

profesorado en cursos que promueven su formación permanente).....	74
Tabla N° 27 (La organización y la formación).....	75
Tabla N° 28 (Las materias que imparte tiene relación con su formación).....	77
Tabla N° 29 (Años de bachillerato en los que imparte asignaturas).....	77
Tabla N° 30 (La tarea educativa).....	78
Tabla N° 31 (La persona en el contexto formativo).....	80
Tabla N° 32 (Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años).....	81
Tabla N° 33 (Totalización en horas).....	82
Tabla N° 34 (Hace que tiempo la realizó).....	82
Tabla N° 35 (El curso lo hizo con el auspicio de).....	83
Tabla N° 36 (Evaluación).....	93
Tabla N° 37 (Cronograma de actividades).....	94
Tabla N° 38 (Costos).....	95

RESUMEN

Actualmente la educación ecuatoriana está encaminada a entregar un servicio social de calidad y calidez a los estudiantes de nuestras comunidades, es por esta razón que el presente trabajo de fin de maestría, fue realizado con el propósito de determinar las necesidades formativas del profesorado del Instituto Tecnológico Luis Arboleda Martínez de la provincia de Manabí, ciudad de Manta de la jornada vespertina para el período 2012-2013.

Para el efecto se utilizó la metodología investigativa inductiva cimentada en substanciales bases teóricas, se recopiló datos a través de una encuesta estructurada específicamente para este fin y aplicada a los 28 docentes de la jornada vespertina, posterior empleando el análisis estadístico se evidenciaron las principales debilidades formativas, además se obtuvieron conclusiones sobre las preferencias en capacitación profesional, contexto formativo, organización y tarea educativa de los docentes en la institución.

Así también, se diseñó un curso de capacitación para los docentes de este plantel, con el objetivo de solventar una de las necesidades formativas detectadas en este estudio, esta propuesta será puesta a consideración de los directivos del instituto para su respectiva ejecución.

PALABRAS CLAVES: Educación, necesidades, profesorado, formativa, Manta, Manabí, teórico, metodología, inductiva, encuesta, análisis, estadístico, contexto, debilidades, docentes, tarea, curso, capacitación, profesional, tarea, institución.

ABSTRACT

Today the Ecuadorian education aims to deliver quality social services to the students of our communities. For this reason, the present research was elaborated in order to determine the training needs of the teachers of the institute “Luis Arboleda Martínez”, located in Manta city, province of Manabí, period 2012 – 2013.

Inductive research methodology based on substantial theoretical basis was used for effect, data was collected through a survey that is structured specifically for this purpose and applied to the 28 teachers of the day evening, back to using statistical analysis showed the main training weaknesses. In addition this research obtained conclusions on preferences in professional training, formative context, organization and educational work of the teachers from the institution.

This document also contains a training course for teachers, in order to solve one of the identified training needs, This proposal will be put to the directors of the institute for consideration for their respective implementation.

KEYWORDS: Education, needs, teachers, training, Manta, Manabí, theoretical, methodology, inductive, survey, analysis, statistical, formative, , weaknesses, educational work, course, professional, institute.

INTRODUCCIÓN

La educación es el pilar fundamental para el desarrollo de toda sociedad, es así como el Estado ecuatoriano en los últimos años ha enfatizado el fortalecimiento de los diferentes niveles educativos con la finalidad de mejorar la calidad de educación y propender a la excelencia.

El Ministerio de Educación es el organismo público encargado de garantizar el acceso y calidad de la educación inicial, básica y bachillerato, su estructura de gestión por procesos desconcentrados facilita la administración educativa en todo el territorio nacional, uno de los procesos agregadores de valor es justamente la calidad educativa, que va alineada al desarrollo profesional tanto de docentes como de directivos.

Garantizar la calidad educativa conlleva no solamente ofrecer instalaciones y materiales en perfecto estado para los estudiantes, principalmente está proyectada a la capacidad profesional de los docentes en el proceso enseñanza-aprendizaje y la capacidad administrativa de los gestores educativos.

Los avances tecnológicos y las nuevas actualizaciones respecto a los modelos educativos, exigen al profesional una capacitación permanente, esto implica que los docentes no pueden detenerse al margen de esta evolución, al contrario deben constantemente prepararse para los desafíos del mañana.

Por las razones expuestas es primordial delinear el proceso de formación continua de los docentes a través de la identificación de sus debilidades en la tarea educativa, es así como nace la problemática de este trabajo de fin de maestría, el cual busca determinar y evidenciar las necesidades de formación, limitando el campo a los docentes de bachillerato de jornada vespertina pertenecientes al Instituto Tecnológico Luis Arboleda Martínez de la provincia de Manabí en la ciudad de Manta para el periodo 2012-2013.

Para lo cual, el Capítulo I detalla las diferentes temáticas que constituyen el sustento teórico que garantiza esta investigación, el Capítulo II describe la metodología utilizada para alcanzar los objetivos planteados, en el Capítulo III se sintetiza los datos

obtenidos para discusión y análisis, finalmente en el Capítulo IV se propone un curso de capacitación docente elaborado en base a las conclusiones y recomendaciones.

La investigación sobre las necesidades de la formación docente no es un tema nuevo en el país ni el mundo, las políticas públicas que establece cada nación con respecto a la educación buscan mejorar los estándares educativos y equiparlos a nivel regional.

En el ámbito nacional, uno de los objetivos estratégicos del Ministerio de Educación se refiere a la capacitación permanente del docente. A partir del año 2008 a través de la Subsecretaría de Desarrollo Profesional se implementó el programa del Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo, (SIPROFE), el mismo que busca promover la formación continua de docentes y directivos de las instituciones educativas del país, a fin mejorar su desempeño y mantener su relación profesional con el escalafón de su carrera educativa.

Si bien es cierto en la actualidad los docentes y directivos, tienen diferentes oportunidades de capacitarse, muchos de ellos no lo hacen debido a que ignoran sus debilidades formativas, por tal motivo es de suma importancia realizar una determinación de necesidades para contribuir a la toma de decisiones respecto a los procesos de capacitación del profesorado.

La institución educativa y los docentes, son los principales beneficiarios del diagnóstico de necesidades formativas, así mismo directamente se beneficiarán los estudiantes los cuales recibirán una educación de mayores atributos, una vez que los docentes hayan suprimido sus necesidades formativas. Además los beneficiarios indirectos son los padres de familia y la comunidad entera donde reside el plantel.

En consecuencia, el objetivo general del presente trabajo de fin de maestría es; analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato vespertino del Instituto Tecnológico Luis Arboleda Martínez de la provincia de Manabí en la ciudad de Manta para el periodo académico 2012-2013. Del presente objetivo se desglosan los siguientes objetivos específicos:

- Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato.
- Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.

- Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Luis Arboleda Martínez.

Para alcanzar los objetivos planteados se utilizó principalmente el método inductivo y el análisis estadístico, recibiendo información a través de encuestas estructuradas por la coordinación de la UTPL, los datos fueron receptados, organizados, visualizados y comparados con el fin de evidenciar las principales necesidades de los docentes de esta institución y obtener las pertinentes conclusiones y recomendaciones sobre la capacitación profesional requerida.

Para la ejecución de la investigación se contó con el apoyo del instituto educativo, el cual brindo las facilidades para acceso a las instalaciones y a los docentes para la aplicación de las encuestas, así mismo se efectuaron entrevistas con los directivos para plantear la estructuración del trabajo y el beneficio que este brinda.

Finalmente el producto que contribuirá al desarrollo y optimización de los procesos docentes de la institución, es la propuesta del Curso de Capacitación denominado; “Nuevas tecnologías y herramientas informáticas aplicadas a la educación”, el cual se basa en exposiciones interactivas y talleres prácticos para los docentes, a fin de relacionarse directamente con los participantes, aplicando técnicas de comunicación efectiva y retroalimentando durante todo el aprendizaje. Los principales tópicos a tratar será la aplicación de las herramientas de la web 2.0 en el proceso de aprendizaje de los estudiantes y el software Microsoft Excel como instrumento de apoyo en labores cotidianas como es el registro sistemático de notas de acuerdo a las políticas educativas institucionales.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de formación

En esta unidad se conocerá los tipos de necesidades formativas, necesidades formativas, evaluación, necesidades formativas del docente y modelos de análisis de necesidades.

La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE, 1985), en su estudio manifiesta que determinación de necesidades de formación de un docente, tiene el fin de comprender mejor el papel fundamental que tiene este actor en el proceso educativo, estas necesidades no se limitarán al aprendizaje de métodos y técnicas de enseñanza sino también a todas las normas, comportamiento, relación y cultura propia de los docentes, es decir de manera integral.

1.1.1. Concepto.

Las conceptualizaciones sobre la necesidad de formación en el ámbito educativo son muy variadas, algunos autores como Gairín (1995), coinciden en establecerla como la diferencia existente entre la capacitación que posee el profesional y la que se desearía de acuerdo a las exigencias de desarrollo de una institución y políticas educacionales vigentes.

Por lo expuesto, se puede relacionar que la definición de este término se refiere a una divergencia existente en las competencias profesionales que requiere un individuo para ejercer eficientemente su labor y las que realmente tiene, estos requerimientos dependerán además del contexto donde desarrolle su actividad.

1.1.2. Tipos de necesidades formativas.

Los tipos de necesidades formativas no solo están determinados por las bases teóricas sino también por la práctica profesional, ambos aspectos deben ser considerados en el análisis de las necesidades. Suarez (1990), señala que existen tres perspectivas diferentes para las necesidades formativas.

1.1.2.1. Necesidades como discrepancia.

Se basa en una perspectiva descriptiva, en la que existe un escaso grado de valor. Compara la diferencia entre dos situaciones que se encuentran en desajuste, inexactitud o desigualdad.

1.1.2.2. Necesidades como preferencia o deseo.

Constituye una aspiración, inclinación u orientación de parte de los interesados en función de los requerimientos dados por la institución donde laboran.

Además existen cuando los docentes interesados responden a una motivación o reivindicación propia por suplir sus necesidades formativas generalmente orientadas a la práctica, que conlleva evidentemente a lograr una satisfacción personal en su carrera.

1.1.2.3. Necesidades como deficiencia.

Esta perspectiva contempla una mayor valoración negativa debido a la existencia de un ajuste que requiere alcanzar una situación deseable para el funcionamiento normal de la institución. En este enfoque la necesidad es una carencia que debe ser solventada, la misma puede constituir una demanda externa que representa un requerimiento, condición, requisito para poder seguir ejerciendo funciones.

1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.

Pérez (2006), manifiesta que; “la evaluación de necesidades representa un proceso sistemático de actuación destinado a su detección, identificación y valoración...” (p.168), en este contexto se determina que la premisa fundamental de la evaluación de necesidades es evidenciar las situaciones que afectan a un grupo en relación a su desempeño profesional, las mismas que afectarán a la institución donde este grupo labora.

Al conceptualizar la anterior definición se resume el proceso en la evaluación de las necesidades:

- Detectar la necesidad, descubriendo y focalizando el problema.
- Identificar y reconocer la naturaleza de la necesidad detectada.

- Valorar las necesidades realizando un análisis de la situación presentada, estableciendo prioridades de atención.

Al analizar el concepto de necesidades de formación se obtiene que el propósito del proceso de evaluación es determinar la diferencia existente entre la situación actual y la deseada en cuanto a la capacitación de los docentes, con la finalidad de analizar las necesidades y jerarquizar su importancia para emprender las acciones pertinentes de solución.

Así mismo, Pérez (2006), propone el siguiente plan para afrontar el proceso de evaluación de necesidades.

- Planificación y preparación: establecer el tipo de necesidades a evaluar.
- Diseño de la evaluación: establecer metodología, instrumentos de recolección de datos, registros, lugar, momento, criterio y tipo de análisis a efectuar.
- Recopilar la información necesaria.
- Tratamiento y análisis de la información recopilada.
- Valoración: establecer prioridades para la toma de decisiones.

1.1.4. Necesidades formativas del docente.

Las necesidades formativas concernientes a los docentes, deben concebir una visión al perfeccionamiento profesional para mejorar sus perspectivas de carrera y práctica en el aula, según el estudio de la OCDE (1985), el docente propiamente puede determinar sus necesidades en base al siguiente modelo de medición de fases.

- Primera fase; preocupación respecto a si mismo.
- Segunda fase; preocupaciones respecto a sus aspiraciones profesionales, calidad de sus propias aptitudes y dominio de la clase
- Tercera fase; preocupaciones relativas a la relación con los alumnos, adquisición de conocimientos por parte de los alumnos y contribución a la evolución del alumno.

Por otro lado, las posturas de D'Hainaut (1979), indican cinco necesidades en el campo formativo para los docentes:

1.1.4.1. Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas.

Las necesidades de carácter individual sin duda tendrán una repercusión en el normal funcionamiento de un sistema o institución educativa. Para solventar esta necesidad es necesario que la institución educativa y el docente lleguen a consenso respecto a su capacitación, o simplemente la institución se verá obligada a imponer un requisito para la continuidad del docente.

1.1.4.2. Necesidades particulares frente a necesidades colectivas.

Las necesidades colectivas se refiere al grupo humano donde se desempeña el docente, cada individuo presentará sus necesidades particulares pero existen ciertas necesidades que deben ser solventadas como factor común dentro del grupo para su correcto funcionamiento. La diferencia entre las necesidades de los sistemas y las colectivas, radica en que las primeras se refieren al funcionamiento de la estructura organizacional, más no como grupo humano.

1.1.4.3. Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes.

Cada docente puede determinar conscientemente la necesidad formativa que requiere y tomar acciones para solventarla. Sin embargo existen necesidades que el docente no puede identificar de manera consciente, por lo cual la institución deberá establecer motivaciones y requerimientos de formación.

1.1.4.4. Necesidades actuales frente a necesidades potenciales.

La evolución educativa constantemente exige cambios en la formación docente, por ende las necesidades pueden proyectarse a las previstas transformaciones de la educación. De acuerdo a las realidades actuales se pueden citar los siguientes ejemplos:

- Necesidades de uso y manejo más amplio de las TIC's.
- Educación virtual a distancia.
- Uso de aulas y cursos virtuales.

1.1.4.5. Necesidades según el sector en que se manifiestan.

Las necesidades formativas también surgen en base a los factores externos en dónde se desenvuelve el docente, estos son ; la familia, grupo social, preferencias políticas, cultura y religión, ámbito profesional y de ocio. Se citan como ejemplos:

- Inclusión social en la educación.
- Educación pluricultural y de calidad.

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

Cualquier institución educativa, inicialmente deberá realizar un análisis de las necesidades de formación detectadas antes de estructurar un programa de capacitación para sus docentes. Existen diferentes modelos para realizar un análisis de necesidades, estructurados de acuerdo a los diferentes enfoques, metodologías y teorías existentes, a continuación se citan los más importantes:

1.1.5.1. Modelo de A. Rosset 1987.

Los cuatro aspectos principales del modelo de Rosset son señalados por Paz (1991), en la siguiente síntesis:

- Situaciones desencadenantes: desde el punto de partida al punto de llegada.
- Tipo de información que se busca: óptimos, reales, sentimientos, causas y soluciones.
- Fuentes de información.
- Herramientas para la obtención de datos.

Este análisis destaca los componentes esenciales de un diagnóstico; la situación actual o real contrastada con lo óptimo o deseable, en este sentido se considera el sentimiento de las personas frente a esta necesidad, las causas, los efectos y las posibles soluciones al problema.

1.1.5.2. Modelo de Kaufman 1987 – 1988.

Este análisis es realizado mediante una planificación organizacional, Paz (1991), indica que para la determinación de las necesidades mediante este modelo se debe seguir los siguientes pasos:

- Participantes de la planificación: ejecutores, receptores y sociedad.
- Diferencia entre la realidad y lo deseado, referente a: entradas, procesos, productos, salidas y resultados finales.
- Priorización de necesidades.

Respecto a la evaluación el autor indica:

- Tomar la decisión de planificar.
- Identificar los síntomas del problema.
- Determinar el campo de la planificación.
- Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados.
- Determinar las condiciones existentes, en términos de ejecuciones medibles.
- Determinar las condiciones que se requieren, en términos de ejecuciones medibles.
- Conciliar cualquier discrepancia que exista entre miembros de la planificación.
- Asignar prioridades entre las discrepancias.
- Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante.

La finalidad del modelo de Kaufman, es determinar las necesidades principales a través de la diferencia percibida entre lo real y lo deseado. De esta manera se crearán estrategias para intervenir y solucionar las necesidades sentidas dentro del profesorado.

1.1.5.3. Modelo de Cox 1987.

De igual manera Paz (1991), señala que este modelo se utiliza como una guía para la resolución de problemas especialmente comunitarios, y comprende los siguientes puntos.

- La institución como objeto de análisis.
- El personal contratado para resolver el problema.
- Los problemas como se presentan para el profesional y los implicados.
- Contexto social del problema.
- Características de las persona implicadas en el problema.
- Formulación y priorización de metas.
- Estrategias a utilizar.
- Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias.
- Evaluación.
- Modificación, finalización o transferencia de la acción.

El modelo de Cox se enfoca en gran medida en el entorno social que directamente incide en el problema sentido, es así como determina a la institución u organización como el objeto principal del análisis para determinar las estrategias de intervención.

1.1.5.4. Modelo de D'Hainaut 1977.

D'Hainaut (1997), Establece seis contextos trascendentes en los que se desenvuelven las personas; el privado o familiar, el social, el político, el cultural, el profesional y el ocio, cualquiera de ellos puede repercutir en una necesidad. La clasificación de D'Hainaut es multidimensional, de forma que una determinada necesidad puede ser catalogada simultáneamente en función de cada una de las dimensiones.

A partir de los contextos señalados se analiza una propuesta orientada al trabajo metodológico necesario para la formación, el modelo indica que la actividad del profesional incide en aspectos específicos como el entorno social, físico, biológico en inclusive espiritual.

1.1.5.5. Modelo de Deductivo.

En el texto de Cegarra (2004), se establece que este modelo consiste en plantear hipótesis de la posible solución al problema planteado, cuando está a nivel observacional, para posterior comprobar con los datos obtenidos y obtener una conclusión. Existen cinco aspectos a tomar en cuenta en el análisis mediante este modelo:

- La capacidad de la hipótesis de dar razón a los problemas planteados
- Si la hipótesis deduce de determinada consecuencia se puede decir que esta predice y explica dicha consecuencia
- La precisión de las explicaciones y predicciones
- La convergencia de pruebas variada e independientes
- El apoyo mutuo entre las teorías planteadas dentro del análisis.

1.2. Análisis de las necesidades de formación

Constituye en uno de los principales componentes de este estudio, se analizará desde tres grandes enfoques analíticos; la organización, la tarea educativa y la persona.

Para determinar estrategias de intervención a los docentes en aspectos de capacitación, primero se debe realizar el respectivo análisis de las necesidades sentidas dentro de la institución. Paz (1991), indica que el análisis de necesidades es un estudio sistemático donde se comparan las diferencias entre donde estamos y donde deberíamos estar, es una actividad provisional que comprende los siguientes pasos:

- Identificar y comprender el problema.
- Establecer la importancia del problema y relación con otros problemas.
- Utilizar fuentes de información actuales.
- Diseñar la implementación del programa.
- Crear una base para generar soluciones.

1.2.1. Análisis organizacional.

Este tipo de análisis responderá al cómo está funcionando la organización y las dificultades en las que se incurriría de no existir una buena planificación. Requiere un

estudio de los componentes de la organización y que inciden en el docente para su desenvolvimiento profesional, lo que incluye un examen de los siguientes aspectos: metas organizacionales, recursos de la organización, clima de transferencia y reservas internas y externas presentes en el ambiente.

Todo tipo de institución está organizada para funcionar con una estructura administrativa gestionada por el talento humano, Daft (2007), indica que el nivel de análisis organizacional comprende la observación de las características tanto del entorno de los departamentos como de los grupos humanos, entre otros aspectos examina la organización global como unidad y el comportamiento organizacional, el cual comprende la motivación, el liderazgo de los directivos, la personalidad e inclusive las diferencias cognitivas entre las personas al interior de la organización.

1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.

La educación en el Ecuador en los últimos años ha experimentado grandes cambios, desde la Constitución de Montecristi elaborada en el año 2008, la LOEI (2011) establece que la educación se fundamenta en la universalidad, gratuidad, inclusión, interculturalidad y plurinacionalidad , entre otros principios.

La universalidad garantiza a la educación como un derecho para todos los ecuatorianos, la gratuidad es una forma de erradicar el analfabetismo y desarrollar a la sociedad de una nación, la inclusión, la interculturalidad y plurinacionalidad son medios para enfatizar nuestra cultura y otorgar las mismas oportunidades a todas las personas independientemente de su raza, creencia, cultura y capacidad física, aspectos que en el pasado eran descuidados.

