



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

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL  
ECUADOR  
SEDE IBARRA**

**ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ecológica Trilingüe Gonzalo Rúaless Benalcázar, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, periodo 2012 - 2013.**

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

**AUTORA:** San Andrés Salgado, Nelly Elizabeth, Lic.

**DIRECTORA:** Fernández Torres, Bertha Susana, Mgs.

**CENTRO UNIVERSITARIO SAN RAFAEL**

**2014**

## **APROBACION DE LA DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRIA**

Magíster.

Bertha Susana Fernández Torres.

### **DOCENTE DE LA TITULACION**

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato para la Unidad Educativa Ecológica Trilingüe Gonzalo Rúaes Benalcázar, realizado por San Andrés Salgado Nelly Elizabeth, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Febrero de 2014

f).....

## DECLARACION DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo San Andrés Salgado Nelly Elizabeth declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en la Unidad Educativa Ecológica Trilingüe Gonzalo Rúaes Benalcázar, del cantón Quito, Provincia de Pichincha, periodo lectivo 2012 - 2013, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Bertha Susana Fernández Torres directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f. ....  
San Andrés Salgado Nelly Elizabeth  
1708075690

## **DEDICATORIA**

Quiero dedicar este trabajo fruto del esfuerzo, a mi madre, mis hijos, quienes sacrificaron mucho del tiempo que pudimos estar juntos, gracias a su infinita comprensión, considero que el sueño de seguir alcanzando ideales nos ayudará a ser mejores.

NELLY SAN ANDRES

## **AGRADECIMIENTO**

Mi eterna gratitud a quienes han apoyado esta etapa de crecimiento en mi formación profesional; madre e hijos, a la Fuerza Aérea Ecuatoriana, por la confianza depositada en mis, compañeros y amigos, gracias por sus consejos y la colaboración para la culminación exitosa.

A la Universidad, por abrirme las puertas para alcanzar mi meta y a los docentes que compartieron conmigo todo su conocimiento y experiencia.

NELLY SAN ANDRES



1.2.1.4	Liderazgo educativo (tipos)	15
1.2.1.5	El bachillerato ecuatoriano (características, demandas de organización regulación)	16
1.2.1.5.7	Excesiva dispersión del bachillerato ecuatoriano	18
1.2.1.5.8	Escasa relevancia del currículo del bachillerato Con respecto a las necesidades de la sociedad	18
1.2.1.5.9	Malla curricular	19
1.2.1.6	Reformas educativas (LOEI)	20
1.2.1.6.1	Ley Orgánica de Educación (LOEI)	20
1.2.1.6.2	Plan decenal	21
1.2.2	Análisis de la Persona	21
1.2.2.1	Formación profesional	21
1.2.2.1.1	Formación inicial	22
1.2.2.1.2	Formación profesional docente	22
1.2.2.1.3	Formación técnica	22
1.2.2.2	Formación continua	22
1.2.2.3	La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje	23
1.2.2.3.1	Tributar a la formación integral del profesorado	23
1.2.2.3.2	Vincular la teoría y la práctica profesional	23
1.2.2.3.3	Ser flexibles y contextualizadas	23
1.2.2.4	Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación	24
1.2.2.5	Características de un buen docente	24
1.2.2.6	Profesionalización de la enseñanza	25
1.2.2.7	La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo	26
1.2.3	Análisis de la tarea educativa	26
1.2.3.1	La función del gestor educativo	26
1.2.3.2	La función del docente	27
1.2.3.3	La función del entorno familiar	28
1.2.3.4	La función del estudiante	28
1.2.3.5	Cómo enseñar y cómo aprender	28
1.3	Curso de Formación	29
1.3.1	Definición e importancia de la capacitación docente	29
1.3.2	Ventajas e inconvenientes	29

1.3.3	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos	31
1.3.4	Importancia en la formación en la docencia	32
	<b>CAPÍTULO II: METODOLOGÍA</b>	<b>38</b>
2.1	Contexto	39
2.2	Participantes	42
2.3	Diseño y método de investigación	46
2.3.1	Diseño de investigación	46
2.3.2	Método de investigación	47
2.3.2.1	Método analítico	47
2.3.2.2	Método sintético	48
2.3.2.3	Método inductivo	48
2.3.2.4	Método deductivo	48
2.4	Técnicas e instrumentos de investigación	49
2.4.1	Técnicas de investigación	49
2.4.1.1	Observación directa	49
2.4.1.2	La encuesta	49
2.4.2	Instrumentos de investigación	49
2.5	Recursos	50
2.5.1	Talento humano	50
2.5.2	Recursos materiales	50
2.5.2.1	Recursos institucionales	51
2.5.3	Recursos económicos	51
2.6	Procedimiento	51
	<b>CAPÍTULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>	<b>54</b>
3.1	Necesidades formativas	55
3.2	Análisis de la formación	64
3.2.1	La persona en el contexto formativo	65
3.2.2	La organización y la formación	66
3.2.3	La tarea educativa	70
3.3	Los cursos de formación	71
	<b>CAPÍTULO IV: CURSO DE FORMACIÓN</b>	<b>75</b>
4.1	Tema curso	76
4.2	Modalidad de estudios	76
4.3	Objetivos	76
4.4	Dirigido a:	76
4.4.1	Nivel formativo de los destinatarios	76



4.4.2	Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios	77
4.5	Breve descripción del curso	77
4.5.1	Contenido del curso	78
4.5.2	Metodología	80
4.5.3	Evaluación	81
4.6	Duración del curso	81
4.7	Cronograma de actividades a desarrollarse	82
4.8	Costos del curso	83
4.9	Certificación	83
4.10	Bibliografía	83
	CONCLUSIONES	85
	RECOMENDACIONES	86
	BIBLIOGRAFIA	87
	ANEXOS	92

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO No. 1	40
GRÁFICO No. 2	40
GRÁFICO No. 3	42
GRÁFICO No. 4	42
GRÁFICO No. 5	43
GRÁFICO No. 6	43
GRÁFICO No. 7	44
GRÁFICO No. 8	44
GRÁFICO No. 9	45
GRÁFICO No. 10	46
GRÁFICO No. 11	55
GRÁFICO No. 12	56
GRÁFICO No. 13	56
GRÁFICO No. 14	57
GRÁFICO No. 15	57
GRÁFICO No. 16	57
GRÁFICO No. 17	59
GRÁFICO No. 18	59
GRÁFICO No. 19	60
GRÁFICO No. 20	62

GRÁFICO No. 21	62
GRÁFICO No. 22	63
GRÁFICO No. 23	64
GRÁFICO No. 24	67
GRÁFICO No. 25	67
GRÁFICO No. 26	68
GRÁFICO No. 27	69
GRÁFICO No. 28	71
GRÁFICO No. 29	71
GRÁFICO No. 30	72
GRÁFICO No. 31	73
GRÁFICO No. 32	73
GRÁFICO No. 33	74

## RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo, identificar las necesidades de capacitación de la “Unidad Educativa Ecológica Trilingüe Gonzalo Rúaless Benalcázar”, de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, periodo lectivo 2012-2013, mediante la investigación de campo a fin de mejorar, preparar y desarrollar el nivel profesional del docente.

El proyecto está basado en un enfoque cuantitativo - cualitativo, los métodos que se aplicaron fueron analíticos, sintéticos, inductivos-deductivos y estadístico; las técnicas que se utilizaron fueron mediante encuestas, instrumento de recolección de datos, a través del cuestionario aplicado a 11 docentes de bachillerato, el mismo que se caracterizó por ser de tipo objetivo, es decir, tendiente a recabar información puntual, por lo que se diseñaron preguntas cerradas, abiertas y múltiples.

Luego de analizar las encuestas, se determinaron los resultados mediante tabulación de datos, que facultaron distinguir aquellos aspectos positivos y negativos, para determinar las reales necesidades de formación. Los resultados de la investigación permitieron concluir una propuesta de capacitación holística, especialmente en el área de psicopedagogía, para mejorar las competencias, desempeño profesional de los docentes, enmarcados en principios y valores.

**PALABRAS CLAVES:** Necesidades, formación, docente, principios, valores, propuesta, capacitación, psicopedagogía, actitudes, desempeño, competencias.

## ABSTRACT

This paper aims to identify the training needs of the "Ecological Education Unit Trilingual Gonzalo Rúaless Benalcázar " city of Quito, Pichincha Province, 2012-2013 academic year through field research to improve, prepare and develop the professional level of teachers.

The project is based on a quantitative approach - qualitative methods applied were analytical synthetic, inductive -deductive and statistical, techniques used were through surveys, instrument data collection through questionnaire administered to 11 teacher's high school, the same one that was characterized as objective type, i.e., tending to gather timely information, so closed, open and multiple questions were designed.

After analyzing the surveys, the results were determined by tabulating data, those empowered to distinguish positive and negative, to determine the actual training needs. The results of the investigation led to the conclusion a proposed holistic training, especially in the area of psychology, to improve skills, professional performance of teachers, framed on principles and values .

**KEY WORDS:** Needs, training, teaching, principles, values, proposals, training, psychology, attitudes, performance skills.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como objetivo identificar las necesidades de capacitación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ecológica Trilingüe Gonzalo Rúaes Benalcázar, mediante la investigación de campo y bibliográfica, a fin de mejorar el nivel profesional del docente, esta investigación se la realizó en la parroquia de Conocoto ubicada en el 11 Km. del centro de Quito en el costado Occidental del Valle de los Chillos. Esta institución es de carácter Particular en las cuales se educan estudiantes pertenecientes en su mayoría a la clase media de los niveles sociales de nuestro país.

El futuro de la educación no debe centrarse en los datos sino en la construcción de modelos, donde la prioridad sea educar con lo mejor. Comprometiendo y concientizando a todas las partes involucradas. El asunto va mucho más allá de la nuevas tecnologías, aunque éstas estén afectando el ecosistema educativo en algunos (pocos aún) países del mundo. No sólo debemos imaginar cómo aplicar los nuevos dispositivos sino cómo modelar la mezcla entre lo clásico y lo moderno. Entre aquello que ayuda desde hace más de 100 años a que nuestro conocimiento se formatee, con lo que aún no existe. No se trata de promover una cosmovisión tan efímera como los nuevos dispositivos, que cada seis meses se renuevan y cada poco más quedan obsoletos, sino de incorporar a los docentes al liderazgo del proceso de transición entre el siglo que se fue y el que ya comenzó.

Es evidente que la educación es el pilar del desarrollo para el buen vivir, al menos así se lo ha planteado. En esa línea de discurso, el Ministerio de Educación se ha propuesto, evaluar y mejorar el aprendizaje; así como también, el desempeño profesional de los docentes de los diferentes centros de educación del país, que es el tema de nuestra investigación.

Esta investigación fue factible, ya que los docentes de bachillerato demostraron mucha predisposición, participaron activamente con sus criterios en todo el proceso, tuvieron mucho interés y están pendientes de los resultados alcanzados, para mejorar su nivel académico y transmitir los conocimientos adquiridos a los alumnos.

Como lo anotamos anteriormente, tratando de ajustarnos a las políticas del buen vivir, es decir, mejorar, pero, sobre todo evaluar el aprendizaje, así, para este estudio, principalmente lo que se pretende es: estructurar el informe del proyecto de grado I del tema de investigación "Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la "Unidad Educativa Gonzalo Rúaes Benalcázar" del Ecuador, período 2012-2013".

Para la autora de este proyecto, el conocimiento del tema de investigación ha sido muy motivante y a la vez desafiante. Situaciones que contribuyeron a la realización responsable,

el mismo que se ejecutó sin mayores inconvenientes. Si bien, es cierto, el proyecto requirió de recursos económicos, materiales y el tiempo necesario; no podemos descartar que todos estos factores no fueron obstáculos para su elaboración.

Los datos recopilados permitieron cumplir con el objetivo general de este estudio, desarrollando la capacitación de gestión, análisis y juicio crítico sobre la elaboración de este proyecto y planificar una capacitación para los docentes de bachillerato de la "Unidad Educativa Gonzalo Rúaless Benalcázar", que ayuden a la mediación y solución de los problemas, Investigar referentes teóricos relacionados con el tema de investigación, desarrollar los apartados de: Introducción, Metodología, Marco Teórico, Resultados, Referencias Bibliográficas y anexos, Estructurar los datos aplicando la estadística descriptiva, Obtener una base de datos a partir de la tabulación de los resultados obtenidos, como producto de la aplicación del cuestionario, necesidades de Formación.

En la realización de esta investigación, se descubrió una falencia crítica, en lo que respecta a la capacitación de los docentes, ya que los mismos no han recibido en los últimos años, ya sea por falta de recursos económicos y tiempo.

Tanto la investigación bibliográfica como la propuesta de campo permitieron asumir con responsabilidad la elaboración del diagnóstico de necesidades de capacitación de los docentes de bachillerato de la "Unidad Educativa Gonzalo Rúaless Benalcázar" en los diferentes escenarios como: Psicopedagogía, Pedagogía Educativa, Gerencia en Gestión Educativa y otras. En este caso, siempre considerando los contenidos desarrollados en el marco teórico, con los resultados se pudo realizar el diagnóstico de la realidad de los docentes de dicha Unidad Educativa, lo que se ha determinado factores más positivos que negativos.

En el presente proyecto me permitió realizar un análisis de sus resultados, con la finalidad de conocer y hacer conocer la problemática y en base a las necesidades detectadas, diseñar estrategias de capacitación, que atiendan los requerimientos de los docentes investigados, que permitan desarrollar las competencias que vinculen la teoría con la práctica, y de esta manera se potencialice su desempeño profesional.

**CAPITULO I**  
**MARCO TEORICO**

## **1.1 Necesidades de formación**

Con el propósito de sustentar teóricamente el presente proyecto de investigación, se realizó una revisión de la bibliografía tanto nacional como internacional, acerca de la gestión y la calidad educativa; de tal manera, que se llegó a contar con los elementos necesarios, para conocer el tema a profundidad.

Se da inicio con una descripción general del Sistema Educativo en el Ecuador, con el fin de brindar al lector un panorama acerca de las nuevas reformas aplicadas en la Ley de Educación del país; así como también, de las necesidades de capacitación, que se debe implementar a los docentes.

A continuación vamos a describir algunos conceptos que nos hablarán sobre las relaciones entre docentes, instituciones, condiciones laborales y carrera docente.

En los centros educativos, existen muchos problemas que afectan la vida de los docentes, directivos y alumnos, lo que constituye un reto aligerar las tareas administrativas y burocráticas de las autoridades, proponiendo diferentes actividades que conduzcan a un escape de la rutina. Es por ello, que es necesario realizar u organizar actividades repetitivas que causan el desfallecimiento, sino al contrario que convoquen al personal, lo estimulen y le incentiven en el desarrollo de actividades que contribuyan a su mejor desempeño.

Por lo expuesto, y aunque todavía existe resistencia por parte de los docentes y directivos al cambio, en un mundo globalizado; lo que pretendemos con este proyecto, es intentar contribuir para que los mismos sean más profesionales, a partir de una capacitación permanente, de manera especial en áreas que les permitan los cambios rápidos y complejos en su diaria labor.

El objetivo de la capacitación, es centrar a la Institución alrededor de los aprendizajes de los estudiantes, la misma que deberá tender a la creación de las condiciones necesarias, para el desarrollo y formación de ellos, centrados en la satisfacción del aprendizaje.



### **1.1.1 Concepto.**

Existen algunos criterios acerca de la formación docente, para lo cual describiremos el que nos parece más acertado; así como, otros que hemos considerado importantes:

Para González, R.M. & Maura, V. (2007), autores del texto Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente, "Las necesidades de formación docente constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado".

Que podemos contrastar con la postura que tienen los autores Sandoval, Vergara, Quiroga, & Halima, Necesidades de Formación de Docentes en un estudio de instituciones Educativas Colombianas, (2008), en un estudio sobre Necesidades de Formación Docente en un estudio de Instituciones Educativas, en el que hablan sobre las necesidades formativas diciendo que estas son: "Las posibilidades de desarrollo y mejora en el ejercicio de su tarea directiva".

Como podemos apreciar, por lo descrito por estos autores, en la propuesta de nuestra investigación, con la capacitación que se brindará a los docentes, se cubrirá las necesidades formativas, no sólo de los docentes, directivos, alumnos, sino de toda la sociedad. Actualmente, la noción de formación suele ser asociada a la capacitación, sobre todo a nivel profesional.

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

En la misma línea de estudio de las necesidades de formación, González, R.M. & Maura, V. (2007) afirman que: "Los nuevos escenarios sociales en los que se desenvuelven los procesos de escolarización requieren de una formación permanente del profesorado que actualice saberes y herramientas al mismo tiempo que renueve el compromiso y la responsabilidad social con el mejoramiento, la expansión y calidad de la educación".

Como podemos apreciar, con la capacitación y actualización, tanto de conocimientos como de habilidades, permitirá mejorar el proceso educativo.

Desafíos para el diseño de políticas de formación continua y desarrollo profesional docente.

"Los nuevos escenarios sociales en los que se desenvuelven los procesos de escolarización requieren de una formación permanente del profesorado que actualice saberes y herramientas al mismo tiempo que renueve el compromiso y la responsabilidad social con el

mejoramiento, la expansión y calidad de la educación”. Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología Instituto Nacional de Formación Docente Área: Desarrollo Profesional Docente; Resolución CFE Nro. 30/07 Anexo II; Lineamientos Nacionales para la Formación Docente Continua y el Desarrollo Profesional.

Según éste informe se plantea una interrogante ¿Cuáles son entonces los desafíos a considerar para el diseño de las políticas de Desarrollo profesional docente (DPD)?.

- La relación entre formación docente inicial y continua.
- La relación entre las necesidades del sistema, de la institución y de los docentes.
- La relación entre el desarrollo profesional docente (DPD) y las condiciones laborales.
- La relación entre desarrollo profesional y carrera docente.

Premisa que podemos argumentar con lo que Sandoval, L.; Vergara; Quiroga, & Halima, necesidades de formación de docentes en un estudio de instituciones educativas colombianas (2008), donde plantean cuatro ejes de relación importantes y fundamentales, al momento de desarrollar políticas de desarrollo profesional y docente. Estos cuatro ejes son los siguientes:

#### **1.1.2.1 La relación entre formación docente inicial y continua.**

La formación docente constituye un proceso de larga duración que sucede en diversos períodos de la trayectoria de los docentes más que en momentos puntuales y aislados.

Por este motivo, es que la Formación Docente Continua (FDC), se concibe en estrecha articulación con la Formación Docente Inicial (FDI) y con las actividades de investigación y trabajo comunitario que realizan las escuelas y los Institutos de Formación Docente. Las instancias, experiencias y conocimientos acumulados en las acciones de formación permanente pueden contribuir a enriquecer la preparación inicial, planteando nuevas áreas y estrategias que permitan un vínculo más estrecho entre la formación y el trabajo de enseñar. Esto supone en primer lugar, revisar las funciones que cumplen los Institutos de Formación Docente, y la experiencia acumulada en torno de la capacitación. En segundo lugar, plantea la necesidad de establecer redes con las escuelas de los niveles educativos, para los cuales forman docentes y con otros organismos e instituciones que contribuyen al desarrollo profesional de los docentes.

En la medida en que ambas etapas de preparación y consolidación de la tarea docente (formación inicial y continua) compartan una misma filosofía y perspectiva, se evitarán procesos de “reconversión o resocialización profesional”<sup>10</sup> en los cuales la capacitación

contradice o se yuxtapone a los rasgos del oficio consolidados en etapas anteriores de la formación. Si estas dos instancias o fases de la formación responden a una lógica compartida y se desafían mutuamente, mayor es la posibilidad de lograr innovaciones, mejorarlas prácticas escolares y sentar la idea del cambio y la actualización permanente como algo inherente al trabajo docente.

### **1.1.2.2 La relación entre las necesidades del sistema, de la institución y de los docentes.**

Las políticas que orientan los planes de Formación Continua deberían contemplar y conjugar tres demandas:

- (a) Las exigencias, necesidades y prioridades del sistema educativo, por ejemplo la transformación de contenidos, nuevas modalidades de trabajo, exigencias sociales, u otras;
- (b) Las que provienen de las instituciones, de proyectos o características de comunidades educativas particulares; y
- (c) Las inquietudes personales de los docentes (interés en un área o problema educativo, requerimientos vinculados con determinadas etapas de su trayectoria o carrera docente, entre otros).

Las oportunidades que brinda el desarrollo profesional docente, se ligan con las condiciones y culturas, institucionales en las que se inscribe la tarea docente. Las escuelas deben ser espacios capaces de multiplicar las ocasiones para que los profesores se forjen esquemas generales de reflexión y regulación. El desarrollo profesional docente se inscribe de este modo en las características y situaciones de trabajos específicos de los docentes. Las propuestas concretas deberán contemplar el escenario de problemas específicos de enseñanza, aprendizaje, vínculos y autoridad que se presentan en la tarea con grupos escolares particulares, caracterizados por rasgos propios y por otros que son comunes en el marco de la globalización de la cultura y de los problemas sociales contemporáneos.

Considerar a los docentes como partícipes y protagonistas activos de su desarrollo, en tanto que trabajadores y profesionales, significa tener en cuenta sus trayectorias, experiencias previas e identidades laborales y profesionales en las que se han forjado. Esto plantea el desafío de planificar el diseño de diferentes mandas, necesidades de actualización y desarrollo de los docentes, evitando la implementación de estrategias únicas y homogeneizantes.

### **1.1.2.3 La relación entre el desarrollo profesional docente y las condiciones laborales.**

Las políticas que orienten la planificación del desarrollo profesional docente han de tener en cuenta las condiciones laborales de los docentes y la estructura de su puesto de trabajo, cuestiones que deberán ser consideradas en el marco de las instancias de negociación colectiva y de paritarias que correspondan. La Formación Continua, en particular las propuestas en servicio centradas en las escuelas, requiere para su implementación de la disponibilidad de tiempo, recursos y espacios de trabajo en las instituciones educativas. El panorama actual que presentan algunas de estas condiciones, puede obstaculizar el desarrollo de ciertos programas y estrategias. El trabajo colaborativo de los docentes y la realización de proyectos en común por ejemplo, requiere de la posibilidad de encuentro, de espacios de trabajo conjunto, cuestiones que constituyen un reto dentro de la organización escolar actual.

### **1.1.2.4 La relación entre formación docente continua (FDC) y carrera docente.**

Las políticas de desarrollo profesional docente pueden acompañar el cambio y la renovación de la carrera docente hacia estructuras más horizontales y diversificadas que generen nuevos estímulos y motivaciones para la realización personal de actividades de desarrollo profesional docente. Se trata de generar un ambiente profesional más atractivo, con nuevas posibilidades de progreso individual en la carrera, sin alentar el denominado “credencialismo” y la mera acumulación de puntaje. Son las normas legales, los estatutos docentes vigentes y los acuerdos paritarios a establecer en futuras negociaciones colectivas, los que regulan las relaciones entre Formación Continua y carrera docente.

Como podemos apreciar, las necesidades de formación de los docentes dentro de un centro educativo son muy importantes, puesto que es necesario comprender la relación entre un directivo y la institución en donde se desarrolla un trabajo de procesos.

En base a una formulación, planificación, el director fomentará la transformación institucional mediante cursos de capacitación para sus docentes, convenios con instituciones locales y regionales que beneficien la formación de los mismos, todo esto, mediante la toma de decisiones.

Sandoval, L.Y.; Vergara, M.; Quiroga C., & Halima, F.C, necesidades de formación de docentes en un estudio de instituciones educativas colombianas, (2008). “Esto supone en

primer lugar, revisar las funciones que cumplen los Institutos de Formación Docente en el sentido y según los alcances establecidos y la experiencia acumulada en torno de la capacitación. En segundo lugar, plantea la necesidad de establecer redes con las escuelas de los niveles educativos para los cuales forman docentes y con otros organismos e instituciones que contribuyen al desarrollo profesional de los docentes”.

Para poder comprender la importancia de la formación de los docentes, podemos retomar a González, R.M.; & Maura, V.(2007), para argumentar algo más acerca de este punto: “Las instancias, experiencias y conocimientos acumulados en las acciones de formación permanente pueden contribuir a enriquecer la preparación inicial, planteando nuevas áreas y estrategias que permitan un vínculo más estrecho entre la formación y el trabajo de enseñar”.

