



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio de
Bachillerato Huertas. No. 140-2585, de la provincia de El Oro, ciudad de
Zaruma, parroquia Huertas, período 2012 – 2013**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Ordóñez Valarezo, Diana Elizabeth.

DIRECTOR: Arévalo Torres, Elizabeth Lucía, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO ZARUMA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Elizabeth Lucía Arévalo Torres

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio de Bachillerato Huertas. No. 140-2585, de la provincia de El Oro, ciudad de Zaruma, parroquia Huertas, período 2012 – 2013 realizado por Ordóñez Valarezo Diana Elizabeth, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, abril de 2014

f.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Ordóñez Valarezo Diana Elizabeth declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio de Bachillerato Huertas. No. 140-2585, de la provincia de El Oro, ciudad de Zaruma, parroquia Huertas, período 2012 – 2013, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Elizabeth Lucía Arévalo Torres director (a) del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Ordóñez Valarezo Diana Elizabeth

070507293-2

DEDICATORIA

*Con todo el amor del mundo
a mi Reina del Cisne y a mis amigos
y compañeros infalibles,
mis padres, Tarquino e Isabel,
razón de mi vida y
motivación para superarme día a día.
Diana Ordóñez.*

AGRADECIMIENTO

Con motivo de la ejecución del presente trabajo de investigación quiero en primer lugar hacer expreso mi agradecimiento infinito a Dios que me ha concedido la importante oportunidad de llegar hasta estas instancias de mi vida, permitiéndome ser inquebrantable en el afán de superación diaria.

Como no podía ser de otra manera, también quiero manifestar mi reconocimiento sincero a la Universidad Técnica Particular de Loja, por haberme brindado la grandiosa oportunidad de cursar en ella mis estudios de cuarto nivel, teniendo la seguridad de su excelencia académica.

Además este agradecimiento de forma muy especial, quiero expresarlo a mis queridos padres y hermanos que siempre comprendieron mis sanos deseos de superación y que por consiguiente me supieron colaborar debida y oportunamente en todos mis requerimientos, tanto materiales como su incondicional apoyo moral.

De forma particular expreso mi especial gratitud para con los docentes de la UTPL, quienes fueron excelentes maestros, pues sin ellos y sin su calidad de verdaderos guías, no hubiera sido posible haber llegado hasta este momento tan importante en mi vida académica.

A la Mgs. Elizabeth Arévalo quien amable y pacientemente me asesoró de forma constante y acertada en el desarrollo y culminación del presente informe de fin de maestría.

No puedo dar por finalizado este modesto agradecimiento sin antes mencionar a los docentes del Colegio de Bachillerato Huertas, al igual que a sus respectivas autoridades las cuales me brindaron su autorización para llevar a cabo la presente investigación.

Finalmente quiero dejar constancia de mi agradecimiento oportuno a todas las personas que de una u otra manera colaboraron con información, sugerencias y motivación para poder concluir satisfactoriamente con este importante objetivo propuesto.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO 1: MARCO TEÓRICO.....	7
1.1. Necesidades de formación.....	8
1.1.1 Concepto.....	9
1.1.2 Tipos de necesidades formativas.....	10
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.....	13
1.1.4 Necesidades formativas del docente.....	14
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades.....	15
1.1.5.1 Modelo de Rosett.....	15
1.1.5.2 Modelo de Kaufman.....	16
1.1.5.3 Modelo de D’Hainaut.....	17
1.1.5.4 Modelo de Cox	18
1.1.5.5 Modelo Deductivo.....	18
1.2. Análisis de las necesidades de formación.....	19
1.2.1 Análisis organizacional.....	19
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.....	20
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	22
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.....	23
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).....	24
1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).....	27
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI – Plan decenal).....	29
1.2.2 Análisis de la persona.....	34
1.2.2.1 Formación profesional.....	34
1.2.2.1.1 Formación inicial.....	34

1.2.2.1.2 Formación profesional docente.....	35
1.2.2.1.3 Formación técnica.....	36
1.2.2.2 Formación continua.....	36
1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	37
1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación...	38
1.2.2.5 Características de un buen docente.....	38
1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.....	39
1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	40
1.2.2.8 Las tecnologías de la Información y la Comunicación – TIC, en los procesos formativos.....	41
1.2.3 Análisis de la tarea educativa.....	42
1.2.3.1 La función del gestor educativo.....	42
1.2.3.2 La función del docente.....	42
1.2.3.3 La función del entorno familiar.....	43
1.2.3.4 La función del estudiante.....	45
1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender.....	45
1.3 Cursos de formación.....	47
1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente.....	47
1.3.2 Ventajas e inconvenientes.....	48
1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	49
1.3.4 Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.....	50
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA.....	52
2.1 Contexto.....	53
2.2 Participantes.....	56
2.3 Diseño y métodos de investigación.....	62
2.3.1 Diseño de la investigación.....	62
2.3.2 Métodos de investigación.....	63
2.4 Técnicas e instrumentos de investigación.....	64
2.4.1 Técnicas de investigación.....	64
2.4.2 Instrumentos de investigación.....	65
2.5 Recursos.....	65
2.5.1 Talento Humano.....	66
2.5.2 Materiales.....	66
2.5.3 Económicos.....	66

2.5.4 Institucionales.....	67
2.6 Procedimiento.....	67
CAPITULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	69
3.1 Necesidades formativas.....	70
3.2 Análisis de la formación.....	86
3.2.1 La persona en el contexto formativo.....	86
3.2.2 La organización y la formación.....	89
3.2.3 La tarea educativa.....	96
3.3 Los cursos de formación.....	101
CAPITULO 4: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE.....	107
4.1 Tema del curso.....	108
4.2 Modalidad de estudios.....	108
4.3 Objetivos.....	108
4.3.1 Objetivo General.....	108
4.3.2 Objetivos Específicos.....	108
4.4 Dirigido a.....	108
4.4.1 Nivel formativos de los destinatarios.....	109
4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.....	109
4.5 Breve descripción del curso.....	109
4.5.1 Contenidos del curso.....	110
4.5.2 Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso.....	127
4.5.3 Metodología.....	127
4.5.4 Evaluación.....	128
4.5.5 Matriz de actividades complementarias para el logro de los objetivos.....	129
4.6 Duración del curso.....	138
4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse.....	138
4.8 Costos del curso.....	140
4.9 Certificación.....	140
4.10 Bibliografía.....	141
CONCLUSIONES.....	143
RECOMENDACIONES.....	145
BIBLIOGRAFÍA.....	147
ANEXOS.....	156

RESUMEN

El trabajo de investigación “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio de Bachillerato Huertas, de la provincia de El Oro, ciudad de Zaruma, parroquia Huertas, período 2012 – 2013”, se emprendió con el objetivo de analizar las necesidades de formación de los docentes del bachillerato de dicha institución, la cual es de tipo fiscal no muy numeroso en planta docente, no obstante, cubre la demanda educativa de su medio, ofreciendo Bachillerato en Ciencias y Técnico; por ende se aplicó como instrumentos de indagación cuestionarios a dieciséis docentes del Nivel Bachillerato.

La investigación determinó que las principales necesidades de formación de los docentes de la institución se relaciona con ampliación de conocimientos en el manejo de las TIC, en el área organizativa institucional, ejecución de proyectos y en temáticas de diseño y planificación microcurricular; por lo cual la propuesta del curso de formación docente se enfoca en un “Programa de capacitación en Diseño y Planificación Microcurricular para los docentes de Bachillerato”, tratando de mejorar las falencias en planificación y programación didáctica del personal docente.

PALABRAS CLAVES: Necesidades de formación, capacitación, planificación microcurricular, TIC, organización institucional, ejecución de proyectos.

ABSTRACT

The investigation work “Needs of formation of the teachers of high school of the Huertas High school, of El Oro Province, Zaruma City, Huertas Canton, period 2012-2013”, it was undertaken with the objective of analyzing the needs of formation of the teachers of the high school of this institution, which is fiscal, There are not many teachers, in spite of, it covers the educational demand of their environment, offering High school in Sciences and Technical; for it was applied questionnaires as instruments of inquiry, to sixteen teachers of the high school Level.

The investigation determined that the main needs of formation of the teachers of the institution are related with the enlargement of knowledge in the handling of the TIC, in the area of institutional organization, execution of projects and in thematics of design and curricular planning; therefore the proposal of the course of teacher training is focused in a “Training program in microcurricular design and planning for the teachers of High School”, trying to improve the problems in didactic planning and programming of the teachers.

KEYWORDS: Training needs, training, micro-curricular planning, TICs, institutional organization, execution of projects

INTRODUCCIÓN

En la actualidad como es de conocimiento general, la necesidad de capacitación y formación constante del profesorado es un aspecto que cada vez más se va convirtiendo en una realidad y una prioridad para el exitoso desempeño de las funciones educativas.

Los múltiples y variados avances tecnológicos de hoy en día sin duda alguna presentan repercusiones dentro de la comunidad educativa y ahí es donde el docente ve la necesidad de estar al tanto de este tipo de conocimientos.

Es de gran interés y de significativa importancia realizar una investigación profundizada en el contexto real acerca de la situación formativa que están viviendo actualmente los docentes de bachillerato, y poder así obtener información acerca de las necesidades académicas que presentan, para satisfacer las exigencias que como profesionales tienen que afrontar día a día, teniendo en cuenta que son pocas las investigaciones que se han realizado con respecto al tema, por lo que conviene indagar acerca de esta problemática. Sin embargo es importante recalcar que ya en investigaciones como las realizadas por la UNESCO o por el Programa para la Evaluación Internacional de los Alumnos se ha podido constatar que la educación en América Latina y por ende en el Ecuador necesita de cambios importantes, y esos cambios importantes para su mejora podrían ejecutarse detectando y priorizando las necesidades de formación que presentan los docentes que conforman el Magisterio Ecuatoriano.

Dentro de nuestra sociedad es realmente bajo el porcentaje de trabajos de investigación que se han llevado a cabo para tratar de tener una visión clara de cuáles son las falencias que presentan nuestros docentes de bachillerato al momento de cumplir sus funciones educativas dentro de las aulas de clase de las distintas instituciones educativas de nuestro país, sin embargo El Ministerio de Educación del Ecuador (MEC), ha hecho significativos aportes con respecto al tema, tomando en cuenta que este aspecto tiene singular importancia ya que de la preparación y las capacidades, actitudes, aptitudes y destrezas del docente, depende en gran parte la excelencia del proceso de enseñanza-aprendizaje.

De todo lo anteriormente citado y atendiendo a las constantes e importantes reformas educativas aplicadas actualmente en nuestro país (Ecuador); el desarrollo de la presente investigación está justificado por la necesidad fundamental de indagar y conocer cuáles son las necesidades principales de formación y capacitación exteriorizadas por los docentes que desempeñan sus labores educativas en el bachillerato.

Dada la importancia de la formación del recurso humano en respuesta a las necesidades del

crecimiento y desarrollo nacional y el rol tan fundamental que el docente cumple en el progreso de cada uno de los ciudadanos, es necesario determinar cuáles son los aspectos en los que los docentes de bachillerato presentan falencias y por ende dificultan su normal labor educativa, por tanto el desarrollo de este trabajo investigativo ayudará precisamente a determinar estas problemáticas de formación y capacitación que están afrontando el profesorado de bachillerato y determinar en su momento posibles alternativas de mejora.

De todo lo anteriormente dicho se puede ultimar que esta investigación ayudará a conocer, qué exigencias en cuanto a formación y capacitación plantean los modelos de educación actual a los docentes, en este caso de bachillerato; por tanto cualquier aproximación a este tema objeto de estudio perseguirá en primer lugar, determinar y diagnosticar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio de Bachillerato Huertas, y en segunda instancia a través de un eficiente curso de formación tomar medidas para superar estas dificultades.

Además es importante y necesario recalcar que la realización del presente trabajo de investigación fue posible gracias a la participación apta y coherente de los docentes de la institución bajo estudio, además de sus autoridades; la guía constante del equipo planificador de la UTPL y mis deseos imperecederos de superación para obtener así, el anhelado título de cuarto nivel.

Conforme a todo lo expuesto es requisito indispensable manifestar, que con este trabajo de investigación se logró alcanzar los siguientes objetivos:

De forma general se logró:

- Analizar las necesidades de formación que presentan los docentes de bachillerato del Colegio de Bachillerato Huertas período académico 2012-2013.

De acuerdo al objetivo general, los objetivos específicos alcanzados son:

- Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato.
- Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.
- Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución objeto de estudio.

Todos los objetivos anteriormente aludidos fueron alcanzados gracias a que el estudio es de

naturaleza transaccional/transversal, exploratorio y descriptivo, y que además para el logro de los mismos fue necesario hacer uso de importantes métodos de investigación como el analítico, sintético, inductivo, deductivo, hermenéutico y estadístico.

Cada objetivo se logró mediante distintos medios, es así que se fundamentó satisfactoriamente las distintas temáticas relacionadas a las necesidades de formación que presentan los docentes gracias al aporte de importantes autores, todo organizado en un detallado marco teórico que contiene información científica acorde al tema bajo estudio. Así mismo se pudo diagnosticar y evaluar satisfactoriamente las necesidades de formación de los docentes del Colegio de Bachillerato Huertas mediante la aplicación acertada del Cuestionario “Necesidades de Formación, Docentes de Bachillerato” proporcionado por el equipo planificador de la UTPL, y posterior procesamiento y análisis de la información recabada. Finalmente gracias a esta información obtenida se pudo diseñar un curso de formación que realmente cumpla con las expectativas de los docentes de la institución, que cubra sus principales necesidades formativas para la mejora de su práctica educativa.

El presente informe de investigación está estructurado y simplificado en cuatro capítulos. En el primer capítulo consta importante información científica, es decir referentes teóricos, conceptuales y conocimientos científicos con los que se explica la temática de estudio. Se hace referencia a las necesidades de formación y el análisis de las necesidades de formación de los docentes, además se proporciona importante información acerca de los cursos de formación, los cuales representan una significativa estrategia formativa para dar solución a la problemática detectada. En el capítulo 2 se detalla la metodología utilizada para cumplir con el propósito que se planteó en este proceso investigativo, seguidamente en el capítulo 3 se pormenoriza en análisis y discusión de resultados obtenidos gracias a la aplicación del instrumento de investigación y por medio del cual se obtuvieron acertadas conclusiones y recomendaciones y poder así diseñar el curso de formación titulado “Programa de capacitación en diseño y planificación microcurricular para los docentes de bachillerato del Colegio de Bachillerato Huertas”, basado en la problemática detectada.

Es menester hacer alusión, a la importancia que tiene para los docentes, no solo de la institución investigada, sino más bien a todos quienes ejercen la docencia de una forma consciente y responsable; el revisar el curso de formación que se ha diseñado, con el tema “Programa de capacitación en Diseño y Planificación Micro-curricular para los docentes del Colegio de Bachillerato Huertas”, ya que se detectó en los docentes de la institución la imperante necesidad de capacitarse en temáticas de diseño y planificación curricular de manera didáctica y significativa como un proceso estratégico, sistemático, flexible y participativo de modo que se logre que el alumno sea el único beneficiado en la recepción

de conocimientos y a la vez el docente haga uso efectivo del tiempo priorizando la tarea pedagógica.

CAPITULO 1: MARCO TEÓRICO

En el Ecuador, la reforma educativa propuesta por la LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural) y su reglamento vigentes, diseñan un nuevo perfil del profesor lo cual exige una constante capacitación del mismo y a la vez tener conocimientos múltiples, esto es, desempeñarse a cabalidad en las diferentes áreas educativas. Por lo tanto, la formación del profesor es continuamente objeto de estudio e investigación ya que es una de las profesiones “más complejas y que por lo tanto requiere de un compromiso personal muy profundo del individuo que quiera llevar consigo el título de MAESTRO.” (Torres del Castillo, 1998: p. 18).

Es así que dada la importancia de conocer las necesidades de formación de nuestros docentes, para luego aplicar a un perfil nuevo e innovador capaz de enfrentar competencias múltiples, es pertinente desarrollar el tema con mayor profundidad.

1.1 Necesidades de formación

Las necesidades de formación pueden ser interpretadas como aquellos aspectos que sentimos hacen falta ya sea en capacitación o recursos cuando desarrollamos alguna tarea encomendada; en este documento se aplicará el término “Necesidades de formación” para referirse al desempeño del docente, es decir a aquellas características que pueden ser concebidas como debilidades, pues Martínez (2003) en su compendio “Necesidades de capacitación y formación del docente” hace énfasis en decir que muchos de los maestros del nivel medio y superior de las instituciones educativas no cuentan con preparación pedagógica acorde con los cambios tecnológicos educativos para así poder realmente transmitir un proceso de enseñanza-aprendizaje. Por consiguiente, es esencial hacer una reflexión sobre la función del maestro que debe ser fundamentada en la teoría y la práctica permanentemente actualizada en concordancia con un sinnúmero de cambios y contextos que rigen en nuestro medio educativo.

Es así que los profesores concuerdan en que las instituciones deben asegurar que sus miembros se encuentren bien formados para desempeñar sus funciones por que como dicen. Hernández, Murillo, Mayor, Sánchez, Rodríguez, Altopiedi y Torres (2004) la formación docente permanente les daría seguridad y equilibrio personal en el desarrollo de su profesión y de alguna manera repercutirá en el aprendizaje de los alumnos; a la vez, sumado a que la constante instrucción de los docentes ayuda tanto a quien se capacita como al estudiante y a la institución, la cual de alguna manera fortalece sus méritos y asegura un gran prestigio, en su estudio Pérez (1999) menciona que:

La preocupación por la figura del profesor ha sido constante en los últimos años

desde enfoques diversos, ello viene motivado por ser uno de los profesionales a los que se les demanda una serie de tareas y funciones diferenciadas, lo que lleva consigo un perfil profesional, académico y pedagógico complejo. Así pues, no es de extrañar la proliferación de los estudios y trabajos de investigación sobre el mismo. La situación actual de Reforma, tiende a representar un aumento apreciable en esta preocupación. Sin duda, uno de los pilares básicos sobre los que debe sustentarse la calidad de la educación es la formación del profesorado, además de las reformas y adaptaciones a las nuevas situaciones sociopolíticas.

(p. 9)

De acuerdo a Torres del Castillo (1998) es muy importante entender que el papel de los formadores, fundamentalmente es ayudar a los estudiantes a “aprender a aprender” de manera autónoma en ésta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal, para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a una recepción pasiva y memorización de la información, considerándose de esta manera al profesor como un mediador de los aprendizaje que debe tener algunas competencias tales como: conocimiento de la materia actualizado y de cultura general; competencias pedagógicas; habilidades instrumentales, es decir conocer diferentes lenguajes, materiales y herramientas que apoyen el proceso de enseñanza-aprendizaje; además de sus características personales.

Visto así, la formación pedagógica se constituye en el proceso más significativo para el docente. Esto implica que debe ser el profesor quien de acuerdo a la necesidad sentida decida por voluntad propia asistir a capacitaciones o refuerzos ofrecidos sea por la institución donde labora o por otro medio educativo, siendo conscientes de los beneficios que se obtendrán luego, y que tanto para el alumno como para el docente serán la garantía para un trabajo fructuoso y seguro.

1.1.1 Concepto.

Gay (1992) da las siguientes definiciones a los términos formación, y docente:

Formación: Educación

Docente: Relativo a la enseñanza

Se procede a relevar el conocimiento a los significados arriba asignados y se entiende que

el término “Formación Docente” se refiere a toda tipo de educación o capacitación que el profesor puede asimilar, siempre y cuando esta sea útil para poder impartir sus conocimientos a través del proceso de enseñanza. Además, relacionando “Formación docente”, con “Necesidades de formación docente”, es evidente que este último hace énfasis en que es la necesidad que tiene el maestro de renovar, actualizar, capacitar o llenar algún vacío en sus conocimientos previos.

Cutti, Cordero y Luna (2011) citan a Gairín (1996) para decir que, el concepto de las necesidades de formación pedagógica parte de dos grupos: “a) un grupo de carácter relacional en el que se identifica la necesidad con la relación entre dos situaciones: lo real y lo ideal; b) un grupo de carácter polivalente por asimilar el término necesidad a conceptos tan variables como problema, expectativa, carencia, deficiencia o interés”.(p. 3).

Asimismo, Pérez (1999) correlaciona las necesidades de formación de los profesores con La Conferencia Internacional de la Educación (CIE) de la UNESCO, celebrada en Ginebra (1996), de la cual dice, hace referencia al fortalecimiento del rol de los profesores en la sociedad actual, para esto se parte del hecho de que “las reformas educativas, pensadas y diseñadas para enfrentar los desafíos del futuro , deben llegar a la institución educativa y a las aulas” (p. 10), y es el docente quien se convierte en mediador para incluir nuevas innovaciones dentro del marco escolar, pues no es dable cumplir a cabalidad con las reformas educativas sin contemplar el profesorado, el cual es responsable de mantenerse en constante evolución y formación integral.

Desde esta perspectiva la necesidad docente está relacionada con la necesidad de autoformarse, convertirse en agente de formación y luego ser preparado, para que, así como lo dice Regalado, Libertad, en un artículo sobre formación docente publicado el 24 de Mayo de 2012 en el link eldiario.ec, la formación del docente se torne como “la necesidad imperiosa que enfrenta la educación con el objetivo de calidad y calidez” (p. 1).

1.1.2 Tipos de necesidades formativas.

Cutti, Cordero y Luna (2011) en su compendio “Diagnóstico de necesidades de formación pedagógica del profesor universitario” publicado en la revista SUBIR Business School, presentan la siguiente tabla de clasificación de necesidades formativas de acuerdo a ciertos autores españoles:

Figura 1: Clasificación de necesidades formativas por autores españoles

Clasificación de necesidades formativas según autores españoles.		
Autor	Necesidades formativas	Aspectos sobresalientes
Gairín (1996)	a) Carácter relacional	Se establece entre dos situaciones: lo real y lo ideal.
	b) Carácter polivalente	Asimila el término necesidad a diversos conceptos como problema, expectativa, carencia, deficiencia o interés.
Benedito e Imbernón y Felez (2001)	a) Necesidad normativa	Carencia grupal o individual respecto a un patrón establecido institucionalmente.
	b) Necesidad percibida	Percepción de cada persona o grupo de personas sobre una determinada carencia.
	c) Necesidad expresada	Es la demanda que hace referencia a la expresión de la necesidad por parte de quien percibe. El criterio se sitúa en las demandas del propio servicio o programa.