La educación tiene una orientación humanista, que conlleva al desarrollo integral de los ciudadanos, actualmente el sistema educativo ecuatoriano está diseñando para fomentar el desarrollo de las capacidades humanas, habilidades y destrezas en sus diferentes niveles, lo que se resume en una educación basada en competencias.

Otro aspecto primordial de la educación es potenciar el desarrollo investigativo y creativo del estudiantes, mediante el uso de las nuevas tecnologías, creación de proyectos de vida, fomentar su criterio y participación ciudadana, etc. Estos son ejemplos de grandes saltos que se está dando en la educación ecuatoriana, y es

responsabilidad de la comunidad educativa aprovecharlos para mejorar la calidad y cada día propender a una mayor excelencia.

La proyección de la educación avizora no solo la materialización de grandes ajustes, sino también la aparición de grandes responsabilidades especialmente para los docentes, directivos y autoridades educativas públicas, lo cual constituye un compromiso de todos estos actores, a fin de contribuir al desarrollo del país con la construcción de cimientos fuertes en el área educativa en los cuales se sustente la sociedad ecuatoriana.

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

Dentro de las políticas del Estado en el año 2006, se comprendió que la educación es un compromiso social de todos los ecuatorianos, en este contexto se creó el Plan Decenal de Educación (2006-2015), el mismo que está compuesto de diversos programas y objetivos para garantizar una educación pública de calidad y calidez que contribuya al desarrollo del país.

Las metas educativas a corto, mediano y largo plazo establecidas por el Plan Decenal, se concretan en base a ocho políticas que se expone en la siguiente síntesis.

a) Política 1: Universalización de la educación Inicial de 0 a 5 años

Educación inicial para niños y niñas menores de 5 años, que garantice sus derechos, cultura, lengua, crecimiento y aprendizaje, fomentado en valores de la familia y la comunidad.

Principales metas a mediano y largo plazo.

- Articulación de la educación inicial con la educación general básica.
- Inclusión y ampliación de la cobertura educativa en el nivel de educación inicial.
- Implementación de educación infantil, familiar comunitaria o intercultural bilingüe.

Principales metas a corto plazo fijadas para el 2007.

- Construcción, aplicación, difusión, seguimiento y monitoreo del marco legal para la educación inicial, hispano, bilingüe.

- Certificación del universo de centros de educación inicial bajo el nuevo marco legal.
- Modelo de evaluación del desarrollo y madurez del niño (a) de educación inicial.

b) Política 2: Universalización de la educación General Básica de primero a décimo

Brindar educación de calidad con inclusión y equidad a todos los niños y niñas, para que desarrollen sus competencias de manera integral y se conviertan en ciudadanos positivos.

Principales metas a mediano y largo plazo.

- Articulación con la educación inicial y el bachillerato. en el marco de la atención a la diversidad, la inclusión educativa, el desarrollo y difusión cultural, la identidad pluricultural y multiétnica y la preservación del medio ambiente.
- Eliminación de barreras de ingreso al sistema fiscal.
- Garantizar la alimentación escolar.

Principales metas a corto plazo fijadas para el 2007.

- Ampliar la dotación de textos escolares gratuitos de primero a décimo de educación general básica a través de la Vitrina Pedagógica.
- Ampliación de cobertura de primer año de educación general básica.
- Garantizar la elaboración de textos en lenguas indígenas.
- 1.476 docentes de la segunda fase obtendrán su nombramiento.
- 1.529 nuevos docentes con nombramiento.
- Evaluación y actualización de la reforma consensuada de la educación general básica, garantizando la interculturalización del mismo.
- Currículo de educación general básica articulado con la educación inicial y el bachillerato.

- c) *Política 3: Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente*

Formación intercultural, inclusiva y equitativa para los jóvenes del bachillerato, para que se integren a la vida productiva, conscientes de su identidad, derechos humanos y que puedan continuar con sus estudios superiores.

Principales metas a mediano y largo plazo.

- Construcción, implementación e interculturalización del nuevo modelo educativo para el bachillerato general y técnico.
- Determinación de modelos educativos que desarrollen competencias de emprendimiento a través de la vinculación de la educación y el trabajo productivo.

Principales metas a corto plazo fijadas para el 2007.

- Nuevo perfil y definición del nuevo currículo del bachiller ecuatoriano.
- Consolidación de la Reforma de la Educación Técnica.
- Investigación y producción de materiales educativos en lenguas indígenas.
- Dotación a los planteles de educación media y bachillerato con equipos de cómputo, laboratorios, bibliotecas, sistemas informáticos y virtuales.

- d) *Política 4: Erradicación del Analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos*

Garantizar el acceso de adultos a la educación para permanencia, continuación y conclusión efectiva de los estudios, a través de programas nacionales y de alfabetización.

Principales metas a mediano y largo plazo.

- Educación de adultos en lengua nativa para todos los pueblos y nacionalidades.
- Educación básica alternativa para los años del cuarto al décimo en castellana e indígena.
- Reordenamiento y reformulación del bachillerato alternativo en modalidades presencial, a distancia y telesecundaria.

Principales metas a corto plazo fijadas para el 2007.

- Institucionalización del Programa Nacional de Educación Básica para adultos.
- Elaboración, colaboración e implementación del modelo de Educación Básica en Adultos para los pueblos indígenas.
- Diseño e implementación de metodología de alfabetización cultural.

e) *Política 5: Mejoramiento de la infraestructura y equipamiento de las instituciones educativas.*

Aportación a la calidad de servicios educativos mediante recursos físicos y tecnológicos, unidades educativas que cumplan con los estándares mínimos para aplicar los modelos educativos.

Principales metas a mediano y largo plazo.

- Calidad de la infraestructura educativa: Diseño (funcionalidad y estética), apropiadas tecnologías constructivas, mobiliario y apoyos tecnológicos.
- Infraestructura con identidad acorde a la región y rescatando la tecnología arquitectónica de los diferentes pueblos.

Principales metas a corto plazo fijadas para el 2007.

- Construcción de 85 Escuelas del Milenio.
- Rehabilitación integral de 986 planteles.
- Mantenimiento preventivo y correctivo del 10% de los planteles educativos.
- Eliminación de las escuelas unidocentes hasta el año 2011.

f) *Política 6: Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación*

Garantizar que los estudiantes que egresen del sistema educativo nacional, tengan las competencias necesarias para el desarrollo e inclusión social.

Principales metas a mediano y largo plazo.

- Desarrollo e implementación del sistema nacional de evaluación.
- Desarrollo e implementación de modelos pedagógicos que se adapten a las necesidades culturales y desarrollo nacional.

- Implementación de un sistema de rendición de cuentas.

Principales metas a corto plazo fijadas para el 2007.

- Desarrollo e implementación de pruebas nacionales en cuarto, séptimo y décimo de educación básica.
- Desarrollo e implementación de la evaluación del currículo de educación básica y bachillerato.
- Construcción colectiva del Sistema Nacional de Evaluación.
- Plan de desarrollo del sistema de educación intercultural bilingüe.

g) Política 7: Revalorización de la profesión docente, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida

Estimular el ingreso a la carrera docente, mejorando su formación inicial, condiciones de trabajo, calidad de vida y percepción frente a la comunidad.

Principales metas a mediano y largo plazo.

- Revisión y actualización de la interculturalización del currículo de formación inicial.
- Desarrollo e implementación de un sistema de capacitación y desarrollo profesional permanente.
- Establecimiento de una política de remuneración salarial acorde a los mercados laborales y realidad geográfica.
- Formación y capacitación del personal intercultural bilingüe.

Principales metas a corto plazo fijadas para el 2007.

- Desarrollo de un sistema de capacitación y desarrollo profesional orientado hacia los nuevos modelos pedagógicos y las TIC's.
- Formulación de una nueva política salarial.
- Nuevo modelo de capacitación a los recursos humanos del sistema educativo.
- Continuación de la capacitación para ascensos de categoría.
- Implementación de capacitación y educación virtual a los docentes fiscales.
- Diseño de un sistema de formación y capacitación de lenguas indígenas.

- h) Política 8: Aumento de 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB*

Garantizar los recursos financieros necesarios para que el sistema educativo promueva el desarrollo sostenido y sustentable del país.

Principales metas a corto plazo fijadas para el 2007.

- Garantizar el financiamiento de la educación.
- Incremento del 0,5% del PIB en el sector educación.

Por otra parte, las políticas que sustentan el accionar del Instituto Tecnológico Luis Arboleda Martínez, se circunscriben en ocho componentes del plan decenal de educación y se establecen de la siguiente manera:

- Modificaciones presupuestarias que permitan el incremento del presupuesto institucional que no ha tenido evidentemente variación en los últimos años, a pesar de haberse incrementado la población estudiantil y las necesidades.
- Intensa actividad de mejoramiento profesional del personal docente y administrativo.
- Planificación e investigación.
- Vinculación con actores sociales de la comunidad y relaciones interinstitucionales.
- Promoción de nuestros bachilleres en el mercado laboral, previo a un mejoramiento en su formación en este campo.

Los objetivos a corto plazo planteados por la institución se estructuraron en base de un análisis FODA, los mismos que se detallan a continuación y se plasman el Proyecto Educativo Institucional 2011 – 2016:

- Promover una mentalidad proactiva en todos los trabajadores de la Institución educativa; tomando como ejes: la calidad educativa, la responsabilidad y las relaciones humanas adecuadas.

- Desarrollar la planificación estratégica en el proceso de enseñanza aprendizaje acorde con las reformas educativas, para evaluar en todas sus fases, propendiendo la más alta cota de calidad.
- Elaboración de proyectos educativos: Innovadores, pedagógicos, de Gestión, de implementación, Productivos y de Mejora.
- Disminuir el índice de alumnos reprobados, deserción y bajo rendimiento.
- Implementar planes, programas y proyectos para el mejoramiento académico, administrativo, de investigación científica y gestión institucional.
- Gestionar el programa continuo de Escuela para Padres, con el propósito de involucrarlos al proceso formativo y mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.
- Organizar la participación activa de los jóvenes estudiantes en todas las áreas de su formación que incluyen: Académica, científica, investigativa, cívico – democrática, deportivas y formación en valores.
- Establecer convenios estratégicos con las ONGs para solucionar nuestras debilidades y amenazas.
- Impulsar la construcción, adecuación y mejoramiento de la infraestructura en todas las áreas del plantel, para mejorar la calidad de todos los servicios que oferta la Institución.
- Elevar el nivel profesional, académico, científico e investigativo del Personal Docente, para enfrentar los retos y elevar la calidad educativa e institucional.
- Perfeccionar y mejorar la formación profesional, laboral y de relación personal de los Administrativos y de Servicio.
- Socializar abierta y responsablemente todas las actividades, como mecanismo de la democracia directa, para provocar la participación activa, crítica, y positiva de todos los estamentos.

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Toda organización requiere de una adecuada disponibilidad de recursos para realizar sus actividades, la falta o deficiencia de estos acarrearía consecuencias desfavorables e inclusive pérdidas para la institución. En el caso de las instituciones educativas es necesaria una administración eficiente de recursos para contribuir positivamente a la

calidad de educación entregada. Gento (1998), señala que el objetivo es optimizar todos los recursos humanos, materiales y organizativos de la entidad.

1.2.1.3.1. Recursos Humanos.

Son el principal recurso con que cuenta una institución para impartir la educación o apoyar a su servicio, es decir son los docentes, directivos y personal administrativo, los cuales deben reunir una serie de requisitos en cuanto a su capacitación profesional para ejercer sus labores. El autor mencionado da especial énfasis en la gestión del personal de docentes, en cuyo caso se exhorta la atención en su preparación profesional constante, motivación e innovación.

La administración del talento humano es la parte más importante en una gestión administrativa, ya que conlleva procesos de desarrollo profesional como son las actualizaciones y capacitaciones continuas, alineadas a las exigencias propias de la institución, sistema de educación nacional y a la aparición de nuevas metodologías y tecnologías de la educación.

1.2.1.3.2. Recursos Materiales y Financieros.

Constituye la cantidad de materiales, bienes muebles e inmuebles que posee la institución para ejecutar los procesos educativos y administrativos. Al administrar recursos materiales se requiere aprovechar los mismos para conseguir las metas planteadas sin realizar gastos innecesarios. Entre otros recursos materiales se puede mencionar; laboratorios, aulas, equipos de computación, canchas deportivas, materiales didácticos, suministros de aula y oficina, etc.

Los recursos financieros son el conjunto de activos que tiene la institución, su administración está basada en la correcta administración del dinero disponible. Se pueden visualizar en los estados financieros mediante los egresos e ingresos y en el establecimiento de los presupuestos, cuyo manejo permiten el funcionamiento de la institución.

1.2.1.3.3. Recursos Organizativos.

Las instituciones educativas alcanzarán grados más altos de calidad si su funcionamiento se basa en principios organizativos que faciliten la integración de los

recursos humanos y materiales, de esta manera se crean ambientes de trabajo agradables y funcionales en la institución. Gento (2011) indica que se deben tener presente los siguientes principios básicos para la administración de los recursos organizativos.

- Normalización de los procedimientos.
- Intervención temprana de las actividades.
- Interrelación de la escuela con el entorno social y familiar.
- Intervención de todos los estudiantes.
- Compromiso de todos los miembros de la institución.

La dinámica y la orientación en la gestión de los recursos organizativos garantizarán que los esfuerzos de la institución educativa contribuyan a generar óptimos los procesos educativos y administrativos para el adecuado funcionamiento de la institución.

1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos).

El liderazgo tiene muchas definiciones y enfoques dependiendo del ámbito donde se aplique, a pesar de esto, los diferentes conceptos mantienen la esencia de lo que significa ser un líder. Gento (1998) establece la siguiente definición:

Líder es aquella persona capaz de provocar la liberación, desde dentro, de la energía interior de otros seres humanos, para que éstos voluntariamente se esfuercen hasta alcanzar, del modo más eficaz y confortable posible, las metas de dichos seres humanos se han propuesto lograr para su propia dignificación y la de aquellos entre quienes conviven (p.51).

De acuerdo a la definición anterior se puede destacar que un líder independientemente de su campo de acción, tiene la capacidad de influir sobre las personas para motivarlas y dirigir las a la consecución de un objetivo de beneficio común para todo el grupo u organización.

El liderazgo educativo tiene una connotación especial, puesto que el propósito no solo es alcanzar el desarrollo institucional, sino también el desarrollo profesional y humano de los estudiantes que cursan sus aulas. En este contexto Gento (1998), divide al liderazgo educativo en los siguientes tipos.

1.2.1.4.1. *Liderazgo del Consejo Escolar.*

Los consejos escolares son órganos estructurados principalmente para analizar y evaluar el funcionamiento de una institución educativa, pueden contar con la participación de docentes, padres de familia y alumnos de una determinada zona geográfica.

En el caso de Ecuador, la LOEI (2011), dictamina que los circuitos educativos interculturales¹ crearán un consejo académico nombrado por los directores de las diferentes instituciones educativas para entre otras competencias, vigilar el cumplimiento de estándares educativos, impulsar la calidad de educación y elaborar estrategias de mejora.

En estos organismos el líder es responsable de comprometer a todos sus miembros a realizar una evaluación imparcial de todo el entorno educativo correspondiente, por esta razón es importante tener presente los factores sociales como la cultura, religión y políticas nacionales y locales que rigen a la comunidad.

1.2.1.4.2. *Liderazgo del equipo directivo.*

El rector o director es el líder que decide la dirección que la institución tomará para su funcionamiento, además es el líder del equipo de directivos que ejercen la gestión del plantel, por tal motivo requiere de una capacitación técnico-profesional dentro del ámbito educativo y administrativo. Este liderazgo incluye la responsabilidad de obtener resultados de carácter educativo en la institución, además de la eficiente administración de recursos humanos y económicos necesarios para su normal desempeño.

La capacidad de liderazgo del equipo directivo se demuestra en la gestión ejercida en las diferentes áreas, principalmente se denota en la producción de resultados, administración financiera, administración de recursos humanos y el nivel de investigación e innovación de la entidad educativa.

¹ El circuito educativo intercultural y bilingüe es un conjunto de instituciones educativas públicas, particulares y fiscomisionales, en un espacio territorial delimitado, conformado según criterios poblacionales, geográficos, étnicos, lingüísticos, culturales, ambientales y de circunscripciones territoriales especiales.

1.2.1.4.3. *Liderazgo pedagógico.*

Es el liderazgo substancial para la promoción de la calidad en la educación tanto de docentes como de directivos, a través de las capacidades y destrezas en el ejercicio profesional, ofrece rasgos característicos de respeto, justicia, motivación, participación, ayuda desinteresada, motivación, innovación, etc. Las características principales del liderazgo pedagógico son:

- El carisma es la característica que determina que las otras personas estén a gusto de compartir con el líder.
- El afecto es el aprecio y delicadeza para tratar a las demás personas.
- El compromiso es la responsabilidad y ganas de cumplir con las metas propuestas.
- La actitud profesional es la correcta aplicación de las competencias profesionales adquiridas.
- La participación es la capacidad del líder para trabajar en grupo y con el ejemplo.
- Tener carácter formativo, significa propender al desarrollo profesional continuo de uno mismo y de sus colaboradores.
- Tener liderazgo cultural, significa consolidar la identidad cultural propio de cada comunidad.

El liderazgo pedagógico esencialmente es aplicado por el director o rector de la institución a todo el equipo directivo y a los docentes, el objetivo es contagiar este liderazgo para promocionarlo en las técnicas de enseñanza y que sea derivado en las aulas de clase con los estudiantes.

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

La LOEI (2011), señala que Sistema Nacional de Educación se compone de tres niveles de educación: educación inicial, educación general básica y bachillerato, que estará articulado con el Sistema de Educación Superior.

1.2.1.5.1. *Características del nivel de educación bachillerato.*

El bachillerato general unificado comprende tres años de educación obligatoria a continuación del nivel de educación general básica, comprende las siguientes características:

- El propósito es brindar formación general y preparación interdisciplinario.
- Integración de los estudiantes a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios.
- Desarrollar en los estudiantes capacidades permanentes de aprendizaje y competencias ciudadanas.
- Preparar a los estudiantes para el trabajo, emprendimiento y acceso a la educación superior.
- Todos los títulos de bachillerato están homologados y habilitan para continuar los estudios en educación superior.

1.2.1.5.2. *Tipos de bachillerato.*

Los estudiantes cursarán un tronco común de asignaturas generales y podrán optar por los diferentes tipos de bachillerato establecidos en la ley.

a) *Bachillerato en ciencias*

Poseen un compendio de asignaturas comunes para el bachillerato, complementadas con formación científica y humanística, habilita a los estudiantes para incorporarse a estudios de tercer nivel.

b) *Bachillerato técnico*

Las asignaturas de bachillerato comunes se complementará en áreas técnicas, artesanales, artísticas y deportivas, permite a los estudiantes iniciar actividades laborales sociales o económicas.

Las instituciones educativas que ofrezcan este servicio, podrán constituirse como unidades educativas de producción, donde los docentes y estudiantes recibirán bonificación por las actividades productivas emprendidas en la institución.

c) *Bachilleratos complementarios*

Son aquellos que fortalecen la formación obtenida en el bachillerato general unificado, existen dos tipos:

i. *Bachillerato técnico productivo*

Es el complemento del bachillerato técnico, es optativo y tiene una duración de un año adicional. Su propósito es desarrollar competencias específicas en los estudiantes. Se puede ofrecer en las mismas unidades educativas de bachillerato técnico.

ii. *Bachillerato artístico*

Es la formación complementaria y especializada en artes, es escolarizada secuencial y progresiva, habilitará a los estudiantes para su incorporación a la vida laboral. Se obtiene el título de Bachiller en Artes que permite continuar los estudios artísticos a nivel superior. El currículo y estándares están establecidos por la Autoridad Educativa Nacional.

1.2.1.5.3. *Modalidades de estudio.*

El Sistema Nacional de Educación comprende tres modalidades de estudio:

a) *Educación presencial.*

Se cumplen normas de asistencia regular al establecimiento educativo durante un año lectivo (200 días laborables) en jornada matutina, vespertina o nocturna.

b) *Educación semipresencial.*

No exige asistencia regular al establecimiento educativo, exige trabajo estudiantil independiente y asistencia presencial periódica. Se puede realizar a través de internet u otros medios de comunicación y cumple los mismos estándares de la educación presencial.

c) *Educación a distancia*

Exige un proceso más autónomo de los estudiantes, con tutorías presenciales o no presenciales a través de internet u otros medios de comunicación. Esta modalidad se considera para la educación inclusiva y de adultos y cumple los mismos estándares de la educación presencial.

1.2.1.5.4. *Tipos de instituciones educativas*

Las instituciones educativas pueden ser públicas, municipales, fiscomisionales y particulares, su finalidad es la misma, impartir educación a niños, niñas, jóvenes y adultos.

a) *Públicas*

Las instituciones públicas son fiscales o municipales incluyendo las unidades educativas de Fuerzas Armadas y Policía Nacional. La educación impartida es gratuita y laica. La comunidad también tiene derecho al uso responsable de las instalaciones y servicios de estas instituciones para promover su desarrollo cultural y deportivo. En el caso de las instituciones de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, el financiamiento será el mismo de las entidades fiscomisionales.