En ese aspecto; “Las políticas que orienten la planificación del Desarrollo Profesional del Docente (DPD) han de tener en cuenta las condiciones laborales de los docentes y la estructura de su puesto de trabajo, cuestiones que deberán ser consideradas en el marco de las instancias de negociación colectiva y de paritarias que correspondan”. González, R.M.; & Maura, V. (2007), Además: p. 9 “Las instancias, experiencias y conocimientos acumulados en las acciones de formación permanente pueden contribuir a enriquecer la preparación inicial, planteando nuevas áreas y estrategias que permitan un vínculo más estrecho entre la formación y el trabajo de enseñar”. González, R.M.; & Maura, V. (2007).

Finalmente podemos acotar con respecto al Desarrollo de Formación Docente (DPD) inicial y continua:

“Las políticas de Desarrollo de Formación Docente (DPD) pueden acompañar el cambio y la renovación de la carrera docente hacia estructuras más horizontales y diversificadas que generen nuevos estímulos y motivación es para la realización personal de actividades de Desarrollo de Formación Docente (DPD). Se trata de generar un ambiente profesional más atractivo, con nuevas posibilidades de progreso individual en la carrera, sin alentar el denominado “credencialismo” y la mera acumulación de puntaje. Son las normas legales, los estatutos docentes vigentes y los acuerdos paritarios a establecer en futuras negociaciones colectivas, los que regulan las relaciones entre Formación Continua y carrera docente”. González, R.M.; & Maura, V. (2007).

Bajo el tema que nos compete – Educación Continua – respetaremos que las características especiales del aprendizaje en el adulto, dependen en gran medida de la psicología propia de esta edad evolutiva.

Como podemos apreciar, el tema es demasiado amplio como para poder cubrir todas las expectativas, pero, se destacan las principales características a tomar en cuenta dentro del proceso educativo y especialmente en la Educación Continua y Permanente.

De acuerdo a la vida actual, el término **capacitación** está cambiando la forma de **trabajo** de las instituciones, los sistemas de capacitación ayudan a mejorar los **procesos**; por lo tanto, las que los implantan logran ventajas competitivas, al adoptarlos en sus **funciones**.

Este es un proceso que lleva a la mejora continua y con esto a implantar nuevas formas de trabajo, como en este caso un sistema que será automatizado y que viene a agilizar los procesos y llevar a la "Unidad Educativa Gonzalo Rúaless Benalcázar", a la mejora continua por medio de la implantación de sistemas de capacitación.

Existen varios **problemas** o necesidades específicas que **la organización** requiere resolver apoyándose en la capacitación, pero la idea principal de la "Unidad Educativa Gonzalo Rúaless Benalcázar" independientemente de todos los problemas que existan, es generar el **cambio** y este cambio, por lo tanto lleva a una modificación tecnológica en la producción de la misma.

### 1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.

Este aspecto puede considerarse también un tipo de necesidad formativa, ya que como habíamos planteado en la introducción, la evaluación es parte de los objetivos para mejorar la educación, en ese sentido y contextualizando este punto podemos decir, sobre la evaluación desde dos autores:

Barquero, A.(2001), quien afirma acerca de la evaluación como "Un proceso sistemático de recogida de información en base a unos criterios previos" orientando esta definición a la educación el mismo Barquero, A. (2001), p. 97 dice: "Debe estar orientada a valorar la calidad y los logros que nos permitan emitir un juicio sobre el mérito o el valor que tienen las acciones educativas para tomar posteriores decisiones con el fin de proponer mejoras y así conseguir mayores cuotas de calidad".

Por otro lado, Gairín,J.(1996) en Medinay Villar, (1995,463), afirma: "La evaluación de necesidades constituye el punto de partida para identificar situaciones deficitarias o insatisfactorias que reclaman de prioridades o asignación de recursos en el ámbito de la formación. El análisis de necesidades ha de evidenciar los déficits del sistema, de las

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

Dentro de una Institución, organizar es la parte de la administración que comprende la asignación de roles para las personas que la componen, se hace de una manera intencional para asegurar el logro de los objetivos propuesto

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

Para González, R.M.; & Maura, V. (2007), las necesidades formativas del docente parten de la necesidad del profesorado, por eso insisten en plantear el diagnóstico de las necesidades de formación docente como el factor primordial en el proceso formativo, así:

“El diagnóstico nos permite establecer parámetros sobre las deficiencias con el fin de establecer mejores elementos correctores a las mismas”. “Las necesidades de formación docente constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado”.

Y añade:

“El estudio de las necesidades de formación docente nos orienta en el conocimiento de aquellos aspectos del desempeño profesional en los que el profesorado presenta insuficiencias o considera relevante para acometer su labor diaria y que por tanto han de constituir centro de atención en los programas de formación docente” González, R.M.; & Maura, V. (2007).

Como hemos anotado, las necesidades de formación de los docentes, no posee fórmulas concretas ni requiere de habilidades extraordinarias, pues su principal punto de apoyo está en la capacidad de hacer y concentrar el esfuerzo en un espacio y tiempo determinado, a través del cual se logran los mejores resultados.

#### **1.1.5 Modelos de análisis de necesidades.**

El realizar un análisis de las necesidades formativas docentes, es importante y necesario en tiempos como los actuales, en los que la planificación de las acciones, la participación y compromiso de quienes intervienen en los procesos son piedras de toque en múltiples organizaciones. Es común que investigadores, pedagogos y profesores remarquen que el análisis de necesidades es un eslabón relevante en el proceso cíclico de planificación,

implementación y evaluación de cualquier programa o proyecto que se emprenda en una organización.

Diversos autores han definido el término necesidad de diferente manera. Así, Witkin&Altschuld (1995, p. 4), proponen que una necesidad “generalmente se considera que es una discrepancia o una brecha entre ‘lo que es’, o el estado actual de cosas para un grupo, y una situación de interés, ‘aquello que debería ser’, o el estado deseado [por el grupo].”

“En muy parecidos términos se expresa Kaufman (1992), para quien una necesidad es la discrepancia entre una situación presente, actual, y una situación de resultados o consecuencias deseadas. Amestoy (1992), siguiendo a Robert Sternberg, afirma que la comparación entre una situación observada (o actual) y una situación deseada puede hacer evidente una discrepancia (entendida como la diferencia entre las dos situaciones). Esta discrepancia da lugar a una necesidad, que luego puede encarnarse en un problema.

Como hemos visto en esta investigación, algunos de los docentes, ven necesario la formación en los temas relacionados con las innovaciones pedagógicas, por ejemplo la diversidad, la integración, educación especial. Todas ellas son necesidades muy recientes, teniendo en cuenta que la reforma educativa, entre otras cosas, se basa en la atención a la diversidad.

#### **1.1.5.1 Modelo de Rossett.**

Gira en torno al Análisis de necesidades de formación:

- Elementos fundamentales:
- Situaciones desencadenantes
- Tipo de información buscada
- Óptimos
- Reales
- Sentimientos
- Causas
- Soluciones
- Fuentes de información
- Herramientas de obtención de datos



### **1.1.5.2 Modelo Kauffman**

Elementos:

Los participantes en la planificación: Ejecutores, receptores, sociedad

Discrepancia entre lo que es y lo que debiera ser, en torno a:

- Entradas
- Procesos
- Salidas
- Resultados finales
- Priorización de necesidades
- Etapas en la evaluación de necesidades de Kaufman
- Tomar decisiones de planificar
- Identificar los síntomas de los problemas
- Determinar el campo de la planificación
- Identificar los medios para evaluar las necesidades y elegir los mejores
- Determinar las condiciones existentes
- Determinar las condiciones que se requieren
- Conciliar discrepancias de los participantes
- Asignar prioridades entre discrepancias
- Seleccionar las necesidades y aplicar el programa
- Asegurar un proceso constante en la evaluación de necesidades.

### **1.1.5.3 Modelo D'Hainaut.**

Identifica cuatro dominios dentro del apartado dedicado en su modelo a los contenidos de enseñanza.

- El dominio cognitivo.- que engloba todo lo que hace referencia a la actividad mental de los sujetos, a las operaciones intelectuales que se ponen en marcha en las diferentes tareas escolares.
- El dominio sensible.- que engloba todo lo que hace referencia a la sensibilidad, de desarrollo de la capacidad de emisión y recepción discriminación de los estímulos por parte de los distintos sentidos.
- El dominio afectivo.- que se refiere a todo aquello relacionado con los sentimientos y emociones a las actividades y valores
- El dominio motor.- para referirse a la actividad del cerebro en sus diversos niveles o segmentos.

#### **1.1.5.4 Modelo de Cox: Elementos.**

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

#### **1.1.5.5 Modelo deductivo.**

PEREZ,(2000) “Éste modelo consta de cuatro elementos, donde tres de los mismos; “situación desencadenante: de dónde partimos y hacia dónde vamos” “fuentes de información” y “herramientas para la obtención de datos” mantienen relación con la fase uno (reconocimiento) del modelo A.N.I.S.E, la cual hace referencia a: de donde se parte y donde y como obtenemos la información”.

Kaufman (1992) “El Modelo de Elementos de la Organización relaciona los recursos y actividades, el desempeño individual, los resultados de la empresa y las consecuencias sociales, con los resultados que la organización consigue interna y externamente. Este modelo se puede utilizar como marco de referencia para identificar qué es y qué debería ser la empresa en términos de resultados”.

D’Hainaut, (1988) “El concepto de currículo está ligado al proceso de planeamiento de una acción pedagógica en el cual se encuentran definidos los propósitos de dicha acción, los medios a través de los cuales van a ser alcanzados esos propósitos y las indicaciones sobre las maneras en que serían evaluados los resultados obtenidos. Un currículo es un plan amplio de acción pedagógica y su diseño incluye los resultados esperados no sólo en el marco estricto de un programa sino también las finalidades que se proponen a través de una acción educativa”.

De los modelos enunciados anteriormente, para la propuesta de capacitación a los docentes, vamos a tomar como modelo, al siguiente:

## **Deductivo**

Que va de los hechos generales para llegar a las situaciones particulares; es un modelo adecuado para el enriquecimiento teórico de los principios, de las leyes se extraen conclusiones que se explican en los casos particulares.

Con el apoyo de este modelo se desarrollará el marco científico.

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

### **1.2.1 Análisis organizacional.**

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

Un informe presentado por el Sistema Educativo Nacional del Ecuador, sobre la evolución histórica de la misma, plantea, que: “Un factor fundamental en el progreso de un país, es la preparación de sus recursos humanos, eso hace que la educación tenga un papel cada vez más importante en la sociedad”. Muños García; Sistema Educativo Nacional del Ecuador; Breve Evolución histórica de la educación en el Ecuador; 2003.

El mismo informe plantea que la importancia de la educación es primordial, “No sólo como uno de los instrumentos de la cultura que permite al hombre desarrollarse en el proceso de la socialización, sino también se lo consideraba como un proceso vital, complejo, dinámico y unitario que debe descubrir, desarrollar y cultivar las cualidades del estudiante, formar integralmente su personalidad para que se baste así mismo y sirva a su familia, el Estado, y la sociedad. Ibid. Pág. 3-4

A partir del el año 2006 con proyección al 2015, el Ministerio de Educación y Cultura (MEC) ha propuesto el Plan Decenal para mejorar el sistema de educación en el Ecuador tomando en consideración 8 aspectos y Políticas relevantes PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN DEL ECUADOR; antecedentes, entre los que se encuentran:

- Universalidad de la Educación Inicial.
- Universalización de la Educación General Básica (1º – 10º).
- Incremento de la población estudiantil del Bachillerato.
- Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
- Mejoramiento de la infraestructura y equipamiento de las Instituciones Educativas.

- Mejoramiento de la Calidad y Equidad de la Educación.
- Revalorización de la profesión docente.
- Aumento del 0,5% anual de la participación del PIB.

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

Las Metas Organizacionales a corto, mediano y largo plazo que se ha planteado el MINISTERIO DE EDUCACIÓN, (2013) son:

Como propósito general. “Brindar servicios educativos de calidad a ciudadanos y ciudadanas de todas las nacionalidades y pueblos del país, a través de un proyecto educativo nacional, que fomente la unidad en la diversidad y el desarrollo de destrezas generales, básicas y específicas en los estudiantes, acorde con estándares nacionales e internacionales, para potenciar el desarrollo cultural y socioeconómico del país”.

Cuya misión es: “Ofertar un sistema educativo nacional integral e integrado, coordinado, descentralizado, que ofrezca, a través de sus instituciones, educación de calidad que contribuya a fortalecer la identidad cultural, a fomentar la unidad en la diversidad, a consolidar estudiantes que conformen una sociedad con conciencia intercultural, con una visión universal, reflexiva, crítica, participativa, solidaria y democrática; con destrezas, conocimientos, habilidades y valores que aseguren condiciones que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los ecuatorianos”

Visión: “Ser un sistema educativo de calidad y calidez, que funcione en el marco de la unidad nacional, de modo descentralizado, bajo un marco jurídico adecuado, que lidere los cambios sociales y el desarrollo cultural y socioeconómico nacional, que responda a la realidad multiétnica y pluricultural, a las necesidades de desarrollo del país, sobre la base de sus principios, con énfasis en la distribución equitativa de recursos y la participación social ecuánime”.Ibid

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

Uno de los principales recursos con los que deben contar las Instituciones para el ejercicio de la actividad educativa, es el de la gestión:

“Conjunto de decisiones y acciones que llevan al logro de objetivos previamente establecidos .Generalmente una persona que gestiona es aquella que tiene claro los objetivos y que para lograrlo debe tomar decisiones las mismas que estarán encaminadas a una distinción institucional. Indicadores de Gestión, 1999; pag. 24.

Pero, por otro lado, es importante también tener en cuenta en este punto; la administración educativa. Según el autor Arroyo Valenciano,( 2012) define Administración Educativa: “Es la ciencia que planifica, organiza, dirige, ejecuta, controla y evalúa las actividades de las instituciones educativas” .

Los recursos institucionales EBRATT, (2011) “Son implementos que utilizan las instituciones educativas para poder desarrollar los diferentes programas, desde lo más básico como es el borrador, el marcador, hasta los laboratorios; estos son recursos institucionales”.

Los recursos son muy importantes en la administración educativa, ya que son necesarios para su funcionamiento.

#### **1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).**

Para Fernández, (1998) “Se verifica en la práctica de la investigación que existe más de un estilo directivo diferente, que en función de la situación concreta (capacidad y disponibilidad del profesorado, cultura y clima organizativo, recursos, normas, autonomía, etc.) y el tipo de proyecto a desarrollar se tornan válidos, o según las propias fases del proceso innovador, también tienen cabida más de un estilo en aras a que la innovación sea exitosa”.

De ahí, que los diferentes tipos de liderazgo están orientados en función de las diferentes necesidades académicas:

-Para Kouzes, J.& Posner, B. (2005) por ejemplo: liderazgo es el “Arte de movilizar a otros para que deseen luchar en pos de aspiraciones comunes”.

El liderazgo escolar, del que habla Leithwood, (2009) es: “La labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones compartidas de la escuela.”

En nuestro caso práctico de estudio, podría estar orientado hacia el colegio.

Otros como Murillo,J.; Barrio, R.& Pérez, Ma.(1999) plantean el liderazgo educativo en dos ámbitos:

Liderazgo Instruccional, “Centrado en apoyar a los profesores en el aula, supervisarlos y señalar ciertas prácticas y métodos de enseñanza. Requiere fuerte preparación pedagógica”. Y el Liderazgo Transformacional; “Centrado en convertir a sus profesores en líderes de la actividad educativa”.Murillo,J.; Barrio, R. & Pérez, Ma. (1999).

Para mantener un clima organizativo, es imprescindible que exista un líder con conocimientos de Liderazgo, Pedagogía, Psicopedagogía, Psicología del Aprendizaje y otras ciencias a fines a la educación.

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

Según el Decreto Ejecutivo N° 1786, del 29 de agosto de 2001, emitido por el Ministerio de Educación, y que se encuentra vigente hasta el día de hoy.

Art.43.- Nivel de educación bachillerato.- El bachillerato general unificado comprende tres años de educación obligatoria a continuación de la educación general básica. Tiene como propósito brindar a las personas una formación general y una preparación interdisciplinaria que las guíe para la elaboración de proyectos de vida y para integrarse a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios.

Desarrolla en los y las estudiantes capacidades permanentes de aprendizaje y competencias ciudadanas, y los prepara para el trabajo, el emprendimiento, y para el acceso a la educación superior. Los y los estudiantes de bachillerato cursarán un tronco común de asignaturas generales y podrán optar por una de las siguientes opciones:

- a. Bachillerato en ciencias: además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas científico-humanísticas; y,
- b. Bachillerato técnico: además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas técnicas, artesanales, deportivas o artísticas que permitan a las y los estudiantes ingresar al mercado laboral e iniciar actividades de emprendimiento social o económico. Las instituciones educativas que ofrezcan este tipo de bachillerato podrán constituirse en unidades educativas de producción, donde tanto las y los docentes como las y los estudiantes puedan recibir una bonificación por la actividad productiva de su establecimiento.

En este artículo se habla acerca de los nuevos bachilleratos que se han implementado, modificado y cambiado en la nueva Ley de Educación

Art. 44.- Bachilleratos complementarios.- Son aquellos que fortalecen la formación obtenida en el bachillerato general unificado. Son de dos tipos:

a. Bachillerato técnico productivo.- Es complementario al bachillerato técnico, es de carácter optativo y dura un año adicional. Tiene como propósito fundamental desarrollar capacidades y competencias específicas adicionales a las del bachillerato técnico. Puede ofrecerse en los mismos centros educativos donde funcione el bachillerato técnico, los cuales también podrán constituirse en unidades educativas de producción; y, b. Bachillerato artístico.- Comprende la formación complementaria y especializada en artes; es escolarizada, secuenciada y progresiva, y conlleva a la obtención de un título de Bachiller en Artes en su especialidad que habilitará exclusivamente para su incorporación en la vida laboral y productiva así como para continuar con estudios artísticos de tercer nivel. Su régimen y estructura responden a estándares y currículos definidos por la Autoridad Educativa Nacional.

Con respecto a este artículo, podemos apreciar que existen bachilleratos técnicos y artísticos.

Art.45.- Todos los títulos de bachillerato emitidos por la Autoridad Educativa Nacional, están homologados y habilitan para las diferentes carreras que ofrece la educación superior”. LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL SEGUNDO SUPLEMENTO FUNCIÓN EJECUTIVA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL.

Al realizar un análisis de estos artículos, podemos establecer que el propósito de la nueva ley Orgánica de Educación Intercultural, fue el de brindar una información general y una preparación inter disciplinaria para que los estudiantes de bachillerato elaboren proyectos de vida y de integración a la sociedad, como seres humanos responsables, críticos, solidarios, desarrollar capacidades permanentes de aprendizaje y competencias; así como también, el acceso a la educación superior.

En base a estos artículos y a fin que los alumnos del “Colegio Unidad Educativa Gonzalo Rúaless Benalcázar”, alcancen conocimientos suficientes y competentes y no tengan inconvenientes al ingresar a las universidades, es necesario que los docentes tengan la capacitación necesaria en áreas de ciencias y técnicas, es por ello que la propuesta de este proyecto, estará basada en mejoras educativas.

“El bachillerato tiene solamente tres niveles dirigidos a estudiantes entre los 15 y 17 años, inclusive, y corresponde al antiguo ciclo diversificado” .MINISTERIO DE EDUCACIÓN,

(2013). El Art. 4 del Decreto N° 1786, los propósitos generales del bachillerato independientemente del tipo que sea, son los siguientes:

- Formar jóvenes ecuatorianos con conciencia de su condición de tales y fortalecidos para el ejercicio integral de la ciudadanía y la vivencia en ambientes de paz, democracia e integración;
- Formar jóvenes capaces de conocer conceptualmente el mundo en el que viven, utilizando todas sus capacidades e instrumentos del conocimiento;
- Formar jóvenes con identidad, valores y capacidades para actuar en beneficio de su propio desarrollo humano y de los demás;
- Formar jóvenes capaces de utilizar y aplicar eficientemente sus saberes científicos y técnicos con la construcción de nuevas alternativas de solución a las necesidades colectivas;
- Formar jóvenes con valores y actitudes para el trabajo colectivo, en base del reconocimiento de sus potencialidades y la de los demás; y,
- Formar jóvenes capaces de emprender acciones individuales y colectivas para la estructuración y logro de un proyecto de vida.

Sin embargo, el mismo documento también presenta algunas complicaciones:

#### **1.2.1.5.1** *Excesiva dispersión del bachillerato ecuatoriano.*

“Al momento se ha llegado a una amplia gama de tipos de bachillerato, probablemente debido a la presión de la diversidad de respuestas que requiere la sociedad ecuatoriana. El resultado ha sido una fragmentación del sistema pues cada uno de los diferentes tipos de bachillerato tiene sus propios objetivos, contenidos y metodologías de enseñanza, diferentes a los de otros tipos de bachillerato. Por ejemplo, los bachilleratos Técnico y en Artes tienen, según estipula el propio Decreto Ejecutivo N° 1786, currículos con enfoque “de competencias”, mientras que el Bachillerato en Ciencias tiene un currículo con enfoque “de contenidos”. (MINISTERIO DE EDUCACIÓN, 2013)

#### **1.2.1.5.2** *Escasa relevancia del currículo del bachillerato con respecto a las necesidades de la sociedad.*

“Hay una amplia distancia entre los currículos del bachillerato y el tipo de bachiller que la sociedad ecuatoriana requiere en función de sus necesidades de desarrollo, especialmente en el caso del Bachillerato en Ciencias, cuyo currículo, que data de 1978, se encuentra incluso más alejado de la vida contemporánea y, por lo tanto, se percibe como menos útil. Adicionalmente, existen elementos del currículo Bachillerato que no son adecuados en la



actualidad. Por ejemplo, el currículo vigente no prescribe una evaluación continua y no existen estándares formulados y conocidos que permitan identificar niveles de logro y desempeño con los que se acredite el rendimiento académico del estudiantado. Por el contrario, la evaluación tiene un carácter sancionador y punitivo. Por otro lado, los aprendizajes son evaluados únicamente en la parte cognitiva y de contenidos, perdiendo de vista totalmente los aprendizajes procedimentales y actitudinales, con lo que desaparece, en los hechos, la posibilidad de hacer realidad el objetivo de lograr una educación integral declarada de manera reiterada en los documentos curriculares oficiales”. (NUEVO BACHILLERATO ECUATORIANO; MINISTERIO DE EDUCACIÓN Octubre 2010).

#### **1.2.1.5.3** *Malla curricular.*

Igualmente que la estructura la malla curricular según MINISTERIO DE EDUCACIÓN, (2013) está conformada de la siguiente manera:

El número de horas por asignatura que propone el Ministerio de Educación es lo que consideramos técnicamente adecuado para cumplir con los estándares (indicadores de evaluación) de cada una de las asignaturas en los respectivos años. De acuerdo a esta malla, los colegios que ofrecen el Bachillerato en Ciencias tienen 5 horas adicionales, además de materias electivas en tercer año, para incluir asignaturas que consideren oportunas de acuerdo a su Proyecto Curricular Institucional (PCI) y malla curricular. Para lograr la aprobación de estas asignaturas debe enviarse el PCI debidamente justificado a la Coordinación Zonal para la revisión y aprobación. En cuanto a los colegios que ofrecen el Bachillerato Técnico, deberán incluir, en las horas determinadas para el efecto, las asignaturas correspondientes a cada una de las figuras, de acuerdo con el documento adjunto.

Sin embargo, la malla curricular que presentamos puede ser ajustada de acuerdo a las especificidades de cada institución educativa. Las instituciones educativas pueden, dentro de su PCI, realizar adecuaciones que respondan a su propia naturaleza. Por ejemplo, pueden incluir un mayor número de horas adicionales para tratar temas de acuerdo a su contexto o necesidad. No obstante, las adecuaciones deben ser aprobadas por la autoridad zonal respectiva y deben justificarse con el cumplimiento del perfil del egresado y/o los estándares de cada una de las asignaturas.

En caso de que después de una evaluación integral, los resultados evidencian que los estudiantes no cumplen con los estándares (lo importante es que los estudiantes aprendan

lo propuesto más que la cantidad de horas clase), las instituciones deberán apearse estrictamente a lo propuesto por el Ministerio de Educación.