Fuente: Cutti, Cordero y Luna ,2011

Analizando la tabla antes presentada se encuentra que de acuerdo a Gairin (1996), las necesidades de formación se dividen de acuerdo al carácter relacional y el carácter polivalente. **El Relacional** que indica las necesidades que realmente tenemos de acuerdo al medio socio-laboral y los aspectos que son ideales o los que deberíamos presentar; y **el Polivalente**, de acuerdo al cual la necesidad puede ser mirada como un problema (necesidad urgente de obtener conocimientos en algún tema determinado), una expectativa (necesidad de formación para desempeñarse en alguna actividad en el futuro), carencia (formación que hace falta o en la cual existen vacíos), deficiencia (una necesidad en la cual no tenemos conocimientos totalmente), interés (la necesidad de prepararse continuamente por agrado y bienestar común).

Sin embargo, para Benedito e Imbernón y Felez (2001), las necesidades de formación son múltiples y se dividen de acuerdo a la **necesidad normativa** (requisitos a ser cumplidos para acatar las normas de un área educativa, una institución u otras), **necesidad percibida** (la necesidad que el individuo siente de formarse en lo que cree personalmente tener déficit

o carencia), **necesidad expresada** (necesidad de formación que siente el individuo debido a la petición que otra persona expresa o hace acorde a su necesidad de aprendizaje).

También, es esencial hacer referencia a la clasificación de necesidades de formación según Zabalza (1986), quien divide a las mismas en cinco tipos: normativa, sentida, expresada o demandada, comparativa y prospectiva, esto se indica a continuación:

Figura 2: Clasificación de necesidades de formación

Clasificación de necesidades de formación		
Autor	Tipo de necesidad	Aspectos sobresalientes
Zabalza (1986)	Normativa:	Alude a lo establecido por ley normal o social.
	Sentida:	Son percepciones subjetivas de cada cual.
	Expresada o demanda:	Exigencia generalizada y mayoritaria.
	Comparativa:	Derivada de la justicia retributiva, (diferencia entre dos colectivos en igualdad de condiciones en la cual uno de ellos posee algo que los otros no tienen)
	Prospectiva:	Hace referencia a las necesidades que surgirán en el futuro.

Fuente: Zabalza, 1986

Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez

Examinando la tabla se puede fácilmente notar que las **necesidades normativa, sentida y expresada** se relacionan muy de cerca o de manera similar con las expuestas por Benedito e Imbernón y Felez (2001), no obstante, la **necesidad comparativa** es la necesidad de tener igualdad de conocimientos (esto es necesidad de capacitación mutua de diferentes áreas o conocimientos que una persona posee pero la otra no), y la **necesidad prospectiva** es identificada como la necesidad que nos permite visualizar los conocimientos o formación que condicionarán nuestro futuro.

A la vez, los tipos de necesidad indicados embarcan a otras necesidades observadas en el diario vivir del individuo, dependiendo del estatus socio económico, laboral u otros, de las cuales muchas pueden requerir atención urgente, por lo tanto, para cumplir las expectativas propuestas los docentes deben mostrar actitudes de interés, participación y disposición a la hora de formarse, además las instituciones gubernamentales y administrativas institucionales deben facilitar recursos que ayuden a profundizar conocimientos.

1.1.3 Evaluación de Necesidades formativas.

Witkin y Altschuld (1966) definen al término evaluación como el proceso sistemático que se desarrolla con el fin de obtener prioridades sobre las necesidades identificadas, tomar decisiones sobre actuaciones futuras y localizar recursos; a esto, Torres del Castillo (1998), adjunta:

La formación del Profesorado es uno de los puntos que debe ocupar un lugar fundamental en la construcción del currículo, en la actualidad existe una mayor conciencia de lo que significa; bien pueden existir las reformas en la estructuras de lo que se debe agregar pero si esto se haya desvinculado de lo que el profesor debe conocer y de la dignificación de su labor, estas modificaciones por más bien intencionadas y fundamentadas que sean, se quedarán en la letra muerta o, peor aún, generan resultados antagónicos a lo planeado. Los profesores son los interlocutores decisivos más importantes de los cambios educativos; son los agentes del currículum, son sujetos del cambio y la renovación pedagógica. (p.18)

Por consiguiente, es ineludible que para determinar cuáles son las necesidades, debilidades o falencias de un individuo se aplique algún tipo de cuestionario que permita detectar las mismas, estos nos sirven para establecer vías de mejora que aporten al proceso de enseñanza como de aprendizaje un valor agregado que con la presencia e intervención del profesor se transforma en una poderosa estrategia para transitar de un sistema tradicional a uno más constructivo beneficiándonos que "Existe en la mayoría de los profesores una motivación especial y una voluntad para enfrentar desafíos en el ámbito de las innovaciones" (Canales 2005: p. 6).

Así, al conocer las necesidades formativas de cada maestro, es que su colaboración para con la institución es más valorada y fortalecida ya que después de la evaluación, según Crook (1998) van a conseguir iniciar procesos de innovación educativa y renovar sus paradigmas y la forma de hacer docencia.

De acuerdo a Pérez (2000) la evaluación de las necesidades formativas genera las siguientes ventajas:

- ✓ Consigue el compromiso de los implicados
- ✓ Genera el apoyo de las instituciones
- ✓ Ahorra tiempo y esfuerzo en la planificación
- ✓ Ayuda a utilizar correctamente los recursos
- ✓ Ofrece un marco objetivo
- ✓ Permite orientar los esfuerzos a las prioridades
- ✓ Permite analizar los recursos de los que se dispone
- ✓ Proporciona una información útil, organizada y sistemática

De todo lo anterior, se derivan conceptos fundamentales que son la profesionalización y el desempeño profesional de la docencia, los mismos que pueden ser evaluados por quien amerite calidad y excelencia o a su vez conocer y mejorar las competencias propias o de su personal a cargo.

1.1.4 Necesidades formativas del docente.

Según Zabalza (1986), algunas de las necesidades formativas del docente, las cuales fácilmente observamos son las siguientes:

Figura 3: Clasificación de necesidades de formación.

Clasificación de necesidades de formación		
Autor	Tipo	Necesidades
Zabalza (1986)	Normativa:	- Idiomas (lengua utilizada - lengua extranjera) - Atención a la diversidad
	Sentida:	- Idiomas (lenguaje utilizada - lengua extranjera) - Conocimientos pedagógicos (didácticas, resolución de conflictos, trabajo con familias, orientación...) - Conocimientos psicológicos (problemas de conducta, psicología de la adolescencia...) - Sociología. - Formación en actividades extraescolares. - Psicomotricidad
	Expresada o demanda:	- Conocimientos en informática y nuevas tecnologías - Reciclaje – actualización

		- Líneas transversales
	Comparativa:	- Informática y nuevas tecnologías - Innovación educativa - Metodología - Reciclaje – actualización
	Prospectiva:	- Adaptabilidad de horarios - Conocimientos múltiples - Auto-eficiencia y dominio del aula.

Fuente y elaboración: Zabalza, 1986

Zabalza (1986) ha clasificado algunas de las necesidades de formación, más frecuentes en los centros educativos, sin embargo se debe considerar otras que algunos docentes podrán detectar fácilmente tales como: la actualización de la materia aplicable en el centro educativo, la actualización de las estrategias de conocimiento de los alumnos esto puede ser en conocimientos previos, competencias curriculares y básicas, actualización en estrategias innovadoras, técnicas para lograr una mejor captación por parte del alumno con necesidad de refuerzo educativo, elaboración de estrategias para atender la diversidad de alumnos y mejoren la convivencia de la comunidad educativa, fomento de la lectura entre alumnos, resolución de conflictos y dinámicas de grupo, y la incorporación de las TIC en los procesos de enseñanza aprendizaje.

1.1.5 Modelos de análisis de necesidades.

En muchos casos los docentes comprometidos con la educación pueden tener necesidades y no ser conscientes de ello o no querer asumir las mismas. Es a través del análisis del contexto que se encontrará las necesidades más inmediatas a tener en cuenta, y para esto algunos autores han propuesto varios modelos de evaluación para por medio de ellos percibir las necesidades formativas de los docentes y los cuales nos pueden ofrecer valiosos puntos de referencia y son: modelo de Rosett, modelo de Kaufman, modelo de D'Hainaut, modelo de Cox y modelo deductivo.

1.1.5.1 Modelo de Rossett.

Rossett (1995) dice que la evaluación gira en torno al análisis de necesidades de formación y destaca como sus componentes fundamentales a los siguientes:

- Situaciones desencadenantes (de dónde partimos y hacia dónde vamos)
- Tipo de información buscada (óptimos, reales, sentimientos, causas, soluciones)

- Fuentes de información
- Herramientas de obtención de datos

Este modelo toma como eje central el conjunto de elementos del segundo punto, para llegar a obtener un rendimiento satisfactorio y deseado.

1.1.5.2 Modelo de Kaufman.

Kaufman (1987) en torno a la planificación de las organizaciones, desarrolla un complejo proceso de 18 pasos, en el que la evaluación de necesidades ocupa un lugar importante, y al referirse a la determinación de necesidades elabora un modelo en el cual aparecen los siguientes elementos:

- ✓ Los participantes en la planificación: ejecutores, receptores, sociedad.
- ✓ Discrepancia entre lo que es y lo que debería ser, en torno a: entradas, procesos, salidas, resultados finales.
- ✓ priorización de necesidades.

Además en su modelo incluye como etapas de evaluación de necesidades a las siguientes, (R.A. Kaufman, 1988, pp.58-59):

- ✓ Tomar la decisión de planificar.
- ✓ Identificar los síntomas de los problemas.
- ✓ Determinar el campo de la planificación.
- ✓ Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación.
- ✓ Determinar las condiciones existentes, en términos de ejecuciones mensurables.
- ✓ Determinar las condiciones que se requieren, en términos de ejecuciones mensurables.
- ✓ Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación.

- ✓ Asignar prioridades entre las discrepancias.
- ✓ Seleccionar prioridades y aplicar el programa.
- ✓ Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante.

1.1.5.3 Modelo de D'Hainaut.

D'hainaut (1979) establece cinco dimensiones para identificar los tipos de necesidades formativas, estas dimensiones son:

- ✓ Las necesidades de las personas frente a las necesidades de los demás.
- ✓ Necesidades particulares frente a necesidades colectivas.
- ✓ Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes.
- ✓ Necesidades actuales frente a necesidades potenciales.
- ✓ Necesidades según el sector en que se manifiestan.

En este proceso de clasificación, las **Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas**, dan prioridad a las primeras porque son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o al correcto funcionamiento de un sistema de referencia. D'Hainaut (1979) dice que a menudo existe conflicto entre las necesidades individuales y las necesidades de los sistemas de pertenencia, en estos casos, podemos establecer varias formas de poder que evitan la conflictividad por medio de imposición, negociación, consenso, y otros; las **Necesidades particulares frente a necesidades colectivas**, en esta opción, las necesidades particulares aluden a los individuos mientras que las colectivas hacen referencia a los grupos, en algunas ocasiones esta dimensión puede ser confundida con la anterior si las colectividades son interpretadas como sistemas sociales; así mismo, las **Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes**, hacen énfasis en que el requerimiento de formación puede ser conocido por la persona afectada o por el contrario, ésta puede no tener conciencia del mismo en relación con la exigencia en cuestión; las **Necesidades actuales frente a necesidades potenciales**, exponen que la necesidad puede no estar presente y darse en función de un cambio futuro, el cual puede ser previsible por las condiciones actuales; por último, están las **Necesidades según el sector en que se manifiestan**, de acuerdo a D'Hainault (1979) son cinco los contextos en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar, social, político,

cultural, profesional y de ocio, y en cualquiera de estos puede surgir una necesidad.

Por consiguiente, las necesidades de formación pueden ser catalogadas simultáneamente en función de cada una de las dimensiones antes expuestas.

1.1.5.4 Modelo de Cox.

F.M. Cox (1987), elabora una guía modelo para la resolución de problemas comunitarios, esto es uniendo el análisis de necesidades a la problemática comunitaria, esta guía abarca a los siguientes como elementos de la evaluación de análisis de necesidades de formación:

- ✓ Institución.
- ✓ El profesional encargado de resolver el problema.
- ✓ Los problemas, percibidos: por el profesional y por los implicados.
- ✓ Contexto social del problema
- ✓ Características de los implicados.
- ✓ Formulación y priorización de metas.
- ✓ Estrategias a utilizar.
- ✓ Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias.
- ✓ Evaluación.
- ✓ Modificación, finalización o transferencia de la acción.

1.1.5.5 Modelo deductivo.

Kaufman (1972) señala que "El análisis de las necesidades educacionales es un proceso que consiste en la obtención de los datos que reflejan esta discrepancia y en establecer las prioridades que existen entre ellos. Los datos son siempre mejores elementos de juicio cuando son recabados en el 'mundo real' que existe fuera de las instituciones educativas." (p. 165). Uno de los modelos que nos permiten analizar las necesidades educativas es el modelo deductivo, el mismo que establece una secuencia de pasos a seguir y son:

- ✓ Elaborar una lista predeterminada de objetivos (indicadores).
- ✓ Los miembros de la comunidad educativa analizan las listan y determinan sus

términos de utilidad y precisión.

- ✓ Los miembros de la comunidad educativa sugieren y fijan metas educativas.
- ✓ Recoger datos que sustenten las metas educativas.
- ✓ Se establece en qué medida y sobre qué se dan las discrepancias.

Aunado a esto, el autor antes señalado expresa que la **lista predeterminada de objetivos**, generalmente consiste en indicadores, ya que en los momentos actuales una lista completa de objetivos está fuera de nuestro alcance, además estos objetivos deben ser derivados de valores y datos empíricos a cerca de “lo que es” y lo que “debería ser”

1.2 Análisis de las necesidades de formación.

El desarrollo científico y técnico, la rápida mutabilidad del conocimiento, las nuevas actitudes sociales, los nuevos retos profesionales y el uso masivo de las tecnologías de información demandan nuevas formas de gestionar el conocimiento y nuevas estrategias para la enseñanza, (Imbernón 2008), estas demandas centran la atención en la figura del académico y su formación pedagógica, la cual es comúnmente conceptualizada como “formación docente”.

La formación docente puede ser formal e informal, dinámica y permanente y está basada en la preparación profesional para el ejercicio profesional de la praxis pedagógica, es así que la planificación de la formación debe partir de un trabajo de análisis de la realidad de la institución que permita definir una política de formación adecuada.

En efecto, se entiende por análisis de necesidades de formación a todos los trabajos de identificación y diagnóstico de problemas presentes o futuros que afectan al individuo o a una institución y pueden ser mejorados de manera total o parcial a través de un plan de formación, el cual a la vez dará una mejor definición del perfil de los destinatarios.

1.2.1 Análisis organizacional.

Valda (2011) menciona que el análisis organizacional permite determinar la existencia de cualquier tendencia del entorno que pueda significativamente influir en la operación de la organización, a la vez, permite formular una serie de objetivos para la institución como un todo y establecer una jerarquía de los mismos para beneficio colectivo de los individuos involucrados, además se refiere a que el análisis organizacional cumple algunas funciones y entre ellas están:

1. Presentar una situación futura: establece objetivos que sirven como una guía para la etapa de ejecución de las acciones.
2. Servir como fuente de legitimidad: muestra y justifica a través de sus objetivos las actividades de una empresa.
3. Estándar evaluativo: sirve para evaluar las acciones y la eficacia de la organización.
4. Unidad de medida: verifica la eficiencia y compara la productividad de la organización.

También, un artículo publicado por Klemente (2010), hace referencia al análisis organizacional, del cual indica es un modelo que analiza a los elementos de la organización, del entorno y de su evolución en el tiempo, yendo de lo general a lo particular.

El mismo autor dice que este análisis puede ser base para realizar un diagnóstico de la situación y funcionamiento de la actual organización, “por ejemplo, identificar las oportunidades y amenazas que ofrecen los distintos factores del entorno y reconocer las fuerzas y debilidades de cada uno de los elementos que componen la organización;” (p. 1), el análisis organizacional comprende los procesos siguientes:

1. El planeamiento estratégico que, partiendo del análisis externo (del entorno) y del análisis interno (de la organización), define la estrategia.
2. El alineamiento del resto de la organización con la estrategia, lo cual involucra el rediseño de la necesidad de formación y el desarrollo de los sistemas que regulan los procesos.

Por lo tanto, la organización siempre debe ser diseñada como elemento de apoyo y sustento de una estrategia; “la estructura organizacional no debe ser un hecho estático y aislado sino formar parte de un proceso continuo y participativo de reflexión y autoconocimientos organizacionales...”(Klemente, 2010,p. 2), para esto es fundamental formular un diagnóstico que describa adecuadamente las patologías organizacionales las cuales incluyan la reseña del individuo y su función respectiva porque la estructura es el cimiento de la organización.

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.

Arela, Bizarro, Huanca, Lipa, Mamani Condori, Mamani Coronado, Mamani Copaja, Mayta (2010) dicen

la educación es un proceso sociocultural permanentemente trascendente, que permite el desarrollo integral del ser humano y está orientada a la formación integral de las personas y al perfeccionamiento de la sociedad. Como tal, la educación contribuye a la socialización de las nuevas generaciones y las prepara para que sean capaces de transformar y crear una cultura y de asumir roles y responsabilidades como ciudadano....(p. 5)

Es imprescindible recordar que la educación es asunto de todos, la preocupación por el desarrollo del país es colectiva, por ende en el documento de actualización y fortalecimiento curricular de la educación básica 2010, se enfatiza que, el Ministerio de Educación tiene entre sus objetivos centrales el incremento progresivo de la calidad en todo el sistema educativo; para ello emprende diversas acciones estratégicas derivadas de las directrices de la Constitución de la República y del Plan Decenal de la Educación.

Además, en la actual Constitución de la República aprobada por consulta popular en el 2008, en el artículo No. 343 de la sección primera de educación, se expresa:

El sistema nacional de Educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, la generación y la utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y culturas. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente. (p.226)

En el artículo No. 347, numeral 1, de la misma sección, se establece lo siguiente: “Será responsabilidad del Estado fortalecer la educación pública y la coeducación; asegurar el mejoramiento permanente de la calidad, la ampliación de la cobertura, la infraestructura física y el equipamiento necesario de las instituciones educativas públicas.” (p. 227).

Es así que las personas dedicadas a la educación hoy en día tienen que ser conscientes que todos estos principios constituyen mandatos que están orientados a la calidad de la educación nacional y su finalidad como proyección es convertirla en el eje central del desarrollo de la sociedad ecuatoriana.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

Valda (2011) dice que una meta u objetivo organizacional es una situación deseada que la institución intenta lograr o es una imagen que la organización pretende para el futuro, sirven como guía para la etapa de ejecución de las acciones; al alcanzar un objetivo planteado, la imagen pasa de ser ideal a real. Los objetivos (metas) son enunciados a ser alcanzados en un periodo determinado y deben reunir alguna de las siguientes características:

- Claridad, (claramente definido)
- Flexibilidad, (prestos a modificaciones)
- Medible o mesurable, (medibles en un horizonte de tiempo)
- Realista , (factibles de lograrse)
- Coherencia, (no debe contradecirse)
- Motivador, (un reto para los responsables de su cumplimiento)

Para establecer los objetivos o metas organizacionales el autor antes mencionado indica que se debe “seguir una metodología lógica que contemple algunos aspectos importantes para que los objetivos reúnan algunas de las características señaladas”(p. 501); a la vez, para establecer objetivos tenemos que considerar la escala de prioridades e identificación de estándares.

Sin embargo, para López (2011) de acuerdo a la naturaleza de la organización podemos clasificar las metas con o sin fin de lucro; y según el alcance del tiempo pueden ser: generales o largo plazo, tácticas o mediano plazo, y operacional o corto plazo; de los cuales señala,

Δ **objetivos a largo plazo**, están basados en especificaciones, son notablemente más especulativos para años distantes (5 años y mínimo 3) que para futuro inmediato, son llamados también objetivos estratégicos;

Δ **objetivos a mediano plazo**, también llamados tácticos y se basan en función al objetivo general de la organización, son formales y se fijan por áreas para ayudar a ésta a lograr su propósito;

Δ **objetivos a corto plazo**, se realizan en periodos menores de un año, son individuales u operacionales que cada involucrado desea alcanzar.

Los objetivos organizacionales se convierten en guías para la toma de decisiones, para la eficiencia de la organización, para la coherencia de la misma y para la evaluación de desempeño. “Las recomendaciones específicas para aumentar la productividad deben incluir sugerencias sobre lo que los individuos pueden hacer para contribuir a que la empresa se dirija hacia el alcance de sus objetivos.” (López, 2011: p.5).

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Dentro de las instituciones educativas, se contemplan los siguientes recursos institucionales necesarios para la actividad educativa:

- **Recursos Humanos;** están constituidos por todas las personas involucradas en la actividad educativa, entre los que destacan:

- Personal administrativo.
- Docentes.
- Tutores de aula
- Personal del departamento de DCE (Departamento de Consejería Estudiantil)
- Alumnos y alumnas.
- Padres y madres de familia.
- Comunidad en general
- Personal de servicio.

- **Recursos Financieros;** hace referencia al monto de dinero que el Ministerio de Educación provee a la institución para solventar gastos de la misma.

- **Recursos Materiales;** se refieren al material didáctico necesario para desarrollar con normalidad y eficiencia el proceso de enseñanza aprendizaje, en otras palabras, los recursos materiales constituyen todos aquellos elementos que ayudan, simplifican y hacen a la práctica educativa como tal., entre ellos están:

- Mapas
- Internet
- Libros
- Marcadores
- Pizarra
- Infocus
- Grabadora
- TICs y otros

- Material didáctico en general.

- **Recursos de servicios generales de la institución educativa;** son aquellos de los cuales puede tomar parte todo el alumnado y demás involucrados en el proceso educativo, estos recursos pueden ser:

- La infraestructura física
- Canchas deportivas
- Laboratorios
- Sala de audiovisuales entre otros.
- Mobiliario
- Biblioteca

Sin los recursos antes indicados, o al menos sin contar con la mayoría de ellos es difícil que una institución provea la enseñanza requerida por el estudiante.