La particularidad de estas instituciones es la participación de voluntarios en forma libre para ayudar a las actividades académicas, sin embargo la esta participación será regulada por la Autoridad Educativa Nacional.

b) *Fiscomisionales*

Sus promotores de estas instituciones son congregaciones, órdenes o cualquier otra denominación confesional o laica. Son de carácter religiosos o laico y sin fines de lucro, estas instituciones contarán con el financiamiento total o parcial del Estado, con la condición que cumplan el principio de gratuidad e igualdad de oportunidades.

c) *Particulares*

Dirigidas por personas naturales o jurídicas, su funcionamiento debe estar autorizado por la Autoridad Educativa Nacional y podrán impartir educación en las diferentes

modalidades. Puede ser educación confesional o laica y su finalidad principal no será el lucro, pero están autorizadas para cobrar matrículas y pensiones de conformidad con los reglamentos y la ley.

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

1.2.1.6.1. La Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011).

Es el instrumento legal que garantiza el derecho a la educación en el marco del “Buen Vivir” en función de la inclusión, la interculturalidad y la plurinacionalidad. Se establecen los principios generales que sustentan, definen y rigen las decisiones y actividades en el ámbito educativo.

En el nivel de bachillerato dispone la unificación general de los mismos, mediante un tronco común de asignaturas, de esta manera es más eficiente establecer un proceso evaluativo y crear estándares de calidad para permitir a los estudiantes adquirir una educación interdisciplinaria basada en valores. Así mismo enfatiza la integración de los estudiantes a la vida laboral mediante los bachilleratos técnicos, productivos y artísticos, apoyando al emprendimiento de los jóvenes sin descuidar su preparación para acceder a estudios de nivel superior.

Actualmente existen claros incentivos para los docentes que cumplen su trabajo en un grado superlativo, esto sin duda beneficia a los procesos educativos de enseñanza, de investigación científica y participación, igualmente el establecimiento claro del escalafón docente, sueldos y evaluación continua ha incidido en la motivación y el deseo de superación y exigencia de los profesionales de la educación a nivel nacional.

Los principios de interculturalidad y plurinacionalidad ha dado una visión más inclusiva a la comunidad educativa ecuatoriana, esta normativa también garantiza la educación de las personas con limitaciones físicas que antes encontraban obstáculos de toda índole para estudiar debido a su condición.

Así mismo, esta ley está encaminada a la calidad de educación y se complementa con las grandes inversiones de recursos para mejorar la infraestructura educativa pública, como son las Escuelas del Milenio y los colegios Réplica alrededor de todo el país.

Especialmente se ha fomentado la utilización de las nuevas tecnologías que incentivan el aprendizaje y posibilitan a los estudiantes el acceso a la información global.

1.2.1.6.2. Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2012).

Este reglamento se expidió con el propósito de garantizar el funcionamiento dinámico, incluyente, eficaz y eficiente del Sistema Educativo Nacional, precautelar el goce de los derechos en la educación y complementar las normas de la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

Entre otros aspectos dispone la obligatoriedad de aplicar los currículos nacionales, establece los estándares e indicadores de calidad en la educación, señala las políticas nacionales sobre la evaluación educativa y detalla normas generales sobre el régimen laboral, organismos, cargos, atribuciones y tipos de autoridades educativas.

Respecto al bachillerato dictamina que es el último nivel educativo con carácter obligatorio, obteniéndose el título de bachiller. Entre los artículos más importantes se refiere a:

- Malla curricular oficial para el bachillerato.
- Tronco común de asignaturas establecidas en la malla curricular.
- Asignaturas optativas.
- Bachillerato técnico y formación complementaria.
- Figuras profesionales y formación laboral.

1.2.1.6.3. Plan Decenal de Educación (2006-2015).

Es un instrumento de planificación estratégica constituido por programas, objetivos y metas que dan continuidad al sistema educativo nacional independiente del quien este ejerciendo el cargo de Ministro de la cartera de educación. Este documento está alineado a las políticas nacionales y a la LOEI por lo cual se encausa en la calidad y calidez de la educación pública, sostenido de valores éticos y morales.

Los objetivos y metas expuestos en el Plan Decenal fueron detallados en el numeral de metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

1.2.2. Análisis de la persona.

Este análisis identifica a quien debe ser formado y que tipo de formación es requerida, con el objetivo de determinar competencias de desempeño individual y colectivo para la mejora continua de la labor docente. Además, permite obtener información real desde el lugar mismo de trabajo y/o de la situación personal de los participantes.

1.2.2.1. Formación profesional.

En base a varias investigaciones Paquay (2005), resalta al profesionalismo como un proceso de racionalización de los conocimientos para aplicarlos efectivamente en una actividad determinada. El fin de la formación profesional es conjugar los conocimientos teóricos para construir las habilidades que le sirvan al individuo a desempeñarse adecuadamente en su experticia de manera constante.

Con este propósito la formación docente envuelve la formación inicial, la formación profesional docente, la formación técnica y la formación continua.

1.2.2.1.1. Formación inicial.

Paredes, y otros (2002), indican que cualquier modelo de formación inicial está estructurada por cursos teóricos y prácticos orientados al trabajo que se requiere realizar en el aula. El docente debe desarrollar las competencias que se exigen en la actualidad, una de ellas es la planificación curricular relacionado con la práctica docente.

La formación inicial comprende varios aspectos que deben ser intervenidos simultáneamente con el objetivo de tratarlos todos sin desatender ninguno.

- La naturaleza específica de la tarea, indica al docente en formación las actividades que debe realizar en el aula y concepción profesional del educador.
- La complejidad de los accesos a la profesión, los requisitos, exigencias académicas y notas mínimas para aprobar de acuerdo a los normativas nacionales vigentes.
- La duración de los estudios debe estar de acuerdo al nivel de estudios superiores y con los estándares de calidad establecidos a nivel nacional.

- La coherencia de la actividad institucional relacionado con la metodología impartida.
- La coordinación de la formación de los docentes entre los diferentes niveles de educación.
- Adaptación a las realidades físicas de las aulas e instalaciones que el docente puede encontrar en el ejercicio profesional.

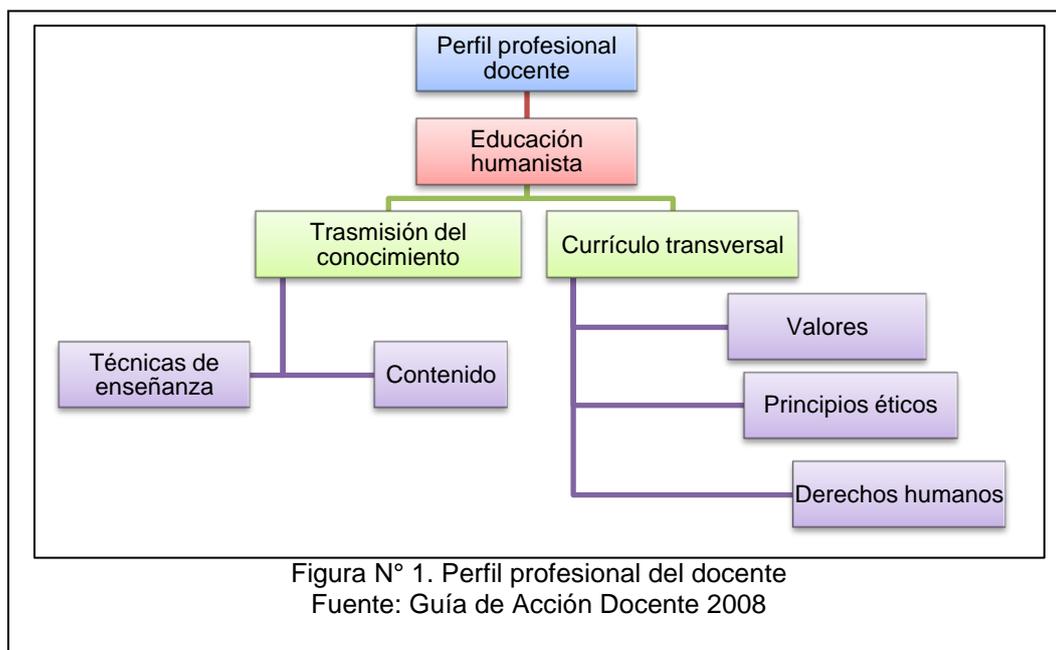
Es evidente que no es suficiente una formación netamente teórica, hay que fomentar los procesos prácticos en el aula como la didáctica, los talleres y demás métodos de aprendizaje en los cuales se interactúe con el estudiante, siempre se debe recordar que “la finalidad de la formación del docente no es sólo que este aprenda sino que aprenda a enseñar” (Paredes, y otros, 2002, p. 58).

1.2.2.1.2. *Formación profesional docente.*

La profesión docente como cualquier otra, exige una preparación especial que implica una actividad intelectual con responsabilidad individual y colectiva, para crear un ambiente de respeto, participación y creatividad. El Equipo Cultural (2008), manifiesta que los docentes requieren desarrollar las siguientes competencias específicas:

- Didáctica, para planificar y ejecutar el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Metodología, para preparar entornos interactivos.
- Liderazgo, para dirigir a sus estudiante a un fin común.
- Capacidad de diagnóstico, para reconocer condiciones especiales de aprendizaje y métodos de evaluación.
- Capacidad de asesoría, para orientar a estudiantes y directivos en la mejora de la educación.
- Metacognición, conocimiento profundo y reflexión del pensamiento crítico.
- Comunicación efectiva, para realizar retroalimentaciones y encaminar los procesos de enseñanza.
- Manejo de nuevas tecnologías, para facilitar la motivación y aprendizaje de los estudiantes
- Trabajo en equipo, para realizar talleres y trabajar armoniosamente con otros docentes y directivos.

La preparación del docente no cesa con a formación inicial, es una profesión de actualización constante debido a la evolución de las sociedad. El perfil profesional del docente está basado en una educación humanística (Figura No. 1.), compuesto de conocimientos, principios y valores.



El perfil del docente se compone de una parte intelectual que maneja todos los conocimientos de su asignatura, técnicas, didáctica y destrezas de comunicación efectiva con sus estudiantes. Otro componente es el perfil socio-afectivo, el mismo que otorga la confianza en sí mismo, el carisma y la motivación que debe implantar a los alumnos. El último componente son los valores, éste constituye un eje transversal en todo perfil profesional para actuar ética, respeto y justicia.

1.2.2.1.3. Formación técnica.

La formación técnica profesional tiene un carácter particular, la evaluación de resultados debe responder a normas precisa, el estudiante no solamente adquirirá los conocimientos impartidos por el docente, sino que también que desarrollará habilidades específicas vinculadas con la práctica.

Imbernón (1994), señala que un docente debe prepararse en un conocimiento multidisciplinario o en las áreas científicas de las asignaturas que imparte. Esta

formación ayuda al docente a asimilar contenidos que le servirán para construir estrategias para la educación de sus alumnos.

La formación técnico-científica contempla un nivel de actualización constante y exigente en cuanto a la expresión lingüística porque esta debe estar relacionada con las habilidades técnicas que se busca desarrollar en el estudiante. Los docentes no solo se conforman con conocimientos respecto a su asignatura asignada, también poseen conocimientos generales en literatura, ciencias exactas, ciencias naturales, ciencias sociales, etc.

La adquisición de una formación especializada al nivel requerido para las actuales exigencias, necesita una armonización teórica y práctica, de modo que el estudiante despliegue las habilidades y competencias que fueron objetivos de la planificación, esta capacitación de los docentes no se adquiere únicamente en los niveles iniciales de formación, precisa reajustes constantes en la profesionalización.

1.2.2.2. Formación continua.

Los cambios que experimentamos en la sociedad actual en cuanto a sus necesidades para el desarrollo, las nuevas tecnologías de comunicación y la aparición de nuevos perfiles profesionales, han impulsado la formación constante de los profesionales en cualquier campo laboral. La educación con mayor razón debe permanentemente renovar sus metodologías para la evolución positiva del aprendizaje.

La formación continua según Paredes, y otros (2002), es un tipo de formación profesionales que la realiza acrecentar institución donde labora el individuo con el objetivo de promover cambios productivos y sociales. Esta propuesta formativa está compuesta de aspectos personales, sociales y profesionales que obligatoriamente estarán acompañados del interés, necesidad o motivación de la persona que va a ser capacitada.

Para estructurar un proceso o programa de capacitación continua, es imperioso determinar las necesidades formativas mediante los diferentes tipos de análisis y establecer prioridades de capacitación fundamentados en los objetivos planteados por el establecimiento educativo de manera que contribuyan a su misión institucional.

Hay que recordar que la formación continua es una educación para adultos, por lo tanto hay que tener presente los principios fundamentales de la andragogía para facilitar la interacción de los docentes en el proceso formación y contribuir a su crecimiento profesional.

Imbernón (1994), define a la formación continua del docente “como un subsistema específico, dirigido al perfeccionamiento del profesorado en su tarea docente, para que asuma un mejoramiento profesional y humano que le permita adecuarse a los cambios científicos y sociales de su entorno” (p. 13).

Así mismo el autor mencionado, establece que la formación continua del docente en cualquier nivel educativo contemplará actualización científica, pedagógica y cultural complementada con desarrollo social que le permita profundizar la formación inicial, perfeccionarse en cuanto a sus conocimientos, actitudes, habilidades y conductas y además extender su potencial innovador.

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

El principal actor del proceso enseñanza-aprendizaje es el alumno, en este contexto el docente se compromete a lograr mediante su actividad profesional a que el estudiante asimile los conocimientos necesarios y los ponga en práctica de manera responsable y adecuada. Monereo (2007), indica como la actuación pedagógica del docente incide en el aprendizaje de los alumnos:

- Regulación consciente y deliberada de su conducta en actividades académicas planificadas con el fin de que ellos mismos controlen y evalúen su trabajo.
- El alumno podrá dominar nuevas técnicas de aprendizaje con las cuales podrá desarrollar su capacidad de pensamiento reflexivo, dejando atrás el método mecánico de aprender.
- Al desarrollar nuevas estrategias de aprendizaje, se obtendrá mayor funcionalidad para detectar las necesidades académicas particulares de cada estudiante.
- Se crea un clima adecuado en el aula permitiendo un trabajo cómodo para los estudiantes.
- Facilitar el aprendizaje, creación de estrategias de enseñanza, supervisión y evaluación del progreso de los estudiantes.

En general, la formación profesional del docente facilitará el desarrollo de las competencias genéricas y específicas en los alumnos, de acuerdo a los implantado en los currículos de la institución educativa.

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

Como se ha mencionado, la formación docente está compuesta de una parte inicial, profesional, técnico-científico y la capacitación continua. Todos estos componentes señala Imbernón (1994), deben enfatizar los cuatro tipos de formación fundamental que se resumen a continuación:

1.2.2.4.1. Formación científica.

Es el componente mediante el cual el docente adquiere los conocimientos a través de los cuales se crearán estrategias de aprendizaje para los estudiantes, es una de las partes más importantes de la formación del profesorado y esencialmente se refiere a la aplicación de los contenidos curriculares en el aula y las técnicas de autoformación profesional del educador.

- En cuanto a los contenidos curriculares, se requiere que el docente posea capacidad de expresión lingüística, matemática, artística y física para ayudar al estudiante a alcanzar un buen desempeño académico.
- Las técnicas de autoformación que debe desarrollar el docente, le ayudarán en su proceso de formación continua.

1.2.2.4.2. Formación psicopedagógica.

Es una de las bases de la formación docente que lo ayudarán en la metodología de la transmisión de conocimientos, nace en la formación inicial y resalta los contextos socio-culturales que inciden directa o indirectamente en la educación. El docente adquiere la capacidad de ejercer su labor apegándose a los factores sociales propios del lugar en dónde enseña, tomando en cuenta inclusive los factores socio-políticos.

La formación psicopedagógica facilitará a los docentes diseñar, elaborar y ejecutar los currículos, con metodología propia de acuerdo a la evolución del aprendizaje del

estudiante, para el efecto es necesario compartir experiencias con otros docentes para analizar técnicas de enseñanza aplicadas a grupos en particular.

1.2.2.4.3. Formación cultural.

Este tipo de formación puede fomentarse en la capacitación continua del docente, no solo es necesario el conocimiento científico y psicopedagógico, también es necesario involucrarse en la cultura propia del estudiante y la comunidad en dónde se desenvuelve la institución educativa.

El medio de desarrollo de los alumnos puede ser complejo, para eso es necesario entender y respetar los estímulos y connotaciones culturales así como las costumbres y creencias religiosas de los estudiantes. El docente en este aspecto debe ser flexible en cuanto a sus ideas y metodología, permitir más abiertamente el desarrollo del pensamiento reflexivo de los estudiantes así como la integración de ellos como un grupo de trabajo.

1.2.2.4.4. Formación en la práctica docente.

Toda actividad profesional refleja sus resultados en la práctica, en este caso se evidencia la buena o mala actuación del docente en el aula de clase, este componente es el más importante dentro del proceso operativo de la enseñanza-aprendizaje, por lo cual la formación del docente para la práctica debe ser rigurosa y evaluada constantemente.

El propósito de esta formación es incorporar nuevas técnicas que ayuden al docente a perfeccionar sus capacidades y habilidades de enseñanza, este tipo de formación se concentra en los siguientes contenidos:

- Estrategias para la realidad educativa en sus diferentes fases.
- Intercambio de opiniones profesionales con los demás docentes.
- Experiencia en el campo de la didáctica.
- Evaluación crítica de experiencias pasadas.
- Evaluación de los objetivos, contenidos y logros del currículo.

En resumen se puede establecer que los tipos de formación docente en sus fases inicial, profesional y continua, deben cimentar sus bases en fundamentos científicos,

psicopedagógicos, culturales y prácticos, con el único fin de mejorar la calidad de educación entregada.

1.2.2.5. Características de una buen docente.

Todas aquellos profesionales inmersos en la actividad educativa se plantean como meta personal alcanzar las características de un buen docente, existen sin número de opiniones respecto a cuales son estas características, pero la mayoría coinciden en dos elementos primordiales, generar motivación e interés en el estudiante para facilitar su aprendizaje. El Equipo Cultural (2008), expone las siguiente características del buen docente:

- Poseer una apropiada formación profesional en aspectos teóricos y prácticos.
- Ser respetuoso y correcto en cuanto a su expresión ,actos y decisiones.
- Conocer la metodología apropiada para crear ambientes agradables y de armonía.
- Tener comprensión o intuición rápida de los deseos y reacciones de los estudiantes.
- Manejar con carisma y justicia las diferentes actividades académicas.
- Conocer adecuadamente todos los principios y las leyes de educación.
- Conocer a fondo la asignatura que se va a enseñar.
- Realizar una retroalimentación de la clase anterior y enlazarlo con la clase nueva.
- Usar lenguaje accesible, claro y preciso.
- Motivar a los alumnos al aprendizaje, incentivándolos a descubrir los conocimientos por sí mismos.
- Exigir con tino a los estudiantes el cumplimiento de sus obligaciones.

Debemos recordar que hoy en día, el docente es un facilitador del aprendizaje, es decir debe propender a que el estudiante obtenga los conocimientos en base a su propia experimentación, sin descuidar la supervisión y guía constante del docente.

1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.

La enseñanza adquiere su funcionalidad en una institución educativa cuando existen políticas claras y una dirección adecuada. Paredes, y otros (2002), indican los siguientes argumentos que un director debe tomar en cuenta para alcanzar el profesionalismo en la actividad educativa:

- Identificar las dificultades y problemas que tiene la tarea docente en el establecimiento educativo.
- Generar un mecanismo de comunicación con los docentes.
- Tomar en cuenta el contexto social e integrarse a la comunidad.
- Exigir mediante el ejemplo.

Como se ha señalado la preparación docente no cesa en ningún momento, esta debe estar enfocada al aprendizaje del alumno. El Equipo Cultural (2008), señala las principales características del rol profesional del docente:

- Planificar y organizar actividades altamente significativas para la motivación del aprendizaje.
- Estimular a los alumnos para investigar y experimentar por sí mismos.
- Aplicar estrategias metodológicas acorde a las características de los estudiantes para fomentar su desempeño.
- Reforzar las capacidades de los alumnos.
- Desarrollar en los alumnos la iniciativa y autoaprendizaje.
- Desarrollar la integración a grupos de trabajo.
- Mantener su mente activa y creativa.
- Fomentar la participación constructiva en actividades colectivas.
- Lograr un vínculo positivo con padres de familia y comunidad.
- Promover actividades recreativas y formativas.