#### **1.2.1.6 Reformas educativas (LOEI).**

##### **1.2.1.6.1 Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI).**

El Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) asegura que todos los estudiantes accedan al sistema educativo. MINISTERIO COORDINADOR DE CONOCIMIENTO Y TALENTO HUMANO; **Reglamento a la LOEI garantiza el respeto de los derechos de todos los estudiantes; 19/Noviembre/2012.**

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, (2013) “El Reglamento de la LOEI define, por primera vez, mecanismos claros y universales para que los estudiantes que estén en situación de vulnerabilidad reciban un trato preferencial en todo el país para su acceso y permanencia en el sistema educativo. Por ejemplo, el hecho de que una persona en situación de vulnerabilidad no tenga un documento de identidad no es un impedimento para acceder a la escuela, porque se aceptan varios otros documentos según el caso. Además, una vez que estén inscritos en un establecimiento educativo, los estudiantes en situación de vulnerabilidad tienen derecho a un servicio educativo que dé respuesta a sus necesidades educativas especiales”.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, (2013) “Anteriormente existían programas educativos aislados y poco efectivos que buscaban superar la discriminación en el país. Con el Reglamento de la LOEI, se propone por primera vez una estrategia integral a través del enfoque de la interculturalidad. En este contexto, la interculturalidad propone un enfoque educativo inclusivo que, partiendo de la valoración de la diversidad cultural y del respeto a todas las culturas, busca incrementar la equidad educativa, superar el racismo, la discriminación y la exclusión, y favorecer la comunicación entre los miembros de las diferentes culturas. Al igual que la LOEI, su Reglamento prescribe que la interculturalidad se incluya como eje transversal en el currículo nacional obligatorio y en los textos escolares oficiales, en los estándares e indicadores de calidad educativa y en el marco de los procesos de evaluación”.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, (2013) “Antes, el Sistema de Educación Intercultural Bilingüe estaba aislado del sistema educativo general, con lo cual era difícil garantizar los mismos beneficios a sus estudiantes. A fin de asegurar el derecho a la educación de calidad y con pertinencia cultural y lingüística de todos los estudiantes, la LOEI y su Reglamento

establecen que el Sistema de Educación Intercultural Bilingüe es parte del Sistema Nacional de Educación y está sujeto a la rectoría de la Autoridad Educativa Nacional, en todos los niveles de gestión”.

#### **1.2.1.6.2 Plan decenal.**

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, (2013) “El Plan Decenal de Educación es una política de Estado con gran legitimidad social, ya que fue aprobada por cerca del 70 % de los votantes ecuatorianos en plebiscito nacional y luego ratificada con la aprobación de la Constitución del Ecuador en el año 2008. Se trata de una política de Estado por cuanto ha trascendido la gestión de dos gobiernos. El Plan Decenal de Educación es el resultado de un proceso de acuerdos que en el país vienen gestándose desde el primer Acuerdo Nacional “Educación Siglo XXI”, en abril de 1992. Es también un instrumento estratégico de gestión y una guía que da perspectiva a la educación para que, sin importar qué ministro o ministra ocupe el cargo, las políticas sean profundizadas. Si bien el Plan Decenal es el producto concreto de una construcción ciudadana que requiere de la vigilancia de la sociedad civil para y durante su ejecución, la generación de propuestas por parte de los ciudadanos que apoyen y fortalezcan la concreción del PDE ha sido hasta ahora muy limitada. El objetivo es, entonces, potenciar las capacidades existentes, y propiciar así la generación de propuestas mediante el diálogo y la concertación entre la sociedad civil y el Estado”.

### **1.2.2 Análisis de la persona.**

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

Según Comenio, I. ( 2004) “Se requieren cambios trascendentales en el ser del maestro, es decir, docentes que se permitan pensar su acto educativo con sensibilidad humana, con solidaridad, ética y un profundo amor pedagógico, en otras palabras un maestro posibilitador y no un maestro que genere barreras”.

Que podemos contrastar con el criterio de Sandoval, L.; Pedrazad, A; Vergarae, M. & Halimaf, F. ( 2011) quienes manifiestan: “Es bien sabido que el directivo docente es actor clave de los cambios y transformaciones de las instituciones educativas; sus cualidades personales, su formación y experiencia profesional, sus saberes, desempeñan un papel decisivo en la dinámica institucional y en el logro de la finalidad educativa: la formación integral del ser humano”.

Y si retrocedemos un poco más, pero con la misma importancia y consideración: Fonseca G.; (1998); 142) concibe a la formación profesional como: “Proceso sistemático, continuo y

permanente, personal y social, a través del cual el educador accede a una fundamentación teórico- práctica de lo que constituye su quehacer como profesional de la educación que le permite consolidar su identidad como tal”.

#### **1.2.2.1.1 Formación inicial.**

Retomamos a Comenio, J. (2004); quien dice que la formación inicial “Es el proceso de formación que reciben todos los docentes para ejercer su profesión”.

Y podemos argumentar este criterio con el de(Ortega, 2010) quien afirma: “La etapa mejor valorada en lo referente a la educación inicial de los docentes es la Educación Infantil tanto por el profesorado de Primaria como por el de Secundaria. La segunda etapa es la Educación Primaria. Por el contrario, la formación inicial del profesorado de Educación Secundaria y de la Universidad se considera mala o muy mala casi por uno de cada cuatro de los docentes que han participado en el estudio”.

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

Una vez más, acudimos a Comenio, J. (2004) para citar este apartado diciendo: “Es el proceso por el cual los docentes que ya han pasado por una formación inicial actualizan sus conocimientos (congresos, seminarios, capacitaciones, foros, estudios de postgrado, etc.)”

#### **1.2.2.1.3 Formación técnica.**

Según González, R.& Maura, V.(2007)“A diferencia de la concepción instrumental, el proceso de formación docente entendido como desarrollo profesional tiene lugar a lo largo de la vida del profesor y constituye una expresión del desarrollo de su personalidad, por lo que los programas de formación docente se desarrollan como procesos continuos de aprendizaje, con la participación activa y reflexiva del profesor y atienden tanto la formación y desarrollo de cualidades cognitivas como afectivas y motivacionales de la personalidad del profesor, es decir no sólo el desarrollo de conocimientos y habilidades profesionales sino también de actitudes, vivencias, motivaciones y valores que le permitan una actuación profesional ética y responsable”.

#### **1.2.2.2 Formación continua.**

González, R. & Maura, V. (2007) “Teniendo en cuenta que la formación docente ha de ser concebida como un proceso educativo continuo, flexible y contextualizado, es imprescindible en el diseño de las estrategias de formación docente concebir diferentes modalidades o alternativas que se ajusten tanto a las necesidades y posibilidades del profesorado como a

las exigencias de su contexto de actuación profesional, además deberían contar con incentivos que complementaran las expectativas del profesorado.” p. 10 y añade: “Es importante tener en cuenta en el diseño de las diferentes alternativas el cumplimiento de las exigencias de una estrategia de formación docente que tributen a la formación integral del profesorado, que vinculen la teoría y la práctica profesional, que sean flexibles y contextualizadas y sobre todo que propicien la reflexión y el compromiso del profesorado en la búsqueda de soluciones a los problemas de la práctica educativa en un contexto de participación y diálogo” González, R. & Maura, V. (2007).

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

Siguiendo la línea de González, R. & Maura, V. (2007), plantean tres ejes con respecto al tema:

#### ***1.2.2.3.1 Tributar a la formación integral del profesorado.***

González, R. & Maura, V. (2007) “Si tenemos en cuenta que el desarrollo profesional implica el desarrollo del docente como persona en el ejercicio de la profesión, las estrategias de formación docente deben atender a la formación integral del profesorado, es decir, no sólo propiciar la construcción de conocimientos y habilidades para la docencia sino también de la motivación profesional y de los valores asociados a un desempeño profesional ético y responsable, pero sobre todo debe propiciar el desarrollo de la autovaloración del profesorado acerca de su desempeño”. p. 9

#### ***1.2.2.3.2 Vincular la teoría y la práctica profesional.***

González, R. & Maura, V. (2007), “Independientemente de las modalidades que pueda asumir una estrategia de formación docente: conferencias-coloquios, talleres, cursos, grupos de innovación, en todos los casos debe tenerse en cuenta la unidad de la teoría y la práctica profesional en la medida que se propicie la reflexión y el debate en torno a la necesidad y posibilidades de aplicar los conocimientos pedagógicos a la solución de los problemas de la práctica educativa que presenta el profesorado en el trabajo cotidiano de aula”. p. 9

#### ***1.2.2.3.3 Ser flexibles y contextualizadas.***

González, R. & Maura, V. (2007) “Las estrategias de formación docente deben adecuarse no sólo a las necesidades sino también a las posibilidades del profesorado y a las exigencias

del contexto del ejercicio de la profesión. Para ello resultan valiosas las ofertas de diferentes modalidades formativas que abarquen desde modalidades más puntuales como las conferencias-coloquios hasta modalidades que comprenden el trabajo continuo de un grupo de profesores tales como los grupos de innovación”. p. 9.

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

González, R. & Maura, V. (2007), independientemente de las modalidades formativas que adopten, deben diseñarse de manera que propicien la reflexión crítica del profesorado en torno a su desempeño profesional en un ambiente de diálogo que posibilite al coordinador del programa ejercer su función orientadora del desarrollo profesional y al profesorado asumir una postura activa y comprometida en la evaluación de su desempeño profesional y en la búsqueda de alternativas para la mejora y el cambio”. p. 9 y añade: “Entre las modalidades de formación docente que tributen al desarrollo profesional del profesorado encontramos: las conferencias-coloquios, mesas redondas, paneles, los cursos, seminarios, los talleres, los foros de discusión, los grupos de innovación, las jornadas científico-metodológicas entre otras. Todo ello presentado en diferentes modalidades: presencial, be-learning, blend-learning, etc. González, R. & Maura, V. (2007).

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

Según un informe denominado Programa de mejora e innovación de la docencia, ICE-Universidad de Zaragoza, (2004), “en este nuevo planteamiento en el que se considera al docente un mediador entre el conocimiento y el alumno, un facilitador del aprendizaje, un tutor, un organizador, un orientador y supervisor del trabajo y del aprendizaje discente, etc. no bastará con poseer las competencias comunicativas, pedagógicas y curriculares específicas que atesora el profesorado actual, se deberá incidir y adecuar la formación para que este colectivo adquiera unas más amplias competencias profesionales pedagógicas básicas”.

Sin embargo, un docente eficaz, según ForumWorldEconomic, (2013) tiene las siguientes características:

- Una mente abierta.

Aprendizaje y adaptación son dos de las partes más grandes de ser un buen maestro. Cada día esta experiencia te traerá nuevos e inesperados obstáculos que superar, por lo que debes ser capaz de adaptarte y saber manejar una significativa cantidad de elementos

adversos, sobre todo al principio de tu carrera. “Los maestros eficaces no nacen, se hacen después de una enorme cantidad de trabajo duro y dedicación”. Lynn Columba, coordinadora del programa de la Facultad de Educación de la Universidad de Lehigh en Bethlehem, Pensilvania.

- Flexibilidad y paciencia

Las interrupciones mientras impartes cátedra son muy comunes, por lo que, una actitud flexible y paciente es importante no sólo para que tengas estable tu nivel de estrés, sino también para que puedas controlar cualquier situación que pueden generar los estudiantes que están a tu cargo.

- Dedicación

Ser profesor genera grandes beneficios como el tener varios meses de vacaciones. Sin embargo, esta profesión implica dedicación por lo que es necesario que aprendas nuevas habilidades y que por ejemplo asistas a seminarios de enseñanza, durante este período de descanso.

- Actitud positiva.

Una actitud positiva te ayudará a saber cómo sobrellevar y actuar frente a diversos problemas que pueden expresar o tener los estudiantes.

- Altas expectativas.

Un maestro eficaz debe tener altas expectativas, por lo cual cada día debe motivar a que sus alumnos se esfuercen cada vez más.

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

Tomaremos como referencia a (Francesc Imbernon Muñoz, 2001) quien plantea lo siguiente:

➤ “Los cambios sociales y económicos experimentados por el mundo, han insertado en el sistema educativo mexicano re modificaciones en los aspectos de la formación, el desempeño profesional y la adquisición de competencias básicas y genéricas, para potenciar la actividad pedagógica de docentes y alumnos, promoviendo con prioridad, una visión formativa de eficiencia, eficacia y calidad, que respete la diversidad, tanto de alumnos

como de docentes, para que partiendo de ella encausar la preparación y el fortalecimiento del conocimiento de los estudiantes de la escuela básica en nuestro país, que enfrenta el reto de promover una educación basada en el desarrollo de competencias para la solución de conflictos cotidianos y aquellos propios del desempeño laboral, situaciones formativas, en las que la calidad ha de ser el requerimiento fundamental durante el desarrollo de los procesos pedagógicos. Resulta imprescindible pensar en profesionalizar a los docentes, desde la urgente necesidad de educar en la vida para la vida, con el propósito de reflejar el dinamismo social y cultural”.

➤ Según Torelló, Dr. O.,(2011) “En ningún ámbito laboral se discute hoy la necesidad de la formación continua de sus profesionales, ni la necesidad de conformar y ejecutar un plan formativo adhoc. Los cambios que se están sucediendo en la Educación, han reabierto, en este ámbito, viejas discusiones referentes a la conveniencia de desarrollar planes de formación para el profesorado a ella vinculado y al respecto de cuáles deben ser sus contenidos, estructura, etc.”

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

De acuerdo con el nivel formativo al que se imparta, el docente debe cumplir un perfil de acuerdo a este requerimiento, para la educación Secundaria por ejemplo; se requiere poseer una Licenciatura o Diplomado específico, relacionado al área de conocimientos a impartir. Esto como requisito básico y fundamental. Adicional, se puede agregar; un curso de Aptitud Pedagógica, Curso de Cualificación Pedagógica, Máster en Secundaria.

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

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

Un gestor educativo es según: Kotter, J.(1997) “Un directivo es quien dirige la planificación de todos los procesos en una organización. Gestor sabe que dirigir es organizar, es decir, sabe crear estructuras en el plano formal de la organización, dotarlas de personal cualificado y definir con claridad perfiles y roles, facilitar los recursos para que el personal trabaje con sentido de logro. Además controla los procesos, hace seguimiento a los planes y estrategias para reconducir las acciones”.

Según Veciana, J.;Función Directiva, p. 279(2002), define función directiva como “Un proceso dinámico de una persona sobre otra u otras personas que orientan su acción hacia



el logro de metas y objetivos compartidos, de acuerdo con la toma de decisiones que le confiere su poder”.

Según Correa, S.; Álvarez, A.; & Correa, A. (2005) “Esto significa que el gestor educativo es quien orienta y lidera en la institución u organización el direccionamiento estratégico, el clima organizacional y el manejo adecuado de conflictos desde procesos de concertación, evaluación y mejoramiento continuo”. Para ello, lidera los procesos de toma de decisiones de manera participativa, involucra a los miembros en la construcción de metas y de visión compartida, alinea los objetivos individuales con los de la organización, para garantizar la coherencia del quehacer cotidiano con el horizonte institucional”.

El gestor educativo para Correa, S.; Álvarez, A.; & Correa, A. (2005):

“Dirige la institución hacia el logro de su horizonte institucional (misión, visión, objetivos, políticas y principios):

- Realiza alianzas estratégicas que contribuyen al desarrollo institucional.
- Establece sistemas de comunicación que potencian la institución en sus relaciones e interacciones.
- Organiza los recursos y el talento humano de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional.
- Propicia ambientes adecuados de trabajo que favorecen el clima organizacional para la toma de decisiones y la resolución de conflictos.
- Promueve el trabajo en equipo.
- Motiva y estimula los resultados individuales y colectivos.
- Verifica el desarrollo de los procesos y realiza retroalimentación para los ajustes o cambios requeridos”.

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

Para Murillo, P., la función docente en la sociedad actual (2006) “Cada vez es más necesario que reflexionemos sobre nuestra práctica e intentemos a través de ella dar respuesta a las nuevas necesidades y problemas. Independientemente de las teorías del aprendizaje que asumamos, nuestra tarea como formadores radica en el diseño de ambientes de aprendizaje que ayuden a nuestros alumnos a aprender. Nuestro énfasis ha de centrarse más en el aprendizaje que en la enseñanza. Y para ello, el uso de casos prácticos que proporcionen experiencias de aprendizaje ricas, diversas y contextualizadas, se constituye en especial herramienta de trabajo”.

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

Para González, R., (1994) “La mención a la familia resulta ineludible cuando en el marco de la educación se hace referencia a los factores que influyen en el progreso escolar de los alumnos, porque es un contexto que ejerce fuertes y continuas influencias sobre el niño y sobre su proceso de aprendizaje, sobre todo, hasta una cierta edad”.

Por otro lado Marcelo, C.(2001), manifiesta “Hemos de procurar que se democratice el acceso a las vías de distribución y generación del conocimiento para todas las personas, independientemente de sus posibilidades y necesidades de formación. Hemos de confiar en las posibilidades de un aprendizaje a lo largo de toda la vida, de una educación para el desarrollo personal y profesional que propicie la colaboración como vía de entendimiento. Y esta tarea es de todos, también de los alumnos y de sus familias”.

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

Manteniendo ese hilo conductor retomamos a (Marcelo, 2001) quien plantea lo siguiente:

- “El alumnado no sólo debe adquirir conocimientos. Además, debe desarrollar habilidades para relacionarse con los demás, saber escuchar, comunicar sus ideas de forma adecuada y, en definitiva, trabajar en colaboración con los demás”.
- Marcelo, C. (2001), “Los alumnos son mucho más diversos, cuestión que hemos de verla más que como limitación, como enriquecimiento de puntos de vista y experiencias que hacen que puedan verse más implicados en cuanto que tengan oportunidades de aportar su propia especificidad”.
- Marcelo, C. (2001), “Los alumnos deben darse cuenta de que son sujetos capacitados para aprender por sí mismos –también con otros y de otros-, y por tanto para trabajar en equipo, resolver problemas y situaciones conflictivas, aplicar el conocimiento en contextos variados, así como para localizar recursos. El profesor actuará como guía y facilitador del proceso, pero no como quien le resuelve los problemas”.

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

Para Hoffmann, R.;& McGuire, S.(2010), enseñar y aprender tiene que ver con: “La relación personal mentor-aprendiz (tutor-alumno) beneficia a ambas partes y ayuda a aprender a ambos. El estudiante admira al mentor y quiere alcanzar el nivel de comprensión del mentor. El mentor ayuda al alumno a navegar por el camino hacia el conocimiento que

presenta múltiples etapas aburridas y/o difíciles. El profesor debe enseñar a los estudiantes a aprender. Y los estudiantes deben enseñar al profesor a enseñar mejor”. Además; “Enseñar y aprender es una estrategia que funciona. Durante más de cuatro décadas, nuestros alumnos nos han enseñado y nosotros a ellos. Mientras luchábamos para ser mejores profesores, hemos desarrollado (y tomado prestadas) un buen número de estrategias que creemos que han sido eficaces. Hemos comprendido que aprender y enseñar son dos reactivos en la combustión de una misma llama, cada uno alimenta al otro”. Hoffmann R. & McGuire, S. (2010).

Y concluye: “Muchos estudiantes no se dan cuenta de que el aprendizaje progresa a través de etapas y que la memorización es solo una de ellas, una de las primeras. No basta con recordar, hay que comprender, aplicar, analizar, evaluar e incluso crear nuevo conocimiento. Los estudiantes deben ser conscientes de la existencia de estas etapas con objeto de transformarse de meros memorizadores a aprendices auto dirigido. Cuando se presenta a los estudiantes algunas ideas sobre la metacognición (pensar sobre su propio pensamiento) cambian sus actitudes sobre el aprendizaje y comienzan a aplicar estrategias de estudio más eficaces” Hoffmann R. & McGuire, S. (2010).

### **1.3 Cursos de formación**

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

“La formación del docente en el siglo XXI, es un reto de nuestros días producto de la volatilidad de los nuevos desafíos y desarrollo que se experimenta en el mundo científico tecnológico Hernández, Ismael Hernández & Marcos (2009)

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

“Resulta clave en la reflexión sobre la formación docente tener presente que se trata de una instancia de formación laboral: se está formando gente que realizará un determinado trabajo. Las características de ese trabajo y sus contextos de realización deberían constituir elementos clave a la hora de diseñar procesos formadores” Diker, G. y Terigi, F. (1997).

“Por otra parte el currículum de la formación focaliza en exceso sobre las denominadas materias técnico – profesionales y las disciplinas psicológicas que fundamentan el acto de enseñar, en detrimento de una formación social y cultural más amplia que posibilite a los futuros docentes sumergirse en los problemas sociales y educativos contemporáneos” Diker, G. y Terigi, F. (1997).

“La problemática escolar se reduce a una cuestión técnica o moral. Es necesario ampliar el currículum de la formación hacia otras áreas que renueven la mirada sobre lo escolar y permitan imaginar y construir nuevas estrategias de intervención”. Diker, G. y Terigi, F. (1997).

“Las prácticas de formación presentan una escasa reflexión acerca del sentido de la enseñanza en los contextos actuales, en el marco de la reconfiguración del trabajo y de la identidad de los docentes y de las nuevas condiciones socio-culturales que producen la subjetividad de los alumnos. Paralelamente se aumentan las exigencias de la sociedad a los docentes, se les pide que asuman nuevas y más responsabilidades”. Esteve, J. (2006).

“El currículum de la formación de maestros suele ser demasiado teórico y fragmentado en diversas materias”. Vezub, L.; El discurso de la capacitación docente. Una aproximación a las políticas (2005) en Agüerrondo, I.; Los desafíos de la política educativa relativos a las reformas(2004).

“Uno de los problemas que se reitera tanto en la bibliografía como en las biografías docentes, es la distancia que se produce entre la formación recibida y la realidad educativa”.Vezub, L.; El discurso de la capacitación docente. Una aproximación a las políticas (2005).

“Los nuevos planes de estudio casi no asignan horas de clase a la formación cultural general, sin fines directos de enseñanza. Un estudio reciente que incluyó el análisis de documentos curriculares de las distintas provincias de la Argentina muestra la vigencia de la clasificación tradicional del conocimiento en el currículum de la formación docente: en las carreras para docentes de nivel primario o Enseñanza General Básica predomina la formación técnico profesional; mientras que en los profesorado para nivel medio o enseñanza secundaria predomina la formación en la disciplina que se va a enseñar”.Vezub, L.; El discurso de la capacitación docente. Una aproximación a las políticas (2005).

“Y se cuestiona al profesor que sólo se dedica a la transmisión de conocimientos, produciéndose una ampliación de su tarea a nuevos ámbitos. Esto genera una sobrecarga de tareas y responsabilidades en contextos en los cuales el docente está lejos de dominar y controlar ”Vezub, L.; El discurso de la capacitación docente. Una aproximación a las políticas (2005).

“Dada la complejidad del trabajo docente en los actuales escenarios de la escolaridad, las necesidades de formación profesional no se agotan en la disponibilidad de unos conocimientos disciplinares actualizados, ni en el manejo de una serie de procedimientos didácticos necesarios para efectuar la enseñanza” Vezub, L.; El discurso de la capacitación docente. Una aproximación a las políticas (2005).

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

“La evolución histórica de la formación docente muestra un movimiento constante hacia la profesionalización del cuerpo docente. En este proceso la formación inicial fue elevada a los niveles superiores del sistema educativo, exigiendo a los que ingresaban en la formación inicial de docentes estudios secundarios previos. Este proceso no estuvo exento de dificultades. Cuando la formación se situó en las ex Escuelas Normales, reconvertidas generalmente en institutos superiores o colegios universitarios, fue difícil para sus protagonistas dejar atrás la estructura y culturas organizacionales propias de los niveles medios que la precedieron” Vezub, L.; El discurso de la capacitación docente. Una aproximación a las políticas (2005).

“En muchos casos la formación se elevó de nivel pero las instituciones siguieron funcionando de manera similar a las escuelas secundarias de las que emergieron, con relaciones infantilizadas entre docentes y estudiantes y vínculos con el saber que reproducen la lógica escolar, el peso de la autoridad y el rol del docente en detrimento de la autonomía de los estudiantes, del desarrollo de sus capacidades de investigación y construcción de conocimientos” Vezub, L.; El discurso de la capacitación docente. Una aproximación a las políticas (2005).

“Los modelos y enfoques de la formación siguen basados en paradigmas epistemológicos tradicionales, propios de la modernidad y no de la nueva sociedad de la información y el conocimiento. No se transmiten herramientas ni marcos conceptuales que posibiliten trabajar con la incertidumbre, con conocimientos que cambian de manera acelerada y en contextos cada vez más diversos y difíciles” Vezub, L.; El discurso de la capacitación docente. Una aproximación a las políticas (2005).