1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).

De acuerdo con Siliceo Alfonso, Casares David y González José (1999) en su obra "Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional" se toma al líder como "un individuo constructor de la cultura organizacional y promotor del capital intelectual y emocional de su organización". Un líder es aquel que tiene la capacidad de dirigir a un grupo sin necesidad de violentar o cortar su libertad; por tanto el fomentar el liderazgo dentro de una organización es un hecho que generaría múltiples beneficios ya que permite influir positivamente en las competencias o motivaciones de los integrantes del grupo de una forma no obligada, y en educación no podría ser de otra manera.

Para hacer un enfoque del liderazgo se propone la lectura de Robins (1993), quien dice que el liderazgo es "la capacidad para influir en un grupo con el objeto de que alcance metas" así mismo indica que la fuente de influencia puede ser "formal" (teniendo un cargo administrativo) o "no formal" (p. 55), (como la influencia que se puede tener fuera de la estructura administrativa de la organización); también indica que el liderazgo es un fenómeno de influencia que plantea desafíos personales a quienes lo ejercen.

A la vez, de acuerdo a Pradas (2011) el liderazgo educacional es el que ejercen los directivos centrados en el proceso de enseñanza-aprendizaje asesorando, orientando, facilitando recursos, formando y evaluando al profesorado para que consiga unos resultados de calidad con relación al éxito académico de los alumnos del centro. El liderazgo implica una concepción más completa de la enseñanza dirigida a desarrollar todas las capacidades

del alumnado, esto es aprendizaje y formación integral. En efecto, los líderes educativos tienen un arduo trabajo, es decir deben dedicar mayor tiempo a la relación personal con las familias y profesores para hablar de los alumnos (relación familiar, trabajo en aula, dificultades, avances, progresos) y otros.

“El liderazgo es un fenómeno universal. Sean cuales fueren las circunstancias, cuando dos o más personas se reúnen deben representarse dos roles –líder y adepto-. La naturaleza del liderazgo, es estimular y dirigir los esfuerzos de los adeptos para que ejecuten una misión o un complejo de misiones.” (Sarria, 2006: p. 7). En todo grupo se encuentra un espacio para ejercer el liderazgo y el rol del profesor es un ejercicio de liderazgo que fomenta cambios positivos con la contraparte.

El mismo autor complementa, “liderazgo es la capacidad de líder,” la cual se refleja en el modo en que el grupo responde con la acción; y la influencia se evidencia en las utilidades que obtendrá el grupo y cada individuo; dependiendo de quien toma las decisiones, el liderazgo puede ser:

Liderazgo Autoritario.- Se caracteriza porque:

- El líder determina toda política.
- La Autoridad dicta una a una las técnicas y los pasos a seguir.
- El líder dicta a cada miembro la tarea y a sus compañeros de trabajo.
- El líder tiende a ser personal al elogiar y criticar el trabajo de cada miembro, pero se mantiene alejado de toda participación de grupo activa, excepto en las manifestaciones.

Liderazgo Democrático.- Se caracteriza porque:

- Toda política queda a discusión y decisión del grupo, animado y apoyado por el líder.
- Se gana perspectiva de actividad durante el periodo de discusión. Se esbozan los pasos generales hacia la meta de grupo y cuando se necesita consejo técnico, el líder sugiere dos o más procedimientos alternativos de dónde elegir.
- Los miembros pueden trabajar con quien lo deseen, y se deja al grupo dividir las tareas.

- Al elogiar o criticar, el líder es “objetivo” o “justo”, y trata de ser un miembro regular del grupo en su espíritu, sin realizar demasiado trabajo.

- Estilos de Liderazgo:

El liderazgo de acuerdo a Gil Villegas Francisco (1990) adopta tres estilos bien diferenciados:

- El líder autócrata, que es el estilo de liderazgo donde el líder es quien asume toda la responsabilidad acerca de la toma de decisiones. Es quien se encarga de dar inicio a las acciones, dirigir, motivar, y controlar a los subordinados. Es decir este estilo de liderazgo está caracterizado por la centralización de las decisiones en el líder.
- El líder participativo, es el estilo dentro del cual el líder hace uso de la consulta al momento de practicar el liderazgo, no delega su derecho a tomar decisiones finales, señalando directrices específicas a sus subalternos.
- El líder liberal, este estilo se identifica porque el líder delega en sus subalternos la autoridad para tomar decisiones. Espera que los subalternos asuman la responsabilidad por su propia motivación, guía y control.

- Características de los líderes educativos: Conforme a Mavae, Rosa. (2008) los líderes educativos deben ser personas poseedoras de las siguientes características:

- Tener la capacidad de generar el conocimiento para fomentar ambientes de aprendizaje innovadores y productivos.
- Desarrollar estrategias y formas de actuar que les permitan enriquecer la calidad del servicio educativo con el desarrollo de nuevas habilidades.
- Buscar fortalecer el proceso de enseñanza-aprendizaje con una visión educativa positiva
- Tener pasión por enseñar y estar dispuesto a aprehender.
- Tener espíritu de servicio.
- Tener una vocación que cultiva con tono humano.
- Tener buena actitud y disposición, no discrimina, ni se enoja.
- Generar seguridad en sus estudiantes, los convencen de que por medio del aprendizaje serán mejores personas, que lo pueden lograr y sólo depende de ellos.
- Lograr éxito de todos los estudiantes del grupo.
- Ser exitosos, para que sus estudiantes sean exitosos.
- Generar altas expectativas en sus estudiantes.
- Fomentar el crecimiento continuo y sistemático en los niveles personal, profesional e

institucional.

- Convertirse en un vínculo con su comunidad.
- Promover el desarrollo del pensamiento crítico, la sensibilidad, la responsabilidad social.
- Conocer y aplicar los principios del aprendizaje, los procedimientos para llevar a cabo el uso adecuado de los medios auxiliares de la enseñanza.
- Adaptarse rápidamente a los cambios en su entorno como a la globalización.
- Estar en constante capacitación y actualización.
- Atender a la diversidad.

En síntesis, para ser un líder se necesita un apropiado desarrollo personal que implique conocerse a sí mismo, “liderar” los aspectos de la propia vida, y por otra parte tener las habilidades para entrar en un grupo, percibir y fomentar sus etapas y procesos.

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

En cumplimiento de la Sexta transitoria Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), el Ministerio de Educación ha dispuesto la aplicación progresiva del Nuevo Bachillerato Ecuatoriano (NBE), el cual señala dos tipos de bachillerato:

- Bachillerato en Ciencias
- Bachillerato Técnico

El ente rector para su acatamiento es el Ministerio de Educación del Ecuador (MinEduc) el cual presenta lineamientos curriculares de cada asignatura de la malla curricular, y es sobre ésta base que los colegios deben elegir los programas de estudio y los recursos didácticos que garanticen su cumplimiento.

Características.- Bernardo (2011) indica las siguientes características del Nuevo Bachillerato Ecuatoriano:

- a) Está compuesto por un conjunto de asignaturas que componen un tronco común de estudio para todos los jóvenes que estudian el bachillerato ecuatoriano.
- b) También consta de asignaturas optativas que permiten, por un lado, contextualizar el currículo de estudio a las necesidades regionales y locales y, por otro lado, es la manera de escoger una de las modalidades del bachillerato: Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico

- c) Estas dos modalidades de bachillerato brindan a los estudiantes del Ecuador la posibilidad de acceder a diferentes estudios posteriores a la obtención de título de bachiller; es decir, les permite acceder a estudios superiores, a carreras cortas o incluso al sistema laboral del país, por contar con las bases mínimas necesarias que demanda el sistema laboral.

Demandas de organización.- Teniendo en cuenta documentos presentados por el Ministerio de Educación del Ecuador (MinEduc), y la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) tenemos que la nueva demanda organizacional de la educación ecuatoriana se basa en la siguiente estructura y objetivos: el Nuevo bachillerato ecuatoriano comprende tres años de educación obligatoria a continuación de la educación general básica. Tiene como propósito brindar a los estudiantes una formación general y una preparación interdisciplinaria que los guíe para la elaboración de proyectos de vida y para integrarse a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios.

Los estudiantes de bachillerato cursarán un tronco común de asignaturas y podrán optar por bachillerato en ciencias o bachillerato técnico.

Regulación.- De acuerdo al MinEduc el Nuevo bachillerato parte de la concepción que se encuentra en la nueva constitución y que se refiere al Buen Vivir y establece que el Estado ejercerá la rectoría del Sistema Educativo Nacional y que formulará las políticas de educación y además regulará y controlará las actividades relacionadas con la educación.

Además dentro de la Constitución Política del Ecuador se indica claramente el compromiso ineludible que tiene el estado de proveer a todos y cada uno de los ciudadanos la educación de forma gratuita, la cual garantiza el desarrollo holístico de los mismos. Aspectos que se reflejan los artículos 26 y 27.

Art. 26.- La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

Art. 27.- La educación se centrará 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, estimulará el sentido crítico, el arte individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y

trabajar.

Dentro de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) se encuentra enmarcada la organización y estructura mediante la cual funciona el bachillerato dentro del país.

1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI – Plan Decenal).

En el documento de la reforma al bachillerato, el Ministerio de educación y Cultura como agente rector de la educación ecuatoriana, ha emprendido una reforma generada desde el núcleo mismo del sistema, es en la institución donde se concreta de manera pública la educación y es allí donde se propicia y potencializa los factores de calidad, equidad, interculturalidad y universalidad. “De este modo se plantea una redimensión de la reforma educativa que no arranca sólo de las condiciones jurídicas o de administración del sistema, sino y fundamentalmente, de la práctica a nivel institucional.” (Documento de la Reforma al Bachillerato Ecuatoriano).

En sí, la integralidad de la reforma educativa tiene como objeto alinear dentro de un mismo y sostenido proceso a los diversos niveles de la educación: educación inicial, educación básica, y bachillerato, y para cumplir con lo antes expuesto el Ministerio de Educación del Ecuador se basa en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), el reglamento a la LOEI, y el plan decenal previamente elaborados.

LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural).- Ley a la cual se rige la educación ecuatoriana. En el Título I. De los Principios Generales. Capítulo Único del Ámbito, Principios y Fines, Art. 1.- Ámbito de la LOEI dice textualmente:

La presente Ley garantiza el derecho a la educación, determina los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad; así como las relaciones entre sus actores. Desarrolla y profundiza los derechos, obligaciones y garantías constitucionales en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles y modalidades, modelo de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del Sistema Nacional de Educación.

Se exceptúa del ámbito de esta Ley a la educación superior, que se

rige por su propia normativa y con la cual se articula de conformidad con la Constitución de la República, la Ley y los actos de la autoridad competente. (p.

8)

Reglamento a la LOEI.- Documento que rige a la LOEI y que consta en el Registro Oficial N° 754 y dice “que para cumplir el deber y precautelar el efectivo goce del derecho a la educación de las personas, es imprescindible complementar, con la debida fundamentación técnica educativa” (Reglamento General a la Ley Orgánica: p. 2).

Plan Decenal.- De acuerdo al Ministerio de Educación del Ecuador, en este plan se recogen los compromisos internacionales de los que el país es signatario, los acuerdos nacionales y el trabajo de los ex – ministros y ex – ministras de educación, permitiendo enfocar las bases de los próximos diez años. El actual plan decenal se encuentra vigente desde el año 2006 y regirá hasta el año 2015 y tiene como objetivo: garantizar la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana.

El sistema educativo ecuatoriano al presentar este plan decenal se propone: formar ciudadanos, hombres y mujeres creativos, críticos, solidarios y profundamente comprometidos con el cambio social; que se sientan orgullosos de su identidad nacional, que contribuyan en la construcción del Estado pluricultural, multiétnico, que preserven su soberanía territorial y sus recursos naturales; que garanticen el desarrollo de todas las lenguas ancestrales; que desarrollen sus valores cívicos y morales; que tengan capacidad de autogestión y de generar trabajo productivo; que participen activamente en las transformaciones que el país requiere para su desarrollo y para su inserción en la comunidad internacional; y, que aporten a la consolidación de una democracia no dependiente, en la cual imperen la paz, la equidad de género, la justicia social y el respeto a los derechos humanos y colectivos, amparados en la constitución del estado y Leyes de la República.

El plan decenal de educación considera el cumplimiento de los principios que deben regir en los seres humanos para terminar con el pensamiento divergente que ha marcado la sociedad hasta nuestros días, por lo que se basa en los más elementales principios de:

Equidad o creación de condiciones para ofrecer igualdad efectiva de oportunidades educativas en todo el territorio garantizar que los niños, niñas, jóvenes y adultos tengan

acceso a una educación de calidad.

Calidad, referida a la capacidad que tiene la escuela, el colegio o la universidad de brindar sistemáticamente a sus estudiantes y egresados competencias para la acción.

Pertinencia, para que la formación que reciben los estudiantes responda a las necesidades del entorno social, natural cultural, en los ámbitos local, nacional y mundial.

Inclusión, para evitar discriminación en razón de la edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma; religión, filiación política, orientación sexual; estado de salud, discapacidad o diferencia de cualquier otra índole.

Eficiencia, para formar ciudadanos, hombres y mujeres, que puedan participar activa y productivamente en los procesos de desarrollo del país.

Participación, que permita incorporar a toda la población ecuatoriana tanto en los procesos de desarrollo como, también, en las decisiones locales y nacionales.

Rendición de Cuentas, para generar una cultura de la evaluación y promover una activa participación ciudadana en torno la calidad y equidad de la educación nacional.

Unidad, basada en la soberanía de la nación ecuatoriana, en su historia milenaria y en el reconocimiento de la diversidad de sus regiones, pueblos, etnias y culturas.

Continuidad, para mantener articulación, secuencia y periodicidad en los procesos de enseñanza-aprendizaje, en los diferentes niveles y modalidades por las que pasa un estudiante.

Flexibilidad, para diseñar y ejecutar modelos pedagógicos y didácticos alternativos, que respondan y se adapten a las circunstancias y características regionales de carácter ocupacional, climático y productivo.

Alternabilidad, que permita programar relevos periódicos en los niveles de la dirección escolar y posibilitar la promoción vertical de los miembros del magisterio nacional.

El plan decenal de educación además demanda el desarrollo de los siguientes valores:

Honestidad, para tener comportamientos transparentes con nuestros semejantes y permitir que la confianza colectiva se transforme en una fuerza de gran valor, para ser honrados, sinceros, auténticos e íntegros.

Justicia, para reconocer y fomentar las buenas acciones y causas, condenar aquellos comportamientos que hacen daño a los individuos y a la sociedad, y velar para que no se produzcan actos de corrupción.

Respeto, empezando por el que nos debemos a nosotros mismos y a nuestros semejantes, al medio ambiente, a los seres vivos y a la naturaleza, sin olvidar las leyes, normas sociales y la memoria de nuestros antepasados .

Paz, para fomentar la confianza en nuestras relaciones con los demás, reaccionar con calma, firmeza y serenidad frente a las agresiones, así como reconocer la dignidad y los derechos de las personas.

Solidaridad, para que los ciudadanos y ciudadanas colaboren mutuamente frente a problemas o necesidades y conseguir así un fin común, con entusiasmo, firmeza, lealtad, generosidad y fraternidad.

Responsabilidad, para darnos cuenta de las consecuencias que tiene todo lo que hacemos o dejamos de hacer, sobre nosotros mismos o sobre los demás y como garantía de los compromisos adquiridos.

Pluralismo, para fomentar el respeto a la libertad de opinión y de expresión del pensamiento, a desarrollar libremente su personalidad, doctrina e ideología con respecto al orden jurídico y a los derechos de los demás.

El plan decenal consta de ocho políticas educativas, cada una con sus respectivos proyectos y presupuestos que aseguran su efectividad.

Política 1. Universalización de la Educación Infantil de 0 a 5 años.

Objetivo: Brindar educación infantil para niñas y niños menores de 5 años, equitativa y de calidad que respete sus derechos, la diversidad, el ritmo natural de crecimiento y aprendizaje y fomente valores fundamentales, incorporándolos a la familia y a la comunidad.

Política 2. Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo años.

Objetivo: Brindar educación de calidad, inclusiva y con equidad, a todos los niños y niñas, para que desarrollen sus competencias de manera integral y se conviertan en ciudadanos positivos, activos, capaces de preservar el medio natural y cultural, lingüístico, sentirse

orgullosos de su identidad pluricultural y multiétnica con enfoque de derechos.

Política 3. Incremento de la matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente.

Objetivo: Formar a los jóvenes con competencias que le posibiliten continuar con los estudios superiores e incorporarse a la vida productiva, acordes con el desarrollo científico, tecnológico y las necesidades del desarrollo del país y del desarrollo humano.

Política 4. Erradicación del Analfabetismo y Fortalecimiento de la Educación Alternativa.

Objetivo: Garantizar el acceso, permanencia, continuación y conclusión efectiva de los estudios de la población con rezago educativo, a través de los programas nacionales de educación alternativa, considerando a la alfabetización como su punto de partida, en el marco de la atención a la diversidad, la inclusión educativa, el desarrollo y difusión cultural, la equidad de género, la identidad pluricultural y multiétnica y la conservación de la naturaleza, el manejo sustentable de los recursos naturales y la energía.

Política 5. Mejoramiento de la Infraestructura Física y el Equipamiento de las instituciones Educativas.

Objetivo: Aportar al mejoramiento de la calidad de los servicios educativos, con adecuados recursos físicos y tecnológicos; complementar, adecuar y rehabilitar la infraestructura educativa para cumplir con las condiciones mínimas de confort; dotar de mobiliario y apoyos tecnológicos; establecer un sistema de acreditación del recurso físico.

Política 6. Mejoramiento de calidad y equidad de la educación e implementación del sistema nacional de evaluación.

Objetivos: Ofrecer a los ciudadanos igualdad efectiva de oportunidades, para compensar las desigualdades sociales, culturales, lingüísticas y educativas, a través de educación de calidad y calidez. Implementar un sistema de evaluación y rendición de cuentas.

Política 7. Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de vida.

Objetivo: Estimular el ingreso a la carrera docente de las jóvenes generaciones y garantizar el acceso, promoción horizontal y vertical, a través de la formación inicial y el desarrollo profesional permanente, e impulsar un proceso ordenado de retiro y jubilación.

Política 8. Aumento del 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6% .

Objetivo: Garantizar los recursos financieros necesarios para el desarrollo del sistema educativo a largo plazo.

1.2.2 Análisis de la persona.

Es pertinente realizar un análisis de la persona antes de asignarle una tarea y más aún una tarea educativa, debemos conocer con amplitud ciertos aspectos fundamentales que debe satisfacer el individuo que va a desempeñar una función. Estos aspectos se reflejan al revisar el perfil del aspirante y al momento de una evaluación diagnóstica, lo cual permite determinar si el individuo es idóneo y está capacitado para ejercer el cargo en cuestión.

1.2.2.1 Formación profesional.

En un artículo de es.wikipedia.org/ se publica que por formación profesional “se entiende todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral,” con el objetivo de aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los trabajadores a lo largo de toda la vida.

También se indica que dependiendo de la especificidad de cada país, suelen encontrarse tres subsistemas de formación profesional, y estos son: **Formación Profesional Específica** o Inicial, destinada al colectivo de alumnos del sistema escolar con el objetivo de encaminarlos al mundo laboral; **Formación Profesional Ocupacional** (FOP), destinada al colectivo que se encuentra sin empleo y su objetivo es la inserción laboral de la persona; **Formación Profesional Continua** (FPC), destinada a los trabajadores en estado activo, cuyo objetivo es actualizar y obtener mayores conocimientos.

1.2.2.1.1 Formación inicial.

Con el fin de afrontar los retos del sistema educativo y adaptar las enseñanzas a las nuevas necesidades formativas, los docentes deberán estar en posesión de la titulación académica y la formación pedagógica adecuada.

Por consiguiente, “la formación profesional inicial comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica” (Junta de Andalucía: p. 1), su finalidad es preparar a los alumnos y las alumnas para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que puedan

producirse a lo largo de su vida.

Por tanto, hoy en día las autoridades educativas competentes buscan afianzar con responsabilidad la educación de calidad, con el objetivo de preparar a los alumnos(as) para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que puedan producirse.

De la eficiente preparación inicial de los docentes es que depende la calidad educativa tan anhelada ya que por medio de esta es que los profesionales de la educación ya sea que se preparen en Universidades o Institutos adquieren las distintas destrezas, habilidades, capacidades, actitudes y aptitudes para ofrecer a las generaciones venideras una educación de calidad, capaz de ofrecerle al estudiante un medio de transporte a la excelencia profesional.

Es importante tomar a la formación docente como un aspecto de gran importancia y definitorio en la calidad de educación que se ofrece a la sociedad ya que como menciona (Messina 2011) la formación docente es entendida como: “aquel conjunto de procesos o funciones destinadas a crear ciertas condiciones que favorezcan el desarrollo profesional docente de los sujetos participantes”

La formación inicial para el profesorado ecuatoriano tiene que ser un sistema perfectamente organizado, de modo que pueda preparar docentes realmente profesionales con la capacidad de enseñar, generando y transmitiendo conocimientos, valores y destrezas necesarias para lograr una formación integral de sus estudiantes, el desarrollo de la nación y sin dejar de lado la importancia que tiene la cimentación de una sociedad justa. La buena formación inicial ofrece al docente autonomía profesional.

1.2.2.1.2 Formación profesional docente.

Imbernón (1999) sostiene que el desarrollo profesional docente es:

Todo aquello que tiene que ver con el cambio en la vida profesional del profesorado y no únicamente a los nuevos aprendizajes que requiere el profesorado, ya sean individuales como aquellos aprendizajes asociados a los centros educativos como “desarrollo profesional colectivo”. La formación es una parte del proceso de ese desarrollo profesional (otra parte importante es el modelo retributivo, de carrera docente, de clima laboral...), (Imbernón,1999: p. 191)

Así mismo, dice que la formación es legítima cuando contribuye al desarrollo profesional de los docentes como proceso dinámico de profesionalización, en el que los dilemas, las dudas, la falta de estabilidad y la divergencia se constituyen en aspectos de profesión docente y, por tanto, ayudan al desarrollo profesional.