El profesionalismo no solo exige una rigurosa preparación académica, también es necesario la vocación, porque mediante ella el docente se comprometerá a perfeccionarse constantemente para optimizar el aprendizaje de sus estudiantes.

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

La capacitación de los docentes en los niveles formativos conlleva una mayor responsabilidad en el desarrollo educativo de una sociedad, especialmente requiere del énfasis en la didáctica para crear las conexiones necesarias entre la teoría y la práctica. Paredes, y otros (2002), señala algunos puntos para conocer mejor a los alumnos y mejorar su aprendizaje.

- Crear estrategias de perfeccionamiento profesional en base a las experiencias del equipo docente de la institución.
- Realizar sesiones con el equipo docentes.
- Integrar a los alumnos en una dinámica de relación con los padres de familia y centro educativo.

En relación al nivel de bachillerato el Equipo Cultural (2008), manifiesta que el docente debe estar entender que el estudiante se encuentra en un período de transición de la adolescencia, por lo cual tendrá un carácter variable, que requerirá la atención especial del docente.

El compromiso por enseñar en este nivel de educación debe incrementarse, conocer abiertamente a los estudiantes para detectar sus necesidades particulares, solventar sus dudas y prepararlos para que en un futuro puedan acceder sin inconvenientes a la educación superior.

El docente de bachillerato posee una capacitación especializada en las asignaturas que se imparten en este nivel, especialmente en los bachilleratos técnicos que poseen asignaturas orientadas a la práctica y la pronta integración productiva del estudiante a la sociedad.

De igual manera el docente debe variar constantemente la metodología para generar interés en el estudiante, supervisar su aprendizaje cuando realiza tareas individuales o en grupo y robustecer los trabajos en laboratorios e investigación de campo para concatenar los conocimientos teóricos con la aplicación práctica.

1.2.3. Análisis de la tarea educativa.

Permite determinar los objetivos que se referirán a la ejecución de las actividades particulares y operaciones necesarias, así como identificar la naturaleza de las tareas de desempeño docente, esto es destrezas, habilidades y conocimientos, necesarios para ejercer de manera eficiente la labor educativa.

1.2.3.1. La función del gestor educativo.

El gestor educativo es el representante ante la comunidad de la administración de una institución educativa, se plasma en el perfil profesional que ostentan los directores o rectores, su aporte al crecimiento del establecimiento y en consecuencia al desarrollo de los estudiantes. González (2008), indica que las cinco funciones fundamentales directivas establecidas por Henry Farol en 1916 son: planificación, organización, coordinación, mandato y control.

También la autora señala que los roles directivos se basan en tres categorías; interpersonal mediante la cual el gestor educativo establece una conexión con los docentes aplicando el liderazgo, informativo porque se convierte en un difusor de las actividades realizadas y por realizar y decisión porque sin duda en él recaen disponer las acciones educativas y administrativas en beneficio de la institución.

Los estudios de Gairín (1995), contribuyen con el análisis de la labor directiva en la educación, se establecen tres características en la gestión educativa:

- Tareas fragmentadas con la finalidad de atender todas las obligaciones y no descuidar ninguna.
- Dar brevedad en la solución de problemas y atención de las actividades académicas.
- Variedad en los asuntos que el director debe tratar.

En cuanto a las funciones propias del director educativo, González (2008), resalta la investigación de Gimeno en 1995, explicando las perspectivas que definen las tareas de dirección escolar, que en resumen indican lo siguiente:

- Las funciones directivas se desarrollan bajo el marco de las leyes y reglamentos establecidos.
- Los directores deben situarse en el plano del “deber ser”, es decir maximizar sus valores durante su gestión educativa.
- La función directiva debe combinar la concepción de las competencias de un puesto directivo, los valores en los cuales debe estar enmarcada y el desempeño en situaciones específicas (que pueden ser positivas o negativas).

La gestión educativa es caracterizada por ser la principal responsable del funcionamiento de la institución, logrará una administración eficiente si logra conjugar la participación y coordinación de todos los actores educativos, así mismo debe saber tomar decisiones trascendente en cualquier situación adversa, manteniendo un clima de trabajo agradable y supervisando a tiempo completo la actividad escolar.

1.2.3.2. La función del docente.

La profesión docente tiene una connotación desinteresada de servicio a la comunidad, requiere de una preparación específica y exigente por su relevante actuación en el desarrollo de un pueblo. Los docentes deben conocer sus funciones generales y específicas al integrarse a un establecimiento educativo, estas funciones deben centrarse en los valores y principios fundamentales de todo ejercicio profesional.

Imbernón (1994), argumente que la función docente se base en la tarea educativa de acuerdo a los siguientes puntos:

- Es una actividad laboral permanente que sirve como medio de vida.
- Es una actividad pública que toma decisiones en circunstancias sociales, políticas y económicas, por lo cual requiere de una formación específica y para su ejercicio demanda el ingreso de un determinado profesional.
- Es una actividad compartida en el cual intervienen todos los actores educativos, como estudiantes, directivos y comunidad.

Entre otras características generales, el anterior autor menciona que el lenguaje profesional del docente debe seguir los siguientes puntos.

- Conocimientos específicos de la asignatura a impartir, así como conocimientos culturales, pedagógicos y prácticos.
- Análisis y respuestas de problemas cotidianos en el aula.
- Reflexión crítica y constructiva del conocimiento.
- Relacionarse con el entorno social.
- Diseño, elaboración, aplicación y decisión curricular.
- Vinculación en proyectos educativos.
- Reflexión sobre la práctica docente.
- Evaluación y autoevaluación.
- Interrelación con los estudiantes.
- Mantener concordancia con los modelos pedagógicos y condiciones laborales.
- Mantener consenso con la comunidad educativa.

El elemento más fuerte de la función docente son mantener una armonía con la profesión y la comunidad, así mismo la capacidad de autoevaluación es importante para determinar si el camino que se está siguiendo en el proceso educativo es el óptimo, caso contrario de manera consciente se debe enrumbar nuevamente las metodologías y técnicas de enseñanza para contribuir de la mejor manera al desarrollo del estudiante y la institución.

1.2.3.3. La función del entorno familiar.

Entre los actores educativos se encuentran la familia, núcleo donde nace la educación de todo ser humano, su aporte es por demás importante antes y durante los procesos formativos de un individuo, por lo tanto es un factor a considerar tanto por los docentes como por la institución misma.

Paredes, y otros (2002), enfatizan que la familia es el agente primario y socializador de la educación de los niños, donde aprenden las normas de convivencia y los límites conductuales dentro de la sociedad, sin embargo cabe destacar que la función de la familia no termina con la formación básica del estudiante, se mantiene constante durante todos los niveles de educación, porque la familia siempre será parte de la comunidad la cual es responsable de velar por la calidad educativa.

Una buena relación entre la institución y la familia, otorga la posibilidad de detectar y resolver los conflictos de los estudiantes que a simple vista no son identificados por los docentes, ahí radica la importancia de la familia como agente socializador y como nexo entre las costumbres y cultura propia de la comunidad donde sirve la entidad educativa.

Se puede entender la actuación de la familia en tres etapas señaladas por Paredes, y otros (2002), la primera es la familia y la escuela en dónde el niño pasa de la educación de sus padres a la educación escolar, la segunda es la socialización secundaria que es la proyección de la primera etapa donde los padres fortalecen valores y corrigen conductas no apropiadas de sus hijos en el colegio, y la última es la etapa de socialización terciaria, donde los padres integran al individuo a la sociedad como agente productivo.

De acuerdo a estos preceptos, se entiende que las funciones de la familia dentro de la educación, es otorgar a los niños las primeras herramientas conductuales para poder participar en los procesos formativos, para luego durante su desarrollo adolescente, ser el soporte necesario para el fortalecimiento de los valores que les permitan asimilar el aprendizaje y finalmente contribuir a su desarrollo profesional cuando se integren a la sociedad.

1.2.3.4. La función del estudiante.

Los actuales modelos educativos consideran al estudiante como el centro del proceso de enseñanza-aprendizaje, por tal motivo los estudiantes deben asumir con mayor responsabilidad su educación, concienciando la importancia de su transformación como miembros productivos de la sociedad. Mientras el estudiante no demuestre un interés propio por erigir sus propias competencias existirán dificultades en su aprendizaje, es ahí donde entra tanto docentes como familia para motivarlo y guiarlo en su desarrollo.

Ortiz (2004), establece que el estudiante asimilará los conocimientos si logra identificar sus propios problemas, desde esta óptica el estudiante es un actor social que es afectado por las múltiples interacciones personales durante su proceso educativo.

El estudiante debe reconstruir el conocimiento, pero debe realizarlo constantemente con la guía del docente, muchas veces este procedimiento es complejo para el

estudiante, para facilitarlo el docente debe adecuar el aprendizaje a las necesidades alumno a través de la evaluación de su progreso académico.

Otra responsabilidad del estudiante enmarcada en sus derechos, es la de exigir una educación de calidad, en todos los aspectos como; la adecuada infraestructura en el plantel educativo, docentes debidamente capacitados, administración eficiente de los recursos de la institución, cumplimiento de estándares y políticas nacionales, medios y materiales didácticos que apoyen el aprendizaje, acceso a las nuevas tecnologías de la información, entre otros.

El estudiante además debe ser parte activa de los procesos de evaluación del establecimiento educativo, su progreso académico debe ser verificado constantemente, así como su satisfacción respecto a la educación recibida por sus docentes, todo esto se realiza con la finalidad de constatar si el proceso educativo va por buen camino y de acuerdo a las metas programadas.

1.2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprender.

Enseñar “se refiere a la acción de comunicar algún conocimiento, habilidad o experiencia a alguien con el fin de que lo aprenda, empleando para ello un conjunto de métodos, técnicas, en definitiva procedimientos que se consideran apropiados” (Monereo, 2007, p. 48).

Evidentemente el factor más importante en la enseñanza es la comunicación, la utilización efectiva de este medio de trasmisión determinará la asimilación de los conocimientos de los estudiantes, por lo tanto el docente debe ser un comunicador por excelencia.

No obstante, la enseñanza va más allá de la comunicación efectiva, consiste en un proceso de toma de decisiones sobre las técnicas y metodologías necesarias para ayudar al estudiante en su aprendizaje, además de determinar los momentos apropiados para enseñar determinado conocimiento.

Los procesos actuales enseñanza deben llegar a un aprendizaje significativo, el mismo que “trata de establecer vínculos entre los nuevos conocimientos y los conocimientos previos del alumno” (Díaz, 1999, p. 87). Esto conlleva a realizar un diagnóstico previo

a iniciar una clase nueva para determinar las debilidades de los estudiantes en temas específicos y solventar sus vacíos.

El docente debe emplear los medios más eficaces para obtener un aprendizaje significativo, para ello debe reflexionar no solo sobre el desempeño del alumno sino también en su propio desempeño. “El aprendizaje y la enseñanza son dos procesos distintos que los profesores tratan de integrar en uno solo: el proceso enseñanza-aprendizaje. Por tanto, su función principal no solo es enseñar, sino proporcionar que sus alumnos aprendan” (González, 2003, p. 1). Así mismo, la autora anterior establece la relación del aprendizaje y enseñanza en una dependencia directa, en dónde no existe aprendizaje sin enseñanza y viceversa.

El trabajo profesional del docente hará posible que exista la relación anterior, mediante su actuación diaria, él buscará concatenar los conocimientos del aula con la realidad exterior, de esta manera incidirá en el comportamiento y conducta del estudiante para que pueda usar lo asimilado en clase, no solo para resolver un examen sino para resolver problemas cotidianos.

1.3. Cursos de formación

En base a las necesidades de formación detectadas, los cursos de formación son una de las estrategia formativas que se puede considerar para tratar de dar solución, en parte, a los requerimientos detectados. Para el efecto es preciso considerar ¿cuáles son las ventajas y desventajas?, recursos necesarios, ¿cuál es el aporte?, metodología, temporización, necesarios para la realización de un curso.

1.3.1. Definición e importancia de la capacitación docente.

La capacitación docente se refiere al perfeccionamiento de los profesionales de la educación, Ardiles (2005), propone la siguiente definición; “una estrategia de cambio educativo que ha sufrido las vicisitudes, ideológicas, políticas y organizacionales que las diferentes concepciones de cambio educativo le imprimieron a la reflexión educativa” (p. 149).

Por otro lado, Sagastizabal (2004), señala que las capacitaciones docente generalmente robustece temas en actualización de modelos educativos, planificación y diseño curricular, sin embargo esto no es suficiente para que el estudiante alcanza un

aprendizaje significativo. Las capacitaciones no deben estar centradas únicamente a la exposición de conocimientos sino también al análisis reflexivo de los docentes para que puedan aplicar las nuevas connotaciones educativas.

De acuerdo a estos argumentos, la importancia de la capacitación docente radica en el desarrollo profesional del docente para acrecentar la calidad de educación impartida y poder enfrentar los desafíos presentes, enmarcado en los cambios suscitados en la educación por evoluciones sociales, políticas, económicas, culturales, organizacionales y tecnológicas.

Las capacitaciones están a cargo de las instituciones o del sistema educativo, en este contexto deberán realizar un diagnóstico de necesidades en el profesorado, analizar la problemática, determinar recursos necesarios para capacitación, posterior diseñar y organizar cursos formativos para ejecutarlos a través de una programación sistemática y finalmente establecer un proceso de evaluación para constatar si los objetivos de la capacitación fueron cumplidos.

1.3.2. Ventajas e inconvenientes.

Referente a las ventajas de la capacitación docente se puede establecer una relación con lo argumentado por Barocio (2002), el autor identifica los siguientes aspectos en los programas de desarrollo profesional de un docente.

- La capacitación docente está influenciado por factores organizacionales de la institución educativa donde labora; esto es una ventaja si la organización de la institución es adecuada y un inconveniente si sucede lo contrario.
- La capacitación docente debe tomar un tiempo adecuado y ser realizada en forma paulatina; es decir en forma continua para que el profesional este constantemente actualizado.
- El docente modifica sus prácticas con el objetivo de innovar y adaptarse a la realidad de las exigencias actuales; evidentemente es una ventaja que los docentes optimicen e innoven su práctica en el aula.
- El individuo debe ser enfocado como el objetivo primario de la capacitación; porque la capacitación debe ser diseñada para desarrollar las potencialidades del docente, no solamente por cumplir una exigencia del sistema educativo.

- Los programas deben facilitar la intervención a las necesidades de cada individuo, para fomentar su desarrollo profesional; aunque se deben establecer prioridades respecto a las necesidades formativas.

En cuanto a las desventajas, Imbernón (1994), identifica una serie de obstáculos durante la formación permanente del profesorado, los cuales serán minimizados con una correcta planificación y ejecución de los cursos de formación. Las desventajas se relacionan con dificultades encontradas en la administración de la institución o inclusive en los mismos docentes.

En la administración, las dificultades encontradas pueden estar dentro de la organización propia del plantel, relativos a los diseños, diagnósticos y evaluación de los procesos educativos, para ello se requiere del comprometimiento y participación activa de los docentes.

Por otro lado, sabemos que los docentes son el centro y objetivo de las capacitaciones, por lo tanto, se requiere de la mayor interés por parte de los mismos, sin embargo se puede evidenciar que en muchos casos existe el ausentismo en las capacitaciones, debido a un sin número de motivos, pero que ciertamente varios de ellos no justifican el esfuerzo que realiza la institución o Sistema Educativo Nacional, por programar y operatividad una capacitación profesional.

1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

La capacitación y desarrollo profesional requieren de un verdadero proceso sistemático y ordenado que responde a un análisis de las necesidades del recurso humano de una institución. La competencia global en toda actividad laboral, demanda que las empresas y organizaciones desarrollen programas de capacitación permanente para todos sus funcionarios en todos los niveles.

Mondy (2005), explica una serie de pasos a seguir para la capacitación profesional de una organización:

1.3.3.1. Determinación de las necesidades de capacitación.

Consiste en determinar las necesidades específicas de los individuos antes de diseñar un programa de capacitación. A fin de identificar las reales necesidades y establecer prioridades en la capacitación, se debe pasar por un análisis en los siguientes niveles:

- Análisis organizacional, se estudia la misión, objetivos, metas y procedimientos de la institución
- Análisis de tareas, se centra específicamente en la tarea del profesional para lograr los propósitos de la capacitación.
- Análisis de las personas, se enfoca en las necesidades personales de cada persona mediante evaluaciones de desempeño, entrevistas, encuestas o cuestionarios.

1.3.3.2. Establecimiento de objetivos.

La capacitación debe estar encaminada a lograr objetivos específicos para la institución, la ausencia de estos conllevará a diseñar capacitaciones no significativas para el desarrollo de la entidad. El propósito es establecer los objetivos de aprendizaje de los docentes en base a sus necesidades, esto permitirá realizar una evaluación de la capacitación por parte de los directivos a fin de determinar si la capacitación logró el efecto deseado.

1.3.3.3. Establecer los métodos de capacitación.

En este punto se precisan las herramientas necesarias para poder efectivizar la capacitación, de acuerdo al grupo humano que se va a capacitar y a los objetivos que persigue el programa. Aquí se utiliza técnicas de aprendizaje enfocada a educación de adultos, es decir se debe fomentar la participación en interacción con los docentes participantes.

Una vez establecidos los métodos se empieza el diseño de la programación de la capacitación considerando número de horas de duración total del curso. Además se determina los recursos humanos, materiales y económicos, estos son; espacios físicos, aulas, insumos materiales, material didáctico, servicio de internet, honorarios profesionales del facilitador y todo lo que se requiera para ejecutar la actividad.

1.3.3.4. Implementación de los programas de capacitación.

El diseño de la capacitación debe estar cuidadosamente revisado antes de la implementación, así mismo previamente los participantes deben estar plenamente interesados en la capacitación, por lo que la parte directiva motivará y comprometerá a los docentes a recibir la capacitación para su beneficio profesional, beneficio institucional y beneficio de los estudiantes.

Durante el proceso de capacitación, existirá una constante supervisión y control del mismo, para garantizar el normal funcionamiento de las actividades y en caso de encontrar dificultades, solucionarlas tan pronto como sea posible.

1.3.3.5. Evaluación de la capacitación.

La evaluación constituyen los resultados tangibles de la capacitación, es quizás la etapa más importante porque los directivos determinan si se lograron los objetivos planteados durante la planificación. Se pueden utilizar varios métodos para evidenciar si la capacitación fue realizada adecuadamente, entre otros tenemos la recepción de opiniones de los participantes, evaluación del grado de aprendizaje, cambios positivos en el comportamiento de los participantes, etc.

1.3.4. Importancia de la formación del profesional en ámbito de la docencia.

Los docentes son profesionales de la enseñanza y el aprendizaje, su gran responsabilidad constituye la formación de los nuevos actores que servirán a la comunidad. Su desempeño se encuentra directamente relacionado con el trabajo en aula, su relación con los alumnos y con el entorno social.

La educación es una de los principales servicios profesionales para el desarrollo de una nación, debido fundamentalmente a que el conocimiento del ser humano es el principal insumo de progreso de toda actividad laboral. Para ser competitivos en el actual mundo globalizado, la educación debe ser de calidad, por esta razón se han creado estándares de desempeño para los docentes, los mismos que deben evidenciar sus capacidades, habilidades y compromiso institucional concordante con las políticas nacionales.

En este contexto la importancia de la formación profesional del docente, radica en entregar a la comunidad un servicio educativo óptimo, con calidad y calidez, desarrollando las competencias apropiadas en los componentes profesional, técnico-científico, psicopedagógico, cultural y práctico, enmarcados permanentemente en las normativas legales, principio y valores morales promoviendo la innovación, emprendimiento y excelencia educativa.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Contexto

El Instituto Tecnológico Luis Arboleda Martínez, es una institución educativa fiscal ubicada en el sector urbano de la ciudad de Manta, Cantón Manta de la Provincia de Manabí, que ofrece bachilleratos técnicos de diversas especialidades, cuenta con un gran número de estudiantes que son preparados con disciplina, capacidad moral, ética, y conocimientos científicos, orientado principalmente a entregar a la sociedad ecuatoriana ciudadanos que contribuyan a fomentar el desarrollo productivo mediante profesiones técnicas.

Esta institución es catalogada como una de las mejores en el área técnica en la ciudad de Manta, actualmente sus aulas albergan a 803 estudiantes distribuidos 565 en la jornada matutina y 238 en la vespertina. La señora Rectora del plantel, cuenta con 23 personas que laboran en la parte administrativa y 60 docentes de los cuales 28 pertenecen a la jornada vespertina.

La oferta educativa es el Bachillerato técnico con las especialidades de:

- Electromecánica Automotriz
- Mecanizado y construcciones metálicas
- Instalaciones, Equipos y Maquinas Eléctricas
- Electrónica de consumo
- Climatización

2.1.1. Misión institucional.

Promover una formación integral de fácil acceso, incluyente y flexible, comprometida con la sociedad y la naturaleza, mediante un sistema de educación progresiva y un aprendizaje de competencias laborales que favorezca la autoconstrucción del conocimiento bajo los principios y valores institucionales en procura de aportar y liderar significativamente los procesos de transformación social y mejoramiento de las condiciones de vida de la comunidad presente y futura.