“La heterogeneidad y la diversificación institucional son dos de los rasgos que en América Latina caracterizan tanto a la organización de la Formación Docente Inicial, como a las actividades de perfeccionamiento o formación continua”. En cada país diferentes tipos de instituciones con diversas formas de organización, que pertenecen a más de un nivel y

dependencia, se dedican en forma simultánea y con escasa articulación y coherencia, a la formación docente” Vezub, L.; El discurso de la capacitación docente. Una aproximación a las políticas (2005).

“En América Latina la creación de sistemas nacionales de perfeccionamiento docente que promuevan la institucionalización de la formación continua ya sea a través de la creación de redes, como de mecanismos centralizados de evaluación, acreditación y financiamiento de las acciones de capacitación, es un proceso bastante reciente que debe tomar en cuenta la historia del subsistema de actualización profesional. No hay que olvidar que el campo de la capacitación docente se ha caracterizado por su gran autonomía y por la vinculación con las corporaciones gremiales, asociaciones profesionales de docentes, las universidades, las editoriales de libros de texto, etc.” Vezub, L.; El discurso de la capacitación docente. Una aproximación a las políticas (2005).

“La autonomía y baja regulación de las agencias de desarrollo profesional docente presenta por un lado, una serie de ventajas al hacer de este circuito un conjunto dinámico, permeable a los cambios y factible de orientarse en función de las vicisitudes y diversas necesidades del sistema y de los docentes. Los profesores no son un cuerpo homogéneo, tienen distintas exigencias de formación a lo largo de su carrera, en función de su trayectoria y recorrido profesional que no sigue líneas uniformes ya que depende de una multiplicidad de elementos. Por otro lado, un sistema poco regulado es factible de caer en las lógicas del mercado o en intereses particulares de determinadas corporaciones docentes, olvidando que la educación es cosa pública y que debe estar al servicio de políticas de igualdad y mejora del sistema” Vezub, L.; El discurso de la capacitación docente. Una aproximación a las políticas (2005).

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

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

y propuestas superadoras” Vezub, L.; El discurso de la capacitación docente. Una aproximación a las políticas (2005).

Que se puede sintetizar en el reorganizamiento y articulación de las instituciones de formación inicial.

Además en este sentido también se plantea; Superar la fragmentación y desarticulación de la formación docente continua, Terigi, F.; Desarrollo profesional continuo y carrera docente en América Latina (2006), se refiere al respecto: “Frente a la diversificación y proliferación de instituciones que ofrecen formación continua los gobiernos han intentado establecer parámetros de calidad y criterios comunes para su evaluación y financiamiento. También se han creado redes y diversos sistemas de información y certificación centralizados para coordinar los esfuerzos dispersos. Sin embargo, “aún no está clara la base institucional del desarrollo profesional docente (...) y la mayoría de los países revela iniciativas espasmódicas, con tendencia a la discontinuidad y amenazadas por la falta de recursos”

“Todavía hoy la formación continua de los docentes es pensada en asociación con el cambio educativo y desde una lógica lineal. Primero se define el sentido de la transformación que se desea, y posteriormente los expertos se abocan a diseñar los cursos de perfeccionamiento necesarios para concretar la reforma Vezub, L.; El discurso de la capacitación docente. Una aproximación a las políticas (2005).

“La relación entre formación docente y práctica educativa ha sido generalmente pensada desde un modelo causa – efecto. En este esquema la formación es un mecanismo externo que actúa por fuera de la práctica y la práctica es estigmatizada y desvalorizada. A pesar que la mayoría de los nuevos currículum han colocado -o afirman colocar- a la práctica como eje vertebrador, las actividades y estrategias vigentes en la mayoría de los institutos son las tradicionales: énfasis en la exposición oral del profesor, en los métodos frontales de enseñanza, en la explicación teórica de las formas ideales o innovadoras de dar clase con escasa vivencia de un modelo institucional y de una propuesta de aprendizaje diferentes” Vezub, L.; El discurso de la capacitación docente. Una aproximación a las políticas (2005).

“En el caso de los enfoques de la formación docente continua los problemas se centran en la prevalencia de los cursos de carácter genérico, en la capacitación orientada al docente individual, la concepción del docente como objeto y no como sujeto de la formación. Se supone que luego el maestro capacitado ejercerá -entre sus colegas- un “efecto cascada”

que lo convertirá en “agente multiplicador” de las innovaciones recibidas en los cursos” Vezub, L.; El discurso de la capacitación docente. Una aproximación a las políticas (2005).

“La formación suele ser abstracta y se realiza a partir de ideales y principios generales que se espera orienten la acción futura de los enseñantes. El profesor novato se encuentra con que tiene más claro lo que no quiere hacer en clase, que lo que va a hacer cuando no haga eso que como alumno, ha decidido no repetir”. La didáctica crítica y el rechazo al tecnicismo que por varias décadas dominó los modelos de formación de los docentes, condujeron al extremo opuesto: nadie se ocupa de la formación del “practicum” Esteve, J.; Identidad y desafíos de la condición docente: vocación (2006).

“Debido a su escasa experiencia práctica, los docentes principiantes dependen de los modelos formalmente adquiridos en su formación para comprender, analizar situaciones de la práctica y enfrentarse a ellas, o bien de sus primeras matrices de aprendizaje. La posibilidad que tienen de reconocer los componentes que interactúan en una situación educativa dada, depende en parte de que dichos elementos les hayan sido presentados previamente durante su formación. De allí la importancia que tiene la reflexión y el análisis de la práctica durante la formación inicial” Vezub, L.; El discurso de la capacitación docente. Una aproximación a las políticas (2005).

“Las últimas reformas a la formación docente desecharon el modelo deductivo-aplicacionista de las décadas pasadas según el cual la preparación teórica y técnica antecede a la puesta en acción y es suficiente para que el conocimiento adquirido sea transferido al rol docente” Vezub, L.; El discurso de la capacitación docente. Una aproximación a las políticas (2005).

Como podemos apreciar en este numeral, describimos la importancia en la formación del profesional de la docencia, ya que todos los conocimientos adquiridos se transmiten a los alumnos. Así mismo, podemos ver que por su escasa experiencia, los docentes principiantes, dependen de metodologías adquiridas, es por eso que las últimas reformas a la formación del docente, desecharon el modelo deductivo anterior, para dar paso a nuevas reformas.





## **CAPACITACIÓN**

La capacitación se refiere a los **métodos** que se usan para proporcionar a las personas, las habilidades que necesitan para realizar su trabajo, esta abarca desde pequeños cursos sobre terminología hasta cursos que les permitan entender el funcionamiento del **sistema** nuevo, ya sea teórico o a base de prácticas o mejor aún, combinando los dos.

## **PLAN DE CAPACITACIÓN**

Un plan de capacitación, es la traducción de las expectativas y necesidades de una organización para y en determinado periodo de tiempo. Éste corresponde a las expectativas que se quieren satisfacer, efectivamente, en un determinado plazo, por lo cual está vinculado al recurso humano, al recurso físico o material disponible, y a las disponibilidades de la Institución.

## **PSICOPEDAGOGIA**

La Psicopedagogía es una disciplina constituida, la cual aplica conocimientos psicológicos y pedagógicos a la educación.

El profesional de la psicopedagogía, requiere de conocimientos amplios sobre neurociencia cognitiva y de la conducta humana, modularidad de mente y el procesamiento de la información. Así mismo, se requiere de un conocimiento amplio de los diferentes planes, programas, mapas curriculares en la educación; así como también, el Psicopedagogo deberá tener un amplio conocimiento de la docencia y específico de profesionalización neuropsicopedagógica y didáctica de los diferentes procesos de enseñanza-aprendizaje. La Psicopedagogía es la puesta en práctica de la interdisciplinariedad, educación.

Por lo expuesto, podemos decir que la psicología, pedagogía, neurociencia cognitiva y de la conducta humana, planeación, diseño curricular, actualización y profesionalización docente con lleva a un avance cualitativo de la infancia hasta la adultez.

La **psicopedagogía**, es la ciencia aplicada que estudia los comportamientos humanos en situaciones socioeducativas. Es la rama de la psicología que se encarga de los fenómenos de orden psicológico para llegar a una formulación más adecuada de los métodos didácticos y pedagógicos. Se encarga de los fundamentos del sujeto y del objeto de conocimiento y de su interrelación con el lenguaje y la influencia socio histórico, dentro del contexto de los procesos cotidianos del aprendizaje.

Es de gran importancia considerar la aplicación de un modelo de capacitación y desarrollo a través de la elaboración de planes específicos de acción, que lleven una secuencia lógica y oportuna de cada una de las fases del proceso de capacitación.

Es decir, que consiste en la elaboración de un diagnóstico de necesidades de capacitación y desarrollo, el establecimiento de objetivos, políticas, programas y un estimado del presupuesto, con el fin de satisfacer dichas necesidades y mejorar el nivel de desempeño de los docentes.

Además de los conceptos descritos anteriormente, podemos decir que:

La psicopedagogía, es considerada como disciplina y porque no decirlo como ciencia, ya que estudia los comportamientos del ser humano, en situaciones socioeducativas, ya que en ella se interrelacionan la psicología evolutiva, la psicología del aprendizaje, la sociología, la didáctica, la epistemología, la psicolingüística, mismas que son relevantes sus aportaciones en los campos de la pedagogía y en los campos de la educación especial, terapias educativas, diseño curricular, diseño de programas educativos y política educativa, también es una ayuda para niños en su proceso de enseñanza y aprendizaje, lo que nos servirá en el desarrollo de este tema de investigación.

La Andragogía.- Es la ciencia y el arte de educar adultos. Hasta hace mucho tiempo se creía que la educación era sólo cuestión de niños, que la única institución llamada a impartirla era la escuela y que el ser humano era educable sólo en su edad temprana; pero lo cierto es que el proceso educativo actúa sobre el hombre durante toda su vida puesto que no hay momento de su existencia en que el medio deje de ejercer su influjo sobre él. Bajo el tema que nos compete – Educación Continua – respetaremos que las características especiales del aprendizaje en el adulto dependen en gran medida de la psicología propia de esta edad evolutiva.

A su vez, en su papel de educando

- Se acerca al acto educativo con disposición para aprender, responsable y consciente de la elección del tema a atender
- Puede pensar en términos abstractos, es capaz de emplear la lógica y los razonamientos deductivos, hipótesis y proposiciones para enfrentar situaciones problemáticas.
- Se torna de un ser dependiente a uno que auto dirige su aprendizaje.
- Aprovecha su bagaje de experiencias como fuente de aprendizaje, tanto para sí mismo como para los que le rodean.
- Suele mostrarse como analítico y controvertible de la sociedad, la ciencia y la tecnología.
- Regularmente rechaza las actitudes paternalistas de los educadores.
- Mantiene una actitud de participación dinámica pero asume posiciones desaprobatorias cuando se siente tratado como infante.
- Rechaza la rigidez e inflexibilidad pedagógica con que es tratado por los profesores que frenen indirectamente el proceso de autorrealización, aspiración natural y propia de la juventud y de los adultos en general.
- Es buscador de una calidad de vida humana con fuertes exigencias de que se le respete su posibilidad de crecer como persona y se le acepte como crítico, racional y creativo.
- Parte de su propia motivación para aprender y se orienta hacia el desarrollo de tareas específicas.
- Busca la aplicación y práctica inmediata de aquello que aprende.
- Se centra en la resolución de problemas más que en la ampliación de conocimientos teórico.

Como podemos apreciar la Andragogía, es un tema muy importante, ya que a través de este podemos considerar la importancia de los conocimientos que deben tener los adultos para poder impartir sus habilidades, competencias, conocimientos y otras destrezas a sus alumnos, por ello la importancia de impartir la propuesta de capacitación a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa.

**CAPITULO II**  
**METODOLOGIA**

## 2.1 Contexto

La "Unidad Educativa Gonzalo Rúaless Benalcázar", es una Institución Ecológica Trilingüe de Educación Inicial y Básica de Bachillerato.

Se encuentra ubicada en el Pasaje Girasoles Oe3-271 y Abdón Calderón, Conocoto. Se identifica con una Formación Integral, buen entorno sociocultural, con estudiantes de clase media y media alta.



Cumpliendo a cabalidad con todos y cada uno de los requerimientos solicitados por las diferentes instancias, el Ministerio de Bienestar Social, a través de la Dirección Nacional de Protección de Menores expiden mediante Acuerdo Ministerial número 0500, publicado en Registro Oficial número 336 del 10 de julio de 1998, el permiso de funcionamiento del "Centro Infantil Gonzalo Rúaless Benalcázar". El 11 de enero del 2002, mediante memorando número 07 emitido por la Dirección Provincial de Pichincha designa con el nombre de "Gonzalo Rúaless Benalcázar" al Jardín y Escuela Particular. El 01 de abril del 2011, la Señora Directora Provincial de Pichincha Norma Alvear Haro, mediante resolución número 2757 resuelve autorizar el funcionamiento del primer curso de bachillerato en ciencias general a partir del año lectivo 2010-2011. El 30 de julio del 2012, la Señora Subsecretaria de Educación del Distrito Metropolitano de Quito Beatriz Caicedo Alarcón, mediante resolución número 053 resuelve autorizar el funcionamiento del segundo curso a partir del año lectivo 2011-2012 y tercer curso de bachillerato en ciencias general a partir del año

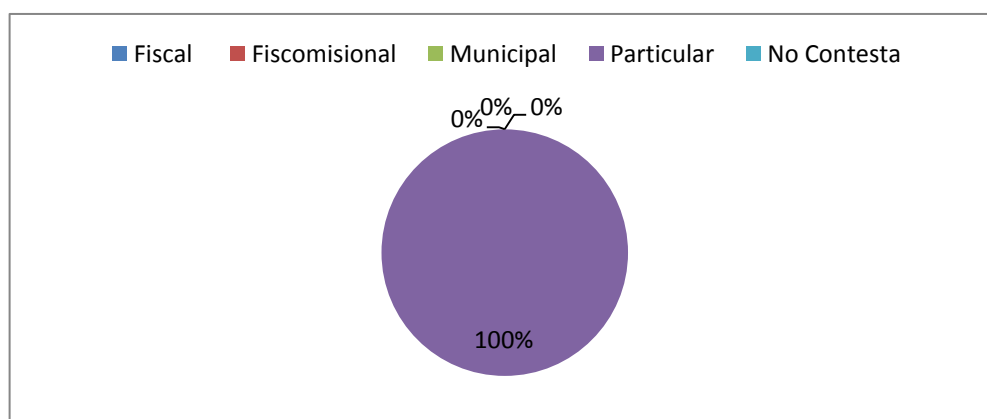
lectivo 2012-2013. Y es así como los infantes dejaron de serlo y se tuvo la necesidad de crear para el año lectivo 2007- 2008 el Octavo año de educación básica dando así la bienvenida a los señores y señoritas estudiantes al COLEGIO PARTICULAR GONZALO RUALES BENALCAZAR; en pocos días entregaremos nuestro primer grupo de bachilleres a nuestra hermosa república del Ecuador.

**Tabla 1. Tipo de institución**

1.3 Tipo de Institución	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	0	0%
Fiscomisional	0	0%
Municipal	0	0%
Particular	11	100%
No Contesta	0	0%
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta a docentes de bachillerato Gonzalo Rúaless Benalcázar

**Tabla 1. Tipo de institución**



**Fuente:** Encuesta a docentes de bachillerato Gonzalo Rúaless Benalcázar

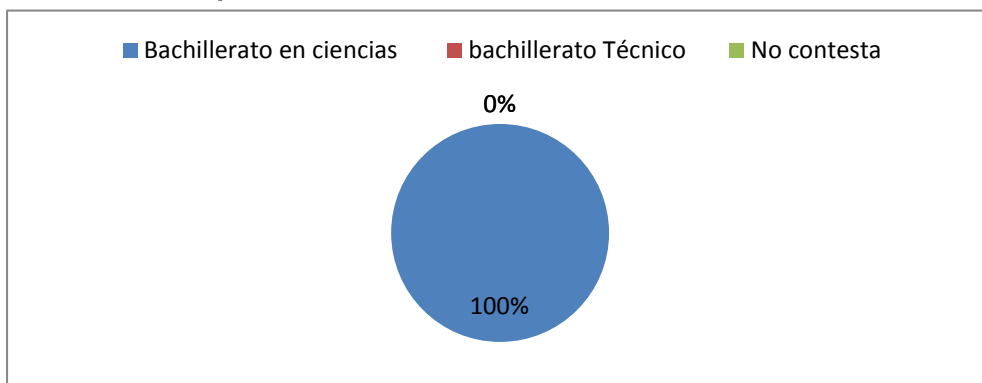
De la lectura de esta tabla, se puede observar que el 100% de los docentes se encuentran laborando en una Institución de índole particular.

**Tabla 2. Tipo de bachillerato**

1.4 Tipo de bachillerato	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en ciencias	11	100%
bachillerato Técnico	0	0%
No contesta	0	0%
	<b>11</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta a docentes de bachillerato Gonzalo Rúaless Benalcázar

**Tabla 1. Tipo de bachillerato**



**Fuente:** Encuesta a docentes de bachillerato Gonzalo Rúales Benalcázar

En el Art. 43 de la LOEI.- Nivel de educación bachillerato.-El bachillerato general unificado comprende tres años de educación obligatoria a continuación de la educación general básica. Tiene como propósito brindar a las personas una formación general y una preparación interdisciplinaria que las guíe para la elaboración de proyectos de vida y para integrarse a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios. Desarrolla en los y las estudiantes capacidades permanentes de aprendizaje y competencias ciudadanas, y los prepara para el trabajo, el emprendimiento, y para el acceso a la educación superior. Los y los estudiantes de bachillerato cursarán un tronco común de asignaturas generales y podrán optar por una de las siguientes opciones:

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

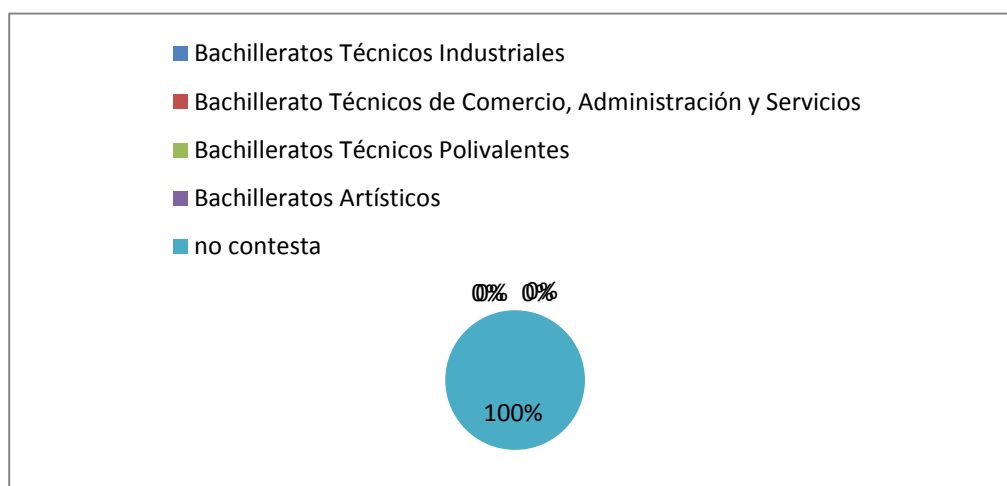
La Institución investigada tiene un porcentaje de 100% en el Bachillerato en Ciencias

**Tabla 3. Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece es técnico, que figura profesional atiende.**

1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece es técnico, que figura profesional atiende.	Frecuencia	Porcentaje
Bachilleratos Técnicos Industriales	0	0%
Bachillerato Técnicos de Comercio, Administración y Servicios	0	0%
Bachilleratos Técnicos Polivalentes	0	0%
Bachilleratos Artísticos	0	0%
no contesta	11	100%
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta a docentes de bachillerato Gonzalo Rúaless Benalcázar

**Tabla 3. Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece es técnico, que figura profesional atiende.**



Fuente: Encuesta a docentes de bachillerato Gonzalo Rúaless Benalcázar

En esta pregunta, podemos apreciar que el 100 % de los docentes encuestados no contesta, ya que esta Institución, no ofrece un Bachillerato Técnico.

## 2.2 Participantes

Las personas que participaron en la encuesta, fueron 11 docentes de la Institución.

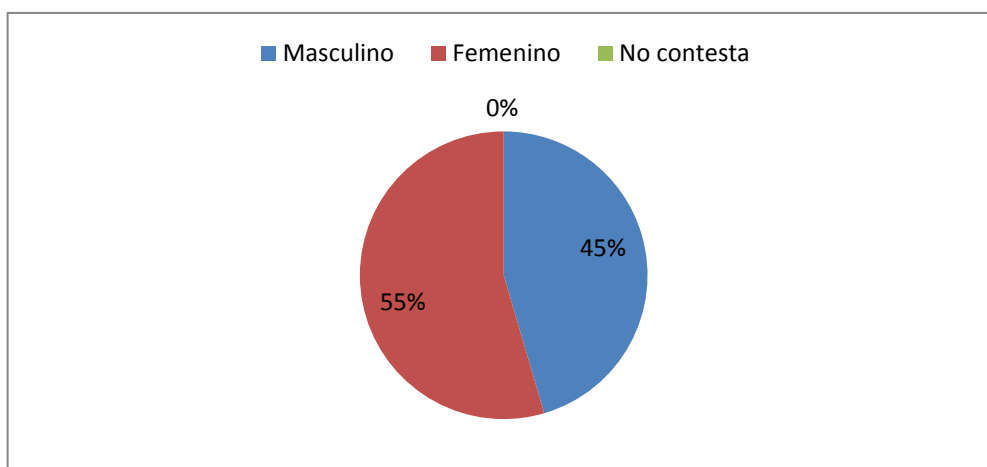
**Tabla 4. Información general del investigado. Género**

2.1 Información general del investigado. Género	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	5	45%
Femenino	6	55%
No contesta	0	0%
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta a docentes de bachillerato Gonzalo Rúaless Benalcázar



**Tabla 4. Información general del investigado Género**



**Fuente:** Encuesta a docentes de bachillerato Gonzalo Rúaless Benalcázar

En la Institución investigada existe un porcentaje del 55% de género femenino un 45 % de género masculino, considerando que existe equidad de género para desenvolverse en el campo educativo.

**Tabla 5. Información general del investigado. Estado civil**

2.3 Información general del investigado. Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	4	36%
Casado	-	0%
Viudo	-	0%
Divorciado	1	9%
No contesta	6	55%
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta a docentes de bachillerato Gonzalo Rúaless Benalcázar

En la tabla referente al Estado civil no contestan un 55%, se concluye que no les preocupa el estado civil.