La formación profesional docente capacita al profesional de la educación para establecer un vínculo con las culturas y las sociedades contemporáneas, le orienta para desarrollar destrezas de trabajo en equipo, de establecer un compromiso con sus estudiantes y la confianza en las posibilidades de aprendizaje en los mismos.

1.2.2.1.3 Formación técnica.

El Ministerio de Educación señala que la educación técnico profesional acata una amplia malla curricular y número de calificaciones relativo a diversas actividades y profesiones de los distintos sectores y ramas de la producción de bienes y servicios (agricultura, ganadería, minas y canteras, industrias manufactureras, electricidad, gas y agua, construcción, etc)

En síntesis, entendemos por formación técnica el hecho de conocer muy bien los procedimientos de una ciencia, un arte o un oficio, lo cual nos permite llevar a la práctica con especial habilidad.

Por lo tanto es indispensable tomar a la formación técnica como un significativo medio entre las ciencias básicas y la aplicación práctica de esos conocimientos a la producción, lo que genera un entorno favorable a la innovación tecnológica en la práctica laboral.

1.2.2.2 Formación Continua.

En el documento de normativa de la formación del profesorado, se encuentra que la formación continua, es entendida como el conjunto de actividades formativas dirigidas a mejorar la preparación científica, técnica, didáctica y profesional del docente, y se reconoce entonces como un derecho y una obligación de todo maestro.

Con mucha similitud, la LOEI indica, que el “Artículo 349 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que el Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico...” (LOEI: p.7), a través de actividades de formación del profesorado, con carácter presencial o en red, por medio de cursos, seminarios, grupos de trabajo, proyectos de formación en centros y congresos.

Así pues, Lidon, Jaume, y Loren (2008) dicen que, “el proceso de formación continua debe

basarse en el trabajo colaborativo, en la indagación y experimentación, la reflexión crítica sobre la propia cultura y práctica de la escuela” (p. 43), sus contenidos deben estar dirigidos hacia las comunidades más que hacia los maestros de forma individual. De este modo, el desarrollo profesional supone articular la potenciación de nuevas competencias junto al proceso de cambio y mejora de la institución.

Por tanto la formación continua se entiende como un medio de permanente desarrollo profesional y además se constituye como una indispensable estrategia tanto para renovar su quehacer educativo, como para poder responder con calidad a las nuevas necesidades y desafíos que propone la sociedad la cual está en permanente cambio e innovación, atendiendo a la complejidad de la tarea de enseñanza y de mediación cultural que realizan en sus diferentes dimensiones ya sea política, sociocultural así como pedagógica.

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

Grau, Gómez, y Perandones (2009) aclaran que “la enseñanza está organizada de manera que los docentes interpreten y pongan en práctica las normas educativas, el currículo y la instrucción.” (p. 7). Pues, los maestros son considerados como punto de contacto humano con los alumnos. Todas las influencias sobre la calidad de la educación son mediadas por él y por su acción, similarmente, para Clark (1995) son los profesores quienes tienen la posibilidad de aumentar la calidad de la educación dando vida al currículo e infundiendo en los alumnos la curiosidad y el aprendizaje autodirigido, o al contrario pueden degradar la calidad de la educación merced al error, la pereza, la crueldad o la incompetencia. “Para bien o para mal, los profesores determinan la calidad de la educación.”(Clark, 1995: p.3)

Necesariamente la mala formación y o la buena formación con la que un docente se preparó para ejercer sus labores educativas se va a ver reflejada día a día en su desempeño profesional y por ende y de manera obligaría este desempeño docente también se reflejara en sus estudiantes, ya que el profesionalismo del maestro influye en primer lugar y de forma directa en los estudiantes a los cuales dirige.

Concluyendo, se enfatiza la necesidad de todo sistema educativo de atender a la formación y actualización de sus docentes, orientados al cambio, así como, a ofrecer un marco de implicación y resolución de problemas académicos desde una perspectiva de superación del carácter tradicionalmente individualista de las actividades de perfeccionamiento del profesorado, Knight (2005) dice, el papel de los docentes es indiscutiblemente el elemento determinante de la calidad educativa.

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

Para mejorar la educación es necesario el diseño y aplicación de proyectos de formación integral de los docentes que respondan a los objetivos estratégicos de la educación, para esto, se presentan a continuación, los modelos de formación que proponen Sparks y Loucks-Horsley (1990) como conocimientos ineludibles de un profesor, estos autores suscriben cuatro tipos de formación del profesorado, clasificados por Marcelo (1994) del siguiente modo:

- Formación autónoma (los profesores deciden aprender por sí mismos los conocimientos o destrezas que creen necesarios para su desarrollo personal.)
- Formación basada en la reflexión, observación y supervisión; (hace referencia a la adquisición de conocimientos metacognitivos, a la acción de observar y supervisar con el objetivo de obtener una retroacción positiva.)
- Formación a través de la investigación e innovación curricular, (incluye actividades en las que los profesores desarrollan o adaptan un currículo, o diseñan un programa, o se implican en procesos de mejora de la enseñanza.)
- Formación a través de cursos de información, (por medio de ellos, el profesorado desarrolla determinadas capacidades y actitudes que contribuyen para contribuir a la profesionalidad docente y a mejorar la calidad educativa.)

La formación de los profesionales de la educación abarca distintas temáticas o distintos tipos de formación, es así que se consideran indispensable la formación idónea en lo referente a los conocimientos científicos acerca de las asignaturas que imparte, además de formación que pueda explicar y responder al qué, cómo y para qué enseñar.

1.2.2.5 Características de un buen docente.

Revisando Berliner (1987) se encuentra que un buen docente es quien “consigue que sus alumnos finalicen el periodo de instrucción con el conocimiento y las destrezas que se juzgen apropiados para ellos” (p. 102). A la vez, multitud de trabajos hablan de las cualidades y características de los profesores eficaces, las cuales de acuerdo a Brophy y Good (1986), pueden hacer que un profesor sea muy eficiente para un tipo de estudiantes, y puede no serlo para otro tipo.

Sin embargo, Genovard y Gotzens (1990) realizan una síntesis de las características del profesor eficaz, mostrando como rasgos fundamentales los siguientes:

- a) El profesor eficaz es flexible, mentalmente abierto, adaptable, capaz de alterar el marco de referencia.
- b) Es sensible, capaz de dar respuesta a los cambios que se dan en su entorno personal y social.
- c) Empático, comprensión empática.
- d) Objetivo. Tiene una flexibilidad cognitiva, capaz de observar desde una posición distanciada o neutral lo que está ocurriendo en el contexto instruccional.
- e) Auténtico. Es capaz de actuar abiertamente sin esconderse detrás del papel o el estatus profesional.
- f) No es dominante ni directivo, intenta no influir, directa o indirectamente, en la vida y comportamiento del alumno; permite que el alumno inicie las actividades, errores incluidos, que le pueden conducir a un aprendizaje positivo.
- g) Actitud positiva hacia todo cambio. Es aceptado, es afectuoso.
- h) Posee una serie de destrezas comunicativas que le permite transmitir de forma clara y ordenada cualquier elemento, situación o proceso en el contexto instruccional.

El término docente encierra por sí mismo un amplio conjunto de cualidades, actitudes, aptitudes, destrezas, entre otras características que a un profesional de la educación lo hagan merecedor de este apelativo.

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.

Para Leon (2007) la profesionalización, puede ser entendida como la pertinencia de cualquier acto educativo en logro de su fin, que manobra a nivel social en el ámbito de los niveles de educación, en comunidad y en el mundo laboral.

El mismo autor dice que desde el prisma de la pedagogía la profesionalización está condicionada por diversas variables, por lo tanto, está muy relacionada con categorías como instrucción y educación, enseñanza y aprendizaje, formación y desarrollo de la personalidad de los educandos, directivos y docentes, de igual manera, desde el punto de vista de las expectativas del servicio Ibarra (2007) se refiere a la profesionalidad del maestro como el debate entre las insistentes exigencias del eficientismo, resultado de la implicación tecnicista del pensamiento político y la insistencia y exigencia de la sociedad civil de contar con su

labor para promover la formación de sujetos integralmente educados, socialmente responsables y críticamente posicionados, generando tensiones en términos de su valoración.

Por ende, la profesionalización no se reduce únicamente a la concepción de formar profesionales, sino, a brindar justamente la educación que determinado nivel educativo exige, pues, la profesionalización cobra singularidad en cada contexto, y en consecuencia con ello orienta a través de cuestionamientos sus fundamentos del proceso docente.

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

Marqués (2000) en su compendio “Los docentes: funciones, roles, competencias necesarias, formación”, menciona que la actual sociedad exige a todos los ciudadanos nuevas competencias personales, sociales, y profesionales, más aún en el sistema educativo.

Es así que, el impacto que conlleva el nuevo marco globalizado del mundo actual y sus TIC, está induciendo una profunda revolución en todos los ámbitos sociales que afecta también, y muy especialmente, al mundo educativo.

La capacitación continua resulta cada vez más imprescindible, y crece la importancia de la educación informal a través de los medios de comunicación social y en especial Internet. Aunque los conocimientos adquiridos ocasionalmente a través de estos medios muchas veces resultan desestructurados y poco precisos; todo se revisa, todo cambia: los objetivos y los programas de las instituciones formativas (que entre otras cosas incluye la alfabetización digital), las infraestructuras físicas y tecnológicas, la organización y gestión de los centros, los materiales formativos y las metodologías que se utilizan. Se perfila un nuevo modelo de escuela y de instituciones formativas en general, y por supuesto todo ello exige nuevas competencias profesionales para los formadores.

En el Ecuador, la Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo del Ministerio de Educación, con su programa Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo (SÍProfe), trata constantemente de mejorar y potencializar la educación del país, por medio de acciones estratégicas para la coordinación y articulación de diversos actores, así como para el cumplimiento de objetivos comunes. De acuerdo con esto, SÍProfe trabaja por la formación continua de docentes y directivos de las instituciones educativas del país impartiendo temáticas relacionadas con temas que las pruebas SER han señalado como debilidad de nuestros docentes.

Por lo tanto, la capacitación en los diversos niveles formativos debe convertirse en una obligación a cumplir todos los profesionales.

1.2.2.8 Las tecnologías de la Información y la Comunicación – TIC, en los procesos formativos.

La revolución tecnológica (TIC: Tecnologías de la información y comunicación) permite abrir nuevas expectativas en el discurso y práctica educativa; en efecto, la tecnología aporta recursos y estrategias de organización que de acuerdo a Domínguez (2003) “potencian los procesos de aprendizaje y consolidan la adquisición de competencias en diferentes campos de conocimiento” (p. 9); por consiguiente, la consideración del papel estratégico de la innovación tecnológica en la gestión del saber no excluye en modo alguno la reflexión sobre la pertinencia de los contenidos de la formación y menos aún, sobre el sentido y fin de dicha formación. (Zabalza, 2000: p. 170)

La emergencia de nuevas modalidades y figuras educativas evidencia las repercusiones de la separación espacio/tiempo, operada por el desarrollo de las nuevas tecnologías. Esta creciente diferenciación pedagógica plantea la constitución de esquemas intercambiables y selectivos de formación. Así, como de una mayor flexibilidad en el manejo del tiempo, se insiste cada vez más en nociones que rompen con la visión de un tiempo estructurado por niveles y grados; y es así que “frente a esta visión, propia del modelo escolarizado, se sugieren paralelamente los términos de educación permanente y últimamente, educación durante toda la vida”. (Delors, 1996: p. 20-21).

No obstante, Domínguez (2003) manifiesta “Nos han descubierto que las TIC facilitan y potencian de forma espectacular el aprendizaje humano y por consiguiente incrementan la eficacia de los procesos de enseñanza. Nos dicen que el contenido substancial de la enseñanza puede ser impartido mejor por los ordenadores que por los profesores” (p. 17). De hecho el mismo autor señala que las TIC tienen efectos sustantivos en la formación política de la ciudadanía, en la configuración y transmisión de ideas y valores ideológicos, en el desarrollo de actitudes hacia la interrelación y convivencia, etc, por lo que concluye, “las TIC son un nuevo factor de desigualdad social debido a que las mismas están empezando a provocar una mayor separación y distancia cultural entre aquellos sectores de la población que tienen acceso a las mismas y quienes no” (p 17).

Es así que, en la actualidad las TIC se encuentran inmersas en nuestras vidas y en todas las circunstancias pensadas, especialmente en Internet muchos usuarios subrayan el potencial de las TIC para efectuar cambios profundos e históricos en nuestras vidas. En

efecto, su uso es imparable y su utilización está provocando un cambio hacia la mejora del conjunto de la sociedad y en consecuencia de la calidad de vida de los ciudadanos incluyendo sus ventajas y desventajas

1.2.3 Análisis de la tarea educativa.

Acertadamente, se puede decir que el objetivo de la tarea educativa es fraguar auténticos ciudadanos, éticos, justos, responsables y orientados siempre a distinguir y escoger el bien, para así obtener una vida de calidad.

1.2.3.1 La función del gestor educativo.

En los sistemas públicos y privados la función directiva, se manifiesta cambios sustanciales que responden a las transformaciones sociales, políticas y económicas que han obligado a las organizaciones a buscar y a avanzar hacia nuevas formas y modelos de gestión que articulan de manera sistémica saberes y procesos de administración, dirección y liderazgo.

Correa, S. Álvarez, A. y Correa, A. (2010) dicen que la función del gestor educativo es consolidar, fortalecer y empoderar a la comunidad educativa para que participe activamente en la construcción de sentido del horizonte institucional como una condición sin la cual no es posible la formación integral de los estudiantes.

Las funciones que desempeña el gestor educativo están en relación directa con el nivel administrativo que le corresponda dentro de la entidad, así como también depende en gran medida de las regulaciones tanto políticas como administrativas dispuestas por las autoridades de la institución.

En resumen, el gestor educativo debe tener capacidad para liderar instituciones y organizaciones educativas en proceso de transformación, y de apertura al cambio y a la innovación en la gestión, a los avances de la ciencia y la tecnología y a la formación de un ser humano integral, capaz de interactuar en un mundo cada vez más complejo.

1.2.3.2 La función del docente.

La diversidad de estudiantes y las múltiples situaciones educativas que pueden darse dentro o fuera de un aula, incentivan a los docentes a aprovechar todos los recursos disponibles, y a la vez a ser oportuno en sus actividades.

Considerando al docente como mediador de los aprendizajes de los estudiantes, Tebar (2003) describe a las siguientes como funciones fundamentales que debe realizar un

docente:

- ❖ **Diagnóstico de necesidades.** Conocer al alumnado y establecer el diagnóstico de sus necesidades
- ❖ **Preparar las clases.** Organizar y gestionar situaciones mediadas de aprendizaje con estrategias didácticas que consideren la realización de actividades de aprendizaje (individuales y cooperativas) de gran potencial didáctico y que consideren las características de los estudiantes.
- ❖ **Buscar y preparar materiales para los alumnos, aprovechar todos los lenguajes.** Elegir los materiales que se emplearán, el momento de hacerlo y la forma de utilización, cuidando de los aspectos organizativos de las clases (evitar un uso descontextualizado de los materiales didácticos). Estructurar los materiales de acuerdo con los conocimientos previos de los alumnos (si es necesario establecer niveles).
- ❖ **Motivar al alumnado.** Despertar el interés de los estudiantes (el deseo de aprender) hacia los objetivos y contenidos de la asignatura (establecer relaciones con sus experiencias vitales, con la utilidad que obtendrán...), y mantenerlo.
- ❖ **Docencia centrada en el estudiante, considerando la diversidad.** Ajustar las intenciones del currículum a partir de los resultados de la evaluación inicial de los estudiantes.
- ❖ **Ofrecer tutoría y ejemplo** Hacer un seguimiento de los aprendizajes de los estudiantes individualmente y proporcionar los feed-back adecuados en cada caso: ayudar en los problemas, asesorar.
- ❖ **Investigar en el aula con los estudiantes, desarrollo profesional continuado.** Experimentar en el aula, buscando nuevas estrategias didácticas y nuevas posibilidades de utilización de los materiales didácticos.
- ❖ **Colaboración en la gestión del centro.** Realizar los trámites burocráticos que conlleva la docencia: control de asistencia, boletines de notas, actas...

1.2.3.3 La función del entorno familiar.

Como se conoce, desde tiempos muy remotos y más aún en esta sociedad actual es la familia el peso específico para que el adolescente alcance logros notables en sus estudios y

encare con ánimos su futuro profesional; en efecto, García (2003) dice que “los padres tendrán, por tanto, la responsabilidad de crear un contexto adecuado de convivencia y relación con sus hijos,”(p. 11), el mismo autor partiendo de la revisión de algunas propuestas sobre las funciones de la familia (Palacios y Rodrigo, 1998; Cataldo, 1991; López, 1995; Musitu y Cava, 2001) expone lo siguiente como funciones que la misma debe asumir en relación a la crianza y educación de sus hijos:

- a) Satisfacer las necesidades fundamentales del niño de cuidado, sustento y protección.
- b) Aportar un clima de afecto y seguridad, facilitando los lazos emocionales y el apego necesario que hagan nacer en el niño la propia estima y la confianza en los seres que le rodean.
- c) Contribuir y fomentar la socialización de sus hijos, promoviendo en ellos estrategias para la comunicación y el diálogo que les sirvan en sus futuros intercambios sociales.
- d) Actuar como fuente de información y transmisión de valores, que permitan al niño comprender e interpretar la realidad física y social y, posteriormente, adaptarse a ella.
- e) Ofrecer modelos de actuación e identificación en situaciones de naturaleza diversa: cómo afrontar las situaciones conflictivas, cómo ejercer el control o la autoridad, cómo vehicular los valores que dice promover, cómo reaccionar ante el sufrimiento de los otros, etc.
- f) Promover espacios y tiempos para la participación activa del niño en el escenario familiar, que le permitan vivir este contexto como una zona de intercambio y construcción conjunta en la cual él es también protagonista.
- g) Facilitar el tránsito del niño hacia otros contextos educativos y de socialización extra familiar que compartirán con la familia la tarea de educar, con el objeto de apoyar la continuidad y coherencia entre los diversos contextos en los que el niño está inmerso.

Por consiguiente, es ineludible indicar que la interacción que los padres establecen con sus hijos debe ser de calidad para que le ayuden al estudiante a crear una imagen digna de ser amada, competente y valiosa de forma que pueda interactuar en el mundo exterior de manera positiva y siempre constructiva.

1.2.3.4 La función del estudiante.

Un estudiante es quien se dedica a aprender y poner en práctica sus conocimientos sobre alguna ciencia, disciplina o arte, sin embargo, un estudiante tiene algunas funciones que debe cumplir y las cuales son citadas por Vera (2006), como:

1. Trabajar en base a los problemas educacionales, identificando las necesidades educacionales personales y colectivas
2. Aprender a formularse preguntas y a buscar sus respuestas en forma sistemática.
3. Evaluar en forma escrita a su tutor y otros docentes que hayan tenido una participación significativa en su trabajo
4. Evaluar sus actividades, las del grupo y sus interrelaciones con los docentes
5. Evaluar sus fuentes de información y/o experiencias que vayan teniendo
6. Su participación busca la comprensión de mecanismos y conceptos en vez de simples listas de datos y de información sin relación con un contexto determinado
7. Mantener un equilibrio entre sus objetivos y los del programa, sus necesidades educacionales y las tareas que se originan en el grupo.
8. Buscar la cooperación y compartir las fuentes de información.
9. Desarrollar un alto sentido ético en su trabajo y favorecer el espíritu de trabajo en equipo.
10. Establecer un pensamiento crítico, capaz de evaluar toda información que obtenga y de aplicarla a situaciones concretas.
11. Ser crítico con el programa en el que trabaja. Entrega sus comentarios y críticas de forma constructiva, es decir, siguiendo los mismos principios que él o ella espera sean usados en su propia evaluación. Esta evaluación es fundamental para el progreso del programa.

1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender.

En la revista Science's News Hoffmann y Mcguire (2009) manifiestan que enseñar y aprender es una estrategia que funciona durante más de cuatro décadas, "nuestros alumnos nos han enseñado y nosotros a ellos...Hemos comprendido que aprender y enseñar son dos reactivos en la combustión de una misma llama, cada uno alimenta al otro."(p. 1)

La relación personal profesor-estudiante (tutor-alumno) beneficia y ayuda a aprender a ambos. "El profesor debe enseñar a los estudiantes a aprender. Y los estudiantes deben enseñar al profesor a enseñar mejor." (Hoffmann y Mcguire 2009: p. 1). El alumno y el profesor deben llegar a un contrato, cuyo objetivo es mejorar el rendimiento del estudiante a

la hora de lograr cierto número de competencias; para esto, los autores antes mencionados señalan cuatro puntos que favorecen a la enseñanza y cuatro estrategias que mejoran el aprendizaje, las cuales recomiendan como un hilo a seguir para lograr un buen desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje:

Puntos que favorecen a la enseñanza. (Cómo enseñar)

- ☞ La empatía; los estudiantes responden mejor cuando saben que el profesor se preocupa por ellos y por su aprendizaje.
- ☞ El aprendizaje activo; ya que la participación de los estudiantes facilita el aprendizaje.
- ☞ La interacción juiciosa de grupos e individuos; el aprendizaje es una actividad solitaria, sin embargo, se puede mejorar gracias al trabajo en grupo.
- ☞ La potenciación del ego; hay que animar a los estudiantes a sentir que son responsables de sus propios éxitos en el aprendizaje.
- ☞ Estrategias que mejoran el aprendizaje. (Cómo aprender)

Hay sinnúmero de estrategias que mejoran el aprendizaje de los estudiantes, sin embargo las más adecuadas son:

- ☞ Tomar notas a mano, incluso si se proporcionan los apuntes de clase.- es un compromiso activo e imprescindible para el aprendizaje; además, ayuda a la transferencia de información de la memoria a corto plazo a la memoria a largo plazo.
- ☞ Resolver problemas propuestos.- esto es necesario incluso cuando también se ofrecen las soluciones posteriores. El alumno debe desarrollar su agilidad en la resolución de problemas y un pensamiento flexible.
- ☞ Aprovechar al máximo el aprendizaje en grupo, proponiendo la resolución de problemas y la realización de prácticas en grupo.- El alumno debe aprender tanto a hacer las cosas por él mismo como en colaboración con otros. Provocar discusiones entre los miembros del grupo permite discernir qué papeles han tomado cada miembro del grupo en la actividad desarrollada.
- ☞ Hay que reconocer que los estudiantes tienen diferentes estilos de aprendizaje, igual que tienen diferentes personalidades.- los instructores deben resistir la

tentación de enseñar sólo lo que les enseñaron o solo como se lo enseñaron.