2.1.2. Identidad institucional.

Fundamentados en lo establecido por la Constitución del Ecuador, los principios que consagra la Ley Orgánica de Educación y los lineamientos de la Reforma Curricular del Bachillerato en el Ecuador, el perfil del Bachiller, del Docente y la Institución.

2.1.3. Perfil de los docentes.

- Acepta e impulsa la autonomía e iniciativa del alumno. Usa materia prima y fuentes primarias en conjunto con materiales físicos, interactivos y manipulables.
- Usa terminología cognitiva tal como: clasificar, analizar, predecir, crear, inferir, deducir, estimar, elaborar, pensar.
- Investiga acerca de la comprensión de conceptos que tienen los estudiantes, antes de compartir con ellos su propia comprensión de estos conceptos.
- Desafía la indagación haciendo preguntas que necesitan respuestas muy bien reflexionadas y desafía también a que se hagan preguntas entre ellos.
- Sus docentes deben ir a la vanguardia de la Reforma Curricular del país, para alcanzar el tipo de bachiller que la institución aspira.
- Es constructivista ya que todas sus acciones tienden a lograr que las estudiantes construyan sus propios aprendizajes significativos.
- Le otorga gran importancia a las experiencias y conocimientos previos de la alumna para lograr mejores aprendizajes.
- Tienen bases sólidas de la teoría constructivista, sus precursores y sus postulados actuales por lo cual implementan con rigor científico y académico cada uno de sus procesos.
- El profesor tiene un rol de mediador cognitivo en el aprendizaje, debe hacer que el alumno investigue, descubra, compare y comparta sus ideas.
- El docente del instituto parte del nivel de desarrollo de los estudiantes, considerando siempre sus experiencias previas.

2.1.4. Visión institucional.

Ser un referente de educación técnica industrial en el 2016, reconocida por su aporte al desarrollo del País con calidad acreditada en su gestión académica y de

investigación para solucionar e impulsar con capacidad y liderazgo el desarrollo local, regional y nacional, a través de la formación de profesionales competentes, críticos, emprendedores e innovadores; educados para la solidaridad y preparados para la vida en sociedad.

2.1.5. Principios y valores.

Los principales principios que asumimos son los siguientes:

- **El respeto a la vida.-** Entendido como la valoración, aprecio y reconocimiento de la importancia de preservar, conservar y proteger la vida como elemento sustancial de nuestro planeta y de la sociedad en particular.
- **El respeto.-** Este debe ser considerado desde los ángulos individual y colectivo. Lo que significa que pasa por desarrollar el respeto por sí mismo, la estima personal, la identidad y la seguridad en sí mismo y el fortalecimiento de la dignidad personal.
- **La democracia como pilar fundamental.-** sustentada no solo como aspiración, sino como modo de vivir en comunidad y en sociedad. Vivir en democracia es reconocer que las decisiones se construyen y no se imponen; que la construcción es social por excelencia.

Tabla N° 1: Tipo de institución

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	28	100,00
Fiscomisional	0	0,00
Municipal	0	0,00
Particular	0	0,00
TOTAL	28	100,00

Fuente: *Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Luis Arboleda Martínez.*

En la tabla N° 1 se observa, que la totalidad de docentes, concordante con la realidad de esta institución pública, responden que la institución es fiscal.

Tabla N° 2: Tipo de bachillerato que ofrece

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en ciencias	0	0,00
Bachillerato Técnico	28	100,00
TOTAL	28	100,00

Fuente: *Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Luis Arboleda Martínez.*

De igual manera por tratarse de un Instituto tecnológico, en la tabla N° 2 se evidencia que la totalidad de docentes contestan que el tipo de bachillerato ofrecido por el establecimiento educativo es Técnico.

Tabla N° 3: Bachillerato Técnico Industrial

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Aplicación de proyectos de construcción	2	7,14
Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas	25	89,29
Electrónica de consumo	26	92,86
Mecanizado y construcciones metálicas	27	96,43
Electromecánica automotriz	27	96,43
Climatización	24	85,71
Mecatrónica	15	53,57

Fuente: *Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Luis Arboleda Martínez.*

La tabla N° 3 es el resultado de una pregunta abierta de múltiple alternativa, es decir cada docente podía haber escogido un diferente número de alternativas. El 96,43% de los docentes del instituto responden que los principales bachilleratos ofrecidos son el de construcciones metálicas y electromecánica automotriz concordante con la oferta educativa descrita anteriormente.

2.2. Participantes

El Instituto Tecnológico Luis Arboleda Martínez realiza sus actividades educativas en dos horarios; matutino y vespertino. Para facilitar la recolección de datos en horarios más factibles para el investigador, el criterio de selección para el presente estudio, fue escoger como participantes a la totalidad de los docentes que laboran en la jornada vespertina.

La autorización fue pedida formalmente al señor Rector de la institución mediante el formato de oficio facilitado por la coordinación de la maestría, se dieron todas las facilidades del caso para acceder al Instituto y trabajar en la aplicación de las encuestas.

Los docentes de la institución que laboran en la jornada vespertina, fueron la fuente esencial de información para esta investigación, las respuestas y opiniones vertidas por los mismos fueron de carácter individual y voluntario en base a su realidad profesional, estos datos encaminaron el análisis y tabulación de resultados para el diagnóstico de las necesidades de formación en el profesorado del Instituto Luis Arboleda Martínez en el nivel de bachillerato técnico.

Tabla N° 4: Género

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	21	75,00
Femenino	7	25,00
TOTAL	28	100,00

Fuente: *Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Luis Arboleda Martínez.*

Se puede observar en la tabla N° 4 que el 75% del profesorado que labora en la jornada vespertina del Instituto corresponde al género masculino, si lo comparamos con los datos proporcionados por el Archivo Maestro de Instituciones Educativa (AMEI), en lo referente al género de los docentes a nivel nacional en el 2012-2013, los cuales indican que el 64% de los docentes en los niveles de bachillerato son hombres, es así como constatamos que la muestra investigada se relaciona con la realidad nacional.

Es importante destacar que de acuerdo a los reportes del AMEI, los porcentajes de género femenino en la docencia en los últimos años se ha visto incrementado, especialmente en los niveles de Educación Básica y Bachillerato.

Tabla N° 5: Estado civil

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	10	35,71
Casado	17	60,71
Viudo	0	0,00
Divorciado	1	3,57
TOTAL	28	100,00

Fuente: *Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Luis Arboleda Martínez.*

De acuerdo a lo indicado en la tabla N° 5, el 60,71% de los encuestados poseen estado civil casado, generalmente esta tendencia se observa en la mayoría de las instituciones educativas.

Tabla N° 6: Edad

Opción	Frecuencia	Porcentaje
De 20 a 30	2	7,14
De 31 a 40	7	25,00
De 41 a 50	9	32,14
De 51 a 60	7	25,00
De 61 a 70	1	3,57
Mayor de 71	0	0,00
No contesta	2	7,14
TOTAL	28	100,00

Fuente: *Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Luis Arboleda Martínez.*

De los datos mostrados en la tabla N° 6 se observa que el 32,14 % de los docentes poseen edades entre los 41 y 50 años. De esta manera se constata que la mayoría de maestros han pasado los 41 años de edad y que además existe un reducido porcentaje de juventud en las labores docentes de esta institución educativa.

Tabla N° 7: Cargo que desempeñan

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Docente	21	75,00
Técnico docente	4	14,29
Docente con funciones administrativas	2	7,14
No contesta	1	3,57
TOTAL	28	100,00

Fuente: *Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Luis Arboleda Martínez.*

Según los resultados de la tabla N° 7, el 75% de docentes únicamente se dedican a las labores educativas, es decir se dedican a tiempo completo al trabajo en el aula, lo que contribuye a optimizar los procesos educativos.

Tabla N° 8: Tipo de relación laboral

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida	3	10,71
Nombramiento	14	50,00
Contratación ocasional	11	39,29
Reemplazo	0	0,00
TOTAL	28	100,00

Fuente: *Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Luis Arboleda Martínez.*

De acuerdo a los resultados expuestos en la tabla N° 8, el 50% de los docentes han regularizado su relación laboral mediante el nombramiento, los demás mantienen el modo de contratación ocasional o indefinida. Uno de los objetivos del Plan Decenal es regularizar la situación laboral de los docentes del sector público, por lo cual esta institución debe gestionar los nombramientos de acuerdo con esta política.

Tabla N° 9: Tiempo de dedicación

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	25	89,29
Medio tiempo	0	0,00
Por horas	3	10,71
TOTAL	28	100,00

Fuente: *Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Luis Arboleda Martínez.*

En la tabla N° 9 se visualiza que el 89,29% de los encuestados dedican su tiempo completo a las tareas educativas, esto representa un buen indicador, debido a que los docentes dedican el suficiente tiempo a sus estudiantes y a las obligaciones educativas dentro de la institución.

Tabla N° 10: Nivel más alto de formación académica

Opción	Género			
	Femenino		Masculino	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	1	14,29	2	9,52
Técnico o Tecnológico superior	0	0,00	2	9,52
Lic., Ing., Eco., Arq., etc. (3er. nivel)	3	42,86	11	52,38
Especialista (4° nivel)	2	28,57	1	4,76
Maestría (4° nivel)	1	14,29	4	19,05
PhD (4° nivel)	0	0,00	1	4,76
TOTAL	7	100,00	21	100,00

Fuente: *Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Luis Arboleda Martínez.*

En relación a la tabla N° 10, se observa que el nivel más alto de formación académica es el de 3er. nivel, con un 42,86 % para el género femenino y un 52,38% para el masculino. De esta manera constatamos que la gran mayoría de docentes mujeres y hombres, tienen una formación profesional adecuada para impartir educación en un instituto técnico.

Es importante mencionar que además existe un total de 3 docentes con título de bachiller, de acuerdo a lo establecido en el Art. 113 de la LOEI (2011), en lo referente

al escalafón docente, los mismos se encuentran en *Categoría J* y se les otorga un plazo máximo de seis años para obtener el título de licenciado en ciencias de la educación si quisieran permanecer en la carrera educativa. Además la ley indica que los docentes con esta titulación son los que ganaron concursos de mérito y oposición en zonas de difícil acceso, lo que difiere de la realidad geográfica de esta institución.

2.2.1. Tamaño de la muestra.

Debido a la importancia que tiene los resultados en una investigación, el tamaño de la muestra debe cubrir la necesidad de hallar datos muy aproximados a la realidad, la consideración de cálculo de la muestra de docentes para aplicar la encuesta, fue de la totalidad de los docentes que imparten clase en la jornada vespertina del Instituto Tecnológico Luis Arboleda Martínez, de acuerdo a las instrucciones emitidas por la coordinación de la maestría que estableció lo siguiente:

- Instituciones educativas cuyo número de docentes es menor a 40, trabajar con la totalidad de la muestra.
- Instituciones educativas de 41 o más docentes, aplicar muestreo aleatorio simple a través de la fórmula estadística para poblaciones finitas.

El tamaño de la muestra garantiza tener un grado de confianza alto para obtener resultados concisos que conlleven a determinar conclusiones útiles sobre el tema planteado.

Posterior a la aplicación del instrumento de investigación, se compilaron todos los datos en una hoja de cálculo general en donde se vislumbran las respuestas emitidas por los encuestados, la misma fue enviada vía correo electrónico a la coordinación de la maestría como parte del procedimiento detallado más adelante. El propósito de la tabla fue constituirse en el insumo principal para la elaboración de tablas estadísticas presentados en este trabajo.

2.3. Diseño y métodos de investigación

La investigación educativa es un proceso científico, ordenado y sistemático que ayuda al nivel directivo a intervenir problemas o dificultades dentro de una institución educativa, es también una fuente para obtener nuevos conocimientos en base a los

cuales se puede innovar o diseñar nuevas propuestas de cambio a fin de mejorar la educación en el centro educativo.

Entre otras actividades de investigación educativa se pueden mencionar a las propuestas de innovación de metodología, los modelos didácticos, y las nuevas técnicas de interacción en el aula, sin embargo hay que resaltar que estas investigaciones estarán finalizadas cuando se obtengan los resultados esperados a través de la evaluación y supervisión de los procedimientos (Nieto, 2009).

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 típicos es su carácter participativo. Tiene las siguientes características:

- Es un estudio transeccional/transversal puesto que se recogen los datos en un momento único.
- Es exploratorio, debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial, en dónde, se observa y luego a través de un cuestionario aplicado a los docentes investigados se obtienen datos relevantes para el estudio.
- Es descriptivo, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario.

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

2.3.2. Métodos de investigación.

Los métodos científicos son pasos ordenados e instrumentos que ayudan al investigador detectar la problemática dentro de un estudio determinado. Para la presente investigación se utilizó los métodos científicos analítico, sintético, inductivo, hermenéutico y estadístico.

2.3.2.1. Método Analítico.

Para lograr detectar las necesidades formativas del profesorado como conjunto, fue necesario determinar las necesidades individuales de cada docente, además separar los datos y opiniones vertidas en los campos de necesidades formativas, análisis de formación, la persona como contexto formativo, la organización y la tarea educativa.

Al descomponer en partes o elementos se logra determinar las causas y los efectos de la problemática, sin embargo para realizar un mejor análisis primero debe existir una observación de la actuación docente en sus labores cotidianas para evidenciar la naturaleza del problema que es objeto de estudio. Mediante este método se pudo comprender mejor el las necesidades formativas y establecer conclusiones.

2.3.2.2. Método Sintético.

Para reconstruir el conocimiento diseminado por el método analítico y establecer conclusiones, es necesario emplear el método sintético. Este proceso metódico y breve, permitió comprender la esencia de las diferentes necesidades percibidas y sintetizarlas para ser expuestas de manera clara a manera de conclusiones y recomendaciones. Además este método mediante un proceso metal, contribuye a diseñar propuestas de solución.

2.3.2.3. Método Inductivo.

Este método fue utilizado principalmente para establecer las conclusiones referentes a las necesidades de formación docente del instituto, a través de las premisas particulares de cada docente se elaboró un cuadro general de resultados a fin de determinar las principales necesidades del profesorado y priorizar su intervención.

Este método demanda del empleo previo del método analítico y establece conclusiones parciales para cada componente de análisis como son las necesidades formativas, organizacionales y de la tarea educativa que practica el docente.

2.3.2.4. Método Hermenéutico.

Al diseñar una encuesta y con el objetivo de realizar una investigación más profunda, se requiere establecer tanto preguntas de tipo cuantitativo como cualitativo. Como fue mencionado, este estudio fue enfocado en los dos tipos de preguntas, en este caso el método hermenéutico coadyuvó a interpretar y comprender las actitudes de las personas encuestadas, sin embargo no hay que olvidar que esta técnica tiene una realidad subjetiva.

Las preguntas de índole cualitativo tienen referencia a las preferencias de los docentes para seguir una titulación de 4° nivel, así también de los cursos y capacitaciones y las deficiencias que ellos mismos observan en su formación profesional.

2.3.2.5. Método Estadístico.

Este método fue aplicado dentro del procedimiento para manejo y tabulación de datos cualitativos y cuantitativos, el objetivo es visualizar y comparar fácilmente la realidad de los hechos particulares propios de la investigación de acuerdo a las preguntas contenidas en los encuestas.

Se elaboraron tablas estadísticas que muestran los resultados de las preguntas encuestadas de manera clara y comparativa para facilitar la comprensión de las necesidades formativas. La estructura de las tablas en su parte superior comprende la frecuencia y su equivalencia en porcentaje, en el lado derecho las opciones de respuestas y en el caso particular de las preguntas cuantitativas en la parte inferior se indica la totalidad de respuestas que corresponde a los 28 docentes encuestados.

2.4. Técnicas e instrumentos de investigación

Las técnicas e instrumentos de investigación son herramientas que permiten la recolección de datos para poder efectuar una investigación. Básicamente la técnica utilizada fue la aplicación a los docentes del cuestionario expuesto en el Anexo A, este instrumento de investigación fue previamente validado y contextualizado al entorno

educativo nacional por parte del equipo planificador del presente proyecto, fundamentándose en la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su respectivo reglamento.

2.4.1. Técnicas de investigación.

Como se ha mencionado la principal técnica de investigación empleada fue la encuesta, cuyo objetivo fue recopilar los datos necesarios para el diagnóstico de necesidades formativas de 28 docentes de bachillerato en jornada vespertina del Instituto Tecnológico Luis Arboleda Martínez. Al ser un cuestionario individual permitió obtener respuestas substanciales sobre los conocimientos y necesidades propias de los sujetos investigados.

Una vez socializado los resultados se puede efectuar una comparación con las evaluaciones y observaciones de los directivos de la institución para enriquecer las alternativas de capacitación.

2.4.2. Instrumento de investigación.

La encuesta está estructurada por seis bloques de preguntas ajustados al siguiente detalle:

- La primera parte se refiere a los datos de la institución, tipo de y figura profesional que atiende.
- La segunda parte proporciona datos generales del docente y su relación con la institución.
- El tercer bloque contiene preguntas sobre la formación profesional del docente.
- El cuarto bloque trata sobre los cursos y capacitaciones que ha asistido o ha impartido el docente, así como sus necesidades de capacitación.
- La quinta parte establece la relación de la capacitación docente con la institución educativa.
- La última parte se enfoca a la práctica pedagógica del docente.

2.5. Recursos

Los recursos son una parte fundamental de cualquier investigación, sin ellos existirían grandes dificultades durante su realización o la posibilidad de no poder culminar con el éxito el trabajo iniciado. A continuación se realiza una breve descripción de los recursos utilizados en este estudio.

2.5.1. Talento humano.

La investigación fue de elaboración propia, para el efecto se contó con el apoyo del Inspector del Instituto para la coordinación entre el establecimiento y el investigador. La fuente de información necesaria para la estructuración de este estudio, fue gracias a la participación desinteresada de los docentes que respondieron a los cuestionarios.

Para la elaboración final del presente trabajo de fin de maestría, se contó además con las valiosas sugerencias e indicaciones del tutor asignado por la coordinación de la maestría.

2.5.2. Materiales.

Los materiales utilizados contribuyeron a la ejecución de la investigación, estos fueron: materiales de oficina, fotocopias de los cuestionarios, computadora personal para la tabulación de datos mediante hojas de cálculo electrónico, libros de investigación científica, vehículo para traslado a la institución y servicio internet para investigación y coordinación con el grupo de planificación del presente proyecto.

2.5.3. Institucionales.

Se solicitaron inicialmente mediante la solicitud escrita Rector y posterior a través de la coordinación efectuada con el señor Inspector del Instituto para el uso de un salón dentro del plantel.

2.5.4. Económicos

Los recursos económicos se utilizaron básicamente para la compra de material para cuestionarios, fotocopiado, impresiones de los informes, servicio de internet y combustible para traslado al plantel.

• Hojas de papel bond	20,00 \$
• Impresiones y fotocopiado	50,00 \$
• Servicio de Internet	20,00 \$
• Combustible	30,00 \$
• Total presupuesto	120,00 \$

2.6. Procedimiento

Como primer paso se seleccionó a la unidad educativa para efectuar la investigación en el mes de noviembre del año 2012, la presentación del oficio del Anexo B, solicitando autorización para realizar el estudio fue realizado en el mes de diciembre del mismo año, posterior se concertó una entrevista con el señor Inspector del plantel en representación del señor Rector, aquí se detallaron los objetivos del trabajo, los procedimientos y las actividades a desarrollarse, así mismo se solicitaron los requerimientos para facilitar la aplicación de las encuestas.

Una vez realizada la coordinación se enviaron los datos de institución al correo electrónico necesidadesformativas2012@gmail.com del grupo planificador del proyecto, como se muestra en el Anexo C, además se prepararon los cuestionarios mediante fotocopias.

La aplicación de los cuestionarios a 28 docentes correspondiente al bachillerato técnico de jornada vespertina del instituto fue realizada en el mes de diciembre del año 2012 y consecutivamente se inició la tabulación de datos en la matriz de resultados a través de una hoja de cálculo de Excel. En el mes de enero 2013 cumpliendo con el cronograma establecido se envió la mencionada matriz al correo del grupo planificador.

La estructuración de tablas estadísticas y elaboración del primer informe fueron realizados entre los meses de enero a marzo, mes en el cual se entregó el informe en la sede respectiva.

Una vez receptada las correcciones del primer informe se emprendió con la elaboración del informe final, en el mes de agosto se efectuó el primer acercamiento con el tutor para la revisión y corrección del informe, las sugerencias fueron acatadas y consumadas en la elaboración del informe final presentado en el mes de noviembre del año 2013.

CAPÍTULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados obtenidos mediante los cuestionarios, son plasmados en las siguientes tablas estadísticas agrupadas respecto a las necesidades formativas, análisis de formación y los cursos de formación. Estas tablas servirán de soporte fundamental para el análisis de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato técnico del Instituto Tecnológico Luis Arboleda Martínez, en su jornada vespertina.

3.1. Necesidades formativas

Tabla N° 11: Su titulación tiene relación con

Ámbito educativo		
Opción	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación (diferentes menciones/especialidades)	11	39,29
Doctor en educación	1	3,57
Psicólogo educativo	0	0,00
Psicopedagogo	0	0,00
Otras profesiones		
Opción	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	10	35,72
Arquitecto	2	7,14
Lic. en trabajo social	1	3,57
Abogado	1	3,57
Contador	1	3,57
No contesta	1	3,57
TOTAL	28	100,00

Fuente: *Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Luis Arboleda Martínez.*

En la tabla N° 11 se observa que el 39,29 % de los docentes poseen una titulación en educación y el 35,72 % de los docentes ostentan una ingeniería. Esta distribución es muy equilibrada tomando en cuenta que la institución ofrece bachilleratos técnicos, en tal virtud estas asignaturas deben ser impartidas por profesionales específicos en materias técnicas apoyados en todo momento por la base pedagógica de los profesionales en educación.

Tabla N° 12: Si posee titulación de postgrado

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito educativo	6	21,43
Otros ámbitos	1	3,57
No contesta	21	75,00
TOTAL	28	100,00

Fuente: *Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Luis Arboleda Martínez.*

En la tabla N° 12 se muestra que el 75% de los docentes no poseen titulación de 4° nivel, es decir existe una cantidad considerable de docentes que podrían optar por continuar sus estudios en postgrado. Sin embargo es importante destacar que 7 docentes poseen titulación de postgrado, es decir el 25%, por lo cual la institución debe aprovechar estos conocimientos para contribuir a su desarrollo educativo.

Tabla N° 13: Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener un título de cuarto nivel

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	21	75,00
No	3	10,71
No contesta	4	14,29
TOTAL	28	100,00

Fuente: *Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Luis Arboleda Martínez.*

De acuerdo con la tabla N° 13, el 75% de los docentes están interesados en seguir una carrera de 4° nivel, si se compara con la tabla N° 12 se evidencia que existe una correlación en los resultados. Esta indicación muestra los deseos de superación profesional que tiene este grupo de docentes, lo que puede ser aprovechado por los directivos para impulsarlos a cursar carreras de esta índole para beneficio propio y de la institución.

Tabla N° 14: En qué le gustaría capacitarse

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	17	60,71
PHD	3	10,71
No contesta	8	28,57
TOTAL	28	100,00

Fuente: *Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Luis Arboleda Martínez.*

De los docentes con interés en cursar una carrera de 4° nivel, en la tabla N° 14 se observa que el 60,71% lo haría en una maestría. Igualmente se denota ampliamente las pretensiones que tienen los docentes por acrecentar su formación profesional.

Tabla N° 15: Para usted es importante seguir capacitándose en temas educativos

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	23	82,14
No	3	10,71
No contesta	2	7,14
TOTAL	28	100,00

Fuente: *Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Luis Arboleda Martínez.*

Como se comprueba en la tabla N° 15, los docentes mantienen un gran interés por continuar su capacitación profesional en términos educativos, un 82,14% del total de docentes contestan afirmativamente, conscientes de la trascendencia de su labor como educadores y la necesidad de evolucionar en su campo profesional.

Tabla N° 16: Cómo le gustaría recibir la capacitación

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	8	28,57
Semipresencial	5	17,86
A distancia	3	10,71
Virtual/Internet	5	17,86
Presencial y semipresencial	0	0,00
Semipresencial y distancia	1	3,57
Semipresencial y virtual	1	3,57
Distancia y virtual	3	10,71
No contesta	2	7,14

Fuente: *Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Luis Arboleda Martínez.*

Referente a la tabla N° 16, los docentes tuvieron la opción de escoger las alternativas más atractivas en cuanto a la modalidad de capacitación, se evidencia que la alternativa de presencial tiene la mayor aceptación con el 28,57%, sin embargo es importante mencionar que la alternativa de virtual/internet obtuvo el 17,86%, por lo cual se puede manifestar que la mayoría de los docentes prefieren capacitaciones presenciales y como segunda alternativa las capacitaciones virtuales.

Tabla N° 17: Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en qué horarios le gustaría capacitarse

Opción	Frecuencia	Porcentaje
a. Lunes a viernes	6	21,43
b. Fines de semana	14	50,00
c. No contesta	8	28,57
TOTAL	28	100,00

Fuente: *Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Luis Arboleda Martínez.*

En el caso de los docentes que se inclinaron por capacitaciones presenciales y semipresenciales, en la tabla N° 17 se muestra que el 50% lo harían los fines de semana, esto se debe principalmente a que los docentes prefieren no interferir con sus labores educativas de lunes a viernes y aprovechar los fines de semana para su capacitación.

Tabla N° 18: En que temáticas le gustaría capacitarse

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía educativa	14	50,00
Teorías del aprendizaje	4	14,29
Valores y educación	4	14,29
Gerencia/Gestión educativa	4	14,29
Psicopedagogía	2	7,14
Métodos y recursos didácticos	5	17,86
Diseño y planificación curricular	6	21,43
Evaluación del aprendizaje	7	25,00
Políticas educativas para la administración	2	7,14
Temas relacionados con las materias a su cargo	9	32,14
Formación en temas de mi especialidad	6	21,43
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	12	42,86
Diseño, seguimiento y evaluación de proye.	8	28,57

Fuente: *Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Luis Arboleda Martínez.*

En la tabla N° 18 podemos evidenciar las principales preferencias de los docentes para capacitación, la mayoría con el 50% optarían por perfeccionarse en temas de pedagogía, en segundo lugar con el 42,86% en nuevas tecnologías de la educación, y en tercer lugar con el 32,14% en temas relacionados a las asignaturas que imparte.

Como se observó en la tabla N° 11, solo el 39, 29% de los docentes tienen titulación profesional relacionada con la educación, es por esta razón que se evidencia la preferencia por capacitaciones en el área pedagógica, así mismo, al ser un bachillerato técnico los docentes requieren capacitación respecto a las asignaturas que imparten y además con la evolución constante de la tecnología se manifiesta la necesidad de instruirse en las nuevas tecnologías aplicadas a la educación.

Tabla N° 19: Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	5	17,86
Altos costos	11	39,29
Falta de información	9	32,14
Falta de apoyo por parte de las autoridades de su institución	9	32,14
Falta de temas acorde a su preferencia	3	10,71
No es de interés la capacitación	1	3,57

Fuente: *Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Luis Arboleda Martínez.*

A pesar de que los docentes manifiestan su deseo por continuar su capacitación, existen diversos obstáculos que impiden que se realice esta actividad, la tabla N° 19 muestra que el 39,29 % manifiesta que los altos costos de las carreras y capacitaciones les impiden continuar su perfeccionamiento. De acuerdo a este escenario se requeriría promocionar cursos con costos más asequibles, aumentar la publicidad de dichos cursos y además gestionar el apoyo de la institución para realizar estos cursos, esto último lo deben hacer los propios docentes fundamentándose en la importancia del perfeccionamiento permanente de los profesionales de la educación.

Tabla N° 20: Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones

Opción	Frecuencia	Porcentaje
La relación del curso con mi actividad docente	18	64,29
El prestigio del ponente	3	10,71
Obligatoriedad de asistencia	0	0,00
Favorecen mi ascenso profesional	9	32,14
La facilidad de horarios	2	7,14
Lugar donde se realizó el evento	12	42,86
Me gusta capacitarme	0	0,00
No contesta	2	7,14

Fuente: *Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Luis Arboleda Martínez.*

La tabla N° 20 demuestra los motivos por los cuales los docentes asisten a las cursos y capacitaciones, un 64,29% manifiesta que se debe a la relación existente con su actividad docente. Esta razón es válida debido a que las capacitaciones sirven para enriquecer al profesional y contribuyen a los ascensos dentro del magisterio.

Tabla N° 21: Cuáles considera Ud. Son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	14	50,00
Falta de cualificación profesional	6	21,43
Requerimientos personales	4	14,29
Necesidades de capacitación continua y permanente	13	46,43
Actualización de leyes y reglamentos	5	17,86
No contesta	3	10,71

Fuente: *Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Luis Arboleda Martínez.*

De acuerdo con la tabla N° 21, los principales motivos que los docente consideran para impartir cursos y capacitaciones son: aparición de nuevas tecnologías con el 50% y las necesidades de capacitación continua y permanente con un 46,43%. Esto coincide con el propósito de este estudio, la determinación de necesidades del profesorado para ayudar a su perfeccionamiento debido a varios factores como son las nuevas tendencias educativas y por supuesto a las nuevas tecnologías de la comunicación aplicadas a la educación.

Tabla N° 22: Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Teóricos	3	10,71
Técnicos/Prácticos	7	25,00
Ambos	18	64,29
TOTAL	28	100,00

Fuente: *Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Luis Arboleda Martínez.*

En la tabla N° 22 se evidencia que el 64,29% de los docentes consideran que tanto aspectos teóricos como prácticos son importantes. Relacionando esta respuesta con el marco teórico podemos comprobar que esta consideración es correcta, las competencias se adquieren con la conjunción de los conocimiento y habilidades del individuo.

3.2. Análisis de la formación

Como fue mencionado en el marco teórico, el análisis de las necesidades de formación es una de las parte más importantes de la presente investigación, por lo cual las tablas estadísticas fueron divididas en los enfoques de; la organización, la tarea educativa y la persona en el contexto formativo.

3.2.1. La organización y la formación.

Tabla N° 23: La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años

<i>Opción</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Si	11	39,29
No	14	50,00
No contesta	3	10,71
TOTAL	28	100,00

Fuente: *Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Luis Arboleda Martínez.*

En la tabla N° 23 se observa que el 50% de los docentes, es decir la mayoría no han recibido cursos propiciados por el plantel educativo. Sin embargo hay docentes que responden en sentido afirmativo, lo que evidencia que no todos los docentes han sido considerados para las capacitaciones y de acuerdo con los conceptos estudiados, la capacitación continua de los docentes debe realizarse a todos los individuos en base a un estudio y análisis de sus necesidades.

Tabla N° 24: Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	10,71
No	21	75,00
No contesta	4	14,29
TOTAL	28	100,00

Fuente: *Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Luis Arboleda Martínez.*

De acuerdo a los resultados observados en la tabla N° 24, el 75% de los docentes no conocen si la institución se encuentra propiciando cursos en la actualidad, es decir se observa que no existe una óptima comunicación entre los directivos del plantel y los docentes.

Tabla N° 25: Los cursos se realizan en función de: Áreas de conocimiento

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Áreas del conocimiento	7	25,00
Necesidades de actualización curricular	1	3,57
Leyes y reglamentos	9	32,14
Asignaturas que usted imparte	5	17,86
Reforma curricular	2	7,14
Planificación y Programación curricular	3	10,71
No contesta	12	42,86

Fuente: *Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Luis Arboleda Martínez.*

Las áreas principales de conocimiento en las cuales se han desarrollado los cursos de acuerdo a lo que muestra la tabla N° 25 son: leyes y reglamentos con el 32,14% y áreas del conocimiento con el 25,0 %. Es importante resaltar que el 42,86%, casi la mitad de los docentes, no contestaron esta pregunta la cual relacionada con los resultados de la tabla N° 23, nos indica que los docentes que no contestan son aquellos que no han participado en cursos de capacitación en los dos últimos años.

Tabla N° 26: Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	3,57
Casi siempre	3	10,71
A veces	4	14,29
Rara vez	9	32,14
Nunca	7	25,00
No contesta	4	14,29
TOTAL	28	100,00

Fuente: *Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Luis Arboleda Martínez.*

En la tabla N° 26 se muestra el nivel de incentivo por parte de los directivos para la capacitación permanente del profesorado, el 32,14 % de los docentes consideran que rara vez se fomenta el perfeccionamiento profesional. Esta es una indicativo preocupante para la institución debido a que los directivos deben ser los principales motivadores para engrandecimiento profesional de los docentes en beneficio propio del plantel.

Tabla N° 27: La organización y la formación, en donde 1 es la menor calificación y 5 la máxima

Ítem	La organización y la formación	1		2		3		4		5		No contesta		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3	Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI.	1	3,6	0	0,0	7	25,0	7	25,0	10	35,7	3	10,7	28	100
5	Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	1	3,6	0	0,0	6	21,4	9	32,1	10	35,7	2	7,1	28	100
6	Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	3	10,7	5	17,9	4	14,3	6	21,4	8	28,6	2	7,1	28	100
7	Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución	2	7,1	3	10,7	8	28,6	4	14,3	9	32,1	2	7,1	28	100
8	Describe las funciones y cualidades del tutor	1	3,6	0	0,0	2	7,1	11	39,3	12	42,9	2	7,1	28	100
14	Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos	1	3,6	0	0,0	7	25,0	9	32,1	9	32,1	2	7,1	28	100
16	Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna..	0	0,0	1	3,6	3	10,7	8	28,6	15	53,6	1	3,6	28	100
18	La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	1	3,6	0	0,0	2	7,1	10	35,7	14	50,0	1	3,6	28	100
19	Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	0	0,0	1	3,6	3	10,7	10	35,7	13	46,4	1	3,6	28	100
20	Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	0,0	0	0,0	4	14,3	5	17,9	18	64,3	1	3,6	28	100
22	La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0,0	0	0,0	1	3,6	5	17,9	20	71,4	2	7,1	28	100
35	Analiza la estructura organizativa institucional	1	3,6	1	3,6	3	10,7	9	32,1	10	35,7	4	14,3	28	100
MEDIA		1	3	1	3	4	15	7	28	12	44	2	7	28	100

Fuente: Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Luis Arboleda Martínez.

Las preguntas correspondientes a la práctica pedagógica de los docentes del bloque N° 6 del cuestionario, se subdividieron en tres grupos de acuerdo a sus respectivos enfoques: la organización y la formación, la tarea educativa y la persona en el contexto formativo.



Los resultados de la práctica pedagógica del profesorado relacionada con la organización y la formación se muestran en la tabla N° 27. El 71,4 % de los docentes tiene una respuesta máxima en lo referente la formación profesional recibida, la cual les permite orientar el aprendizaje del estudiante y el 64,3 % manifiesta tener una expresión oral adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura.

De acuerdo a la media obtenida de los porcentajes por cada grado de respuesta, se observa que el 44% de los docentes manifiestan tener una calificación máxima de 5 en lo que respecta a la formación recibida como docente y la organización que lleva actualmente la institución con el sistema educativo. De acuerdo a este resultado más de la mitad de los docentes requerirían complementar su formación y además es necesario fortalecer ciertos aspectos organizativos dentro de la institución.

3.2.2. La tarea educativa.

Tabla N° 28: Las materias que imparte tiene relación con su formación

Opción	Frecuencia	Porcentaje
SI	27	96,43
No	1	3,57
TOTAL	28	100,00

Fuente: *Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Luis Arboleda Martínez.*

De acuerdo a los resultados de la tabla N° 28, casi la totalidad de los docentes, el 96,43%, imparten materias con relación a su formación profesional. Esto es un buen indicador que significa que la institución optimiza los conocimientos de los docentes para desarrollar sus procesos educativos.

Tabla N° 29: Años de bachillerato en los que imparte asignaturas

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Primero, Segundo y Tercero	1	3,57
Primero y Tercero	0	0,00
Segundo y Tercero	5	17,86
Primero	3	10,71
Segundo	7	25,00
Tercero	6	21,43
No contesta	4	14,29

Fuente: *Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Luis Arboleda Martínez.*

Respecto a los años de bachillerato la tabla N° 29 muestra que el 25% de los docentes imparten clases a segundo año de bachillerato. Sin embargo es importante destacar que los porcentajes son distribuidos en los diferentes años, lo que denota que los docentes son asignados en su mayoría a un bachillerato específico.

Tabla N° 30: La tarea educativa, en donde 1 es la menor calificación y 5 la máxima

Ítem	La tarea educativa	1		2		3		4		5		No cont.		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0	0,0	0	0,0	3	10,7	8	28,6	15	53,6	2	7,1	28	100
4	Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	0,0	0	0,0	2	7,1	11	39,3	13	46,4	2	7,1	28	100
9	Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	2	7,1	0	0,0	2	7,1	7	25,0	17	60,7	0	0,0	28	100
10	Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	1	3,6	0	0,0	1	3,6	9	32,1	16	57,1	1	3,6	28	100
11	Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente.	0	0,0	0	0,0	6	21,4	9	32,1	10	35,7	3	10,7	28	100
25	Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	0	0,0	0	0,0	2	7,1	8	28,6	16	57,1	2	7,1	28	100
28	Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	0	0,0	0	0,0	4	14,3	7	25,0	15	53,6	2	7,1	28	100
30	Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	0,0	0	0,0	1	3,6	8	28,6	17	60,7	2	7,1	28	100
32	Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	0	0,0	3	10,7	1	3,6	6	21,4	16	57,1	2	7,1	28	100
33	Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0	0,0	1	3,6	3	10,7	10	35,7	12	42,9	2	7,1	28	100
34	Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	1	3,6	2	7,1	2	7,1	7	25,0	14	50,0	2	7,1	28	100
36	Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	0,0	2	7,1	2	7,1	9	32,1	14	50,0	1	3,6	28	100
37	Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio	0	0,0	0	0,0	3	10,7	5	17,9	16	57,1	4	14,3	28	100
38	Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	0	0,0	1	3,6	2	7,1	7	25,0	15	53,6	3	10,7	28	100
39	Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0,0	0	0,0	3	10,7	3	10,7	19	67,9	3	10,7	28	100
40	Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0,0	0	0,0	3	10,7	3	10,7	19	67,9	3	10,7	28	100
42	El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	0,0	0	0,0	3	10,7	3	10,7	19	67,9	3	10,7	28	100
44	Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0,0	0	0,0	4	14,3	1	3,6	20	71,4	3	10,7	28	100
MEDIA		0	1	1	2	3	9	7	24	16	56	2	8	28	100

Fuente: Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Luis Arboleda Martínez.

La práctica pedagógica en relación a la tarea educativa

Donde 1 es la menor, 5 la máxima y 6 no contesta

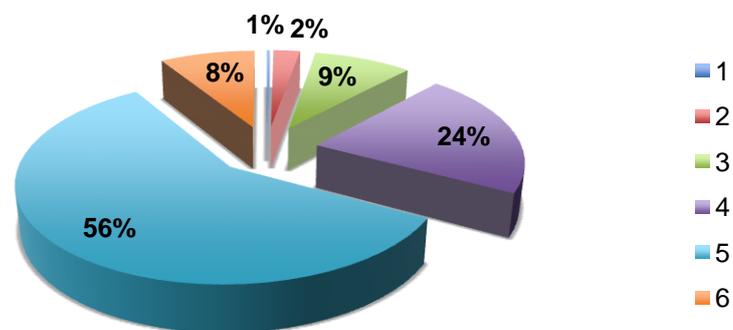


Figura N° 3. Resultado del análisis de la tarea educativa

Fuente: Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Luis Arboleda Martínez.

Como se visualiza en la tabla N° 30, el 71,4 % de los docentes se califican con el máximo de 5 al momento de plantear los objetivos específicos para cada planificación, y el 67,9 % manifiesta que utiliza adecuadamente la técnica expositiva, valora las diferentes experiencias de la didáctica y usa problemas reales para el razonamiento lógico como constante de su práctica docente.

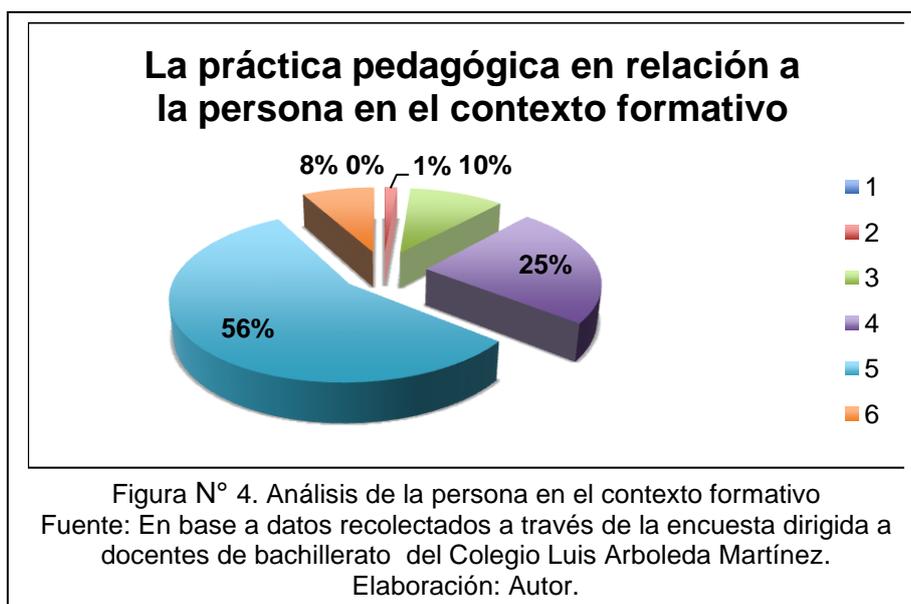
Al igual que el análisis de la organización y formación, al obtener la media de los porcentajes obtenidos se observa que el 56% de los docentes responden con el grado máximo de 5 en lo que se refiere a la práctica pedagógica en relación a la tarea educativa, lo que evidencia que este grupo de docentes no evidencian necesidades de capacitación específicamente en este contexto.