**Tabla 6. Edad**

2.2 Edad	Frecuencia	Porcentaje
20-30 años	3	27%
31-40 años	6	55%
41-50 años	2	18%
51-60 años	0	0%
61-70 años	0	0%
más de 71	0	0%
No contesta	0	0%
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta a docentes de bachillerato Gonzalo Rúaless Benalcázar

**Tabla 7. Cargo**

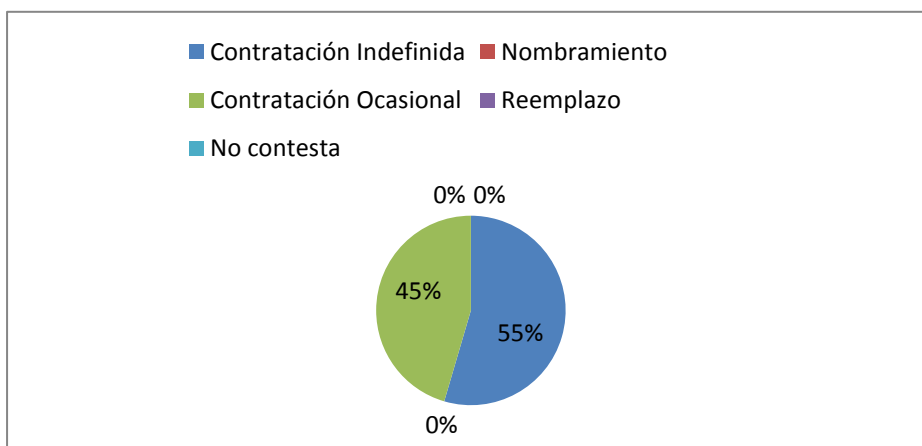
2.4 Cargo	Frecuencia	Porcentaje
Docente	11	100%
Técnico Docente	0	0%
Docente con funciones administrativas	0	0%
No contesta	0	0%
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta a docentes de bachillerato Gonzalo Rúaless Benalcázar

**Tabla 8. Tipo de Relación Laboral**

2.4 Tipo de Relación Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Contratación Indefinida	6	55%
Nombramiento	0	0%
Contratación Ocasional	5	45%
Reemplazo	0	0%
No contesta	0	0%
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta a docentes de bachillerato Gonzalo Rúaless Benalcázar

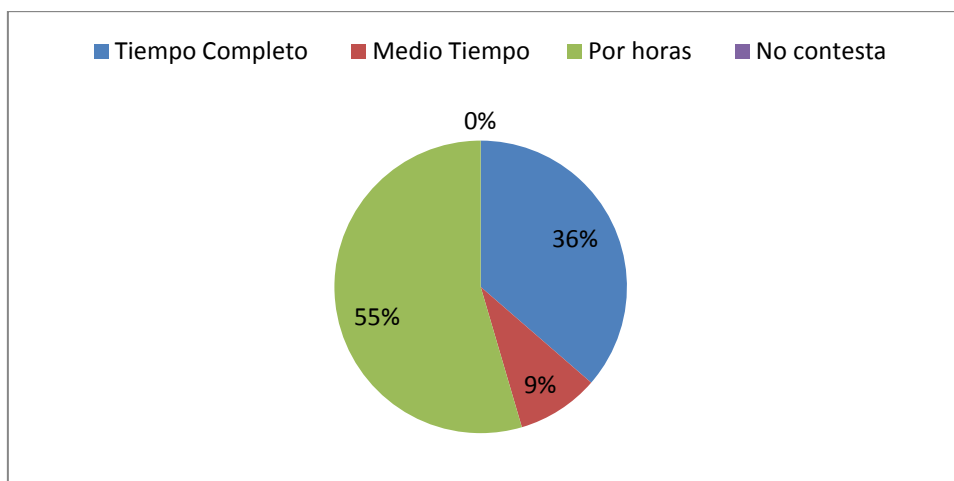


Un 55% de docentes encuestados tenían Contratación Indefinida y un 45% Contratación Ocasional, es importante la estabilidad de los docentes ya que es parte de su motivación personal.

**Tabla 9. Tiempo de Dedicación**

<b>2.5 Tiempo de Dedicación</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Tiempo Completo	4	36%
Medio Tiempo	1	9%
Por horas	6	55%
No contesta	0	0%
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>T100%</b>

**Fuente:** Encuesta a docentes de bachillerato Gonzalo Ruáles Benalcázar



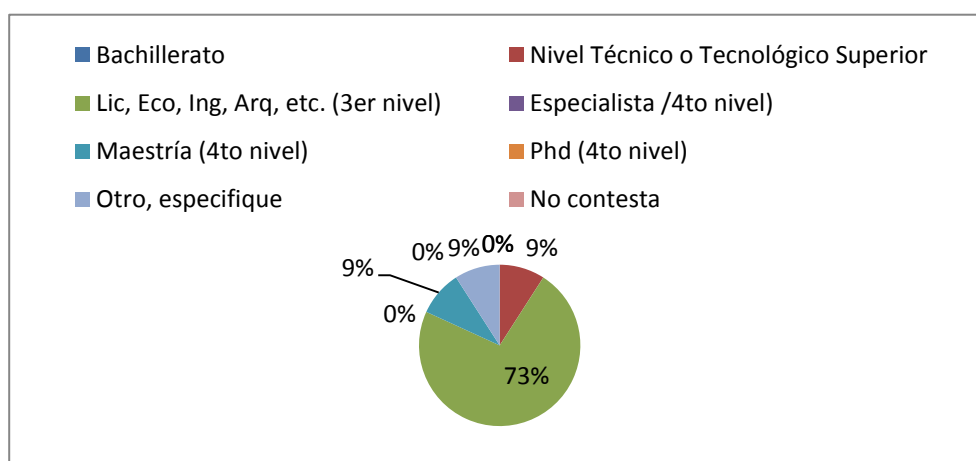
De acuerdo al artículo 117 de la LOEI se establece De la Jornada Laboral.-La jornada semanal de trabajo será de cuarenta horas reloj, de la siguiente manera: seis horas pedagógicas diarias, cumplidas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta cumplir las ocho horas diarias estará distribuido en actualización, capacitación pedagógica, coordinación con los padres, actividades de recuperación pedagógica, trabajo en la comunidad, planificación, revisión de tareas, coordinación de área y otras actividades contempladas en el respectivo

Los docentes que la laboran en el colegio “Gonzalo Ruáles Benalcázar” un 55% laboran por horas y un 36% a tiempo completo. pienso que es responsabilidad de todos, la actividad educativa se desarrolla atendiendo principios generales, que son los fundamentos filosóficos, conceptuales constitucionales que sustentan, definen y rigen las decisiones y actividades en el ámbito educativo: que la educación debe estar centrada en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

**Tabla 10. Formación Docente. Señale el nivel más alto de formación académica que posee**

<b>3.1 Formación Docente. Señale el nivel más alto de formación académica que posee</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bachillerato	0	0%
Nivel Técnico o Tecnológico Superior	1	9%
Lic, Eco, Ing, Arq, etc. (3er nivel)	8	73%
Especialista /4to nivel)	0	0%
Maestría (4to nivel)	1	9%
Phd (4to nivel)	0	0%
Otro, especifique	1	9%
No contesta	0	0%
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta a docentes de bachillerato Gonzalo Rúaless Benalcázar



Podemos apreciar que un 73% dan a conocer que tienen título de tercer nivel, eso significa que la Institución Gonzalo Rúaless Benalcázar tiene personal profesional competente que tiene interés en seguirse formando. Concluyendo este argumento pienso que la Ley Orgánica de Educación Intercultural está en lo correcto al categorizar a los docentes por sus méritos y nivel de capacitación, ya que de esta forma lograremos un cambio radical en la educación, proporcionar los conocimientos, herramientas instrumentación técnica, habilidades y destrezas para el desempeño óptimo de su trabajo con el fin de garantizar un manejo adecuado de los indicadores de calidad en el sistema educativo.

## 2.3 Diseño y método de investigación

### 2.3.1 Diseño de investigación.

**La investigación** – acción que se produce dentro y como parte de las condiciones habituales de la realidad, que es objeto de estudio, uno de sus rasgos más típicos es su

carácter participativo: sus actores son a un tiempo sujetos y objetos del estudio Hernández, (2006), tiene las siguientes características:

- Es un estudio **transaccional /transversal**, puesto que se recogen datos en un momento único.
- Es **exploratorio**, debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial.
- Es **descriptivo**, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario.

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

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

Para su estudio y análisis, se siguió los lineamientos del método científico, apoyados en los métodos lógicos, deductivo e inductivo y sus procesos mentales de análisis y síntesis, específicamente se guió por el método Hipotético Deductivo, el cual nos permitió establecer el comportamiento de las variables y sus relaciones, para poder comprobar la hipótesis; así como también, los objetivos.

A fin de obtener datos con mayor índice de confiabilidad, y de encontrar con certeza la propuesta correcta para la solución a este problema investigativo, del total del personal encuestado, se obtendrá una muestra representativa.

#### **2.3.2.1 Método analítico.**

Ruiz, R. (2013) "El Método analítico, es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos".

El análisis es la observación y examen de un hecho en particular, es decir, en nuestro caso la Institución que hemos elegido como objeto de estudio, junto con los principales autores (docentes, estudiantes, directivos, etc.)

Ruiz, R. (2013) “Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia”. Este método nos permitirá conocer más del objeto de estudio, con lo cual se puede: explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías”.

#### **2.3.2.2 Método sintético.**

“Es un proceso de razonamiento que tiende a reconstruir un todo, a partir de los elementos distinguidos por el análisis; se trata en consecuencia de hacer una explosión metódica y breve, en resumen. En otras palabras debemos decir que la síntesis es un procedimiento mental que tiene como meta la comprensión cabal de la esencia de lo que ya conocemos en todas sus partes y particularidades” Ruiz, R., Historia y Evolución del Pensamiento Científico, Cap. 7.

La investigación, se la realizará de una manera simplificada, con el propósito de que el lector, pueda comprender el objetivo y la importancia de la capacitación que se impartirá a los docentes.

#### **2.3.2.3 Método inductivo.**

“El **método inductivo** o **inductivismo** es aquel **método científico** que **obtiene conclusiones generales a partir de premisas particulares**. Se trata del método científico más usual, en el que pueden distinguirse cuatro pasos esenciales: la observación de los hechos para su registro; la clasificación y el estudio de estos hechos; la derivación inductiva que parte de los hechos y permite llegar a una generalización; y la contrastación”.

Como podemos apreciar, va de los hechos particulares hasta llegar a las conclusiones generales, está relacionado con la experiencia y la observación, por lo enunciado podemos apreciar que los estudios, casos, hechos o fenómenos, serán utilizados para llegar a establecer concretamente este trabajo de investigación, para lo cual se partirá del problema planteado, y en base de ello, proponer las soluciones en virtud de las necesidades determinadas.

#### **2.3.2.4 Método deductivo.**

“Es un **método científico** que considera que **la conclusión se halla implícita dentro las premisas**. Esto quiere decir que las conclusiones son una consecuencia necesaria de las

premisas: cuando las premisas resultan verdaderas y el razonamiento deductivo tiene validez, no hay forma de que la conclusión no sea **verdadera**".

Como podemos apreciar, va de los hechos generales hasta llegar a las situaciones particulares; es un método adecuado para el enriquecimiento teórico de los principios, de las leyes se extraen conclusiones que se explican en los casos particulares.

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

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

#### **2.4.1.1 Observación directa.**

Toda investigación generalmente debe partir de una observación directa, éste caso no será la excepción. Es la primera parte del proceso investigativo, es decir, con la observación comienza nuestro trabajo de acercamiento y reconocimiento de la realidad en la Institución que hemos elegido para desarrollar el trabajo.

Según Mendizabal, R. (2006) "Es el método por el cual se establece una relación concreta e intensiva entre el investigador y el hecho social o los actores sociales, de los que se obtienen datos que luego se sintetizan para desarrollar la investigación".

"Este método es una "lectura lógica de las formas" y supone el ejercicio y "metodología de la mirada" (deconstrucción y producción de nueva realidad)".

#### **2.4.1.2 La encuesta.**

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

### **2.4.2 Instrumento de investigación.**

En cuanto a los instrumentos de recolección de datos, en el presente estudio se utilizó el cuestionario. Dirigido a los docentes con el objeto de indagar en sus necesidades de

formación y la importancia de la capacitación, entre otros aspectos orientados al cambio y desarrollo de la educación en las instituciones educativas. Entre las técnicas que se utilizaron para el trabajo investigativo se pudo contar con la bibliográfica y de campo. La primera investigación documental se caracteriza por el empleo predominante de registros gráficos y sonoros como fuentes de información, las mismas que nos permitió conocer diferentes fuentes de estudio, y realizar una compilación de las mismas, con lo que se consiguió establecer los aspectos del marco teórico y científico propuesto; el segundo aspecto la observación de campo permitió tener una visión amplia del lugar donde se realizó la investigación mediante encuestas y entrevistas, que fueron aplicadas de conformidad a la muestra, permitiendo establecer un campo estadístico en el que se demostró la realidad de lo investigado, para luego establecer las respectivas conclusiones.

## 2.5 Recursos

### 2.5.1 Talento humano.

Determinado por el investigador y las personas que facilitaron el desarrollo de este trabajo: docentes, directivos, presidentes, alumnos; entre otros.

### 2.5.2 Recursos materiales.

<b>MATERIAL</b>	<b>UNIDAD</b>	<b>CANTIDAD</b>
<b>EQUIPOS</b>	Cámara/video	1
	Cámara/foto	1
	Grabadora/voz	1
	memoria	1
<b>SUMINISTROS</b>	Resma Papel	2
<b>UTENSILLOS</b>	tijeras	5
	Grapadora	3
	Carpetas	5

Autora: Lic. Nelly San Andrés



### 2.5.2.1 Recursos institucionales.

La obtención de los datos para la elaboración de las encuestas y datos, primeramente se contó con el asesoramiento de nuestra prestigiosa Universidad, apoyo de la Unidad Educativa Ecológica Trilingüe “Gonzalo Rúaless Benalcázar” de la ciudad de Quito, parroquia rural de Conocoto, el valioso apoyo de la Institución en la cual laboro, como es la Fuerza Aérea Ecuatoriana, al brindarme el tiempo necesario para realizar esta investigación.

Con esta investigación, se abren los espacios dentro del campo educativo, mismos que pueden servir para realizar convenios inter-institucionales, en donde los beneficiados, a más de los docentes, serán también los directivos y alumnos de dicha Unidad Educativa.

### 2.5.3 Recursos económicos.

<b>MATERIAL</b>	<b>UNIDAD</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>COSTO UNITARIO</b>	<b>COSTO TOTAL</b>
<b>EQUIPOS</b>	Cámara/video	1	200	200
	Cámara/foto	1	50	50
	Grabadora	1	15	15
	Memoria	1	15	15
<b>SUMINISTROS</b>	Resma de Papel	2	3.50	7.00
<b>UTENSILLOS</b>	Tijera	5	0.75	3.75
	Grapadora	3	3.00	9.00
	Carpeta	5	0.30	0.90

Autora: Lcda. Nelly San Andrés.

## 2.6 Procedimientos

Primeramente se procedió a participar en la videoconferencia y leer la guía de estudios, material proporcionado por la Universidad Técnica Particular de Loja, mismos que nos dieron las directrices y materiales necesarios para empezar con la investigación propuesta, luego se procedió a reproducir la carta de autorización para el ingreso a las instituciones y los cuestionarios a ser realizados, una vez obtenida la autorización por parte de los directores se habló con ellos, para que nos autoricen a realizar las encuestas a los docentes de la Unidad Educativa Ecológica Trilingüe “Gonzalo Rúaless Benalcázar”, para luego proceder a la tabulación de los resultados.

El objetivo general de la encuesta, fue establecer y reconocer los requerimientos futuros de capacitación, a fin de preparar, desarrollar e integrar a los docentes al proceso de mejoramiento continuo mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los docentes en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno.

Por lo expuesto, podemos decir que se ha desarrollado un plan de capacitación en la materia de pedagogía educativa, falencia que surgió en base a los resultados obtenidos de la investigación de los datos estadísticos; así mismo, consideraremos un instrumento de evaluación, en donde se determinará los resultados que queremos alcanzar.

Para cumplir con este objetivo, realizamos las coordinaciones respectivas con los Directivos de la "Unidad Educativa Gonzalo Rúaless Benalcázar", para realizar las encuestas a los docentes, mediante la entrega de los cuestionarios a los docentes de bachillerato, con preguntas abiertas, cerradas, multialternativas y respuestas personalizadas a 11 docentes, quienes conocen de los problemas existentes en las mismas.

Una vez que realice la tabulación de las encuestas en la Matriz, de acuerdo a las instrucciones, se procedió a estructurar las tablas estadísticas.

Históricamente el conocimiento, la organización del trabajo y la producción se han transmitido de manera empírica, es decir, mediante una transmisión de conocimientos en el campo.

La "Unidad Educativa Gonzalo Rúaless Benalcázar", en la actualidad presenta fuertes exigencias al personal de docentes, en términos de aprendizaje y de responsabilidad.

En este sentido, implica no sólo una revolución en la división técnica del trabajo, sino también en las relativas a la gestión y a la capacitación de todos los docentes y de la organización, para enfrentar los procesos de aprendizaje continuos.

La "Unidad Educativa Gonzalo Rúaless Benalcázar", ha considerado al proceso de capacitación, como un hecho que se da una sola vez, es decir, cuando inicia su actividad laboral, para cumplir con un requisito, sin caer en cuenta que la mejor forma de capacitación, es la que se obtiene de un proceso continuo, siempre buscando

conocimientos y habilidades para estar al día con los cambios repentinos que suceden en un mundo de constante competencia.

La capacitación continua significa, que los docentes se deben encontrarse preparados para avanzar hacia mejores oportunidades, ya sea dentro o fuera de La "Unidad Educativa Gonzalo Rúaes Benalcázar", cosa que en la misma no se logra con la actual forma de capacitación.

### **Identificación del Problema**

La falta de un sistema de capacitación, es un proceso continuo y permanente en la búsqueda de conocimientos y habilidades que permitan a los docentes estar al día con los avances tecnológicos (Tics) y los repentinos cambios que suceden en un mundo de constante competencia, pone en desventaja a la "Unidad Educativa Gonzalo Rúaes Benalcázar", frente a la competitividad de su entorno.

### **Consideraciones del entorno**

El sistema de capacitación en la "Unidad Educativa Gonzalo Rúaes Benalcázar", tiene por objeto promover el desarrollo de las **competencias** de los docentes, a fin de contribuir a un adecuado nivel de empleo, mejorar la **productividad**; así como, la **calidad** en las funciones que ellos desempeñan.

Se entenderá por capacitación dentro de la "Unidad Educativa Gonzalo Rúaes Benalcázar" al **proceso** destinado a promover, facilitar, fomentar y desarrollar las aptitudes, habilidades y destrezas o grados de conocimientos de los docentes, con el fin de permitirles mejores oportunidades, condiciones de vida, **trabajo** y de incrementar la productividad procurando la necesaria adaptación de los docentes a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructuradas por el Ministerio de Educación.

**CAPITULO III**  
**DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

### 3.1 Necesidades formativas

La formación integral del profesional, competente y comprometido con el desarrollo social, como paradigma del profesional del nuevo siglo, exige la concepción de un nuevo rol del estudiante en el proceso de aprendizaje.

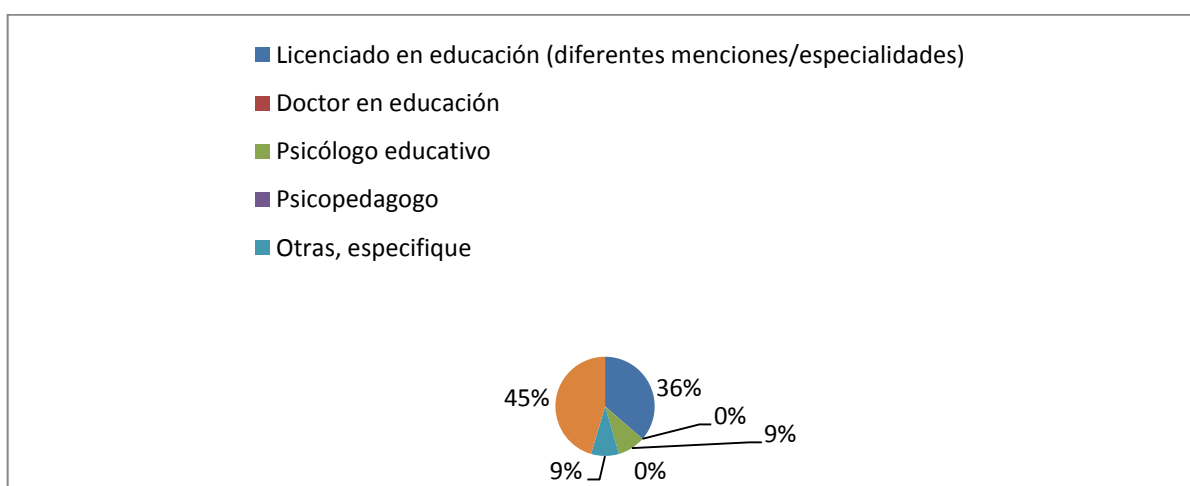
La formación integral del profesional, es posible de ser potenciada en un proceso de enseñanza-aprendizaje, en el que el estudiante transita gradualmente hacia niveles superiores de autonomía en el proceso de formación profesional, con la orientación del docente.

Orientar al estudiante en la construcción autónoma de: conocimientos, habilidades, competencias a desarrollar, valores y actitudes profesionales, plantea nuevas exigencias al docente de bachillerato, para que trasciendan el dominio de conocimientos y habilidades didácticas, en tanto que el docente precisa además de una motivación profesional intrínseca y de un compromiso moral en el ejercicio de la docencia.

**Tabla 11. Su titulación en pregrado, tienen relación con Ámbito Educativo**

<b>3.2.1 Su titulación en pregrado, tienen relación con Ámbito Educativo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Licenciado en educación (diferentes menciones/especialidades)	4	36%
Doctor en educación	0	0%
Psicólogo educativo	1	9%
Psicopedagogo	0	0%
Otras, especifique	1	9%
No contesta	5	45%
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

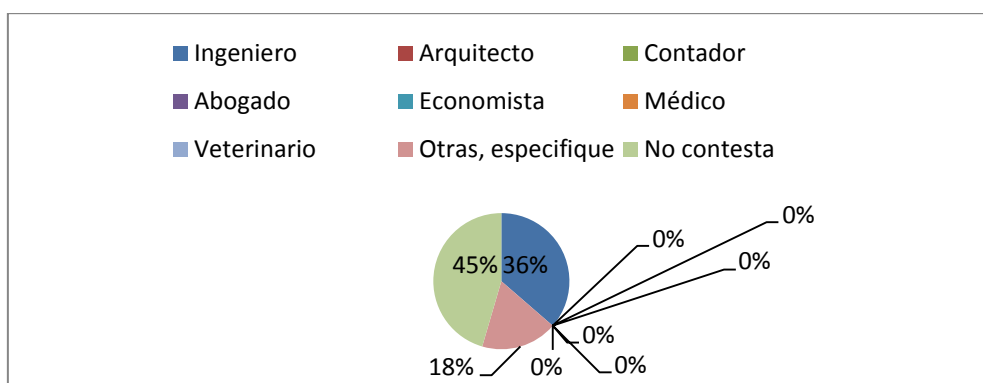
**Fuente:** Encuesta a docentes de bachillerato Gonzalo Rúales Benalcázar



**Tabla 12. Otras profesiones**

3.2.2 Otras profesiones	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	4	36%
Arquitecto	0	0%
Contador	0	0%
Abogado	0	0%
Economista	0	0%
Médico	0	0%
Veterinario	0	0%
Otras, especifique	2	18%
No contesta	5	45%
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

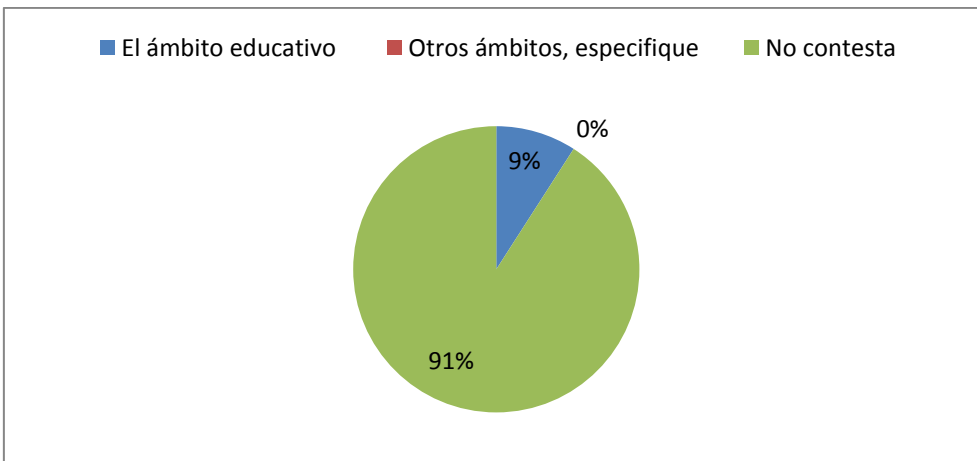
Fuente: Encuesta a docentes de bachillerato Gonzalo Rúaless Benalcázar



**Tabla 13. Si posee titulación de postgrado (4to. Nivel) éste tiene relación con:**

3.3 Si posee titulación de postgrado (4to. nivel) éste tiene relación con:	Frecuencia	Porcentaje
El ámbito educativo	1	9%
Otros ámbitos, especifique	0	0%
No contesta	10	91%
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