Es evidente que el profesor y el estudiante cumplen tareas afines entre sí, por lo cual es necesario que los dos tengan sus objetivos muy fijados en la meta a la que desean llegar y así hacer uso adecuado de conocimientos y estrategias que les permitan la formación-educación.

1.3 Cursos de formación.

La LOEI señala a la formación del profesorado como uno de los factores que favorecen la eficacia de la enseñanza, pues las continuas demandas de calidad en la profesión docente hacen a la misma cada vez más compleja, y son precisamente los cursos de formación las actividades dirigidas a mejorar la preparación científica, técnica, didáctica y profesional del profesorado.

Además, de acuerdo a Pavié (2011) el proceso formativo “tiene la imperativa necesidad de actualizarse permanentemente para estar en condiciones de dar una respuesta adecuada a las demandas del ejercicio profesional.” (p. 69).

Es así que, en Ecuador, desde hace algunos años, los cursos de formación docente se han convertido y han servido como la estrategia más utilizada para quienes buscan actualizar sus conocimientos. Estas actividades formativas pueden realizarse con carácter presencial o en red y pueden ser catalogadas como: cursos, seminarios, grupos de trabajo, congresos y formación en centros; la principal Unidad del Ministerio de Educación Ecuatoriano autorizada para organizar cursos de formación permanente del profesorado en el ámbito estatal es el Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo (SiProfe), que continuamente extiende invitaciones a los cursos por medio de la página web del ministerio a todos los docentes activos del país.

1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente.

Buele (2007) define a la capacitación como “Proceso permanente de desarrollo y replanteamiento en beneficio del educador y del estudiante...la capacitación docente es la línea estratégica para el desarrollo de la educación y con ello del ser humano.” (p. 27)

También, hace énfasis en que la importancia de la capacitación docente no solo radica en actualizar y usar conocimientos, hay otros elementos primordiales tales como conocimientos utilizados en la clase y en el mundo real; sin embargo existen muchos aspectos de instrucción que pueden servir como mediadores y compromiso entre calidad de educación y

educador, ya que el docente debe ser consciente de que está ayudando a construir una nueva sociedad por lo cual infaliblemente debe estar preparado y preparar a sus alumnos para introducirse a un mundo de interculturalidad diversa, tolerancia y respeto.

La capacitación docente debe de estar orientada no solo a incrementar o actualizar los conocimientos del docente, sino a encontrar nuevas maneras de utilizarlos en el mundo de hoy. A más de concentrarse en los aspectos analíticos, deductivos e hipotéticos del conocimiento contrastado con las situaciones de la realidad concreta,... (Buele, M. 2007: p.27).

Así mismo la profesora Weinzettel Elizabeth (2010) en su artículo titulado La importancia de la capacitación docente, manifiesta

Capacitarse permanentemente sobre nuestra tarea educativa, además de contribuir a la permanente formación de los docentes desde la reflexión y el análisis sistemático de la Educación, promueve la consolidación de equipos docentes eficientes y eficaces en su tarea de educadores, sin dejar de atender sus características particulares, lo que estaría en el orden de la propuesta curricular de cada Institución. (p.p)

La capacitación docente ofrecen un conjunto de posibilidades por medio de las cuales el maestro pueda descubrir y potenciar distintas habilidades aplicables dentro de la labor educativa y transmitir al alumno estos conocimientos y destrezas.

1.3.2 Ventajas e inconvenientes.

Durante mucho tiempo, la estrategia más utilizada para adquisición y actualización de conocimientos en el área docente ha sido los cursos de formación, que como menciona Nordenflycht (~), en su cuaderno de trabajo 3, Formación Continua de Educadores: Nuevos Desafíos, “han ofrecido respuestas prefabricadas a demandas o problemas de supuesta ocurrencia general, sin considerar la realidad ni el medio en que los docentes ejercen su labor, sin tomar tampoco debida cuenta de su heterogeneidad, de sus expectativas o intereses.” (p. 6)

Por ende, enmarcando lo antes expuesto, Marcelo (1994) señala algunas ventajas y

desventajas que provee este tipo de formación, y son las siguientes:

Ventajas:

- puede aumentar los conocimientos,
- puede mejorar las destrezas,
- los profesores pueden elegir lo que se les ofrece,
- proporciona una oportunidad para reflexionar sobre la práctica profesional,
- pueden permitir cualificaciones ulteriores, y
- permiten acumular puntaje para un reconocimiento remunerado.

Inconvenientes o desventajas:

- pueden ser demasiado teóricos,
- las opciones son determinadas por los organizadores,
- pueden no reflejar las necesidades del docente o de su escuela,
- pueden no tener aplicaciones prácticas en la clase,
- ignoran el saber hacer del docente, entre otras.

Es necesario, que la formación se ajuste cada vez más a los requerimientos de la descentralización pedagógica y curricular, sin perder de vista sus fines de desarrollo personal docente y compromiso de educación y calidad.

1.3.3 Diseño, Planificación y recursos de cursos formativos.

En www.educación.gob.ec se encuentra que los cursos de formación continua que ofrece el SiProfe tienen como finalidad el fortalecimiento de la identidad, cohesión, integración, planificación y ordenamiento del sistema de formación docente, todo esto, orientado a responder a las necesidades del profesorado y a sus contextos de actuación, contemplando la heterogeneidad de trayectorias, necesidades, situaciones y problemas de enseñanza y aprendizaje que emergen de diversos contextos laborales.

Igualmente en el documento antes mencionado se señala que el diseño y planificación de los cursos de formación están basados en el currículo nacional de educación al cual se acogen todas las instituciones educativas públicas, privadas, municipales y fiscomisionales en sus diversos niveles; este diseño y planificación comprende actualización, integración y mejora de los planes de estudio y de la gestión del desarrollo y evaluación curricular, así como la renovación de los dispositivos de formación, enseñanza y aprendizaje docente, y está basado en principios pedagógicos como:

- **Aprendizaje autónomo.** Toma decisiones significativas y autónomas.
- **Trabajo colaborativo.** Parte de los conocimientos se irán construyendo en grupo con el resto de integrantes del curso
- **Apoyo tutorial.** El tutor guía al grupo en el proceso de aprendizaje, realizando un seguimiento individual y grupal de su participación, esfuerzo y resultados a lo largo del curso

A la vez, estos cursos deben centrarse en desarrollar algunas técnicas metodológicas tales como:

- **Desarrollo de habilidades**, sociales y democráticas.
- **Trabajo en equipo** (multidisciplinario).
- **Resolución de problemas y toma de decisiones.** Para ello se sugerirá al alumnado tomar la iniciativa en las actividades propuestas, fomentando así un aprendizaje significativo, creativo y responsable y haciendo hincapié en la transmisión y práctica de estrategias de aprendizaje basadas en habilidades o destrezas comunicativas, sociales, educativas y culturales.
- **Refuerzo de actitudes solidarias**, tolerantes, cooperativas y responsables.
- **Habilidades comunicativas** como la escucha atenta, interesada y respetuosa.

Los recursos que usualmente son utilizados para llevar a efecto los cursos formativos de acuerdo a la Universidad de Alcalá son:

- Recursos humanos, tutores, docentes interesados en la capacitación
- Recursos materiales, como materiales básicos de estudio (libros), materiales complementarios (referencias bibliográficas y web), cuestionarios de autoevaluación, calendario.
- Recursos financieros, provistos por la entidad correspondiente y participantes.

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

Numerosas investigaciones plantean la necesidad del docente de obtener una buena formación profesional. Zeichner (1991) sostiene “no podemos tener buenas escuelas a menos que se capacite a los profesores para jugar un papel central en el desarrollo de las escuelas y de las soluciones de los numerosos problemas que tiene la escuela” (p. 92), Para esto, es necesario que los establecimientos de educación y formación superior tengan muy

claro el currículo, su gestión y procesos relacionados para así formar educadores conscientes y responsables, capaces de fomentar una educación de calidad.

En consecuencia, Nordenflycht (~) dice que la propuesta de formación enfatiza que ésta debe posibilitar a los docentes la reflexión se su propia práctica, donde el trabajo colaborativo mantenga investigación e innovación estrechamente ligados en su rol de guías y de promotores de aprendizaje, “Implica, además, desarrollar competencias y estrategias para analizar e interpretar situaciones y para proponer soluciones y alternativas viables, eficaces y efectivas de mejoramiento cualitativo” (p. 6)

Una buena formación profesional debe formar sujetos capaces de efectuar un diseño de educación acorde a su realidad y su contexto, capaces de tomar iniciativas; en síntesis, el docente se convierte en un constructor de innovaciones.

CAPITULO 2: METODOLOGÍA

2.1 Contexto.

Un aspecto de gran importancia a ser tomado en cuenta en la presente investigación, es conocer dentro de qué contexto geográfico, social y cultural se desenvuelven los docentes de bachillerato de Colegio de Bachillerato Huertas, los cuales son objeto de investigación.

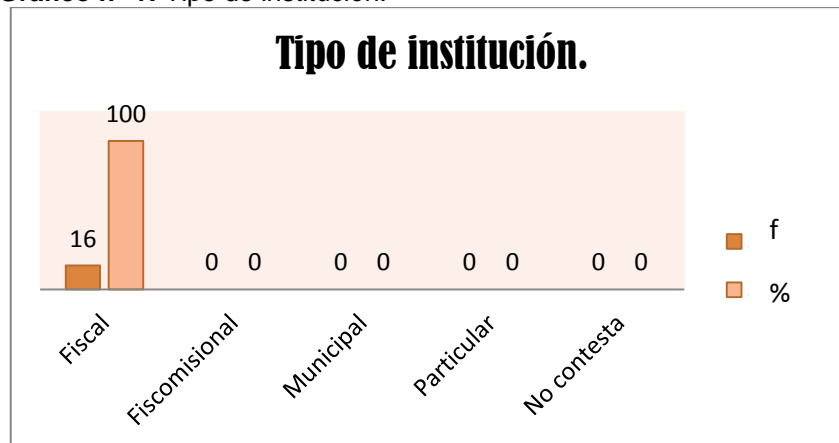
El Colegio de Bachillerato Huertas, geográficamente se encuentra situado en la calle Dr. Edmundo Espinoza de la parroquia Huertas, perteneciente al cantón Zaruma, de la provincia de El Oro. La mencionada parroquia cuenta con aproximadamente 2000 habitantes, de los que poca cantidad de su población joven se instruyen académicamente en las aulas de esta institución.

Tabla n° 1: Tipo de institución.

Tipo de institución	f	%
Fiscal	16	100
Fiscomisional	0	0
Municipal	0	0
Particular	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	16	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

Gráfico n° 1: Tipo de institución.



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

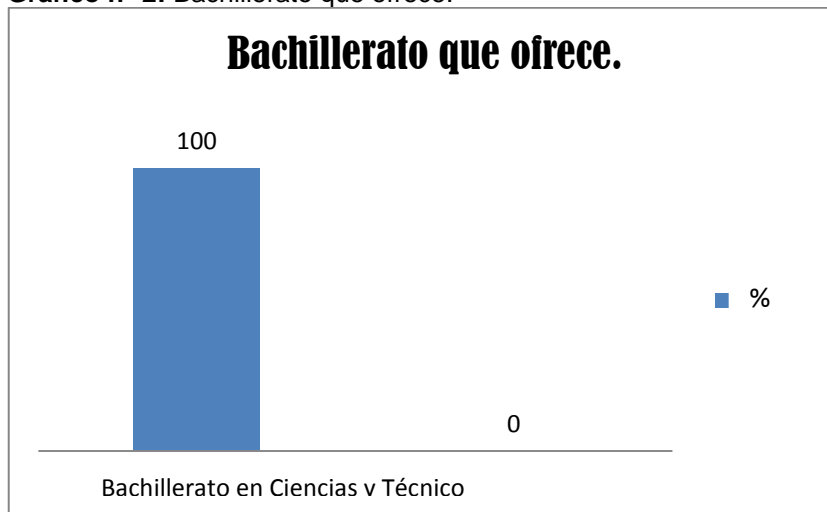
La institución educativa como se demuestra en la tabla y gráfico antes detallado, pertenece al sector público, es decir se trata de una institución fiscal perteneciente al régimen costa.

Tabla n° 2: Tipo de bachillerato que ofrece:

Tipo de Bachillerato que ofrece	SI		NO		TOTAL
	f	%	f	%	
Bachillerato en Ciencias	16	100	0	0	16
Bachillerato Técnico	16	100	0	0	16
PROMEDIO		100		0	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

Gráfico n° 2: Bachillerato que ofrece.



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

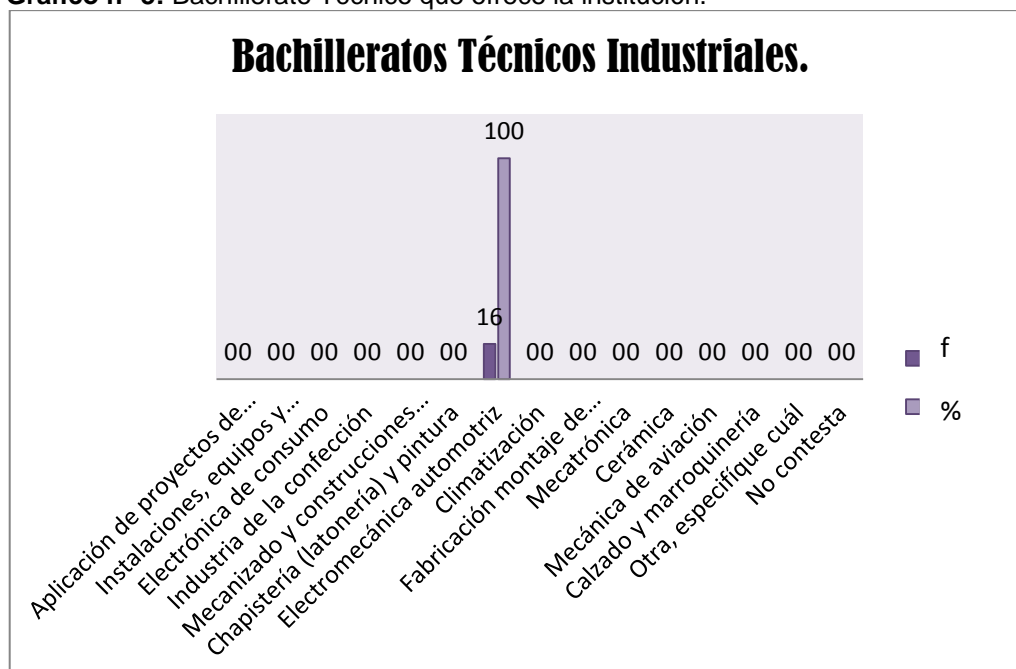
El Colegio de Bachillerato Huertas ofrece actualmente a la comunidad el bachillerato en ciencias y bachillerato técnico con la especialidad de electromecánica automotriz; además en la actualidad cuenta con un número de 16 docentes, de los cuales, todos presentan en su carga horaria asignada, horas clase en el bachillerato, ya sea técnico o en ciencias.

Tabla n° 3: Bachillerato técnico que ofrece la institución

Bachilleratos Técnicos Industriales	f	%
Aplicación de proyectos de construcción	0	0
Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas	0	0
Electrónica de consumo	0	0
Industria de la confección	0	0
Mecanizado y construcciones metálicas	0	0
Chapistería (latonería) y pintura	0	0
Electromecánica automotriz	16	100
Climatización	0	0
Fabricación montaje de muebles	0	0
Mecatrónica	0	0
Cerámica	0	0
Mecánica de aviación	0	0
Calzado y marroquinería	0	0
Otra, especifique cuál	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	16	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

Gráfico n° 3: Bachillerato Técnico que ofrece la institución.



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

Como se observa en el gráfico estadístico la institución educativa ofrece Bachillerato Técnico en la especialidad de Electromecánica automotriz.

La entidad educativa en si es pequeña, cuenta con 120 estudiantes y un total de 16 maestros, de los cuales 8 cuentan con nombramiento y 8 corresponden a personal docente contratado. El personal administrativo está conformado por 4 personas.

2.2 Participantes.

La muestra que fue considerada para dar inicio a esta investigación fue seleccionada de acuerdo a las sugerencias dadas por el equipo de planificación de la Universidad Técnica Particular de Loja, por tanto en base a dichas instrucciones la muestra está dada por 16 docentes, pertenecientes a una institución educativa seleccionada a juicio del investigador.

En el correspondiente cuestionario “Necesidades de formación”, que se aplicó, con la finalidad de obtener información, se dio la participación exclusiva de los docentes de bachillerato de la institución seleccionada, durante el período lectivo 2012 – 2013.

Por tanto, las personas que de una forma u otra se vieron inmersas dentro de este laborioso proceso investigativo, son las que se mencionan a continuación:

- ❖ Docentes de bachillerato del Colegio de Bachillerato Huertas: Quienes amablemente contribuyeron a esta investigación con el aporte significativo de información acerca de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato. La información mencionada se adquirió por medio de la aplicación de un cuestionario con contenidos referentes al tema de investigación.
- ❖ Autoridad/Rectora del Colegio de Bachillerato Huertas: Además existió la participación indirecta de la autoridad de la institución educativa, quién acogió la petición de autorización para llevar a cabo la investigación dentro de la institución que dirige, asimismo de la respectiva sumillación de dicho oficio, posterior autorización del inicio de aplicación de encuestas a sus docentes y aplicación del curso de formación.
- ❖ Investigador: Implicado durante todo el proceso de investigación, con el firme propósito de la búsqueda de la verdad.

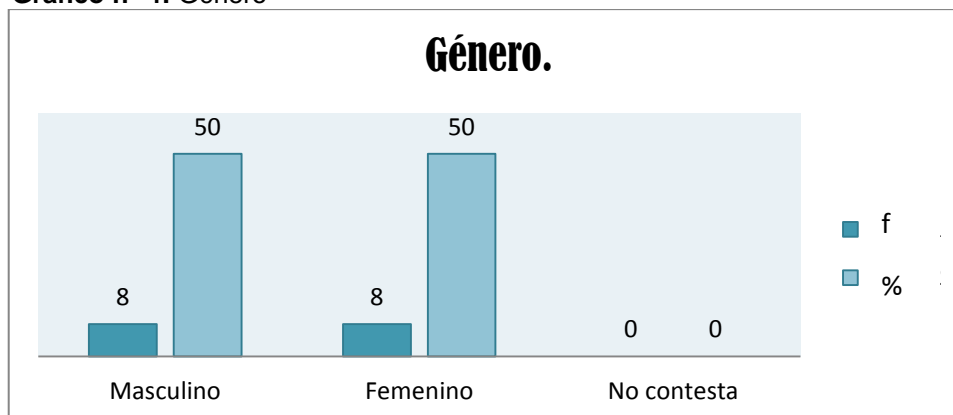
La población con la que se trabajó en la investigación está conformada por Dieciséis docentes del Colegio de Bachillerato Huertas que desempeñan sus labores educativas tanto en el bachillerato en ciencias como en el bachillerato técnico, ofrecido por dicha institución. Vale la pena recalcar que como la institución cuenta con un número de docentes inferior a los 40, para esta investigación se tomó como muestra la totalidad de la población de docentes de bachillerato. Por tanto conforme a los resultados obtenidos los docentes antes mencionados presentan las siguientes características:

Tabla n° 4: Género

Género	f	%
Masculino	8	50
Femenino	8	50
TOTAL	16	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

Gráfico n° 4: Género



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

El 50% de los docentes investigados corresponde al sexo masculino y el 50% restante al sexo femenino. Lo que quiere decir que existe igual proporción de docentes de bachillerato tanto de género masculino como femenino.

La institución refleja equidad de género ya que dentro de la ella se observa exactamente la misma proporción de docentes hombres que de docentes mujeres, favoreciendo esta situación al clima laboral e institucional en general, fortaleciendo las políticas de igualdad de oportunidades y priorización de derechos.

La institución se ve favorecida ante esta distribución proporcional de docentes tanto del sexo masculino como femenino ya que la equidad de género es trascendental para mejorar las condiciones económicas, sociales, políticas y culturales de la sociedad en su conjunto, así como también favorece a lograr una ciudadanía más integral y a fortalecer la gobernabilidad de una forma democrática y más justa.

Tabla n° 5: Estado civil:

Estado Civil	f	%
Soltero	5	31
Casado	11	69
Viudo	0	0
Divorciado	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	16	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

Gráfico n° 5: Estado civil.



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

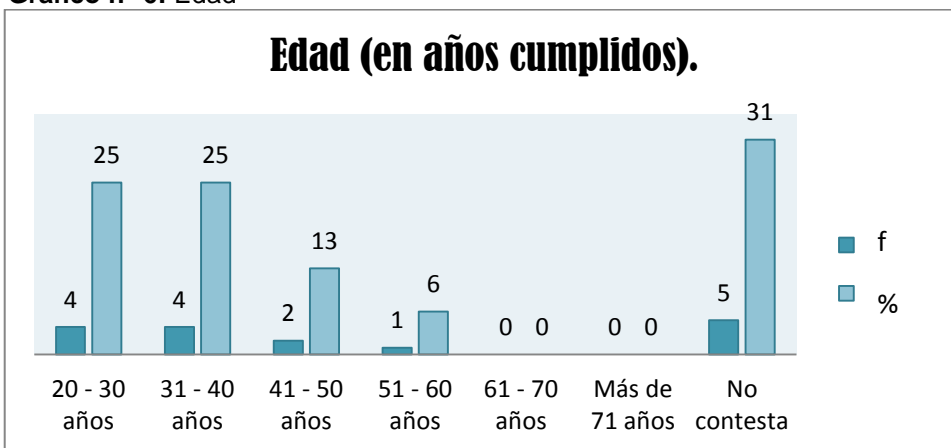
La gran mayoría de los docentes investigados (69%) son casados y tan solo un 31% de ellos son solteros.