3.2.3. La persona en el contexto formativo.

Tabla N° 31: La persona en el contexto formativo, en donde 1 es la menor calificación y 5 la máxima

Ítem	La tarea educativa	1		2		3		4		5		No cont.		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
2	Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	0	0,0	0	0,0	2	7,1	11	39,3	13	46,4	2	7,1	28	100
12	Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0,0	0	0,0	3	10,7	8	28,6	16	57,1	1	3,6	28	100
13	Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0,0	3	10,7	8	28,6	4	14,3	11	39,3	2	7,1	28	100
15	Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula...)	0	0,0	1	3,6	2	7,1	9	32,1	14	50,0	2	7,1	28	100
17	Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0	0,0	0	0,0	1	3,6	10	35,7	15	53,6	2	7,1	28	100
21	Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución	0	0,0	1	3,6	2	7,1	6	21,4	17	60,7	2	7,1	28	100
23	Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0,0	0	0,0	3	10,7	4	14,3	19	67,9	2	7,1	28	100
24	El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	0,0	0	0,0	3	10,7	12	42,9	10	35,7	3	10,7	28	100
26	Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, ...)	0	0,0	0	0,0	3	10,7	12	42,9	11	39,3	2	7,1	28	100
27	Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada ...de una educación especial e inclusiva	0	0,0	0	0,0	5	17,9	6	21,4	15	53,6	2	7,1	28	100
29	Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0,0	0	0,0	1	3,6	7	25,0	18	64,3	2	7,1	28	100
31	Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	0,0	0	0,0	1	3,6	3	10,7	22	78,6	2	7,1	28	100
41	Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0,0	0	0,0	3	10,7	2	7,1	20	71,4	3	10,7	28	100
43	Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis...	0	0,0	0	0,0	3	10,7	4	14,3	17	60,7	4	14,3	28	100
MEDIA		0	0	0	1	3	10	7	25	16	56	2	8	28	100

Fuente: Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Luis Arboleda Martínez.



En la tabla N° 31 se observa que el 78,6 % de los docentes se califican con la el máximo de cinco al momento de estructurar las pruebas para la evaluación del aprendizaje del alumno, y el 71,4 % indican que utilizan eficientemente los recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos del aprendizaje.

Igualmente, al obtener la media de los porcentajes obtenidos en cada grado de respuesta, se visualiza que el 56% de los docentes no tienen ningún inconveniente en su práctica pedagógica con relación al contexto formativo.

3.3. Los cursos de formación

Tabla N° 32: Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años

Opción	Frecuencia	Porcentaje
1	3	10,71
2	6	21,43
3	6	21,43
4	5	17,86
5	1	3,57
6	1	3,57
No contesta	6	21,43
TOTAL	28	100,00

Fuente: Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Luis Arboleda Martínez.

La tabla N° 32 indica que el 21,43% de los docentes han asistido a 3 cursos de capacitación en los dos últimos años, idéntico porcentaje lo han hecho a 2 cursos. En base a estos datos se percibe que más de la mitad de los docentes se han capacitado por lo menos en 2 cursos, lo que implicaría un curso de capacitación por año lectivo, que es lo mínimo requerido por cualquier institución educativa.

Tabla N° 33: Totalización en horas

Opción	Frecuencia	Porcentaje
a. 0 a 25	2	7,14
b. 26 a 50	2	7,14
c. 51 a 75	6	21,43
d. 76 a 100	4	14,29
e. Más de 100	7	25,00
f. No contesta	7	25,00
TOTAL	28	100,00

Fuente: *Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Luis Arboleda Martínez.*

En la tabla anterior N° 33 se observa que el 25% de los docentes manifiestan que tuvieron una totalización de horas mayor a 100 horas, lo que significa que por curso recibieron aproximadamente 50 horas, tomando en cuenta que mínimo recibieron 2 cursos de acuerdo a los resultados de la tabla N° 32.

Tabla N° 34: Hace qué tiempo la realizó

Opción	Frecuencia	Porcentaje
0 a 5 meses	8	28,57
6 a 10 meses	8	28,57
11 a 15 meses	5	17,86
16 a 20 meses	0	0,00
20 a 24 meses	1	3,57
Más de 25 meses	0	0,00
No contesta	6	21,43
TOTAL	28	100,00

Fuente: *Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Luis Arboleda Martínez.*

En lo concerniente al tiempo que transcurrió de la última capacitación de los docentes, la tabla N° 34 indica que el 28,57% de los docentes manifiestan haber realizado la capacitación de 0 a 5 meses atrás, igual porcentaje se obtuvo de 6 a 10 meses. Esto significa que los cursos fueron planificados al inicio y a mitad del año lectivo.

Tabla N° 35: Este curso lo hizo con el auspicio de:

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Gobierno	12	42,86
Institución donde labora	6	21,43
Beca	1	3,57
Cuenta propia	3	10,71
No contesta	6	21,43
TOTAL	28	100,00

Fuente: *Elaboración del autor a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Luis Arboleda Martínez.*

Como de observa en la tabla N° 35, el 42,86% de los docentes recibieron cursos auspiciados por el gobierno y el 21,43% por la institución. De estos datos se obtiene que la mayoría de las capacitaciones han sido solventados por fondos públicos de acuerdo con las políticas nacionales y contribuyendo de esta manera a facilitar e incentivar el perfeccionamiento profesional.

CAPÍTULO IV: CURSO DE FORMACIÓN

4.1. Tema del curso

“El uso de las TIC’s como herramientas informáticas para optimizar los procesos educativos”.

4.2. Modalidad del estudios

La modalidad de estudios que se adoptará el curso de capacitación será presencial.

4.3. Objetivo general

Proveer las herramientas informáticas necesarias y actualizar los conocimientos en el uso de las TIC’s a los docentes de bachillerato del Colegio Luis Arboleda Martínez a fin de optimizar los procesos educativos.

4.3.1. Objetivos específicos.

- Identificar y aplicar las diferentes herramientas de la web 2.0, como medios didácticos para ser empleados en la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.
- Emplear adecuadamente todas las bondades del programa Microsoft Excel como instrumento para apoyo en el registro de notas, tablas comparativas y demás recursos informáticos dentro del proceso educativo.

4.4. Dirigido a:

En total participarán los 28 docentes de la muestra de acuerdo a sus niveles formativos evidenciados en las encuestas.

4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios.

Nivel uno: El curso estará dirigido a todos los docentes que están iniciando el desarrollo de actividades docentes, es decir enfocado al desarrollo de habilidades y

conocimientos básicos que les permita a los docentes desenvolverse en el aula mediante el uso de las TIC's.

Nivel dos: El curso también estará dirigido a los docentes que ya poseen una trayectoria o experiencia profesional de al menos 3 años, para de esta manera puedan ampliar sus habilidades para la planificación, selección de materiales y la evaluación de sus alumnos, utilizando las TIC's y mejorar el proceso de aprendizaje.

4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

- 01 Computador personal o de escritorio por dos alumnos
- Salón de clase para 30 personas
- Conexión a internet de mínimo 512 kb.
- 01 Proyector
- 01 Pizarra
- Hojas, plumas, fotocopias.
- Microsoft Excel instalado.

4.5. Descripción del curso

El curso se desarrollará a manera de taller debido a que se requiere de una práctica constante por parte de los docentes, su enfoque será dirigido a la identificación y posterior aplicación de las herramientas de la web 2.0 disponibles en el internet y el software de Microsoft Excel para contribuir a mejorar los procesos educativos y la didáctica en el aula de clase a través de las nuevas tecnologías de acuerdo con las nuevas tendencias mundiales.

4.5.1. Contenido del curso.

A continuación se realiza una breve descripción de los contenidos a ser expuestos en el curso, los cuales han sido extraídos de textos especializados en el tema. El instructor alternará sus conocimientos dados por su experiencia en el campo junto con la base teórica de los textos.

4.5.1.1. Unidad N°1: Conceptos básicos.

La Unidad N°1 orienta a los docentes acerca de los conceptos básicos utilizados en la aplicación de las nuevas tecnologías de la educación TCS's.

4.5.1.1.1. Nuevas tecnología.

Tejedor (1996), manifiesta que las nuevas tecnologías se refieren fundamentalmente a los tres grandes sistemas de comunicación de la actualidad: el video, la informática (internet) y las telecomunicaciones que incluyen hardware y software (aplicaciones y programas).

4.5.1.1.2. Tecnología educativa.

Las Nuevas Tecnologías según Amar (2006), pretenden potenciar un aprendizaje innovador mediante nuevos entornos y capacitar al alumno. En lo concerniente a los docentes, la tecnología pretende entregar nuevos recurso y herramientas para renovar la metodología utilizada.

4.5.1.1.3. Multimedia e hipermedia.

El término multimedia en educación se refiere a los programas informáticos enseñanza que incluyen paquetes didácticos integrados con video, audio y texto, es decir sistemas comunicativos que apoyan a la enseñanza, así lo enfatiza Bartolomé (2004). Así mismo el autor describe al término hipermedia como la evolución del hipertexto como recurso de aprendizaje independiente, se lo puede utilizar en diseños curriculares y en lecturas para los estudiantes de tal manera que este permita expandir la información donde resulte relevante.

4.5.1.1.4. Hardware/software

Bartolomé (2004), en su publicación identifica la palabra hardware como la composición de dos palabras en inglés, hard (duro) y ware (artículo) y la palabra software de soft (suave) y ware (producto).

4.5.1.1.5. *Informática.*

La informática dice Bartolomé (2004), incluye el aprendizaje sobre como funcionan las computadoras, su sistema operativo y la manera como controlar este funcionamiento mediante su teclado, mouse y lenguajes de programación.

4.5.1.1.6. *TIC's.*

Cabero (2007), indica que la sociedad de la información ha traído como consecuencia la implementación masiva de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC's) en todos los ámbitos laborales no solo en la educación. La razón principal es el mundo globalizado que cada día exige mayor cantidad, velocidad e intercambio de información.

4.5.1.1.7. *Red.*

“La tecnología de redes informáticas constituye el conjunto de herramientas que permiten a los ordenadores compartir información y recursos”. (Atelin, 2006, p. 9).

4.5.1.1.8. *E-learning.*

Se entiende por aprendizaje electrónico (e-learning) según Barbera (2008), a la modalidad formativa en la que se utiliza medios didácticos para aprender un contenido concreto realizado a través de medios electrónicos y que además existe una separación física entre el profesor y el estudiante.

4.5.1.2. *Unidad Nº 2: Empleo de herramientas web 2.0 en la educación.*

En este apartado los docentes identificarán las diferentes herramientas que provee actualmente el internet y que pueden ser utilizados para facilitar sus tareas educativas. La Guía de innovación metodológica en e-learning del Programa EVA (2008), desarrollado en España, establece los siguientes conceptos:

4.5.1.2.1. *Correo electrónico.*

Esta herramienta de comunicación consiste en enviar y recibir mensajes de manera rápida y sencilla. A través de este medio una comunidad educativa que participa en un

programa formativo puede comunicarse directamente entre estudiantes y con el docente.

4.5.1.2.2. *Redes sociales.*

Actualmente las redes sociales son herramientas que permiten la integración de millones de usuarios en diferentes partes del mundo que desean compartir su cultura, tareas cotidianas, experiencias y hasta sus sentimientos.

4.5.1.2.3. *Facebook.*

El más claro ejemplo de las redes sociales es el Facebook que fue creado por estudiantes de la Universidad de Harvard y que hoy en día es abierto a todo público permitiendo compartir mensajes, fotos y videos.

4.5.1.2.4. *Twitter.*

Es otra red social considerado un mini blog que permite compartir ideas, mensajes de texto corto, fotos y enlaces que pueden incluir videos. Así mismo permite al usuario registrado suscribirse a los contactos que este considere de su interés.

4.5.1.2.5. *Wikis.*

Es una herramienta para la creación de contenidos tanto por el creador como por los usuarios registrados, es decir el contenido puede ser modificado en el caso educativo tanto por el docente como por los estudiantes.

4.5.1.2.6. *Blog.*

Son páginas donde los usuarios colocan contenidos intencionalmente para que sean conocidos por el público, estos se ordenan cronológicamente y pueden ser comentados por cualquier usuario.

4.5.1.2.7. Youtube.

Es un sitio web abierto al público para publicar y compartir videos canales, estos pueden ser comentados y compartidos mediante enlaces en redes sociales, blogs o aplicaciones.

4.5.1.2.8. Scribd.

Es un sitio web que permite compartir documentos de texto en formato word o pdf, así mismo permite descargar estos documentos mediante una suscripción.

4.5.1.2.9. Slideshare.

Es un sitio web que permite compartir presentaciones en formato de powerpoint o pdf, así mismo permite descargar estos documentos mediante una suscripción.

4.5.1.2.10. Google earth.

Es un software que permite visualizar de manera virtual cualquier punto geográfico del globo terrestre en base a fotografías satelitales.

4.5.1.2.11. Plataformas de aulas virtuales.

Sangrá (2005, manifiesta que las aulas virtuales son plataformas informáticas que incorporaran herramientas de comunicación necesaria para el profesor y los estudiantes, relacionándose en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estas aulas virtuales pueden incluir herramientas de la web como son blogs, wikis, correo electrónico, chat, redes sociales entre otros.

4.5.1.3. Unidad N° 3:Microsoft Excel.

En esta unidad el docente extenderá sus conocimientos en Microsoft Excel a fin de aplicar los mismos en las tareas educativas diarias. Los siguientes conceptos fueron resumidos del Manual de Excel 2010.

4.5.1.3.1. Fórmulas.

Las fórmulas son elementos esenciales en una hoja de cálculo, introduciendo los elementos necesarios en la celda convertimos la hoja en una calculadora capaz de actualizar los resultados si se modifica una variable. Para agregar una fórmula se utiliza la barra de fórmulas y existe una función autocompletar que visualiza una lista de las diferentes fórmulas que podemos utilizar.

4.5.1.3.2. Listas personalizadas.

Una lista está formada por una serie de palabras o valores numéricos con un orden específico. Las únicas listas de texto que Excel incluye son los días de la semana y meses del año, las listas personalizadas están relacionadas con series numéricas, el programa genera estas listas ejecutando una constante relación numérica entre las celdas seleccionadas.

4.5.1.3.3. Filtros.

Las listas y tablas con un gran número de datos pueden ser filtradas en función de una sola característica, esto permite localizar las celdas que contengan las mismas cadenas numéricas o de texto. También existe la herramienta ordenar, la cual nos permite ordenar los datos de mi lista o tabla en orden ascendente o descendente.

4.5.1.3.4. Importar y validar datos.

Excel permite importar datos directamente de la web o de una base de datos donde previamente se almacenó información. Así mismo nos permite minimizar los errores al crear hojas de cálculo mediante la validación, este proceso consiste en establecer ciertos límites a los datos que pueden contener una celda o tabla.

4.5.1.3.5. Tablas dinámicas.

Las tablas dinámicas ofrecen muchas posibilidades de edición y filtrado, además se pueden incluir botones que faciliten la selección del filtrado de datos. Basándose en tablas y registros establecidos se pueden crear tablas dinámicas para acceder rápidamente a la información requerida.

4.5.1.3.6. *Crear gráficos.*

Excel ofrece diferentes tipos de gráficos para presentar en forma comprensible los resultados, el usuario puede escoger el gráfico de acuerdo al análisis que este desea realizar. Esta herramienta es de mucha ayuda a la hora de realizar análisis estadístico de gran cantidad de datos.

4.5.2. Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso.

- Título de tercer nivel o superior en Sistemas informáticos.
- Experiencia laboral mínima de 5 años.
- Experiencia mínima de 3 años como docente.
- Cursos o capacitaciones en las TIC's aplicadas a la educación.

4.5.3. Metodología.

Para el presente curso se realizarán constantemente clases prácticas a manera de taller, se utilizará proyector y computadoras, máximo dos docentes por computador personal o de escritorio.

El trabajo en el aula se resume en el siguiente detalle:

- Introducción sobre las TIC's y su entorno evolutivo en el campo laboral especialmente en la práctica educativa.
- Se plantearán interrogantes y se expondrán soluciones que permitan emplear de mejor manera las TIC's en la educación.
- Se buscará dar énfasis en el proceso analítico de los docentes a través de exposiciones y trabajos en formato digital a fin de que ellos generen respuestas a sus propias incógnitas sobre el manejo de las TIC's.
- Los trabajos de aula e investigaciones tendrán una especial valoración pues denotará el esfuerzo e interés que se ha puesto en el aprendizaje durante el curso.
- Se diagnosticará en forma general y oportuna sobre su asimilación de conocimientos durante el desarrollo del curso en forma continua y al final se realizara una exposición que englobe todos los tópicos aprendidos.

4.5.4. Evaluación.

Tabla N° 36: Evaluación

TAREAS		INSTRUMENTO	DURACIÓN PREVISTA	PONDERACIÓN
PRODUCTOS DE UNIDAD				
1.1	CONCEPTUAL DE LOS TÉRMINOS UTILIZADOS EN LAS TICS.	EXPOSICIÓN GRUPO DE 2	5 MIN	20 %
2.1	CREAR UN BLOG QUE CONTENGA DIFERENTES RECURSOS DE LA WEB 2.0	TRABAJO DIGITAL	TA	20 %
3.1	HOJA DE CÁLCULO CON VINCULACIONES PARA REGISTRO DE NOTAS	TRABAJO DIGITAL	TA	20 %
TOTAL EVALUACIÓN TAREAS				60%
RESULTADO FINAL DE APRENDIZAJE				
RESULTADO FINAL DE APRENDIZAJE		INSTRUMENTO	DURACIÓN PREVISTA	PONDERACIÓN
1	PLANIFICACIÓN DE UNA CLASE COMPLETA CON EL USO DE UNA DE LAS HERRAMIENTAS APRENDIDAS	EXPOSICIÓN GRUPO DE 2	8 MIN	40%

Fuente: *Elaboración del autor.*

4.6. Duración del curso

La duración del curso será de 60 horas, distribuidos en 6 sábados y domingos de 5 horas de clase por día. El horario será de 08:00 am. a 13:15 pm.

4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse

Tabla N° 37: Cronograma de actividades

Item	Actividad	Responsable	Porcentaje	Costo	SEMANAS											
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1.	Determinación de necesidades de capacitación	Investigador	100%	\$0,00	■											
1.1	Análisis del estudio realizado	Investigador y Directivos	100%	\$0,00	■											
1.2	Priorización de necesidades	Investigador y Directivos	100%	\$0,00	■											
1.3	Determinación de tema para la capacitación	Investigador y Directivos	100%	\$0,00	■											
2.	Establecimiento de objetivos de la capacitación	Investigador y Directivos	100%	\$0,00		■										
3.	Establecimiento de métodos para la capacitación	Investigador	100%	\$0,00		■										
4.	Diseño de la capacitación y costos	Investigador	100%	\$0,00			■									
5.	Determinación del perfil del capacitador	Investigador	100%	\$0,00			■									
6.	Contratación del capacitador	Investigador	0%	\$400,00			■									
7.	Implementación de la capacitación	Investigador y Directivos	0%	\$0,00				■	■	■	■	■	■	■	■	■
7.1	Compra de materiales y elaboración de certificados	Secretaría	0%	\$84,00				■								
7.2	Preparación del aula de clases	Inspector administrativo	0%	\$0,00				■								
7.3	Bienvenida	Investigador	0%	\$0,00					■							
7.4	Clases y talleres	Capacitador	0%	\$0,00					■	■	■	■	■	■	■	■
7.5	Coffe brake	Secretaría	0%	\$240,00					■	■	■	■	■	■	■	■
7.6	Evaluación	Capacitador	0%	\$0,00											■	
7.7	Entrega de certificados y finalización	Rectora o representante	0%	\$0,00											■	
8.	Evaluación de los objetivos de la capacitación	Vicerrector	0%	\$0,00												■
	SUBTOTAL		44%	\$724,00												

Fuente: Elaboración del autor.