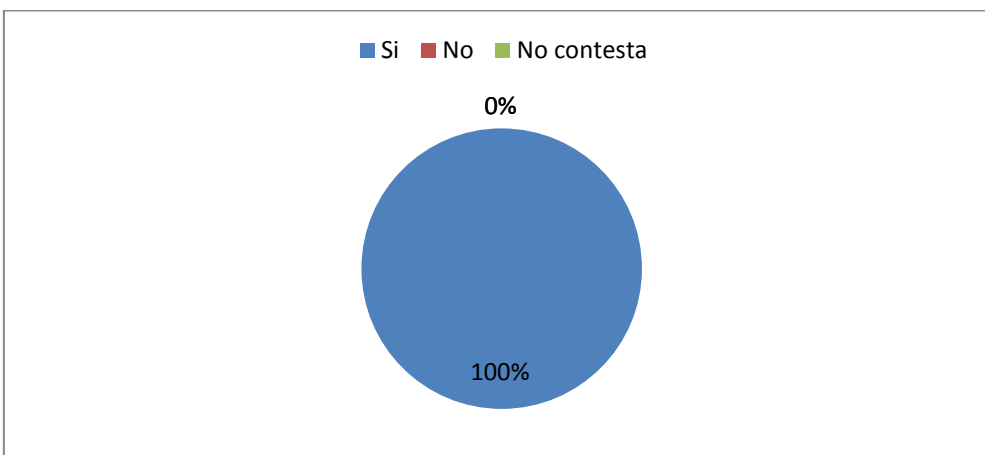
Fuente: Encuesta a docentes de bachillerato Gonzalo Rúaless Benalcázar



**Tabla 14. Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel.**

3.4 Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel	Frecuencia	Porcentaje
Si	11	100%
No	0	0%
No contesta	0	0%
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

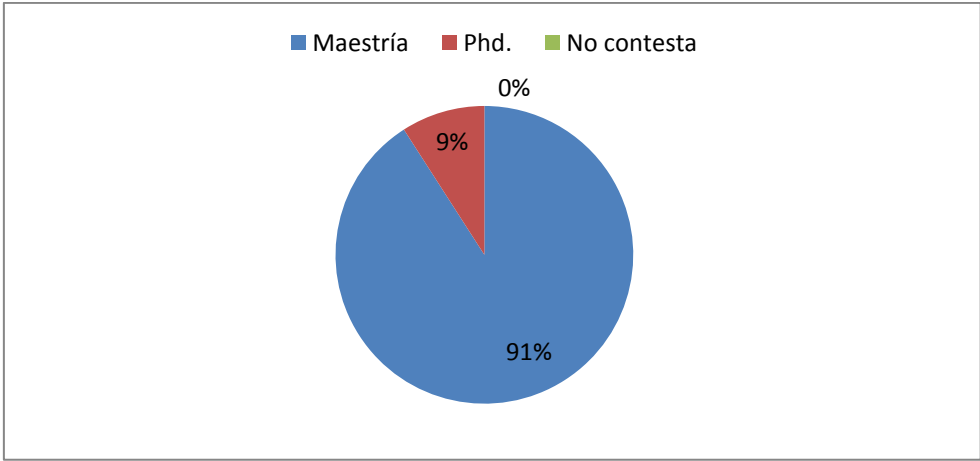
Fuente: Encuesta a docentes de bachillerato Gonzalo Rúaes Benalcázar



**Tabla 15. Si la respuesta es positiva en que le gustaría formarse**

3.4.1 Si la respuesta es positiva en que le gustaría formarse	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	10	91%
Phd.	1	9%
No contesta	0	0%
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

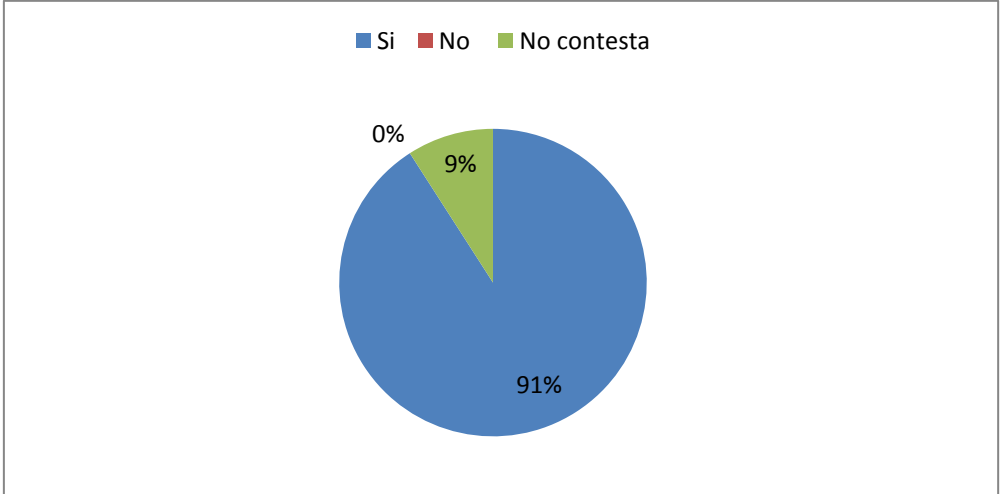
Fuente: Encuesta a docentes de bachillerato Gonzalo Rúaes Benalcázar



**Tabla 16. Para usted, es importante seguirse capacitando en temas educativos**

4.3 Para usted, es importante seguirse capacitando en temas educativos	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	91%
No	0	0%
No contesta	1	9%
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta a docentes de bachillerato Gonzalo Rúales Benalcázar

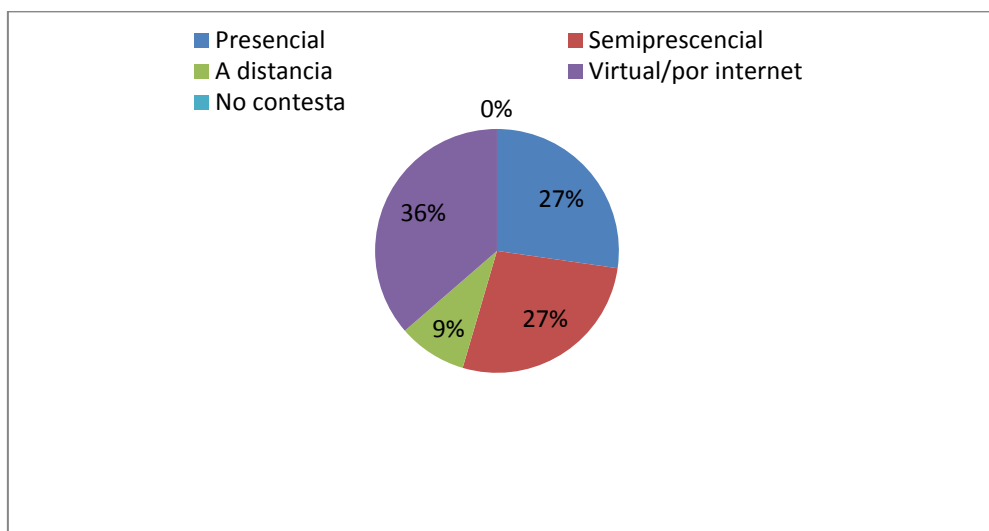




**Tabla 17. Cómo le gustaría recibir la capacitación**

4.4 Cómo le gustaría recibir la capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	3	27%
Semipresencial	3	27%
A distancia	1	9%
Virtual/por internet	4	36%
No contesta	0	0%
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

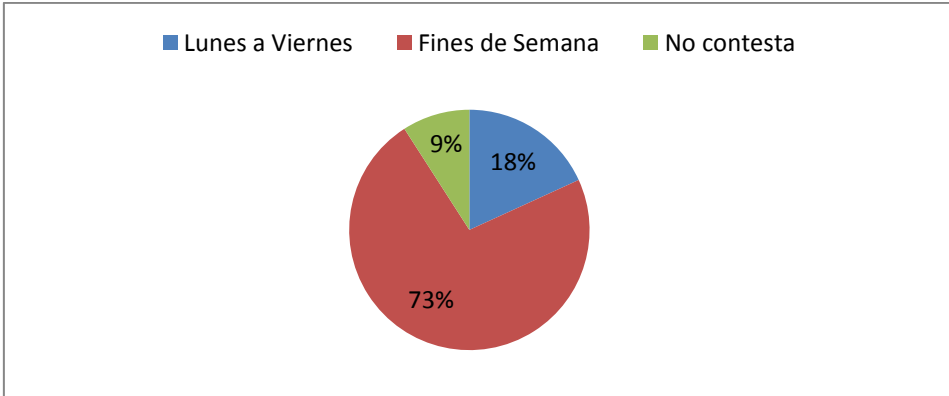
**Fuente:** Encuesta a docentes de bachillerato Gonzalo Rúaes Benalcázar



**Tabla 18. Si prefiere cursos "presenciales" o "semipresenciales", en qué horarios le gustaría recibir la capacitación**

4.4.1 Si prefiere cursos "presenciales" o "semipresenciales", en qué horarios le gustaría recibir la capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Lunes a Viernes	2	18%
Fines de Semana	8	73%
No contesta	1	9%
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

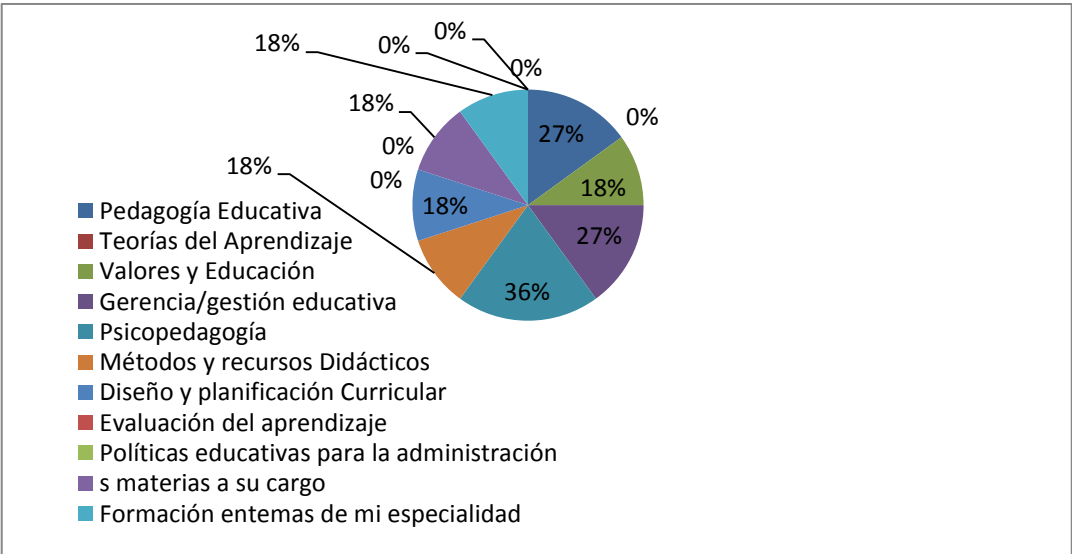
**Fuente:** Encuesta a docentes de bachillerato Gonzalo Rúaes Benalcázar



**Tabla 19. En qué temática le gustaría capacitarse**

4.5 En qué temática le gustaría capacitarse	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía Educativa	3	27%
Teorías del Aprendizaje	0	0%
Valores y Educación	2	18%
Gerencia/gestión educativa	3	27%
Psicopedagogía	4	36%
Métodos y recursos Didácticos	2	18%
Diseño y planificación Curricular	2	18%
Evaluación del aprendizaje	0	0%
Políticas educativas para la administración	0	0%
s materias a su cargo	2	18%
Formación en temas de mi especialidad	2	18%
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	0	0%
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	0	0%
No contesta	0	0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta a docentes de bachillerato Gonzalo Rúales Benalcázar



Podemos apreciar que los docentes necesitan capacitarse en Psicopedagogía con un 36%, Pedagogía Educativa 27%, Gerencia en Gestión Educativa 27%, existiendo otras con menor porcentaje de acuerdo a sus contestaciones. Eso nos lleva a reflexionar que la mayoría de docentes desea capacitarse, lo que conlleva a que será necesario trabajar con este grupo y actualizar sus conocimientos. “Son las opciones organizativas y/o curriculares de la educación común, dentro de uno o más niveles educativos, que procuran dar respuesta a requerimientos específicos de formación y atender particularidades de carácter permanente o temporal, personales y/o contextuales, con el propósito de garantizar la igualdad en el derecho a la educación y cumplir con las exigencias legales, técnicas y pedagógicas de los diferentes niveles educativos”.

Las ventajas de esta modalidad, serían las siguientes:

- Sistematizar el proceso de capacitación y desarrollo al personal docente.
- Programar eventos de capacitación sobre Psicopedagogía.
- Se brindará a los docentes un servicio competitivo y de mejor calidad.

Existe la predisposición y apertura por parte de los docentes para recibir esta capacitación, que será presentada con el resultado de la investigación al Rectorado de la Unidad Educativa, a fin de que pueda desarrollarla, de acuerdo a los intereses institucionales. El presente proyecto contará con información detallada sobre la metodología, cronograma y un presupuesto para de esta manera solventar las necesidades prioritarias encontradas en la investigación realizada. Para la implementación de esta modalidad se deberá cumplirse las siguientes instrucciones:

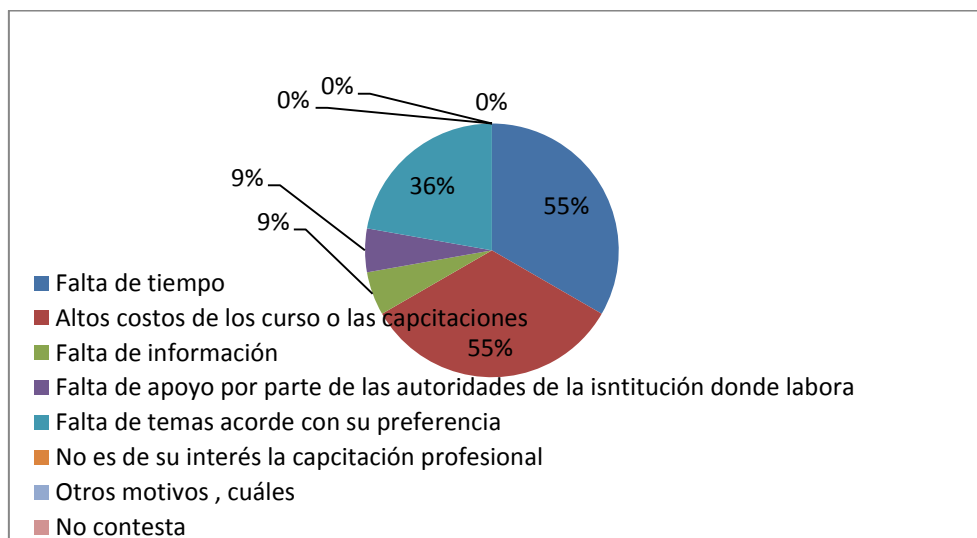
- El modelo deberá ser manejado por un equipo psicopedagogía de la Institución.
- La difusión del documento será responsabilidad del Rectorado.

El curso de formación/capacitación propuesto, está diseñado sobre la base de los resultados obtenidos de la investigación, a través de la pregunta Nro. 4.5. Del Cuestionario “Necesidades de Formación” Docentes de Bachillerato: ¿En qué temática le gustaría capacitarse?, el 36% contestó que necesitan capacitarse en el área de Psicopedagogía, evidenciando que existe deficiencia en esta área, siendo necesario trabajar con este grupo de docentes, con la finalidad de actualizar sus conocimientos, de acuerdo a las nuevas modificaciones realizadas a la Ley Orgánica Intercultural de Educación y encaminadas al buen vivir.

**Tabla 20. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite**

<b>4.6 Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Falta de tiempo	6	55%
Altos costos de los curso o las capacitaciones	6	55%
Falta de información	1	9%
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución donde labora	1	9%
Falta de temas acorde con su preferencia	4	36%
No es de su interés la capacitación profesional	0	0%
Otros motivos , cuáles	0	0%
No contesta	0	0%
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>

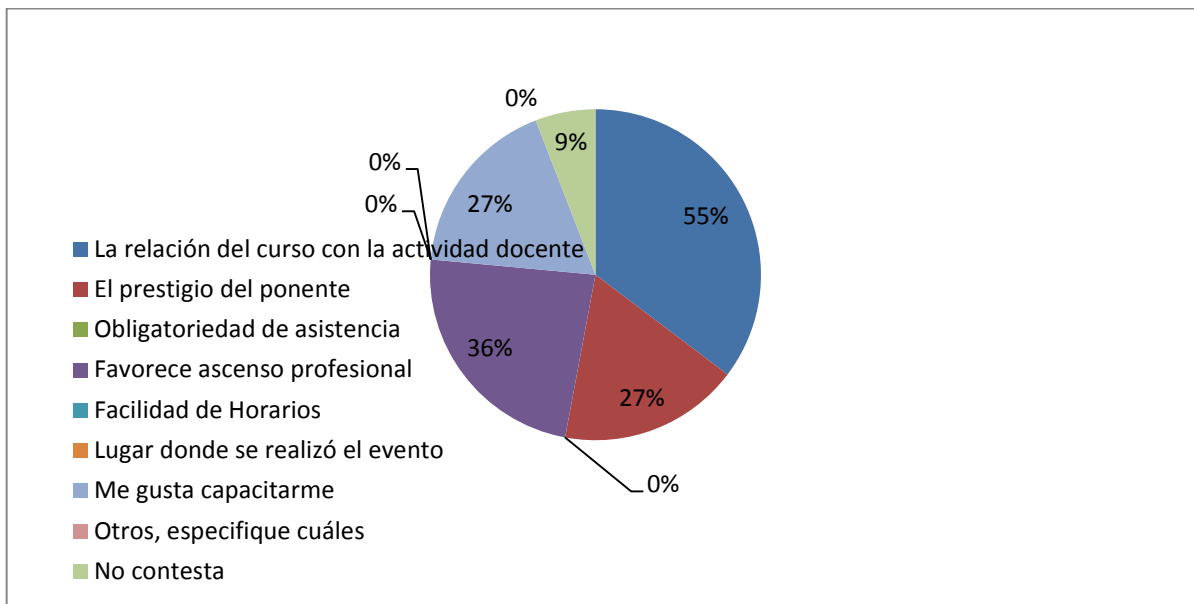
**Fuente:** Encuesta a docentes de bachillerato Gonzalo Rúaes Benalcázar



**Tabla21. Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones**

<b>4.7 Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
La relación del curso con la actividad docente	6	55%
El prestigio del ponente	3	27%
Obligatoriedad de asistencia	0	0%
Favorece ascenso profesional	4	36%
Facilidad de Horarios	0	0%
Lugar donde se realizó el evento	0	0%
Me gusta capacitarme	3	27%
Otros, especifique cuáles		0%
No contesta	1	9%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

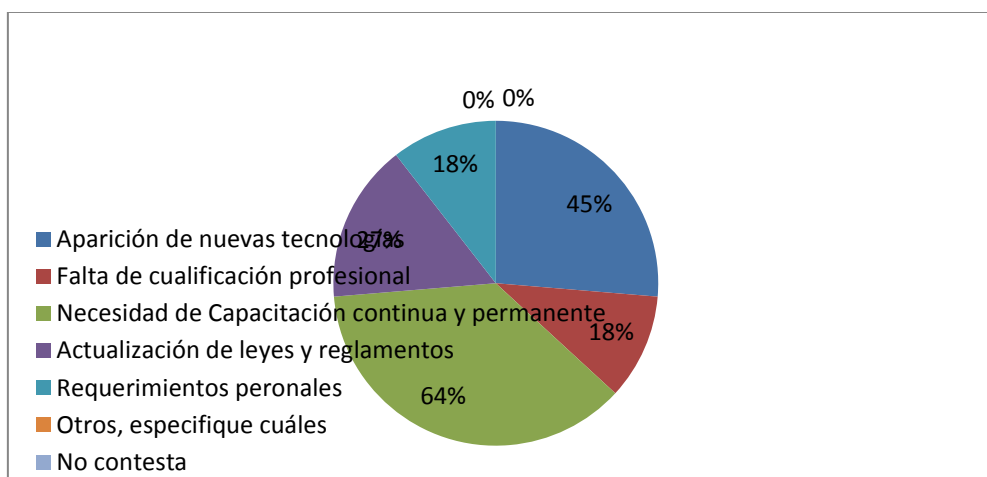
Fuente: Encuesta a docentes de bachillerato Gonzalo Rúaless Benalcázar



**Tabla 22. Cuáles considera Ud. Son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones**

4.8 Cuáles considera Ud. Son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	5	45%
Falta de cualificación profesional	2	18%
Necesidad de Capacitación continua y permanente	7	64%
Actualización de leyes y reglamentos	3	27%
Requerimientos personales	2	18%
Otros, especifique cuáles		0%
No contesta	0	0%
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>

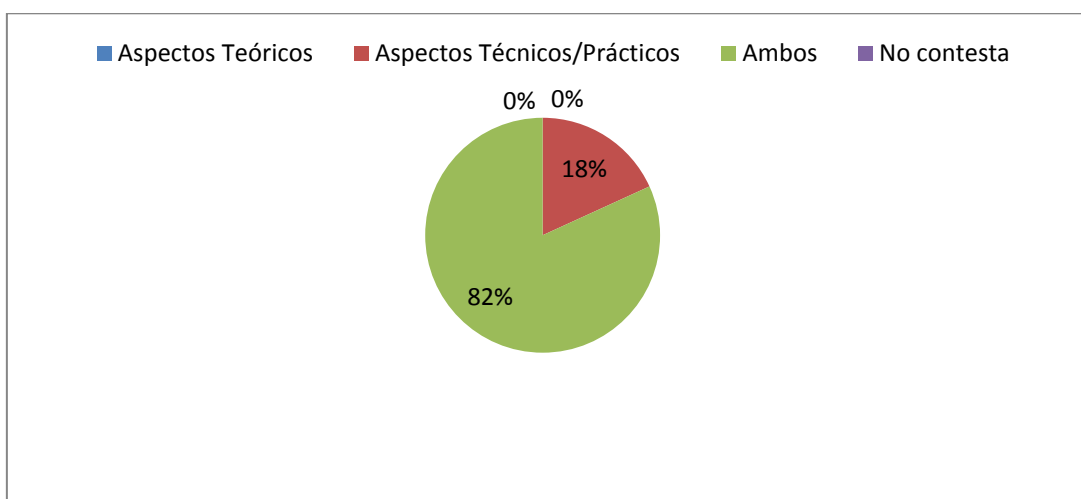
Fuente: Encuesta a docentes de bachillerato Gonzalo Rúaless Benalcázar



**Tabla 23. Que aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación**

<b>4.9 Que aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Aspectos Teóricos	0	0%
Aspectos Técnicos/Prácticos	2	18%
Ambos	9	82%
No contesta	0	0%
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta a docentes de bachillerato Gonzalo Rúales Benalcázar



### 3.2 Análisis de la formación

La planeación provee un enfoque racional para lograr objetivos preseleccionados, permitiendo salvar la brecha que nos separa del sitio al que queremos ir. La planeación es un proceso que requiere un esfuerzo intelectual, requiere determinar conscientemente los cursos de acción a seguir y basar las decisiones en propósitos, conocimientos y estimaciones bien definidos” **Harold Koontz K. & Heinz W.**,

El diagnóstico de necesidades como punto de partida de las estrategias de formación docente. El diseño de estrategias de formación docente, ha de partir inevitablemente de sus necesidades, es por ello, que el diagnóstico de necesidades de formación docente

constituye un factor de primer orden en todo proceso formativo. El diagnóstico nos permite establecer parámetros sobre las deficiencias, con el fin de establecer mejores elementos correctores a las mismas.

Las necesidades de formación docente, constituyen carencias en el desarrollo profesional del mismo, que varían en dependencia, tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del docente.

El estudio de las necesidades de formación docente, nos orienta en el conocimiento de aquellos aspectos del desempeño profesional en los que dicho personal presenta insuficiencias o considera relevante para acometer su labor diaria; y que por tanto, han de constituir centro de atención en los programas de formación.

En la "Unidad Educativa Gonzalo Rúaless Benalcázar", se realizó las encuestas a los docentes, mediante la entrega de los cuestionarios "necesidades de formación" docentes de bachillerato, con preguntas abiertas (opinión), cerradas, multialternativas, cualitativas, cuantitativas y respuestas personalizadas, a 11 docentes y que conocen de los problemas existentes en las mismas, lo que nos permitió identificar las principales necesidades del docente en materia de preparación, en aspectos tales como: el diseño de asignaturas, métodos de enseñanza, evaluación del aprendizaje, tutoría, utilización de las TIC, la organización universitaria, conocimientos psicológicos y en la autoevaluación de su práctica docente.