Tabla n° 6: Edad (en años cumplidos)

Edad (en años cumplidos)	f	%
20 - 30 años	4	25
31 - 40 años	4	25
41 - 50 años	2	13
51 - 60 años	1	6
61 - 70 años	0	0
Más de 71 años	0	0
No contesta	5	31
TOTAL	16	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

Gráfico n° 6: Edad



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

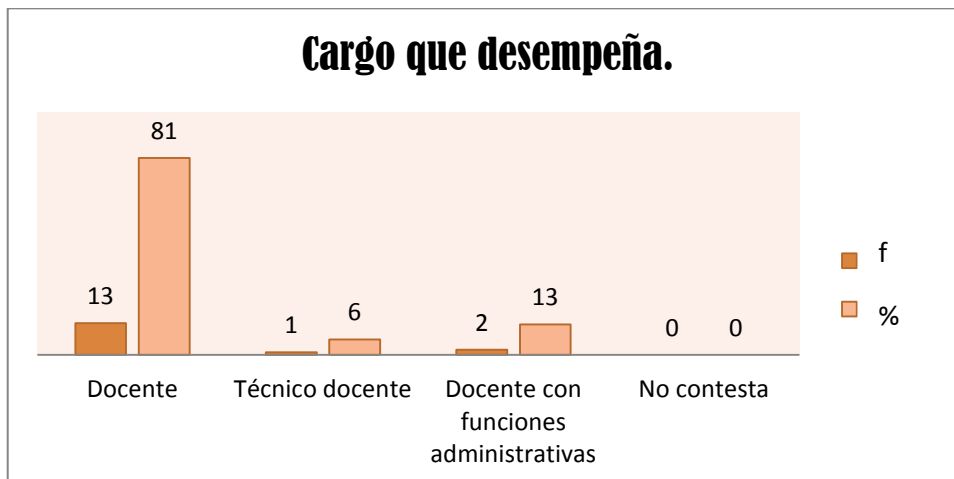
En cuanto a la edad de los docentes investigados, entre 20 y 40 años está el 50% de la población, no se puede determinar con exactitud la edad pues el 31% no contesta. Los docentes que tienen hasta 60 años son apenas un 6% que es muy poco. De forma general se puede deducir que el personal docente de bachillerato de la institución es relativamente joven.

Tabla n° 7: Cargo que desempeña

Cargo que desempeña	f	%
Docente	13	81
Técnico docente	1	6
Docente con funciones administrativas	2	13
No contesta	0	0
TOTAL	16	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

Gráfico n° 7: Cargo que desempeña.



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

El 81% de los docentes investigados cumple con funciones estrictamente de docencia, mientras el 13% tienen funciones administrativas y un 6% son técnico docente.

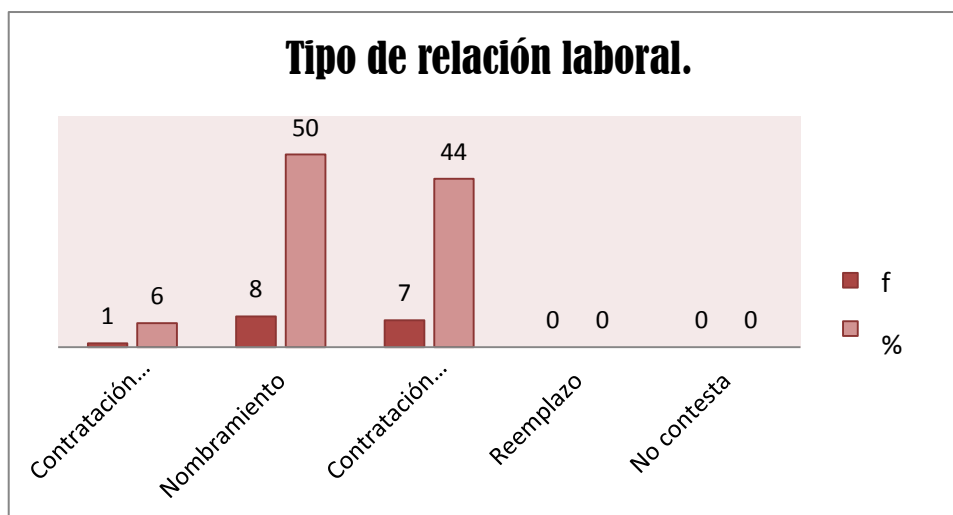
La mayor proporción del personal docente de Bachillerato del Colegio de Bachillerato Huertas se dedica estrictamente a desempeñar actividades docentes, además el establecimiento educativo cuenta con un nivel bajísimo de personal que cumple las funciones de técnico docente, tan solo un docente encuestado que conforma el 6%. Por tanto el instrumento de recolección de datos aplicado recoge información en su mayoría de personal docente específicamente.

Tabla n° 8: Tipo de relación laboral

Tipo de relación laboral	f	%
Contratación indefinida	1	6
Nombramiento	8	50
Contratación ocasional	7	44
Reemplazo	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	16	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

Gráfico n° 8: Tipo de relación laboral.



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

El 50% de los encuestados tienen nombramiento, es decir estabilidad laboral; el 44% son contratados y un 6% contrato indefinido. Se nota que el personal docente contratado ocupa un gran espacio en la planta docente de esta institución, lo que da a entender que existen necesidades que se deben cubrir desde los organismos superiores; siempre y cuando se determine las necesidades, especialmente en el área técnica.

Tabla n° 9: Tiempo de dedicación

Tiempo de dedicación	f	%
Tiempo completo	16	100
Medio tiempo	0	0
Por horas	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	16	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

Gráfico n° 9: Tipo de relación laboral.



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez

El tiempo que los docentes dedican a sus labores es del 100%. El porcentaje determina que la docencia es el trabajo principal o primordial de los encuestados, de acuerdo con las características de la educación actual, las disposiciones enmarcadas en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y las expectativas a nivel nacional.

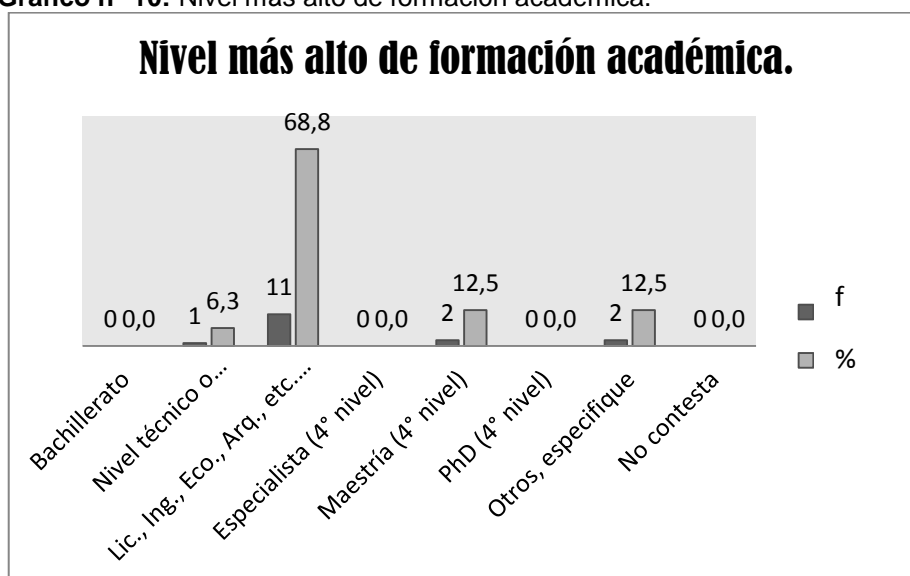
De acuerdo a la Ley Orgánica de Educación Intercultural vigente, se establece que los docentes deben cumplir con un horario de ocho horas laborales diarias, y por tanto cuarenta horas semanales, estableciendo así nuevos horarios de trabajo para los docentes tanto en las jornadas matutina, vespertina como nocturna, por cuanto con la aplicación de estas nuevas disposiciones la totalidad de los docentes bajo estudio se dedican a sus labores en la institución educativa a tiempo completo.

Tabla n° 10: Señale el nivel más alto de formación académica que posee

Nivel más alto de formación académica	f	%
Bachillerato	0	0,0
Nivel técnico o tecnológico superior	1	6,3
Lic., Ing., Eco., Arq., etc. (3er nivel)	11	68,8
Especialista (4° nivel)	0	0,0
Maestría (4° nivel)	2	12,5
PhD (4° nivel)	0	0,0
Otros, especifique	2	12,5
No contesta	0	0,0
TOTAL	16	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

Gráfico n° 10: Nivel más alto de formación académica.



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez

El 68,8% de docentes tienen títulos de Lic., Ing., Eco., Arq., etc., que corresponden al tercer nivel. Muy pocos (12,5%) de los docentes bajo estudio tienen título de 4° nivel. Es muy conveniente para la institución educativa que más de la mitad del personal docente que labora en el bachillerato cuente con un título de tercer nivel y un importante 12,5% tenga una maestría, lo que se constituye como una de las bondades que presenta la institución, acogiéndose así en gran medida al perfil del educador planteado en la vigente LOEI.

2.3 Diseño y Métodos de Investigación.

2.3.1 Diseño de la investigación.

El correspondiente trabajo de investigación fue ejecutado tomando en cuenta la innegable y

urgente necesidad de conocer cuáles son las verdaderas necesidades de formación por las que cruzan los docentes de bachillerato, que desempeñan día a día sus labores formativas en las instituciones educativas del Ecuador.

Por tanto es conveniente destacar que, el presente estudio es de tipo investigación-acción, ya que sus características generan conocimiento y producen cambios, en ella coexisten en estrecho vínculo, el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles. La investigación-acción se produce dentro y como parte de las condiciones habituales de la realidad que es objeto de estudio, uno de sus rasgos más típicos es su carácter participativo: 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 el exitoso desarrollo del presente trabajo fueron necesarios los siguientes métodos teóricos de investigación: analítico, sintético, inductivo, deductivo, hermenéutico y estadístico.

A través de método analítico (va de lo concreto a lo abstracto) fue posible, desglosar cada uno de los requerimientos formativos que los docentes de bachillerato enfrentan hoy en día en las aulas de clase y que sin duda perjudican la calidad de educación ofertada.

El método sintético (va de lo abstracto a lo concreto) fue sin duda necesario a la hora de establecer conclusiones claras acerca de la realidad que se presenta sobre la temática

investigada (necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio de Bachillerato Huertas).

Por medio del método inductivo (de lo particular a lo general) se constató cómo cada uno de los distintos hechos particulares que se presentan en el contexto educativo contribuye a las importantes e ineludibles necesidades de formación que presentan los docentes de bachillerato del Colegio de Bachillerato Huertas.

Mientras tanto que con el método deductivo (de lo general a lo particular) se pudo verificar cómo en aspectos generales del quehacer educativo están inmersos múltiples hechos que contribuyen a que el personal docente presente ciertas falencias formativas, dando paso a que los educadores, en este caso de bachillerato exhiban varias necesidades de formación para el satisfactorio ejercicio de sus funciones.

Un método sin duda de gran importancia dentro del presente trabajo investigativo es el hermenéutico, ya que por medio de este se consiguió una coherente interpretación de cada aspecto de la información recolectada.

Finalmente, por medio del método estadístico se pudo hacer el correcto manejo de cada uno de los datos recolectados por medio del cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del Colegio de Bachillerato Huertas. Este método brindó la posibilidad de trabajar apropiadamente tanto con los datos cualitativos (cuáles) como con los datos cuantitativos (cuántos).

2.4 Técnicas e Instrumentos de Investigación.

Para el normal desarrollo de la presente investigación fueron necesarios las siguientes técnicas e instrumentos:

2.4.1 Técnicas de investigación.

Durante la ejecución de la presente investigación se hizo necesario hacer uso de importantes técnicas como:

- ✓ La observación directa, del contexto institucional donde laboran los docentes de bachillerato del Colegio de Bachillerato Huertas, la misma que permitió la indagación de importantes detalles tanto objetivos como subjetivos para la redacción del análisis y discusión de los resultados.
- ✓ La encuesta personal a los 16 docentes de bachillerato de la institución seleccionada, como medio para recabar la información pertinente para conseguir el objetivo propuesto para este trabajo investigativo.
- ✓ La entrevista con la correspondiente autoridad de la institución para solicitar las

debidas autorizaciones y así poder dar inicio a la investigación, así mismo esta técnica fue utilizada para obtener la información de cada una de las personas que colaboraron con la realización del presente trabajo de investigación.

- ✓ La investigación documental como medio de recolección de información bibliográfica útil para redactar el marco teórico.
- ✓ La lectura de diferentes documentos para la confección del marco teórico.

2.4.2 Instrumentos de investigación.

El instrumento con el que se trabajó en esta investigación es el Cuestionario denominado “Necesidades de Formación” Docentes de Bachillerato, el cual fue aplicado exactamente a los 16 docentes que laboran en el bachillerato de la institución educativa seleccionada (Colegio de Bachillerato Huertas).

El cuestionario antes mencionado tuvo como principal objetivo indagar acerca de las necesidades de formación que presentan en la actualidad los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del Ecuador.

Además el cuestionario utilizado no requiere de la identificación del docente, es anónimo y presenta la ventaja de ser de fácil interpretación, por lo que el dar contestación al mismo no tomará más de diez minutos.

La información solicitada al docente de bachillerato en el cuestionario antes mencionado está dividida en cinco secciones:

- ❖ Datos Institucionales.
- ❖ Información general del investigado.
- ❖ Formación docente.
- ❖ Cursos y capacitaciones.
- ❖ Respecto de su institución educativa.
- ❖ En lo relacionado a su práctica pedagógica.

Los datos proporcionados por medio del cuestionario fueron de vital importancia para comprender cuáles son realmente las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio de Bachillerato Huertas.

2.5 Recursos.

Para la ejecución del presente trabajo de investigación, fue imprescindible y de vital importancia el contar con varios recursos, los mismos que fueron utilizados con el propósito

de recolectar información verás acerca de los sujetos investigados y contribuir en el conocimiento acerca de las necesidades de formación que presentan los docentes de bachillerato de nuestras instituciones educativas, las cuales están adoptando importantes cambios, como lo es la adopción del conocido bachillerato unificado.

Los recursos que fueron utilizados para la correcta realización de ésta investigación fueron los siguientes:

- Talento humano
- Recursos materiales
- Recursos económicos
- Recursos institucionales

2.5.1 Talento Humano.

El talento humano con el que se dispuso, está constituido por el rector y los 16 docentes de bachillerato de la institución educativa seleccionada (Colegio de Bachillerato Huertas) para dar curso a la presente investigación; así también la participación personal como tesista investigador, constituye parte del talento humano necesario.

2.5.2 Recursos Materiales.

En cuanto a los recursos materiales utilizados se pueden mencionar los siguientes:

- ✓ Cuestionario, a través del cual se obtuvo la información requerida de los docentes de bachillerato del Colegio de Bachillerato Huertas.
- ✓ Oficio de petición, dirigido a la autoridad de la institución investigada con la finalidad de obtener la debida autorización de dar inicio a la investigación y aplicar el cuestionario.
- ✓ Textos y revistas, de los cuales se extrajo indispensable información para la redacción del marco teórico.
- ✓ Computadora, la cual sirvió para la redacción de todo el trabajo investigativo.
- ✓ Impresora, para imprimir el trabajo y sacar las xerocopias que sean necesarias.
- ✓ Cámara fotográfica, la que sirvió para fotografiar el momento de la aplicación de las encuestas a los docentes.
- ✓ Resma de papel A4.

2.5.3 Recursos Económicos.

Estos recursos fueron de gran importancia ya que facilitaron la adquisición de todo el

material bibliográfico e instrumentos de investigación necesarios, así como el acceso a internet, movilización, impresiones y xerocopias, el valor total de cada uno de estos aspectos se detalla a continuación en la siguiente figura:

Figura n° 4: Recursos económicos utilizados en la investigación.

Cantidad	Descripción	P. Unit.	P. Total
70 horas	Internet	\$0.90	\$63,00
2	Resma de papel A4	\$4.50	\$9,00
70	Xerocopias	\$0,05	\$3,30
500	Impresiones blanco/negro	\$0,10	\$50,00
80	Impresiones a color	\$0,25	\$20,00
	Transporte		\$50,00
3	Anillados	\$2.00	\$6,00
	Otros	\$200,00	\$200,00
TOTAL			\$401.30

Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

2.5.4 Recursos Institucionales:

Los recursos instituciones que se utilizó fueron en primer lugar la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) la cual presentó el diseño del proyecto de investigación y las debidas instrucciones para su correcta elaboración; el CUA Zaruma; el Colegio de Bachillerato Huertas que apporto con los docentes a investigar.

2.6 Procedimiento.

Para iniciar con esta investigación, en primer lugar fue necesario seleccionar una institución educativa que reúna las condiciones requeridas para el correcto desempeño de la investigación, para esto fue necesario enviar toda la información acerca de la institución seleccionada al correo electrónico necesidadesformativas2012@gmail.com y así obtener la debida autorización para continuar con la investigación; para seguidamente visitar la institución y proceder a presentar a la autoridad la debida petición de autorización y de esta manera poder iniciar la aplicación de cuestionarios a sus docentes.

En vista de que el colegio seleccionado (Colegio de Bachillerato Huertas) cuenta tan solo

con 16 docentes que laboran en el bachillerato no fue necesario realizar el cálculo de la muestra por lo que el instrumento de investigación se aplicó a todos los docentes antes mencionados. Una vez que se tuvo claro el número de docentes sujetos de investigación, se procedió a la preparación de los instrumentos de investigación y otros materiales adicionales como cámara fotográfica para captar el momento de la aplicación del correspondiente cuestionario a los docentes; y posterior a esto, finalmente se aplicó el instrumento de investigación a cada uno de los 16 docentes de bachillerato del Colegio de Bachillerato Huertas.

Una vez recolectados los datos en los instrumentos de investigación, se procedió a tabular los mismos y posteriormente ingresarlos en el formato de “matriz de resultados.xls” proporcionado por la UTPL, y así mismo su respectivo envío al correo electrónico necesidadesformativas2012@gmail.com . Una vez concluido todo este proceso fue posible empezar con la estructuración de las tablas estadísticas.

Seguidamente, como en todo proceso investigativo fue necesaria la elaboración de un marco teórico para lo cual fue indispensable la constante revisión bibliográfica y poder de ésta manera aportar con información científica.

Con todo lo anteriormente citado se concluyó con el primer informe de investigación y se dio paso al segundo, en el cual se redactaron los apartados restantes del informe de investigación y se procedió a estructurar el curso de formación titulado “Programa de capacitación en Diseño y Planificación Micro-curricular para los docentes de bachillerato del Colegio de Bachillerato Huertas.”

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

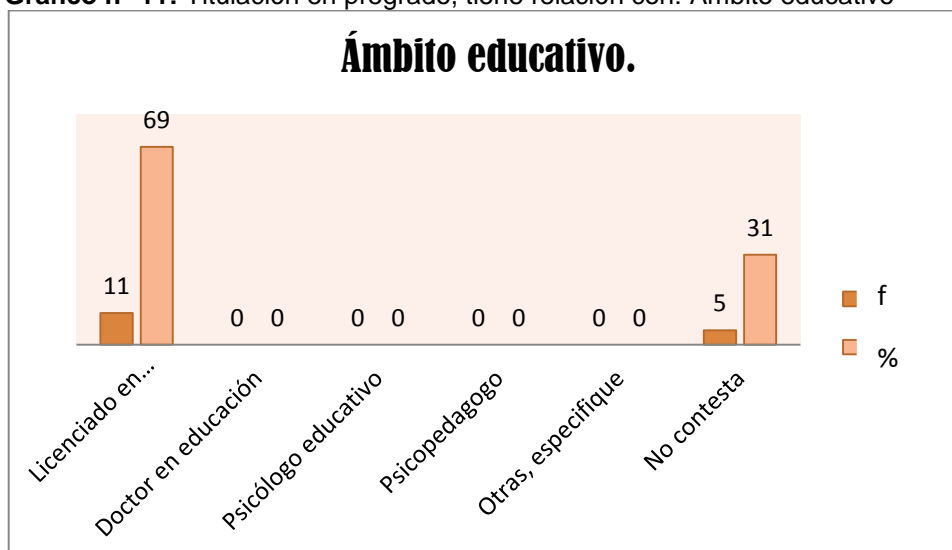
3.1 Necesidades formativas.

Tabla n° 11: Su titulación en pregrado, tiene relación con: **Ámbito educativo.**

Ámbito educativo	f	%
Licenciado en educación (diferentes menciones/especialidades)	11	69
Doctor en educación	0	0
Psicólogo educativo	0	0
Psicopedagogo	0	0
Otras, especifique	0	0
No contesta	5	31
TOTAL	16	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

Gráfico n° 11: Titulación en pregrado, tiene relación con: **Ámbito educativo**



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

Quando se refiere al ámbito educativo se habla de todo aquello que está contenido dentro de la educación (formación, enseñanza, aprendizaje y otros), la “formación deriva de forma; y alude básicamente al proceso por el cual un sujeto se desarrolla y “se forma” o se da una manera peculiar de ser y actuar en el mundo, en la vida... y, en consecuencia, también en el aula. (Gatti, 2008: p. 73)

En la tabla antes indicada se constata que un 69% del profesorado que imparte sus cátedras en el Nivel de Bachillerato del Colegio de Bachillerato Huertas, tienen un título de Licenciatura en Ciencias de la Educación en distintas menciones; entonces, si se considera que la formación docente da firmeza y equilibrio en el desarrollo de una profesión y de alguna manera repercute en el aprendizaje de los alumnos (Hernández, Murillo, Mayor,

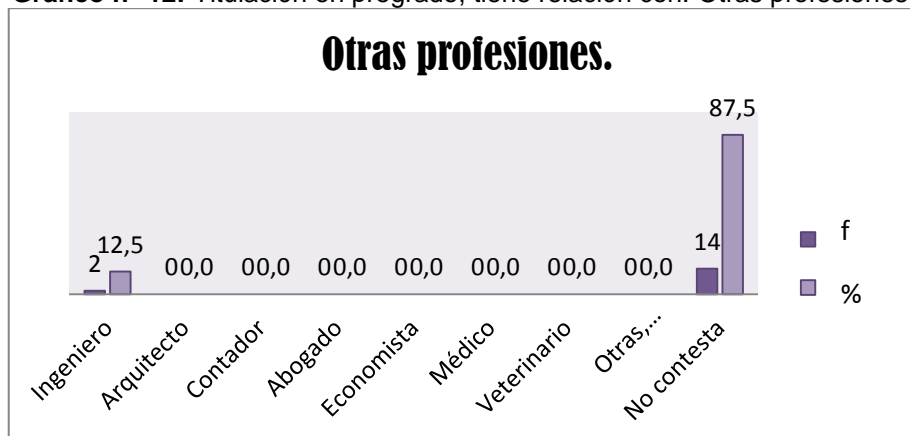
Sánchez, Rodríguez, Altopiedi y Torres, 2004: p.), estos resultados evidencian que la institución de alguna forma ha logrado asegurar que la mayoría de sus miembros se encuentren aptos pedagógicamente para desempeñar funciones educativas con calidad aseverando impulsos de superación y crecimiento continuo. Sin embargo es necesario que se continúe potencializando las destrezas, aptitudes y habilidades y a la vez fomentando la superación de quienes no han obtenido aun un título de tercer nivel.