4.8. Costo del curso

El costo del curso será cubierto por los propios docentes en vista que la institución no posee recursos para este tipo de capacitaciones, hay que tomar en cuenta que el curso beneficiará directamente al profesorado, por lo que se espera una adecuada colaboración, a continuación se detallan los costos:

Tabla N° 38: Costos

Cantidad	Ítem	Precio unitario	Precio total
28	Kit de materiales (CDs, hojas, esferográficos y fotocopios)	3,00 \$	84,00 \$
1	Capacitador	400,00 \$	400,00 \$
14	Aula y computadores	0,00 \$	0,00 \$
1	Internet	0,00 \$	0,00 \$
6	Coffe brake	40,00 \$	240,00 \$
	Subtotal		724,00 \$
	Imprevistos (10%)		72,40\$
	TOTAL		796,40 \$
	Costo por docente		28,44 \$

Fuente: *Elaboración del autor.*

4.9. Certificación

Para aprobar el curso se requiere una nota mayor o igual de 14/20, una asistencia mínima de 50 horas, entregar los tres productos de unidad y efectuar la exposición final. La certificación la emitirá el instituto con el aval del tutor que brinda la capacitación.

4.10. Bibliografía

Martínez, F. (2004). *Nuevas tecnologías y educación*. Madrid, España: Pearson.
Office Microsoft Excel 2008 en adelante.

4.11. Syllabus

1. DATOS INFORMATIVOS

CURSO/TALLER NUEVAS TECNOLOGÍAS Y HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS APLICADAS A LA EDUCACIÓN	CÓDIGO: XXX	HORAS: 60
DOCENTE(S):	TEMA CENTRAL: EL USO DE LAS TIC'S COMO HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS PARA OPTIMIZAR LOS PROCESOS EDUCATIVOS	
PERÍODO ACADÉMICO:	FECHA ELABORACIÓN: 02-09-2013	
PRE-REQUISITOS: CONOCIMIENTO BÁSICO DE COMPUTACIÓN Y USO DE INTERNET		
DESCRIPCIÓN DEL CURSO: EL CURSO SE DESARROLLARÁ A MANERA DE TALLER DEBIDO A QUE SE REQUIERE DE UNA PRÁCTICA CONSTANTE POR PARTE DE LOS DOCENTES, SU ENFOQUE SERÁ DIRIGIDO A LA IDENTIFICACIÓN Y POSTERIOR APLICACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS DE LA WEB 2.0 DISPONIBLES EN EL INTERNET Y EL SOFTWARE DE MICROSOFT EXCEL PARA CONTRIBUIR A MEJORAR LOS PROCESOS EDUCATIVOS Y LA DIDÁCTICA EN EL AULA DE CLASE A TRAVÉS DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS DE ACUERDO CON LAS NUEVAS TENDENCIAS MUNDIALES.		
COMPETENCIAS A LOGRAR: <ul style="list-style-type: none">• IDENTIFICAR Y APLICAR LAS DIFERENTES HERRAMIENTAS DE LA WEB 2.0, COMO MEDIOS DIDÁCTICOS PARA SER EMPLEADOS EN LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.• EMPLEAR ADECUADAMENTE TODAS LAS BONDADDES DEL PROGRAMA MICROSOFT EXCEL COMO INSTRUMENTO PARA APOYO EN EL REGISTRO DE NOTAS, TABLAS COMPARATIVAS Y DEMÁS RECURSOS INFORMÁTICOS DENTRO DEL PROCESO EDUCATIVO.		
RESULTADO FINAL DEL APRENDIZAJE: PLANIFICACIÓN DE UNA CLASE UTILIZANDO UNA DE LAS HERRAMIENTAS APRENDIDAS EN EL CURSO.		
CONTRIBUCIÓN DE LA ASIGNATURA A LA FORMACIÓN PROFESIONAL: ESTA MATERIA CONTRIBUYE A LA FORMACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LOS DOCENTES EN LA METODOLOGÍA Y DIDÁCTICA APLICADA MEDIANTE NUEVAS TECNOLOGÍAS EN EL AULA DE CLASE		

2. SISTEMA DE CONTENIDOS Y PRODUCTOS DEL APRENDIZAJE POR UNIDADES DE ESTUDIO

NO.	UNIDADES DE ESTUDIO Y SUS CONTENIDOS		EVIDENCIA DEL APRENDIZAJE Y SISTEMA DE TAREAS
1	UNIDAD 1: CONCEPTOS BÁSICOS	HORAS : 14.0	PRODUCTO DE UNIDAD: MAPA CONCEPTUAL DE LOS TÉRMINOS UTILIZADOS EN LAS TICS.
	1.1 TECNOLOGÍA 1.2 TECNOLOGÍA EDUCATIVA 1.3 MULTIMEDIA E HIPERMEDIA 1.4 HARDWARE/SOFTWARE 1.5 INFORMÁTICA 1.6 TICS 1.7 RED 1.8 E-LEARNIG		IDENTIFICAR LOS TÉRMINOS UTILIZADOS EN LA APLICACIÓN DE LAS TICS.
2	UNIDAD 2: EMPLEO DE LAS HERRAMIENTAS WEB 2.0	HORAS: 22.0	PRODUCTO DE UNIDAD: CREAR UN BLOG QUE CONTENGA DIFERENTES RECURSOS DE LA WEB 2.0
	2.1 CORREO ELECTRÓNICO 2.2 REDES SOCIALES 2.3 FACEBOOK 2.4 TWITTER 2.5 WIKIS 2.6 BLOG 2.7 YOUTUBE 2.8 SCRIBD 2.9 SLIDESHARE 2.10 GOOGLE EARTH 2.11 PLATAFORMAS DE AULAS VIRTUALES		APLICAR LAS HERRAMIENTAS DE LA WEB 2.0 COMO AYUDA EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA.
3	UNIDAD 3: MICROSOFT EXCEL	HORAS :22.0	PRODUCTO DE UNIDAD: HOJA DE CÁLCULO CON VINCULACIONES PARA REGISTRO DE NOTAS
	3.1 FÓRMULAS 3.2 LISTAS PERSONALIZADAS 3.3 FILTROS 3.4 IMPORTAR DATOS 3.5 VALIDAR DATOS 3.6 TABLAS DINÁMICAS 3.7 CREAR GRÁFICOS		APLICAR LAS HERRAMIENTAS DEL MICROSOFT EXCEL PARA FACILITAR REGISTRO DE NOTAS
	EXPOSICIÓN FINAL		HORAS :2.0

3. FORMAS Y PONDERACIÓN DE LA EVALUACIÓN

TAREAS	INSTRUMENTO	DURACIÓN PREVISTA	PONDERACIÓN	
PRODUCTOS DE UNIDAD				
1.1	CONCEPTUAL DE LOS TÉRMINOS UTILIZADOS EN LAS TICS.	EXPOSICIÓN GRUPO DE 2	5 MIN	20 %
2.1	CREAR UN BLOG QUE CONTENGA DIFERENTES RECURSOS DE LA WEB 2.0	TRABAJO DIGITAL	TA	20 %
3.1	HOJA DE CÁLCULO CON VINCULACIONES PARA REGISTRO DE NOTAS	TRABAJO DIGITAL	TA	20 %
TOTAL EVALUACIÓN TAREAS				60%
RESULTADO FINAL DE APRENDIZAJE				
RESULTADO FINAL DE APRENDIZAJE	INSTRUMENTO	DURACIÓN PREVISTA	PONDERACIÓN	
1	PLANIFICACIÓN DE UNA CLASE COMPLETA CON EL USO DE UNA DE LAS HERRAMIENTAS APRENDIDAS	EXPOSICIÓN GRUPO DE 2	8 MIN	40%

4. PROYECCIÓN METODOLÓGICA Y ORGANIZATIVA PARA EL DESARROLLO DE LA ASIGNATURA

- SE INICIARÁ CON UNA INTRODUCCIÓN Y SU ENTORNO EVOLUTIVO QUE HA TRANSFORMADO LA VISIÓN Y EMPLEO DE LAS TICS EN LA EDUCACIÓN.
- PLANTEAREMOS INTERROGANTES Y SOLUCIONES DE PERMITAN EMPLEAR DE MEJOR MANERA LAS TICS EN LA EDUCACIÓN.
- SE BUSCARÁ EL ANÁLISIS EN LOS DOCENTES A TRAVÉS DE LAS EXPOSICIONES Y TRABAJOS EN FORMATO DIGITAL A FIN DE QUE ELLOS GENEREN SUS RESPUESTAS A SUS INCÓGNITAS DEL MANEJO DE LAS TICS.
- SE HARÁ ÉNFASIS EN SUS TRABAJOS PUES DENOTARA CUANTO ESFUERZO E INTERÉS SE HA PUESTO EN EL APRENDIZAJE DURANTE EL CURSO.
- SE DIAGNOSTICARA EN FORMA GENERAL BREVE Y OPORTUNA SOBRE SU ASIMILACIÓN DE CONOCIMIENTOS DURANTE EL CURSO EN FORMA CONTINUA Y AL FINAL SE REALIZARA UNA EXPOSICIÓN FINAL QUE ENGLOBE TODO LO APRENDIDO.

5. DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO:

TOTAL HORAS	CONFERENCIAS ORIENTADAS DEL CONTENIDO	CLASES PRÁCTICAS (TALLERES)	LABORATORIOS	CLASES DEBATES	CLASES EVALUACIÓN	TRABAJO AUTÓNOMO DEL ESTUDIANTE
60 HRS.	8	40	-	10	2	60

6. TEXTO GUÍA DE LA ASIGNATURA

TÍTULO	AUTOR	EDICIÓN	AÑO	IDIOMA	EDITORIAL
NUEVAS TECNOLOGÍAS Y EDUCACIÓN	FRANCISCO MARTÍNEZ SÁNCHEZ		2004	ESPAÑOL	PEARSON

CONCLUSIONES

- El estudio de las bases teóricas relacionadas con la formación del docente y su importancia en la educación, permitió la fundamentación del análisis de necesidades formativas de los docentes y además permitió sustentar sólidamente los resultados obtenidos en la presente investigación.
- Utilizar instrumentos de recolección de datos previamente validados, como fue el cuestionario proporcionado por el equipo de planificación del proyecto, facilitó la recopilación de la información necesaria para realizar la investigación en forma integral y de acuerdo al criterio y opinión de cada encuestado.
- La metodología de investigación utilizada en conjunto con el análisis estadístico efectuado en función de los resultados obtenidos en las encuestas, permitieron diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes pertenecientes a la jornada vespertina del Colegio Luis Arboleda Martínez.
- Los docentes investigados en su gran mayoría poseen una formación profesional apropiada de 3er. y 4to. nivel y además dedican tiempo completo a las actividades educativas, es decir la institución cuenta con un grupo humano profesional, capaz y comprometido para brindar educación a sus estudiantes.
- Existe una enorme aceptación por parte de los docentes para continuar sus capacitación profesional en programas de 4º nivel, esto permite resaltar sus aspiraciones de crecimiento profesional, que principalmente son de cursar maestrías orientadas a pedagogía educativa y nuevas tecnologías aplicadas a la educación, en modalidades presenciales o virtual. De igual manera manifiestan que el primordial impedimento para no realizar estas capacitaciones son los altos costos y la falta de información de los respectivos programas.
- La falta de gestión de cursos de capacitación continua por parte de la institución educativa, así como la insuficiente comunicación entre directivos

y profesorado, han determinado que los docentes perciban un reducido respaldo por parte del plantel para el perfeccionamiento continuo de los mismos.

- La distribución de asignaturas a los docentes se las realiza adecuadamente conforme a su formación profesional, así mismo, el profesorado en su mayoría se dedica exclusivamente a un año de bachillerato lo que facilita enfocar sus tareas a un solo grupo de estudiantes.
- La autoevaluación efectuada por los docentes a través del cuestionario de “Necesidades de formación”, en lo que se refiere a la práctica pedagógica relacionada con; la tarea educativa y la persona en el contexto formativo, permitieron determinar que la mayoría de los docentes califican su labor educativa en el máximo grado propuesto.
- El análisis realizado en la práctica pedagógica de los docentes relacionado con la organización y su formación, permitió percibir que más de la mitad de los docentes requieren complementar su formación y además es necesario fortalecer ciertos aspectos organizativos dentro de la institución.
- La mayoría de docentes han recibido entre 2 y 3 capacitaciones de 51 a 100 horas en menos de un año, esto permite demostrar que existe proceso de perfeccionamiento auspiciado en su gran mayoría por el Gobierno nacional, sin embargo estos cursos no son aprovechados y/o dirigidos a la totalidad de los docentes lo que dificulta su enriquecimiento profesional.
- Los conceptos teóricos estudiados, conjugados con el diagnóstico y evaluación de necesidades formativas de los docentes investigados, permitieron diseñar un curso de formación para los docentes en temáticas determinadas de interés para institución.
- La elaboración del presente trabajo de investigación, permitió cumplir con el objetivo planteado de determinar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato vespertino del Instituto Tecnológico Luis Arboleda Martínez de la provincia de Manabí, en la ciudad de Manta para el periodo académico 2012-2013.

RECOMENDACIONES

- Gestionar, diseñar, organizar e implementar por parte de la institución educativa, cursos de capacitación continua en temas principales como las TIC's y pedagogía, para la totalidad de docentes del instituto a fin de motivar e incentivar a los mismos a su desarrollo profesional.
- Mejorar la comunicación entre docentes y directivos dentro del Instituto, con el objetivo de efectivizar la trasmisión de información y mejora de los procesos educativos y administrativos.
- Realizar el curso de capacitación propuesto enfocado en la aplicación de las nuevas tecnologías de la información, con el objetivo de entregar nuevas herramientas didácticas a los profesores para facilitar el aprendizaje de sus estudiantes, así como la incrementar la utilización de la informática en apoyo a las actividades laborales del docente.
- Considerar y exponer este estudio a los directivos del plantel, para constatar las necesidades formativas del profesorado y elaborar estrategias de intervención para el mejoramiento de la calidad educativa impartida.

BIBLIOGRAFÍA

- Amar, V. (2006). *Las nuevas tecnologías aplicadas a la educación*. Cádiz, España: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cádiz.
- Archivo Maestro de Instituciones Educativas. Reporte de docentes por nivel educativo y sexo. Recuperado de <http://reportes.educacion.gob.ec:8085/index.aspx>.
- Ardiles, M. (2005). *El desarrollo profesional de los docente de escuela media*. Córdova, Argentina: Brujas.
- Barbera, E. (2008). *Aprender e-learning*. Barcelona, España: Paidós.
- Barocio, R. (2002). *La formación docente para la innovación educativa*. México D.F., México: Trillas.
- Bartolomé, A. (2004). *Nuevas tecnologías en el aula*: Barcelona, España: Grao.
- Cabero, J. (2007). *Diseño y producción de TICS para la formación*. Barcelona, España: UOC.
- Cegarra, J. (2004). *Metodología de la investigación científica y tecnológica*. Madrid, España: Edigrafos.
- Daft, R.L. (2007). *Teoría y diseño organizacional* (9ª ed.). México D.F., México: Cengage Learning S.A.
- D'Hainaut, L. (1979). *Programas de estudio de educación permanente*. Paris, Francia: UNESCO.
- Díaz, J. (1999). *La enseñanza y aprendizaje de las habilidades y destrezas motrices básicas*. Zaragoza, España: INDE Publicaciones.
- Equipo Cultural (2008). *Guía de Acción Docente*. Madrid, España: Cultural S.A.
- Gairín, J. (1995). *Estudio de las necesidades de formación de los equipos directivos de los centros educativos*. Madrid, España: Centro de Publicaciones.
- Gento, S. (1998). *Gestión y supervisión de centros educativos*. . Madrid, España: EUNED.
- Gento, S. (2011). *Gestión, dirección y supervisión de instituciones y programas de tratamiento educativo de la diversidad*. Madrid, España: UNED.
- González, M. T. (2008). *Organización y Gestión de Centros Escolares. Dimensiones y Procesos*. Madrid, España: Pearson.
- González, V. (2003). *Estrategias de enseñanza y aprendizaje*. México D.F., México: Pax.
- Programa EVA (2008), *Guía de innovación metodológica en e-learning*. Málaga, España: Portaleva.
- Imbernón, F. (1994). *La formación del profesorado*. Barcelona, España: Paidós Iberoamérica.

- Instituto Luis Arboleda Martínez (2011). *Proyecto Educativo Institucional 2011-2016*. Manta, Ecuador: ITLAM.
- Ley Orgánica de Educación Intercultural. (2011, 31 marzo).
- MEDIAactive (2010). Manual de Excel. Barcelona, España: Marcombo.
- Mondy , W. y Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos*. México D.F., México: Pearson.
- Monereo, C. (2007). *Estrategias de enseñanza y aprendizaje. Formación del profesorado y aplicación en la escuela*. Barcelona, España: Grao.
- Nieto, S. y Rodríguez, M. J. (2009). *Investigación y evaluación educativa en la sociedad del conocimiento*. Salamanca, España: Auilafuente.
- OCDE-CERI. (1985). *Formación de profesores en ejercicio. Condiciones de cambio en la escuela*. Madrid, España: Narcea S.A.
- Ortiz, A. L. (2004). *Metodología del aprendizaje significativo, problémico y desarrollador*. Baranquilla, Colombia: Antillas.
- Paz, M. y Campanero, A. (1991). *Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativa*. Madrid, España: Narcea S.A.
- Paredes, J. y Herrán, A. (2002). *La formación docente para la innovación educativa* (2ª ed.). México D.F., México: Trillas S.A.
- Pérez, R. (2006). *Evaluación de programas educativos*. Madrid, España: La Muralla S.A.
- Plan Decenal de Educación del Ecuador. (2006-2015).
- Reglamento General a Ley Orgánica de Educación Intercultural. (2012, 26 julio).
- Sagastizabal, M.A. (2004). *Diversidad cultural y fracaso escolar. Educación intercultural: de la teoría a la práctica*. Buenos Aires, Argentina: Noveduc.
- Sangrá, A. (2005). Los materiales de aprendizaje en contextos educativos virtuales. Barcelona, España: UOC.
- Sistema de Información del Ministerio de Educación. Recuperado de http://sime.educacion.gob.ec/Modulo/SIPROFE/index.php?mp=9_0#
- Suárez, M. (1990). *Needs assessment studies*. En Houston, R. (ed.): *Handbook of research on teacher education*. New York, Estados Unidos: McMillan.
- Tejedor, F. (1996). *Perspectivas de las Nuevas Tecnologías en la Educación*. Madrid, España: Narcea.

ANEXO C

CORREOS ELECTRÓNICOS

Re: Datos de la institución educativa

11/12/2012

[necesidades formativas](#)

Para Juan Diego Betancourt Ortiz

Buenos días
Juan Diego

La información ha sido receptada, por tanto puede continuar con su trabajo, sin embargo necesitamos nos confirme algunos datos parroquia donde se ubica el establecimiento educativo y si este pertenece al sector urbano o rural.

Saludos cordiales,

Equipo de planificación
Investigaciones - educación
Universidad Técnica Particular de Loja

Re: Datos de la institución educativa

14/01/2013

[necesidades formativas](#)

Para Juan Diego Betancourt Ortiz

Buenos días

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

Saludos cordiales,

Equipo de planificación
Investigaciones - educación
Universidad Técnica Particular de Loja

ANEXO B

PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN AL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Loja, diciembre de 2012

Señor(a)
DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho.

De mi consideración:

La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del papel imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación del Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, en esta oportunidad, propone como proyecto de investigación el **“Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la institución que acertadamente dirige, en el periodo 2012 - 2013”**.

Dados los recientes cambios propuestos por el gobierno nacional en materia educativa, y requerimientos propios de los profesionales de la educación (bachillerato), es necesario conocer cuáles son sus necesidades de capacitación/formación profesional. Este acercamiento a la realidad observada, permitirá que los investigadores que son parte de esta propuesta nacional, investiguen ese escenario educativo y propongan cursos de formación que beneficiarán no solo a los profesionales de su institución educativa, sino que podrán ser replicados en otros contextos institucionales en donde los requerimientos sean iguales o por lo menos similares.

Dado el precedente, le solicito comedidamente autorizar al maestrante del postgrado en Gerencia y Liderazgo Educativo el ingreso al centro educativo bajo su dirección para que continúe con su proceso de investigación, específicamente en lo relacionado a la recolección de datos, situación que se constituye en la base para realizar su informe de investigación; cabe indicar que el estudiante de maestría está capacitado para efectuar esta actividad con ética profesional, hecho que garantiza la validez de la investigación.

Con la seguridad de que el presente pedido sea atendido favorablemente, de usted me suscribo no sin antes expresarle mi gratitud y consideración imperecederas.

Atentamente,
DIOS PATRIA Y CULTURA



Mgs. Mariana Buede Maldonado
COORDINADORA DE TITULACIÓN
MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

ANEXO A

CUESTIONARIO “NECESIDADES DE FORMACIÓN”



CUESTIONARIO: “NECESIDADES DE FORMACIÓN” DOCENTES DE BACHILLERATO

Código del Investigado: _____

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

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

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

- ✓ _____
 ✓ _____

4.6. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite *(señale de 1 a 8 alternativas)*

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

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

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

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

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