El estudio realizado permitió identificar además aquellos temas que el profesorado considera valiosos para su desarrollo personal y profesional en general y, en particular, para el desarrollo de la docencia y la investigación. Por otra parte el estudio arrojó información acerca de la periodicidad en la que los docentes participan en actividades formativas y los factores que obstaculizan su participación sistemática en esas actividades, entre otros aspectos. A continuación vamos a comentar los principales resultados de este estudio.

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

El docente como orientador ha de ser capaz de diseñar situaciones de aprendizaje, que potencien en el estudiante la construcción autónoma y responsable de conocimientos, valores y habilidades profesionales en un ambiente de participación y diálogo. Para ello el docente ha de generar competencias didácticas, motivación y cierto compromiso profesional que le permitan desarrollar sus clases a través de metodologías participativas de enseñanza

que posibiliten vincular la teoría con la práctica profesional en un contexto de diálogo, con el empleo de métodos y técnicas de evaluación que centren la atención en el estudiante como sujeto de aprendizaje.

Al respecto Martínez, B. & Esteban, expresan: ...“Sin embargo, y sin dejar de ser un transmisor del conocimiento, creemos que, por un lado, el nuevo docente es el profesor encargado de enseñar a aprender la ciencia, de enseñar a gestionar el conocimiento de una forma significativa y con sentido personal para el estudiante, de crear auténticos escenarios de enseñanza y de aprendizaje, y por otro, es el encargado de imprimir a los contenidos que enseña el carácter ético que hará que el estudiante sea un experto profesional y un buen ciudadano. Se trata de que el docente se comprometa moralmente con su tarea formadora, es decir, no se trata de ser un experto competente sino de querer serlo y comprometerse a serlo de forma que la acción docente no se limite al hecho de producir ciencia y de transmitirla sino que sea una acción responsable y con compromiso ético hacia dicho conocimiento”. Martínez, B. & Esteban, (2002, p. 34).

La complejidad del nuevo rol que cumple el docente, plantea la necesidad de comprender el desarrollo profesional del mismo, como un proceso de desarrollo personal que trasciende el dominio de conocimientos y habilidades didácticas y exige la formación del docente como persona en el ejercicio de la docencia. Imbernón (1994, 1999, 2001, 2002), González Maura (2004b, 2006).

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

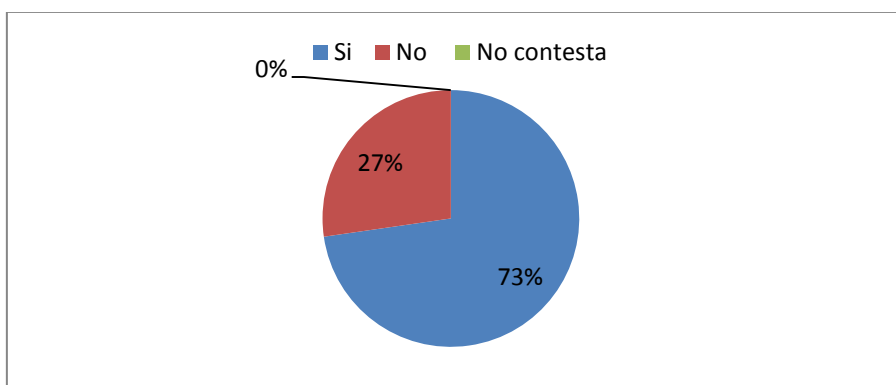
Los cambios paradigmáticos en la formación del profesional de la enseñanza de bachillerato en el nuevo siglo, traen consigo necesariamente una concepción diferente de la docencia en dicho nivel y de los roles que desempeñan los docentes y estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje. De esta manera la concepción del docente como transmisor y del estudiante como receptor de conocimientos es sustituida por la concepción del docente como orientador, guía que acompaña al estudiante en el proceso de construcción no sólo de conocimientos sino también en el desarrollo de habilidades y valores asociados a un desempeño profesional eficiente, ético y responsable y del estudiante como sujeto de aprendizaje.



**Tabla 24. Respecto a su Institución Educativa. La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años.**

<b>5.1 Respecto a su Institución Educativa. La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años.</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	8	73%
No	3	27%
No contesta	0	0%
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

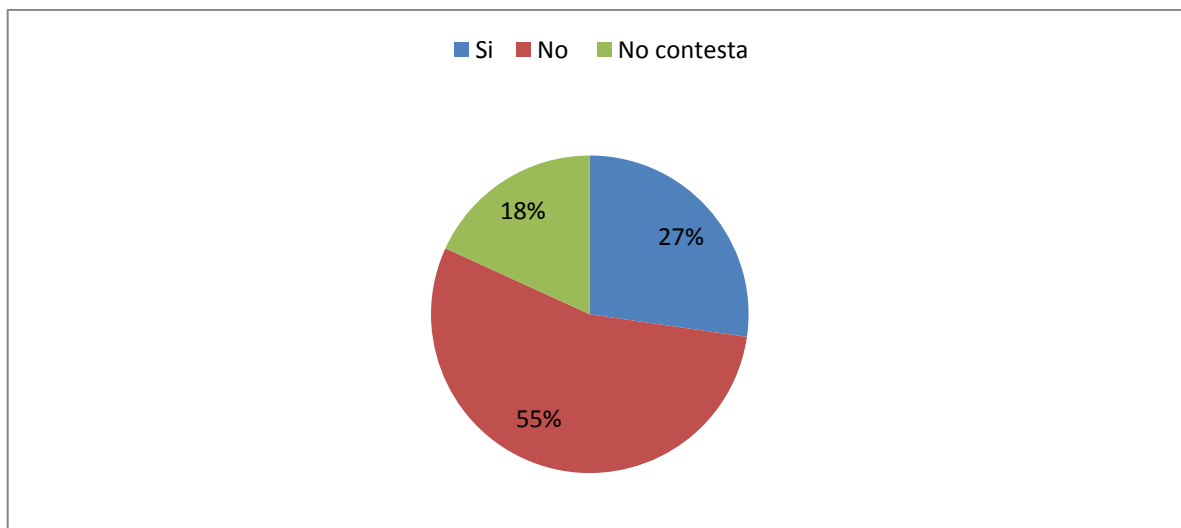
**Fuente:** Encuesta a docentes de bachillerato Gonzalo Rúaes Benalcázar



**Tabla 25. En la actualidad, conoce usted si las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación**

<b>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</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	3	27%
No	6	55%
No contesta	2	18%
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

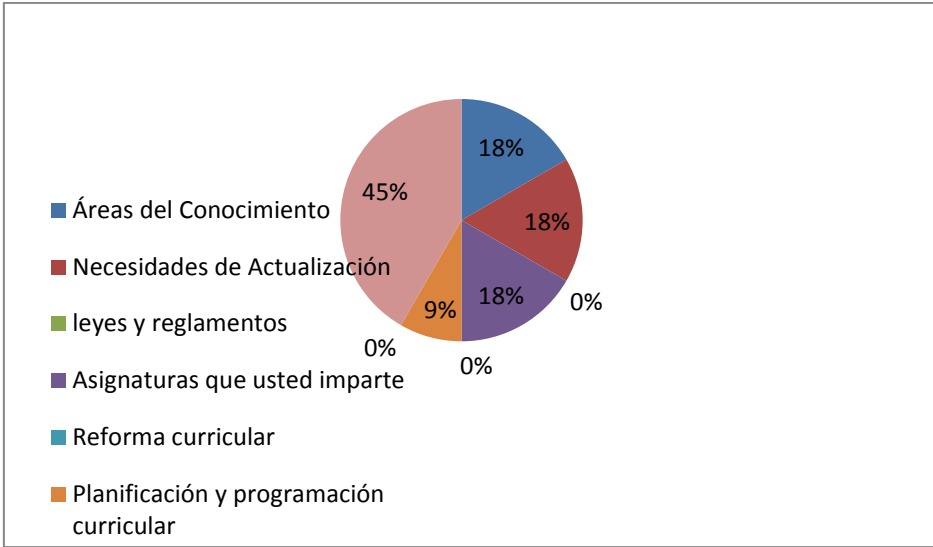
**Fuente:** Encuesta a docentes de bachillerato Gonzalo Rúaes Benalcázar



**Tabla 26. En caso de existir cursos o se estén desarrollando, estos se realizan en función de:**

<b>5.2.1 En caso de existir cursos o se estén desarrollando, estos se realizan en función de:</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Áreas del Conocimiento	2	18%
Necesidades de Actualización	2	18%
leyes y reglamentos	0	0%
Asignaturas que usted imparte	2	18%
Reforma curricular	0	0%
Planificación y programación curricular	1	9%
Otros, especifique	0	0%
No contesta	5	45%
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

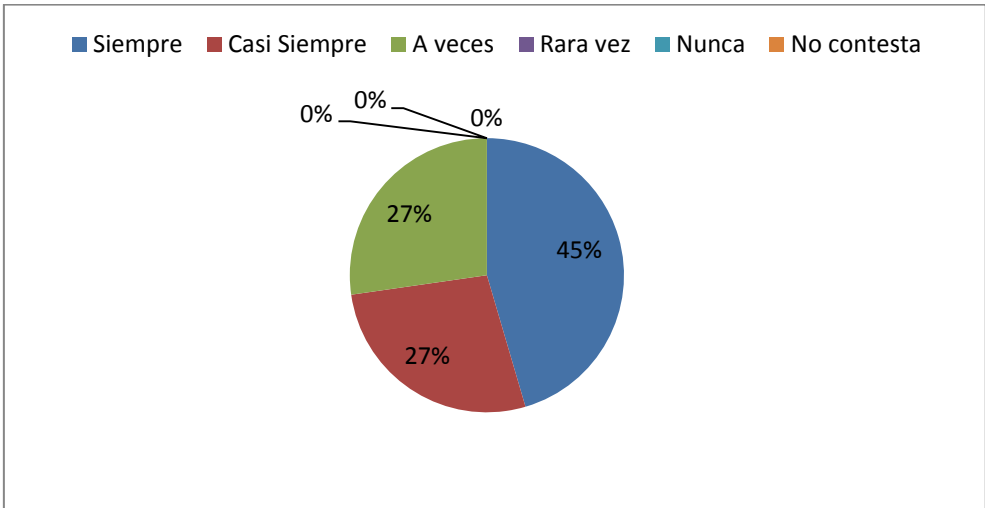
**Fuente:** Encuesta a docentes de bachillerato Gonzalo Rúaless Benalcázar



**Tabla 27. Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente**

5.3 Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	45%
Casi Siempre	3	27%
A veces	3	27%
Rara vez	0	0%
Nunca	0	0%
No contesta	0	0%
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta a docentes de bachillerato Gonzalo Rúaes Benalcázar



### 3.2.3 La tarea educativa.

Teniendo en cuenta la complejidad del desempeño de la docencia en la actualidad, la concepción tradicional de la formación docente, como formación instrumental que se realiza a través de cursos, en los que el profesorado se apropia de conocimientos y habilidades didácticas que le permiten “transmitir” conocimientos a sus estudiantes, resulta obsoleta; por lo tanto, se impone necesariamente una concepción diferente de la formación docente entendida como proceso educativo potenciador del desarrollo profesional del profesorado en el ejercicio de la docencia que transcurre a lo largo de su vida y que le posibilita un desempeño profesional competente, autónomo y comprometido. Imbernón (1994, 1999, 2001, 2002), Sánchez (2001), Marcelo (2001), Iranzo, Barrios & Ferreres (2004), González Maura (2006).

El aprendizaje a lo largo de la vida es lo que Kolb definió como “aprendizaje experiencia y que sus teorías validadas y estudiadas con nuestra población española desarrolló González Tirados (1983). Este aprendizaje se basa en aprender no sólo del libro de texto, del profesor, del aula, etc. sino de la vida y a lo largo de ella en la medida que nos fijamos, reflexionamos, abstraemos, conceptualizamos y llevamos a la práctica lo aprendido, es un aprendizaje iterativo. Otros autores posteriores han considerado esta misma idea y han ampliado a diferentes campos”.

Por lo que podemos apreciar de los conceptos enunciados, a diferencia de la concepción instrumental, el proceso de formación docente entendido como desarrollo profesional tiene lugar a lo largo de la vida del docente y constituye una expresión del desarrollo de su personalidad; por lo que, los programas de formación se desarrollan como procesos continuos de aprendizaje y actualización, con la participación activa y reflexiva del docente, atendiendo también la formación y desarrollo de cualidades cognitivas como afectivas y motivacionales de la personalidad del mismo, es decir, no sólo el desarrollo de conocimientos y habilidades profesionales, sino también de actitudes, vivencias, motivaciones y valores que le permitan una actuación profesional ética y responsable.

Participación, reflexión crítica y compromiso con la tarea educativa constituyen, por tanto elementos esenciales en la formación docente, Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653) • 3 • Rosa María González Tirados, Viviana González Maura.

**Tabla 28. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional**

<b>2.6 Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	11	100%
No	0	0%
no contesta	0	0%
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta a docentes de bachillerato Gonzalo Rúaless Benalcázar

**Tabla 29. Años de bachillerato en los que imparte asignaturas**

<b>2.7 Años de bachillerato en los que imparte asignaturas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Uno	10	38%
Dos	8	31%
Tres	8	31%
No contesta	0	0%
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta a docentes de bachillerato Gonzalo Rúaless Benalcázar

### **3.3 Los cursos de formación.**

El curso de formación docente responderá, está diseñado sobre la base de los resultados obtenidos de la investigación, una vez realizadas las encuestas, podemos establecer reconocer los requerimientos futuros de capacitación, a fin de preparar, desarrollar e integrar a los docentes al proceso de mejoramiento continuo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de competencias necesarias para el mejor desempeño de todos en sus actuales y futuros cargos para de esta manera adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno. Determinando el objetivo general, que es analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la “Unidad Educativo Gonzalo Ruáles Benalcázar” se desglosan los objetivos específicos siguientes:

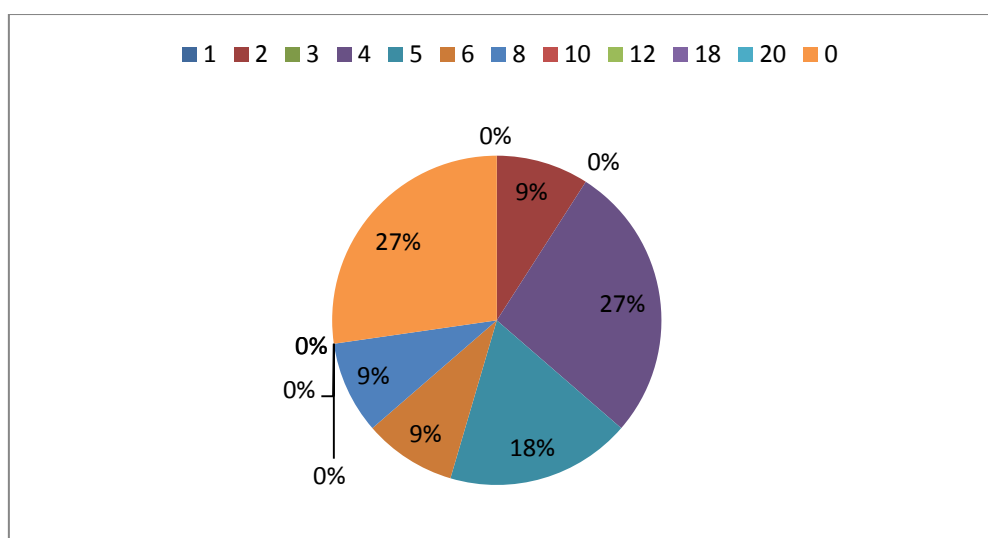
- Diagnosticar la situación actual de los docentes de la “Unidad Educativo Gonzalo Rúaless Benalcázar” relacionadas a sus competencias profesionales
- Fundamentar teórica – técnicamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato.

- Proponer un curso de capacitación para los docentes de “Unidad Educativo Gonzalo Rúaless Benalcázar”
- Identificar la metodología a utilizar en la ejecución de programas de capacitación.
- Establecer los parámetros de Evaluación, control y seguimiento de la capacitación.

**Tabla 30. Cursos y capacitaciones. En cuanto a los últimos cursos realizados: Número de cursos a los que ha asistido en los últimos dos años.**

<b>4.1.1. Cursos y capacitaciones. En cuanto a los últimos cursos realizados: Número de cursos a los que ha asistido en los últimos dos años.</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
1	0	0%
2	1	9%
3	0	0%
4	3	27%
5	2	18%
6	1	9%
8	1	9%
10	0	0%
12	0	0%
18	0	0%
20	0	0%
0	3	27%
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

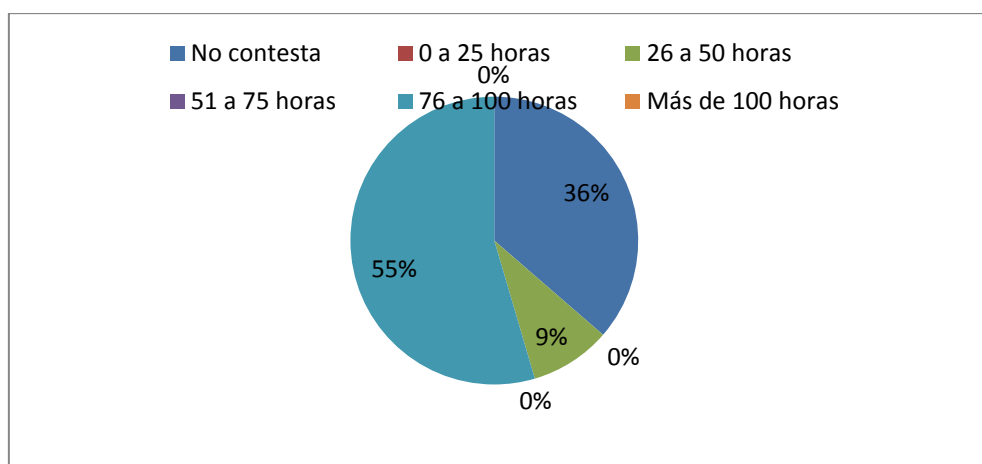
**Fuente:** Encuesta a docentes de bachillerato Gonzalo Rúaless Benalcázar



**Tabla 31. Totalización en horas aproximado**

4.1.2 Totalización en horas aproximado	Frecuencia	Porcentaje
No contesta	4	36%
0 a 25 horas	0	0%
26 a 50 horas	1	9%
51 a 75 horas	0	0%
76 a 100 horas	6	55%
Más de 100 horas	0	0%
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

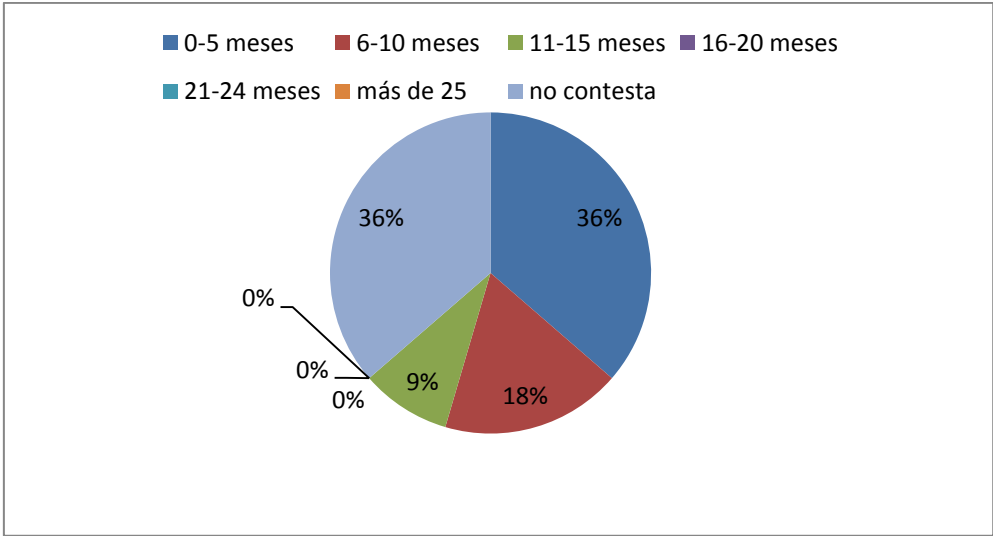
Fuente: Encuesta a docentes de bachillerato Gonzalo Rúaless Benalcázar



**Tabla 32. En cuanto al último curso recibido. Hace qué tiempo lo realizó**

4.1.3 En cuanto al último curso recibido. Hace qué tiempo lo realizó	Frecuencia	Porcentaje
0-5 meses	4	36%
6-10 meses	2	18%
11-15 meses	1	9%
16-20 meses	0	0%
21-24 meses	0	0%
más de 25	0	0%
no contesta	4	36%
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

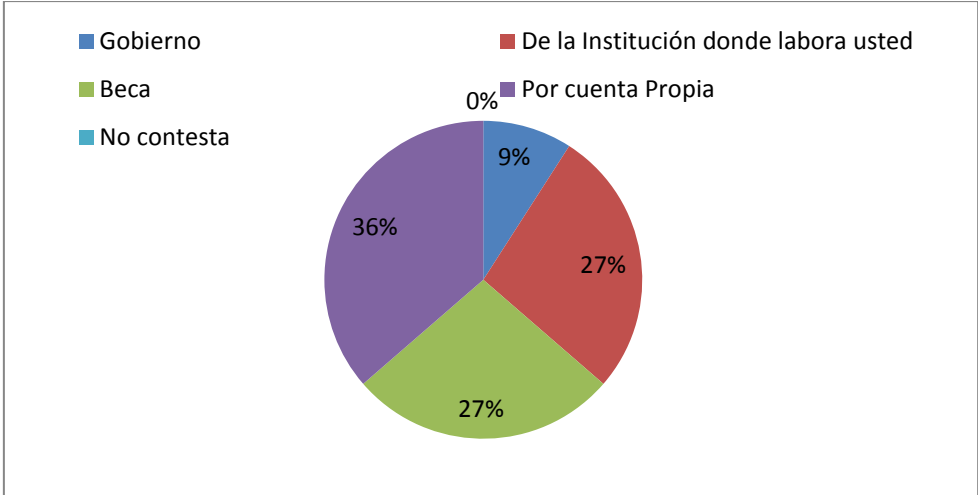
Fuente: Encuesta a docentes de bachillerato Gonzalo Rúaless Benalcázar



**Tabla 33. El curso lo hizo con el auspicio**

4.1.4.1 El curso lo hizo con el auspicio	Frecuencia	Porcentaje
Gobierno	1	9%
De la Institución donde labora usted	3	27%
Beca	3	27%
Por cuenta Propia	4	36%
No contesta	0	0%
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta a docentes de bachillerato Gonzalo Rúaes Benalcázar





**CAPITULO IV**  
**CURSO DE FORMACION**

#### **4.1 Tema del Curso**

Curso de capacitación en psicopedagogía para los docentes de bachillerato de la “Unidad Educativa Ecológica Trilingüe Gonzalo Rúaless Benalcázar”

#### **4.2 Modalidad de estudios**

Semipresencial

#### **4.3 Objetivos.**

##### **4.3.1 Objetivo general.**

Mejorar el nivel académico y pedagógico de los docentes de bachillerato de la “Unidad Educativa Ecológica Trilingüe Gonzalo Rúaless Benalcázar”, mediante la capacitación en psicopedagogía para mejorar las competencias profesionales del educador.

##### **4.3.2 Objetivos específicos.**

- Elaborar el perfil profesional del docente.
- Investigar la bibliografía para el planteamiento de los módulos
- Elaborar la planificación micro curricular

#### **4.4 Dirigido a:**

##### **4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.**

Docentes con:

- Docentes con título de tercer nivel
- Con un nivel de experiencia superior a los tres años.

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

- Estar en función de docente en la institución
- Título de tercer nivel o normalista
- Mínimo tres años de experiencia

Para la realización de del curso de formación/capacitación docente, será necesario la utilización de lo siguiente recursos didácticos:

- Aula
- Computadora
- Audiovisuales
- Material didáctico
- Internet
- Insumos necesarios

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

La modalidad propuesta para la realización del curso de formación/capacitación, será de manera semipresencial, con objetivos concretos, dirigido a los docentes de la "Unidad Educativa Gonzalo Rúaes Benalcázar", cuya formación será de tercer nivel, con requisitos técnicos, que permitirán desarrollar adecuadamente las actividades académicas previstas. La capacitación estará dirigida a los docentes de bachillerato.