Tabla n° 12: Su titulación en pregrado, tiene relación con: Otras profesiones.

Otras profesiones	F	%
Ingeniero	2	12,5
Arquitecto	0	0,0
Contador	0	0,0
Abogado	0	0,0
Economista	0	0,0
Médico	0	0,0
Veterinario	0	0,0
Otras, especifique	0	0,0
No contesta	14	87,5
TOTAL	16	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

Gráfico n° 12: Titulación en pregrado, tiene relación con: Otras profesiones



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

En los datos obtenidos se resalta que un porcentaje del 87,5% de la planta docente del bachillerato del Colegio de Bachillerato Huertas no han contestado esta pregunta, esto puede ser porque entre ellos predomina un título relacionado con educación o algunos no han obtenido aun su título de tercer nivel. También se evidencia que sólo el 12,5% de docentes encuestados tienen un título relacionado con otras profesiones distintas a la docencia, sin embargo, esto es beneficioso para la institución, porque esto relaciona a la

misma con la actitud actual de los Gobiernos y autoridades de turno que firmemente adjuntan, que hoy en día los profesionales de muchas otras áreas pueden optar por convertirse en auténticos docentes, necesitando como requisito primordial tener una gran vocación por la enseñanza ya que el perfil que se amerita es, según el Ministerio de Educación en su sección Quiero ser Maestro “personas que desde su práctica social tomen decisiones, se apropien críticamente de diversos saberes y desarrollen diferentes habilidades para asegurar el aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes.”

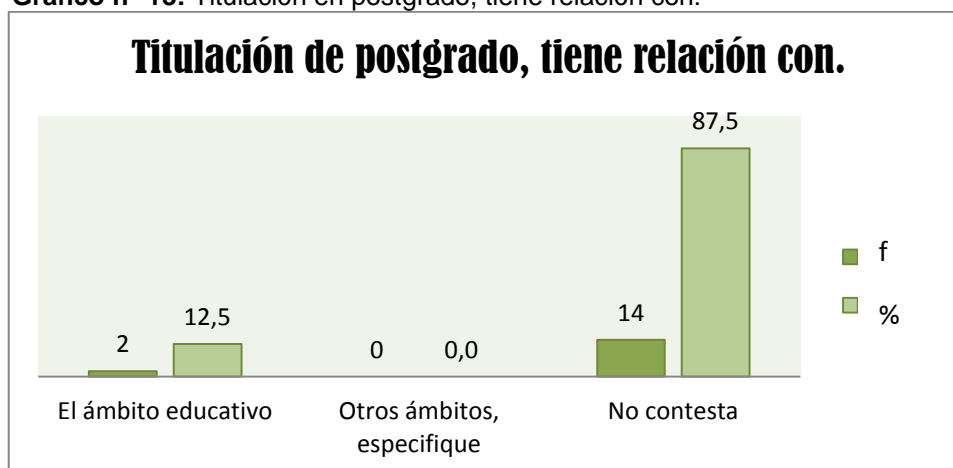
En síntesis, aquellos que toman el reto de ser docentes aun habiendo conseguido otro título no congruente con docencia demuestran un gran compromiso con la comunidad educativa para generar cambios duraderos en la identidad, el saber y la práctica de ésta profesión pues pretenden incidir directamente en el mejoramiento de la calidad de la educación y en la transformación justa y equitativa de la misma.

Tabla n° 13: Si posee titulación de postgrado (4° nivel), este tiene relación con

Titulación de postgrado, tiene relación con:	f	%
El ámbito educativo	2	12,5
Otros ámbitos	0	0,0
No contesta	14	87,5
TOTAL	16	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

Gráfico n° 13: Titulación en postgrado, tiene relación con:



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

En esta tabla se indica que solo el 12,5% de los maestros entrevistados han obtenido una titulación de posgrado con relación al ámbito educativo, por lo tanto es menester referirse a estos datos puesto que los estudios superiores ayudan tanto a quien se capacita como al estudiante y a la institución, por lo cual el Colegio de Bachillerato Huertas debe tratar de que

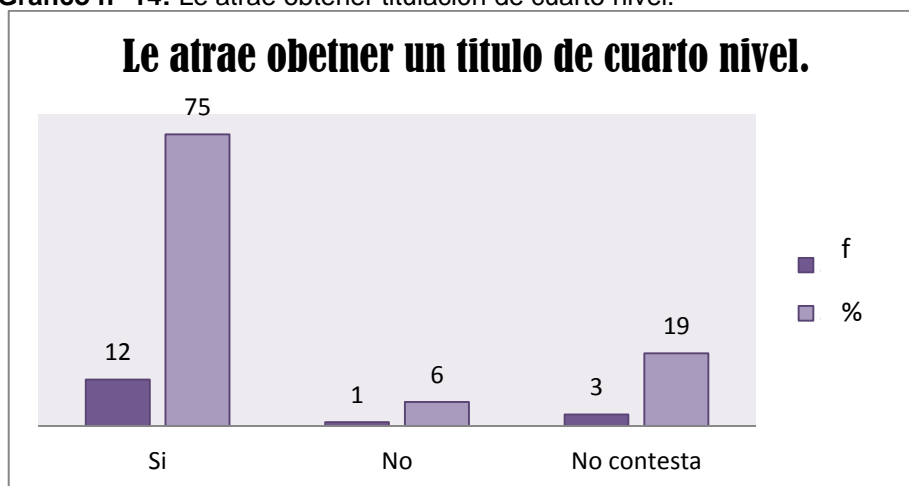
todo su profesorado que ha obtenido ya un título de tercer nivel continúe inmediatamente multiplicando sus conocimientos, ya que como se mencionó en el marco teórico de este documento, esto fortalece los méritos y asegura el prestigio “la preocupación por la figura del profesor ha sido constante en los últimos años desde enfoques diversos, ello viene motivado por ser uno de los profesionales a los que se les demanda una serie de tareas y funciones diferenciadas, lo que lleva consigo un perfil profesional, académico y pedagógico complejo” (Pérez, 1999: p. 9), así pues la situación actual debe pretender una proliferación de estudios múltiples con el único fin de convertir a la docencia en la profesión de profesiones, siendo sus maestros los pilares básicos sobre los que se sustente la calidad de la educación.

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

Le resulta atractivo obtener una titulación de cuarto nivel	f	%
Si	12	75
No	1	6
No contesta	3	19
TOTAL	16	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

Gráfico n° 14: Le atrae obtener titulación de cuarto nivel.



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

El 75% de encuestados dicen que si les resulta atractivo obtener una titulación de cuarto nivel, es decir ellos se encuentran conscientes de que a través de un post grado o una maestría relacionada al ámbito educativo pueden reforzar y actualizar conocimientos acordes a sus materias, además de competencias pedagógicas, materiales y herramientas que apoyen su proceso de enseñanza-aprendizaje; así como características personales que

les ayuden a formarse como personas con mayor compromiso ético, independientes, críticas, propositivas y responsables de su entorno, es decir características que los convierta en auténticos mediadores del aprendizaje escolar, en “facilitadores y guías que estimulan el desarrollo integral de las habilidades de sus estudiantes, generando ambientes y experiencias de aprendizaje donde se exploran preferencias personales para su crecimiento en la sociedad” (Ministerio de Educación)

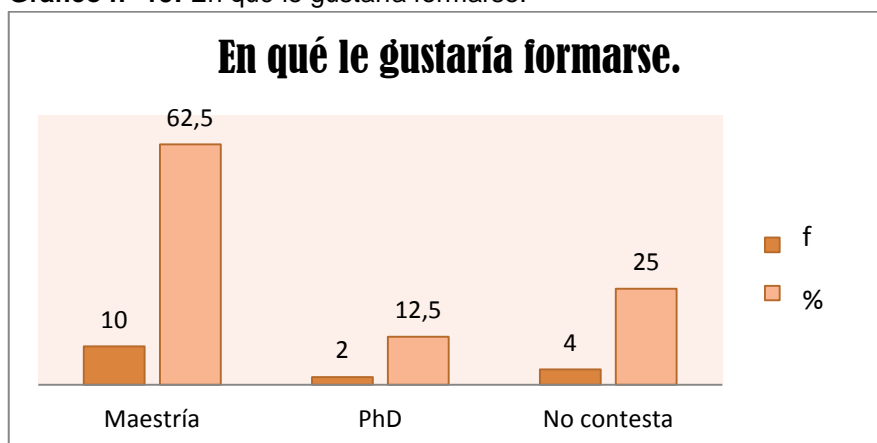
No obstante, en la tabla de resultados también se observa que 6% de los encuestados dice que no le resulta atractivo obtener una titulación de cuarto nivel, y un 19% ha decidido no contestar la pregunta, por todo esto es importante recordar que en nuestro país los nuevos reglamentos referidos a educación enfocan sus “objetivos a la formación y construcción del sistema educativo para conseguir una sociedad justa, equitativa, libre y democrática mediante la generación de modelos educativos de excelencia caracterizados por rigor científico, enfoque de derechos y de interculturalidad,” (Ministerio de Educación), los cuales pueden fortalecerse mediante la proliferación de los estudios superiores.

Tabla n° 15: En qué le gustaría formarse.

En qué le gustaría formarse	f	%
Maestría	10	62,5
PhD	2	12,5
No contesta	4	25
TOTAL	16	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

Gráfico n° 15: En qué le gustaría formarse.



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

Quienes dieron una respuesta positiva y dijeron que si les resultaba atractivo obtener un título de cuarto nivel al preguntarles ¿En qué les gustaría formarse?, como se verifica en la

tabla antes presentada, un 62,5% optó por una maestría y solo un 12,5% por un título de PhD, estos porcentajes son muy representativos y demuestran el interés de superación que presentan las personas entrevistadas haciendo énfasis en que la formación pedagógica se constituye en el proceso más significativo para el docente.

Por ende, debe ser el profesor quien de acuerdo a la necesidad o aspiración sentida decida continuar en sus estudios, siendo conscientes de los beneficios que obtendrá luego, y que tanto para el alumno como para el docente serán la garantía para un trabajo fructuoso y seguro.

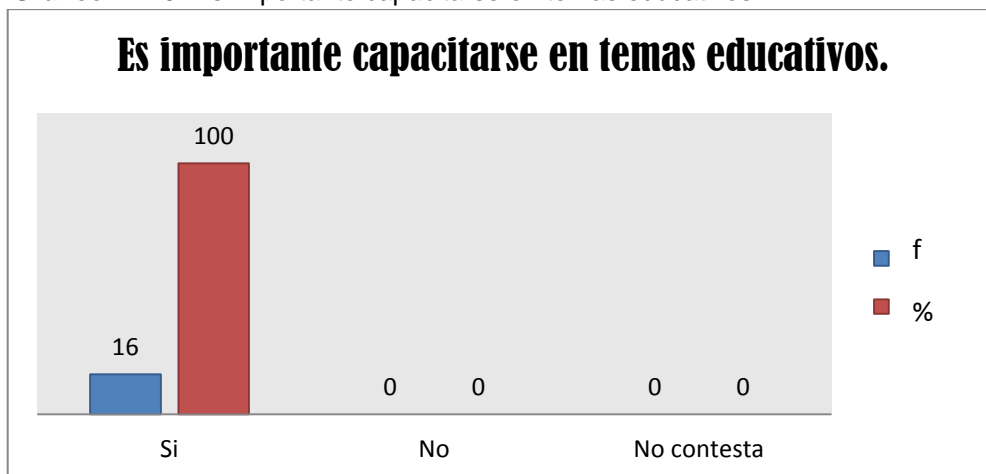
El 25% restante corresponde a los docentes que prefirieron no contestar o que no les resulta llamativa la obtención de un título de cuarto nivel.

Tabla n° 16: Para usted, es importante seguirse capacitando en temas educativos

Es importante capacitarse en temas educativos	f	%
Si	16	100
No	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	16	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

Gráfico n° 16: Es importante capacitarse en temas educativos



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

La buena docencia requiere reflexión y continua revisión de las prácticas de enseñanza que constituyen el recurso básico de la labor educativa (Ministerio de Educación). Los docentes de bachillerato del Colegio de Bachillerato Huertas coinciden de manera tal que es muy importante capacitarse en temas educativos ya que es una necesidad que tiene el maestro de renovar, actualizar, capacitar o llenar algún vacío en sus conocimientos previos, es una

necesidad docente autoformarse, convertirse en agente de formación con el objetivo fijo de brindar calidad y calidez educativa en sus cátedras.

Además, si se toma como referencia el modelo de D'hainaut (1979) para identificar las necesidades formativas, se puede evidenciar fácilmente que los resultados arriba mostrados se aproximan más a dos de las dimensiones establecidas por dicho autor y son:

- ✓ Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes, porque los encuestados conocen y admiten sus necesidades de formación continua.
- ✓ Necesidades actuales frente a necesidades potenciales, son concedores que la necesidad de obtener capacitación aunque no es muy exigida en este momento, ésta puede ser mayor o darse por un cambio futuro el cual es previsible por condiciones actuales.

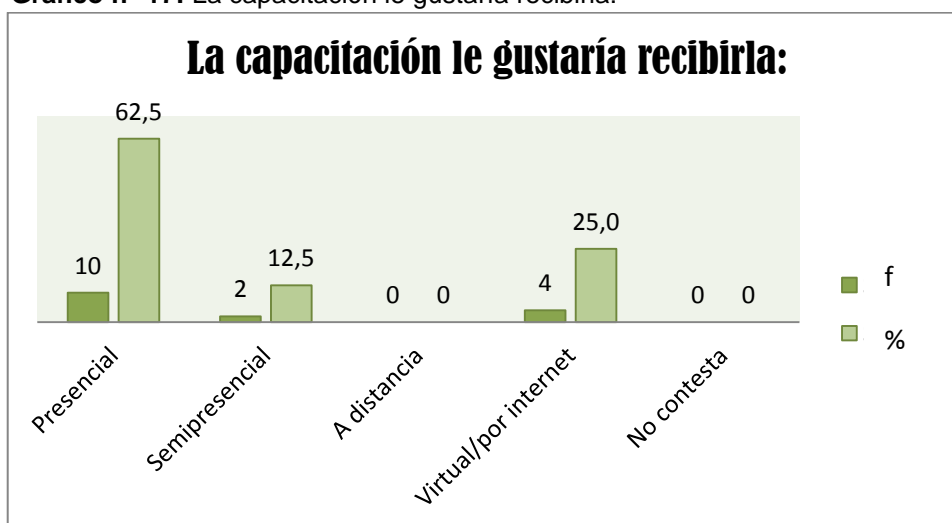
En síntesis, los resultados de la tabla coinciden con Canales (2005) quien dice que "Existe en la mayoría de los profesores una motivación especial y una voluntad para enfrentar desafíos en el ámbito de las innovaciones" (p. 6).

Tabla n° 17: Cómo le gustaría recibir la capacitación

<i>La capacitación le gustaría recibirla:</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Presencial	10	62,5
Semipresencial	2	12,5
A distancia	0	0
Virtual/por internet	4	25,0
Presencial y Semipresencial	0	0
Semipresencial y a Distancia	0	0
Distancia y Virtual	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	16	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

Gráfico n° 17: La capacitación le gustaría recibirla:



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

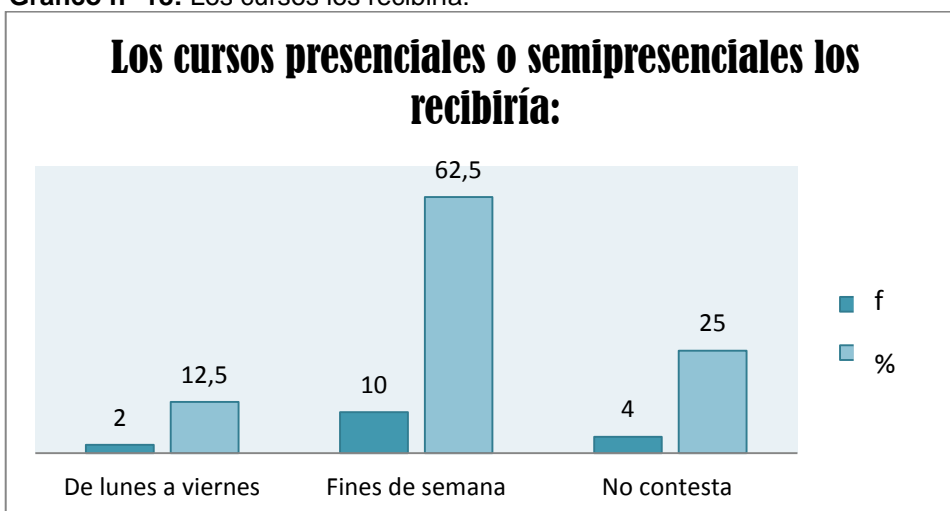
Aunque, en la tabla se puede notar que el 62,5% de los profesores tomados como muestra prefieren capacitarse de manera presencial con el fin de poder tener acceso a explicaciones e instrucciones personales, y la oportunidad de compartir experiencias o contactos continuos de socialización con otras personas, esta opción parece no ser muy adecuada para quienes deben cumplir con un horario de trabajo estable y lejano a un organismo de educación superior, tal sea el caso de los maestros. Es así que en honor al escaso tiempo libre que un docente posee, un 25% prefieren capacitarse por medio del internet o de forma virtual a través de un proceso de enseñanza-aprendizaje por medio del apoyo de las herramientas interactivas que brindan las TICs sin necesidad de asistir presencialmente a un salón de clase. Pero, a diferencia de todo lo expuesto hoy en día existe la modalidad semi-presencial que tiene como ventaja la combinación de la educación a distancia y presencial es decir se puede acceder a cursos de manera asistida pero también permite una mayor flexibilidad y acceso a los recursos en cualquier lugar y hora, haciendo posible que quienes laboran asistan durante fines de semana, y logrando así un acogimiento del 12,5% de maestros entrevistados a quienes les gustaría este tipo de capacitación; pues, Buele (2007), define a la capacitación como “Proceso permanente de desarrollo y replanteamiento en beneficio del educador.” (p. 27) no importa el tipo de modalidad utilizada.

Tabla n° 18: Los cursos “presenciales” o “semi-presenciales”, los recibiría.

Los cursos presenciales o semipresenciales los recibiría:	f	%
De lunes a viernes	2	12,5
Fines de semana	10	62,5
No contesta	4	25
TOTAL	16	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

Gráfico n° 18: Los cursos los recibiría:



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

Un 12,5% del profesorado del nivel de bachillerato del Colegio de Bachillerato Huertas considera que los cursos de capacitación pueden ser recibidos de lunes a viernes y a pesar de que un 25% no ha contestado la pregunta, el 62,5% reconoce que el tiempo y su trabajo no les permite extenderse en horarios de capacitación fijos o establecidos durante la semana (lunes a viernes), por lo tanto relevan su preferencia de instrucción presencial a la de fines de semana o puede llamarse modalidad semipresencial (sábados y domingos) convirtiéndose ésta en la mejor alternativa.

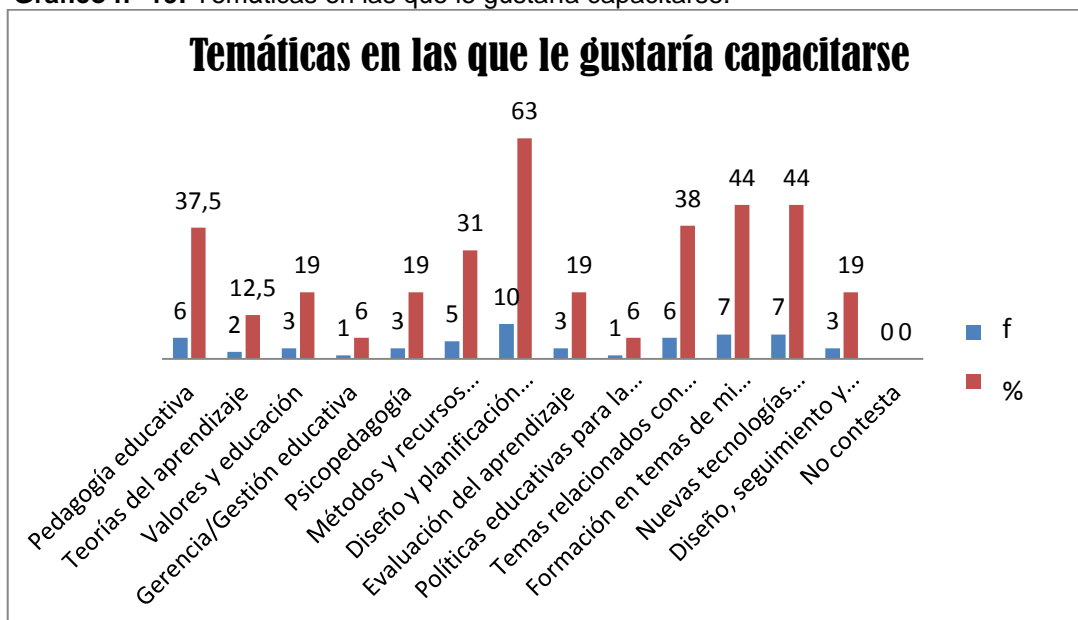
En resumen, en esta tabla de resultados se comprueba lo ya analizado anteriormente, esto es: un alto porcentaje de los profesores encuestados creen muy importante capacitarse en temas educativos y están dispuestos a hacerlo adhiriéndose a la modalidad que sea más factible aunque para ello deban utilizar el poco tiempo libre que les queda durante el fin de semana.