El curso asumirá ítems fundamentales dentro de la Psicopedagogía, abordando subtemas de Psicología, planificación micro curricular, evaluación de los aprendizajes, Formación de líderes y ética profesional, emprendedorismo, relaciones humanas en la Institución y Pedagogía, disciplinas muy necesarias para mejorar el nivel académico de la Institución.

#### **PERFIL PROFESIONAL DESPUES DEL CURSO.**

- Profesional con autoestima elevada, responsable de sus tareas y acciones dentro y fuera de la institución.
- Líder con actitud positiva y ética frente a la sociedad a la que pertenece.
- Honesto, con facilidad de realizar trabajos en equipo.
- Emprendedor, creativo, orientador de las diferentes actividades a desarrollarse dentro de su campo de acción.

#### 4.5.1 Contenido del Curso.

ASIGNATURAS	HRS. ACADEMICAS	OBSERVACIONES
<p style="text-align: center;"><b><u>PSICOPEDAGOGÍA</u></b></p> <p><b><u>Requisitos:</u></b> Los establecidos en el ingreso al curso.</p> <p><b><u>Objetivo:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Orientar a la persona-docente ante una dificultad de aprendizaje dentro del aula.</li> </ul> <p><b><u>Sistema de Conocimientos:</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Introducción.</li> <li>2. Psicopedagogía y su relación con otras ciencias.</li> <li>3. Principales ámbitos de la Psicopedagogía</li> <li>4. La acción tutorial</li> <li>5. Tipos de aprendizaje</li> <li>6. Características del aprendizaje</li> <li>7. Estrategias de aprendizaje</li> <li>8. Paradigmas de aprendizaje.</li> </ol>	<p style="text-align: center;">08</p> <p>- 4 teoría</p> <p>- 4 práctica</p>	<p>La teoría se aprovechara los Tics. y la práctica se realizará en el convivir del quehacer educativo dentro de la Institución.</p>

ASIGNATURAS	HRS. ACADEMICAS	OBSERVACIONES
<p style="text-align: center;"><b><u>FORMACIÓN DE LÍDERES Y</u></b></p> <p style="text-align: center;"><b><u>ÉTICA PROFESIONAL</u></b></p> <p><b><u>Requisitos:</u></b> Los establecidos en el ingreso al</p>	<p style="text-align: center;">08</p> <p>- 4 teoría</p>	<p>La teoría se aprovechara los Tics. y la práctica se realizará en el</p>

<p>curso.</p> <p><b><u>Objetivo:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elaborar estrategias encaminadas a la generación de un clima organizacional favorable en el interaprendizaje.</li> </ul> <p><b><u>Sistema de Conocimientos:</u></b></p> <p>9. Liderazgo.</p> <p>10. Motivación.</p> <p>11. Trabajo en equipo.</p> <p>12. Competencias de mando en el Desarrollo de los Equipos de Trabajo.</p> <p>13. Herramientas de Gestión para el Desarrollo y Dirección de Equipos de Trabajo.</p> <p>14. La Moral y la Ética. Contrastes entre el ámbito ético, jurídico, técnico y social. La conciencia moral, voluntad, libertad y responsabilidad moral. Ética y práctica profesional. Reglas de ética profesional. Principios de la conducta comercial. Aspectos éticos en la relación con los clientes. Conflictos éticos en el ámbito profesional.</p>	<p>- 4 práctica</p>	<p>convivir del quehacer educativo dentro de la Institución.</p>
---	---------------------	--

ASIGNATURAS	HRS. SEMANALES	OBSERVACIONES
<p style="text-align: center;"><b><u>ENPRENDEDORISMO</u></b></p> <p><b><u>Requisitos:</u></b> Los establecidos en el ingreso al curso.</p> <p><b><u>Objetivos:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantizar el aseguramiento de calidad de educativa con altos conocimientos en gestión empresarial perfeccionando los conceptos de Calidad y los sistemas modernos de Gestión, basados en la Calidad Total.</li> </ul> <p><b><u>Sistema de Conocimientos:</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Introducción y conceptos generales de emprendedor.</li> <li>2. Cuáles son las características y perfil ideal de un emprendedor</li> <li>3. Ideas innovadoras de emprendedores. Puesta en marcha de una institución educativa con éxito.</li> <li>4. Definición de estrategia educativa: características de los educandos.</li> <li>5. Gestión de calidad educativa para Emprendedores.</li> </ol>	<p style="text-align: center;">08</p> <p>- 4 teoría</p> <p>- 4 práctica</p>	<p>La teoría se aprovechara los Tics. y la práctica se realizará en el convivir del quehacer educativo dentro de la Institución.</p>

#### 4.5.2 Metodología.

El curso de capacitación utilizará metodologías activas dentro del enfoque educativo, constructivista, recursos didácticos y la participación activa de los docentes de bachillerato de la "Unidad Educativa Gonzalo Rúaes Benalcázar".

Métodos activos son los que utilizan la potencialidad de conocimientos, procedimientos y actitudes de los docentes/participantes, para lograr por sí solos aprendizajes significativos, que le van a servir en el desarrollo profesional.

Asimismo, será participativa, reflexiva, analítica, dialógica, en donde el docente se convertirá en un facilitador del aprendizaje utilizando técnicas como, la exposición oral de los temas con apoyo de material audiovisual y su discusión posterior de tópicos selectos en cada tema, por medio de lectura de artículos de investigación que informen los avances y las investigaciones más representativas en el área.

#### **4.5.3 Evaluación.**

Al finalizar el evento se debe verificar el nivel de aprendizaje de los participantes, con el fin de realimentar sus conocimientos y evaluar el desempeño del capacitador, para ello se utilizan instrumentos de evaluación; asimismo, obtener información relacionada con el costo-beneficio de la capacitación y registrar la asistencia del personal de la capacitación.

Es indispensable realizar una evaluación de impacto a la capacitación, desarrollando acciones que verifiquen que se lleven a la práctica docente las competencias adquiridas. La evaluación en el evento lo realizará el facilitador a través de herramientas instrumentos de evaluación pertinentes.

Luego de un periodo a corto plazo de la capacitación, la Rectora de la "Unidad Educativa Gonzalo Rúaes Benalcázar", diseñará, elaborará y aplicará los instrumentos correspondientes para evaluar la aplicación de las competencias desarrolladas y fortalecidas en la capacitación recibida por parte de los docentes de bachillerato de la Institución.

#### **Del coordinador de la capacitación**

- Controlar la ejecución del curso, que se desarrolló conforme lo planificado.
- Recopilar, analizar y estudiar la información necesaria para futuras planificaciones.
- Recibir, registrar y distribuir la documentación de los programas académicos para el cumplimiento respectivo.
- Supervisar la asistencia y participación de todos los docentes de la "Unidad Educativa Gonzalo Rúaes Benalcázar".

#### **4.6. Duración del curso.**

El curso tendrá una duración de cuatro semanas, con una carga horaria de 8 horas cada semana. Dando un total de 32 horas.

Las fechas del curso tendrán que ser determinadas por la Rectora de la “Unidad Educativa Gonzalo Rúaless”, quien será la instancia responsable de mencionado evento.

#### 4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse

Nro	ITEM	TIEMPO				OBJETIVO
		1ra. semana	2ra. semana	3ra. Semana	4a. semana	
1	Psicopedagogía	8 horas	8 horas			Que los docentes conozcan y utilicen las nuevas técnicas de información y apoyo en el uso de la capacitación específica, con el fin de mejorar la transmisión de sus conocimientos.
2	Formación de líderes y ética Profesional			8horas	8horas	Que los docentes utilicen las estrategias para un clima organizacional favorable, herramientas necesarias, para adquirir conocimientos y poner en práctica en sus labores diarias, con los alumnos de bachillerato.
3	Emprendedorismo			8 horas	8 horas	Garantizar el aseguramiento de calidad de la enseñanza con mejores conocimientos, habilidades Elaborar y aplicar metodologías de



						enseñanza que logre un eficiente aprendizaje de los docentes. Identificarse con el objetivo general de la propuesta, es decir, ser líder en el ámbito personal y profesional en beneficio de la institución y del país.
--	--	--	--	--	--	--

#### 4.8. Costos del curso

Nro.	ITEM	COSTO UNITARIO POR HORA	COSTO TOTAL	OBSERVACIONES
1	Pago docentes (1)	\$. 20,00 X 60	\$. 1.200,00	
2	Material didáctico (hojas, esferos, carpetas, etc.)	\$. 300,00	\$. 300,00	Total de participantes 11 docentes.
3	Imprevistos	\$100,00	\$. 100,00	Cafés, aguas
			<b>\$. 1.600,00</b>	

#### 4.9 Certificación.

La asistencia mínima para la aprobación del curso de formación/capacitación por parte del docente, al Curso de Psicopedagogía, será del 90 %; así como también, deberá rendir una evaluación, mismo que representará el 10 %, para la obtención del Certificado que se otorgará por la participación en mencionado evento.

#### 4.10 Bibliografía.

AINRUB R.(2003) Convertir sueños en realidades. Una guía para emprendedores: Ediciones Ilesa. Caracas.

Basanta, E., Bruneti, J., Ormart, E. (2002), "La psicología del desarrollo moral. Debates y problemas", Revista Argentina de Psicología.

Brotto, M. (1970).Vaddeo Eduardo; Fundamentos de la Pedagogía y Psicopedagogía; Buenos Aires: Víctor Lerú, Tema: Psicología de la Educación, Psicopedagogía

Campos, V., Guariglia O., Salmerón F., (1992) Concepciones de la ética. Madrid. Trotta.

GOÑI GAZTELU, E. (1999): “Se necesitan emprendedores. ¿Tiene la Universidad algo que ofrecer? La educación basada en competencias como respuesta”, Boletín de Estudios Económicos 445-560.

Klamm O. Francolí M. (1935), Psicología Pedagógica; Barcelona, 1935; Tema: Trabajo Intelectual, Test de Actitudes, Psicología del Estudiante.

Kotter, John. “Liderando El Cambio: Por Qué Los Esfuerzos De Transformación

Stossner, A. (1944) Psicología Pedagógica; Buenos Aires, Lozada, Publicación de la Revista Pedagógica.

SAFE (2000): Guía para la capacitación docente de Unidades educativas. Servicio de Asesoramiento y Formación de Emprendedores, Gijón.

Spoerer, Sergio. “El Modelo Del Liderazgo Para El Siglo XXI” Parte I Y II. Revista.

## CONCLUSIONES

- De acuerdo al diagnóstico realizado, se determina que los docentes de bachillerato necesitan capacitarse en Psicopedagogía.
- Existe amplia bibliografía para la formación – capacitación de los docentes de bachillerato.
- Se ha diseñado una propuesta del curso de capacitación en psicopedagogía para los docentes de bachillerato

## RECOMENDACIONES

- Planificar un curso de capacitación de Psicopedagogía.
  
- Aprovechar la bibliografía existente para la planificación del curso
  
- Desarrollar el curso de capacitación para los docentes de bachillerato de la “Unidad Educativa Gonzalo Rúaless Benalcázar”.

## BIBLIOGRAFÍA

### A. Libros y fuentes documentales:

Aguerrondo, I. (2004). Los desafíos de la política educativa relativos a las reformas de la. Santiago de Chile : PREAL - CINDE .

Barquero, G. A. (2001). Evaluación de las intervenciones en salud, en Frías Osuna, Antonio: Enfermería comunitaria,. Barcelona: Masson.

Barraza, M. A. (2003). Habermas y la Educación. Contexto Educativo. Madrid.: Año V, No. 27.

Brotto,M.(1970).Vaddeo Eduardo; Fundamentos de la Pedagogía y Psicopedagogía; Buenos Aires: Víctor Lerú,; Tema: Psicología de la Educación, Psicopedagogía Basanta, E.,

Bruneti, J., Ormart, E. (2002), "La psicología del desarrollo moral. Debates y problemas", Revista Argentina de Psicología.

Campos, V., Guariglia O., Salmerón F., (1992) Concepciones de la ética. Madrid.

Correa, S., Álvarez, A., & Correa, A. (2005). LA FUNCIÓN DIRECTIVA Y EL GESTOR EDUCATIVO. Medellín: Fundación Universitaria.

D'Hainaut, L. (1988). Des fins aux objectifs de l'education,. Bélica : 5ta ed. .

Diker, G. y. (1997). La formación de maestros y profesores: hoja de ruta. Buenos Aires : Paidós .

EBRATT, E. R. (2011). Centro de recursos educativos . Cartagena de Indias : Fundación Tecnológica Antonio De Arévalo .

Esteve, J. (2006). Identidad y desafíos de la condición docente: vocación, . Buenos Aires : OSDE-IIPE/UNESCO.

EURYDICE. (2004). La profesión docente en Europa: perfil, tendencias y problemática. . Madrid : CIDE-MEC.

Fernández, L. T. (1998). Los agentes de la innovación en los centros educativos. Madrid: EDICIONES ALJIBE.

Francesc Imbernon Muñoz, J. M. (2001). La formación del profesorado: Proyectos de formación en centros educativos. Madrid : laboratorio educativo .

Gairín Sallán, J. (1996). Organización de instituciones educativas : naturaleza y enfoques. Madrid : Escuela Española, .

Glatter, R. (1990). La dirección como agente de innovación y cambio de los centros educativos”. Barcelona: Actas del I Congreso Interuniversitario de Organización Escolar.

GONZÁLEZ, R. M., & MAURA, V. G. (2007). Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades. Revista Iberoamericana de Educación , N. 43/6.

GONZÁLEZ, R.-A. M. (1994). La educación formal en el contexto familiar. revista complutense de educación .

GOÑI GAZTELU, E. (1999): “Se necesitan emprendedores. ¿Tiene la Universidad algo que ofrecer? La educación basada en competencias como respuesta

Imbernón (1994, 1999, 2001, 2002), Sánchez (2001), Marcelo (2001), Iranzo, Barrios y Ferreres (2004), González Maura (2006).

Johnson, R., & Kuby, P. (2005). Estadística elemental, lo esencial. Thomson: 3era Ed.

Kaufman (1992), 1.

Klamm O. Francolí M. (1935), Psicología Pedagógica; Barcelona, 1935; Tema: Trabajo Intelectual, Test de Actitudes, Psicología del Estudiante.

Kotter, J. (1997). El Factor Liderazgo. El Escorial : S.N .

Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2005). El planificador para Líderes. Montevideo : Ediciones Granica . Kotter, John. “Liderando El Cambio: Por Qué Los Esfuerzos De Transformación

Leithwood, K. (2009). Cómo liderar nuestras escuelas. Santiago: Fundación Chile.

Marcelo, C. (2001). La función docente: nuevas demandas en tiempos de cambio. Madrid : Marcelo Ed. .

Mendizabal, R. (2006). Métodos y técnicas de Investigación . Madrid : S.N.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN. (2013). pOLÍTICAS. Quito: Página oficial.

Murillo, J., Barrio, R., & Pérez, M. J. (1999). La dirección escolar: Análisi e Investigación . Madrid : Grupo Industrial de artes gráficas .

Murillo., P. (2006). LA FUNCIÓN DOCENTE EN LA SOCIEDAD ACTUAL. Alicante : CAM. CEE Limencop.

Ortega, E. M. (2010). La Formación y el Desarrollo profesional de los Docentes . Madrid : FUHEM .

PEREZ, C. (2000). Cómo detectar las necesidades de intervención socieducativa. Madrid : Ed. Narcea .

SANDOVAL, L. C., VERGARA, QUIROGA, & HALIMA, F. (2008). NECESIDADES DE FORMACIÓN DE DOCENTES EN UN ESTUDIO DE INSTITUCIONES EDUATIVAS COLOMBIANAS. Bogotá: REDALYC.

SANDOVAL, L. C., VERGARA, QUIROGA, & HALIMA, F. (2008). NECESIDADES DE FORMACIÓN DE DOCENTES EN UN ESTUDIO DE INSTITUCIONES EDUATIVAS COLOMBIANAS. Bogotá: REDALYC.

SANDOVAL, L. C., VERGARA, QUIROGA, & HALIMA, F. (2008). NECESIDADES DE FORMACIÓN DE DOCENTEWS EN UN ESTUDIO DE INSTITUCIONES EDUATIVAS COLOMBIANAS. Bogotá: REDALYC.

Segura, M. (2007). LAS TECNOLOGÍAS de la información y la comunicación (TIC) en la educación . Madrid : Santillana .

Stossner, A. (1944) Psicología Pedagógica; Buenos Aires, Lozada, Publicación de la Revista Pedagógica.

SAFE (2000): Guía para la capacitación docente de Unidades educativas. Servicio de Asesoramiento y Formación de Emprendedores, Gijón.

Segura, M. (2003). Perspectivas Teóricas para transformar la Gestión. Mimeo: Universidad de Carabobo .

Terigi, F. (2006). Desarrollo profesional continuo y carrera docente en América Latina. Buenos Aires : GTD – PREAL.

Torelló, D. Ò. (2011). EL PROFESOR UNIVERSITARIO: Sus competencias y formación . Profesorado , 196.

Vaillant, D. (2007). Mejorando la formación y el desarrollo profesional docente en Latinoamérica. Pensamiento Educativo , 2.

VAINRUB R(2003). Convertir sueños en realidades. Una guía para emprendedores: Ediciones Iesa. Caracas

Veciana, J. M. (2002). Función Directiva. México: Alfaomega .

Watts, A., & Fretwell, D. (2004). Orientación profesional Guía para responsables políticos:. Madrid: Comunidades Europeas.

## B. Páginas Web

[http://www.tendencias21.net/branding/La-Educacion-en-el-siglo-XXI\\_a77.html](http://www.tendencias21.net/branding/La-Educacion-en-el-siglo-XXI_a77.html)

(sábado 19-julio-2013, 16:00)-

**Harold Koontz y Heinz Wehrich**, <http://www.gestionyprocesos.cl/new-page-2.html>

[http://www.robertexto.com/archivo11/ensen\\_proceso.htm](http://www.robertexto.com/archivo11/ensen_proceso.htm)

<http://www.tiposde.org/general/58-tipos-de-evaluacion/>

[http://www.robertexto.com/archivo11/ensen\\_proceso.htm](http://www.robertexto.com/archivo11/ensen_proceso.htm).

<http://uoc1112-2-grupo1.wikispaces.com/2.+TEOR%C3%8DA+COGNITIVISTA>

<http://www.slideshare.net/Tucomax/psicologa-del-aprendizaje-i>

Estrategias-metodologías-aprendizaje-polinomios-image002.jpg

<http://vicky-pau-marcia.blogspot.com/search/label/Psicopedagogia>

ForumWorldEconomic. (04 de marzo de 2013). Universia. Recuperado el 04 de marzo de 2013, de 5 características de los maestros más eficaces:

Hernández, Y. H. (29 de 04 de 2009). gestiopolis. Recuperado el 26 de 02 de 2013, de importancia de la capacitación docente : <http://www.gestiopolis.com/economia/reto-de-la-docencia-en-la-sociedad-del-conocimiento.htm>

Hoffmann, R., & McGuire, S. Y. (12 de Agosto de 2010). Francis (th)E mule Science's News. Recuperado el 26 de Febrero de 2013, de Cómo enseñar y cómo aprender según dos profesores con 40 años de experiencia.



<http://francisthemulenews.wordpress.com/2010/08/12/como-enseñar-y-como-aprender-según-dos-profesores-con-40-años-de-experiencia/>

Luz Yolanda Sandoval-Estupiñána, C. Q.-A., Pedrazad, A., Vergarae, M., & Halimaf, F. C. (01 de 01 de 2011). Scielo. Recuperado el 04 de 03 de 2013, de Necesidades de formación de directivos docentes: un estudio en instituciones educativas : [http://www.scielo.unal.edu.com/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-12942008000200002&lng=pt&nrm=](http://www.scielo.unal.edu.com/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-12942008000200002&lng=pt&nrm=)

Ruiz, R. (27 de febrero de 2013). Eumed. net. Recuperado el 27 de febrero de 2013, de Eumed.net: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/257/7.1.htm>

### **C. Revistas**

Bazán, M. S. (2005). Competencias personales del docente . Revista de Ciencias de la Educación , 171-190.

Comenio, J. A. (2004). Formación docente y profesional del profesorado. Revista Educación y Pedagogía , 4.

Vezub, L. (2005). El discurso de la capacitación docente. Una aproximación a las políticas. Revista de Educación "el profesorado" , 15, 211-242.

Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653) • 2 • Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades

El derecho al saber es el principio central de la ley francesa de educación (1989). Revista No. 26 Miguel Ángel Gómez Mendoza.

**ANEXOS**

**PETICION DE AUTORIZACION AL RECTOR DE LA INSTITUCION**

*Loas /*

Quito, 10 de Diciembre del 2012

Señora Msc.  
Paola A. Ruales de Arroyo  
Rectora  
Unidad Educativa Ecológica Trilingüe  
"GONZALO RUALES BENALCAZAR"

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 de investigación sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación de 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 beneficiaran no solo a los profesionales de la 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 a la Señora Nelly Elizabeth San Andrés Salgado del posgrado 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 ac sin antes expresarle mi gratitud y consideración imperecederas.

Atentamente,  
DIOS PATRIA Y CULTURA

*[Firma]*  
Msc. Mariana Buelo Maldonado  
COORDINADORA DE TITULACION

MAESTRIA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

*[Firma]*  
Paola Ruales  
10-12-2012  
Recibido  
UNIV. ESCUELA COLEGIO  
RECTORADO  
GONZALO RUALES BENALCAZAR

## AUTORIZACIONES

De: **NELLY ELIZABETH SAN ANDRES SALGADO** (nela6@hotmail.es)  
Enviado: jueves, 31 de octubre de 2013 23:37:38  
Para: susana fernandez (susana1971\_b@hotmail.com)

Un gusto magister pero no recibí el adjunto de la autorización o solo es AUTORIZACION PARA IMPRIMIR no me ha enviado nada adjunto gracias por contestar, seguimos mejorando el proyecto

---

From: susana1971\_b@hotmail.com  
To: colorpamisa@gmail.com; marypuryromero@gmail.com; fjsabays@yahoo.com; nela6@hotmail.es  
Subject: RE: AUTORIZACIÓN  
Date: Tue, 29 Oct 2013 18:41:03 -0500

AUTORIZACIÓN PARA IMPRIMIR.

29 DE OCTUBRE

QUERIDOS MAESTRANTES

Saludo cordialmente y a la vez me permito enviar la autorización de su Proyecto de Tesis .

## Autorización

De: **necesidadesformativas2012** (necesidadesformativas2012@gmail.com)  
Enviado: martes, 11 de diciembre de 2012 11:22:16  
Para: nela6@hotmail.es

Buenas Tardes  
Nelly

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

Saludos cordiales,

Equipo de planificación  
Investigaciones - educación  
Universidad Técnica Particular de Loja

## Re: matriz de resultados

De: **necesidadesformativas2012** (necesidadesformativas2012@gmail.com)  
Enviado: lunes, 14 de enero de 2013 10:00:47  
Para: NELLY ELIZABETH SAN ANDRES SALGADO (nela6@hotmail.es)

Buenos días  
Nelly

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

Saludos cordiales,

Equipo de planificación  
Investigaciones - educación  
Universidad Técnica Particular de Loja

# CUESTIONARIO



## CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN" DOCENTES DE BACHILLERATO

Código del Investigado: \_\_\_\_\_

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

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

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

### 1. DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la institución educativa investigada, donde usted labora: _____												
1.2. Provincia: _____				Ciudad: _____								
1.3. Tipo de institución:		Fiscal	1	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	4			
1.4. Tipo de bachillerato que ofrece:		Bachillerato en ciencias			5	Bachillerato técnico			6			
1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:												
Bachilleratos Técnicos Agropecuarios												
a. Producción agropecuaria		1	b. Transformados y elaborados lácteos		2	c. Transformados y elaborados cárnicos		3	d. Conservería	4		
e. Otra, especifique cuál: _____ 5												
Bachilleratos Técnicos Industriales:												
BACHILLERATOS TÉCNICOS INDUSTRIALES	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											
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:	5	Otras, especifique:			13

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

### 4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

✓ \_\_\_\_\_  
 ✓ \_\_\_\_\_

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

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

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

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

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

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

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

**FOTOGRAFIAS:**

**“UNIDAD EDUCATIVA ECOLÓGICA TRILINGÜE GONZALO RUÁLES BENALCÁZAR”**