Tabla n° 19: En qué temáticas le gustaría capacitarse

Temáticas en las que le gustaría capacitarse	SI		NO		TOTAL
	f	%	f	%	
Pedagogía educativa	6	37,5	10	62,5	16
Teorías del aprendizaje	2	12,5	14	87,5	16
Valores y educación	3	19	13	81	16
Gerencia/Gestión educativa	1	6	15	94	16
Psicopedagogía	3	19	13	81	16
Métodos y recursos didácticos	5	31	11	69	16
Diseño y planificación curricular	10	63	6	38	16
Evaluación del aprendizaje	3	19	13	81	16
Políticas educativas para la administración	1	6	15	94	16
Temas relacionados con las materias a su cargo	6	37,5	10	62,5	16
Formación en temas de mi especialidad	7	44	9	56	16
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	7	44	9	56	16
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	3	19	13	81	16
No contesta	0	0	16	100	16
PROMEDIO		25.57		74.57	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

Gráfico n° 19: Temáticas en las que le gustaría capacitarse.



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

En la tabla se puede observar que todos los docentes del nivel bachillerato del Colegio de Bachillerato Huertas presentan interés en capacitaciones que les permitan cumplir con lo

requerido, aunque esta preparación sea en diferentes áreas, manteniendo el siguiente orden de preferencia:

Diseño y planificación curricular 63%, esto muestra que existe la necesidad de conocer a profundidad cómo realizar la macro y micro-planificación de manera didáctica y significativa como un proceso estratégico, sistemático, flexible y participativo para que el alumno sea el único beneficiado en la recepción de conocimientos y a la vez el docente haga uso efectivo del tiempo y priorización de la tarea pedagógica, entendiendo al diseño como el puente entre teoría y práctica que explicita los alcances que tienen los maestros durante el proceso de enseñanza-aprendizaje; el 44% (cada una) de aceptación la tienen los contenidos de Formación en temas de la especialidad, y Nuevas tecnologías aplicadas a la educación que evidencia la importancia de actualización de conocimientos y su desarrollo a través de las TICs como aspectos fundamentales en el ámbito laboral de un profesional de la enseñanza; además, con un porcentaje aproximado del 37,5% cada uno, mantienen su acogida los Temas relacionados con las materias a su cargo, y Pedagogía educativa, lo cual se correlaciona con la tan mencionada educación interdisciplinaria que manifiesta que los maestros tienen que conocer y desenvolverse en cualquier área o asignatura, pues se observa que desde ya existe la preocupación y necesidad de capacitarse en temas diversos porque no siempre el profesional se desempeña únicamente dentro de su área.

No obstante, es importante instruirse también en Métodos y recursos didácticos teniendo así una aceptación del 31%; mientras que los temas de Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos; Evaluación del aprendizaje; Psicopedagogía; y Valores y educación se encuentran con rangos iguales de tolerancia y aceptabilidad del 19% cada una, esto pese a que es fundamental conocer sobre elaboración de proyectos institucionales, y sistemas de evaluación del aprendizaje ya que actualmente estos son utilizados y aplicados a lo largo del año lectivo y de manera común por todos los involucrados en el proceso educativo además de la psicopedagogía y valores para enseñar y comprender a los alumnos con sus cambios leves o radicales.

En la tabla también se puede observar que existen temáticas que no tienen acogida favorable tales como Teorías del aprendizaje 12,5%, y temas de políticas educativas para la administración, y gerencia/gestión educativa 6% cada uno.

En síntesis se resume que existe afinidad de los docentes por temas acordes al medio en donde se desempeñan como profesionales para convertirse en constructores de innovaciones, concordando así con Marqués (2000) quien dice que la actual sociedad exige a todos los ciudadanos nuevas competencias personales, sociales, y profesionales, más aún

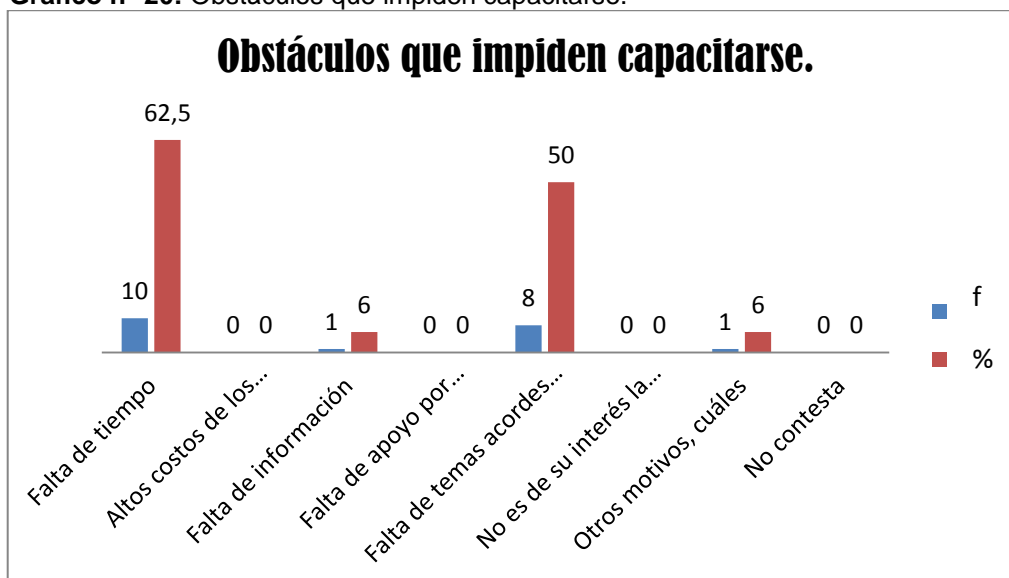
en el sistema educativo, sin embargo, hay contenidos que no parece interesarles mucho debido a que no son aplicables dentro de su realidad, o su medio laboral y social.

Tabla n° 20: Obstáculos que se presentan para que usted no se capacite.

Obstáculos que no permiten al docente capacitarse	SI		NO		TOTAL
	f	%	f	%	
Falta de tiempo	10	62,5	6	37,5	16
Altos costos de los cursos o capacitaciones	0	0	16	100	16
Falta de información	1	6	15	94	16
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución en donde labora	0	0	16	100	16
Falta de temas acordes con su preferencia	8	50	8	50	16
No es de su interés la capacitación profesional	0	0	16	100	16
Otros motivos, cuáles	0	0	16	100	16
No contesta	0	0	16	100	16
PROMEDIO		15		85	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

Gráfico n° 20: Obstáculos que impiden capacitarse.



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

De acuerdo a la tabla de resultados, los obstáculos que no permiten al docente capacitarse con mayor frecuencia se encuentran clasificados en tres que son falta de tiempo en un 62,5%, falta de información 6%, falta de temas acordes con la preferencia de los encuestados 50%.

Es fácil deducir que el primer obstáculo establecido (falta de tiempo) es el cuál acarrea

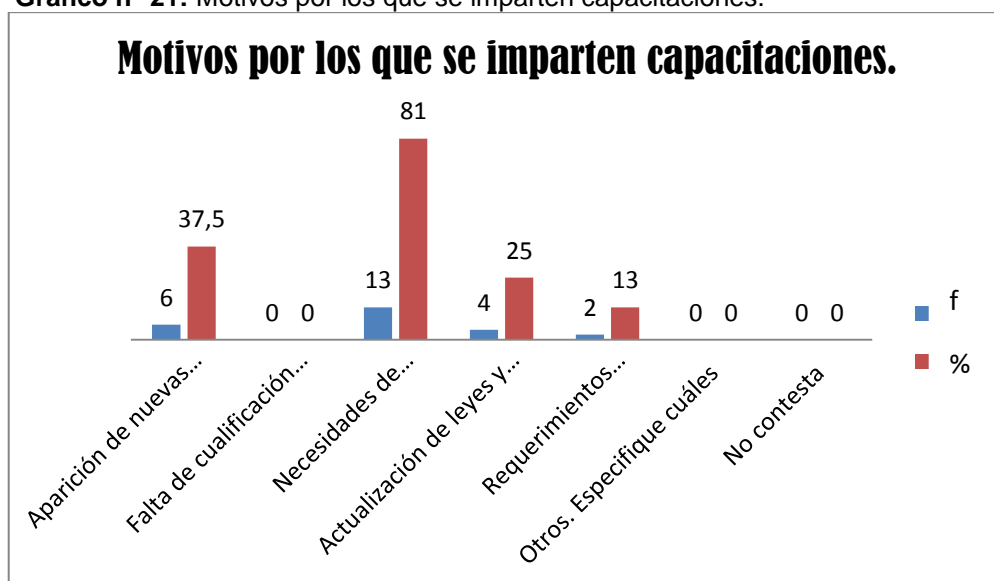
consigo a los otros dos, ya que los maestros al no poseer largos lapsos de tiempo disponible empiezan por priorizar actividades y muchas de las veces dejan de lado comunicaciones o informativos por lo cual existe información que desconocen entre estos temas de capacitación; y por el contrario, cuando son conocedores de temáticas a impartirse y con la pretensión de aprovechar al máximo su tiempo empiezan a catalogarse e inscribirse solamente en aquellas que tienen relación con su asignatura o están de acuerdo a sus preferencias eludiendo a las demás.

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

Motivos por los que se imparten cursos/capacitaciones	SI		NO		TOTAL
	f	%	f	%	
Aparición de nuevas tecnologías	6	37,5	10	62,5	16
Falta de cualificación profesional	0	0	16	100	16
Necesidades de capacitación continua y permanente	13	81	3	19	16
Actualización de leyes y reglamentos	4	25	12	75	16
Requerimientos personales	2	13	14	88	16
Otros	0	0	16	100	16
No contesta	0	0	16	100	16
PROMEDIO		22.4		77.8	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

Gráfico n° 21: Motivos por los que se imparten capacitaciones.



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

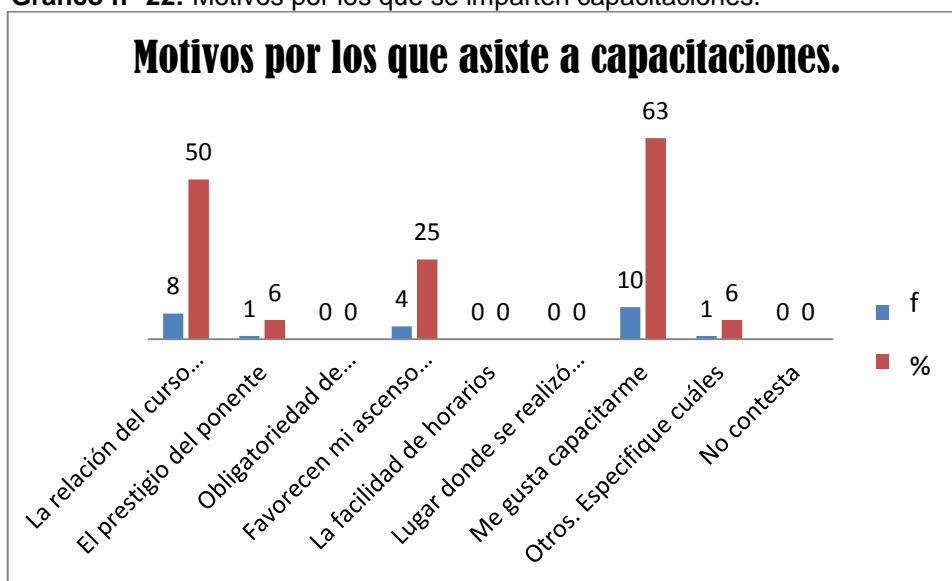
del Ecuador) indica que la preparación y capacitación de los profesionales busca que se garantice la actualización, reorientación y especialización para lograr niveles de desempeño óptimos; Además, de acuerdo a Pavié (2011), el proceso formativo “tiene la imperativa necesidad de actualizarse permanentemente para estar en condiciones de dar una respuesta adecuada a las demandas del ejercicio profesional.” (p. 69). Es así que las personas entrevistadas convergen con lo expuesto al decir que los motivos por los que se imparten cursos son la aparición de nuevas tecnologías (37,5%), las necesidades de capacitación continua y permanente (81%), actualización de leyes y reglamentos (25%), y los requerimientos personales (13%) ya que esto se relaciona con que la formación de docentes es hoy en día una alternativa oportuna y muy necesaria cuando se desea dominar la ciencia y tecnología y garantizar un desarrollo adecuado de inter-aprendizaje con utilización de métodos, procedimientos y estrategias didácticas como de un correcto soporte de medios de enseñanza, todo lo cual contribuye a la elevación de la calidad del proceso pedagógico y consecuentemente a la formación de buenos y mejores profesionales.

Tabla n° 22: Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones.

Motivos por los cuales asiste a cursos/capacitaciones	SI		NO		TOTAL
	f	%	f	%	
La relación del curso con mi actividad docente	8	50	8	50	16
El prestigio del ponente	1	6	15	94	16
Obligatoriedad de asistencia	0	0	16	100	16
Favorecen mi ascenso profesional	4	25	12	75	16
La facilidad de horarios	0	0	16	100	16
Lugar donde se realizó el evento	0	0	16	100	16
Me gusta capacitarme	10	63	6	38	16
Otros.	1	6	15	94	16
No contesta	0	0	16	100	16
PROMEDIO		16.6		83.4	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

Gráfico n° 22: Motivos por los que se imparten capacitaciones.



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

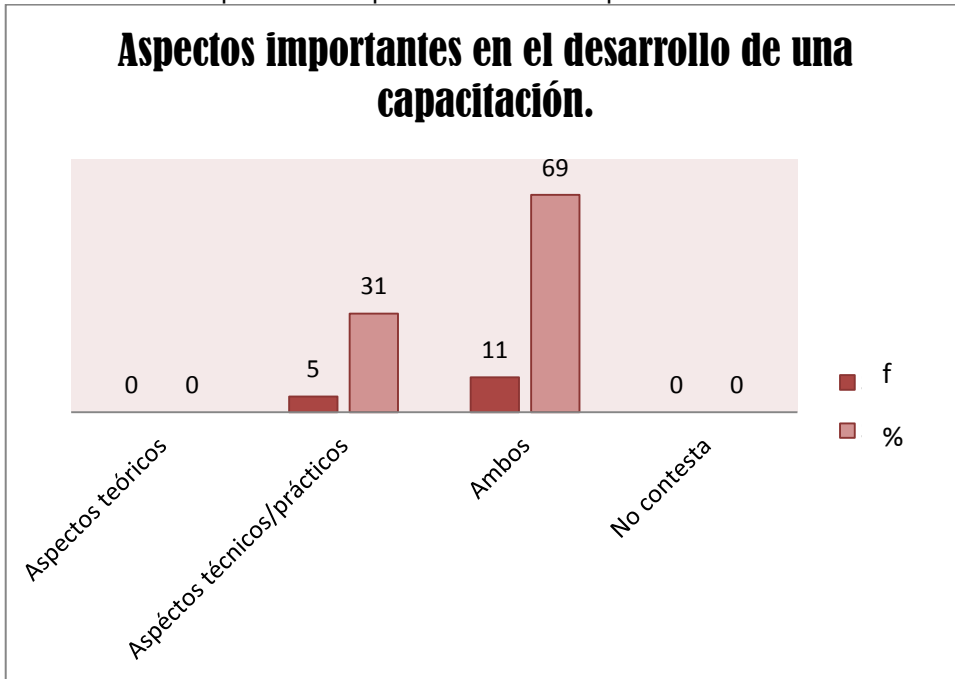
Se detalla que los principales motivos por los cuales los encuestados asisten a los cursos de capacitación es el gusto de instruirse continuamente (63%), la relación del curso con la actividad docente (50%), y en menores rangos se encuentran el beneficio al ascenso profesional (25%), el prestigio del ponente y otros en un 6% cada uno; es así que se evidencia que son connotados que solo a través de la preparación y capacitación profesional se puede lograr niveles de desempeño relevantes presentados en la formación en contenidos y la práctica como alternativa oportuna y necesaria para dominio del proceso de enseñanza-aprendizaje brindando también educación de calidad a su alumnado.

Tabla n° 23: Aspectos considerados de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación.

Aspectos importantes en el desarrollo de un curso/capacitación	f	%
Aspectos teóricos	0	0
Aspectos técnicos/prácticos	5	31
Ambos	11	69
No contesta	0	0
TOTAL	16	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

Gráfico n° 23: Aspectos de importancia en una capacitación.



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

Todos los seres humanos son diferentes, perciben y aprenden las cosas de formas distintas y a través de canales diversos, así también esto implica distintos sistemas de representación o de recibir información, sumándose a esto que existen también varios tipos de alumnos, por consiguiente, es factible entender los resultados obtenidos que muestran que en la institución investigada la mayor parte de profesores (69 %) dicen que en el desarrollo de un curso son importantes tanto aspectos teóricos como técnicos/prácticos pues la práctica refuerza la teoría y las dos se complementan; mientras que un 31% indican que lo más necesario son los aspectos técnico/prácticos pues como se dice “la práctica hace al maestro.” En fin, las capacitaciones siempre deben contener las perspectivas (teoría, técnica, práctica) adecuadas y encaminadas a formar sujetos capaces de crear un diseño de educación acorde a su realidad y su contexto, capaces de tomar iniciativas y ser constructores de sus propias innovaciones.

3.2 Análisis de la formación.

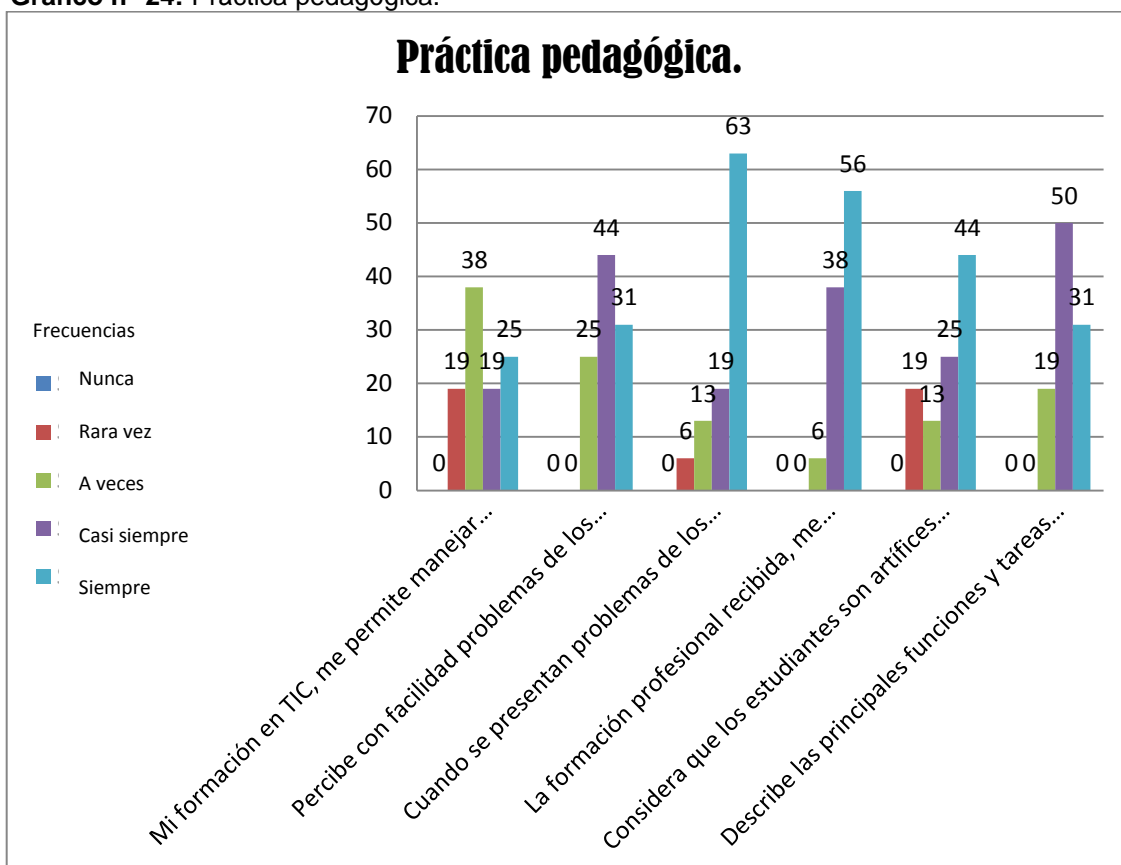
3.2.1 La persona en el contexto formativo.

Tabla n° 24: En lo concerniente a su práctica pedagógica.

<i>En lo concerniente a su práctica pedagógica</i>	<i>Nunca</i>		<i>Rara vez</i>		<i>A veces</i>		<i>Casi siempre</i>		<i>Siempre</i>		<i>No contesta</i>		<i>TOTAL</i>
	<i>1</i>		<i>2</i>		<i>3</i>		<i>4</i>		<i>5</i>				
	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	
Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes.	0	0	3	19	6	38	3	19	4	25	0	0	16
Percibe con facilidad problemas de los estudiantes.	0	0	0	0	4	25	7	44	5	31	0	0	16
Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución.	0	0	1	6	2	13	3	19	10	63	0	0	16
La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes.	0	0	0	0	1	6	6	38	9	56	0	0	16
Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje.	0	0	3	19	2	13	4	25	7	44	0	0	16
Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula.	0	0	0	0	3	19	8	50	5	31	0	0	16
PROMEDIO		0		7		19		32		42		0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

Gráfico n° 24: Práctica pedagógica.



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

El análisis de la persona en el contexto formativo en nuestros días implica la atención a la formación que trascienda la mera acumulación de conocimientos para aplicar en lo procedimental, en diferentes contextos y ante diferentes situaciones. El rol del maestro como eslabón fundamental del proceso pedagógico necesita emisión de nuevas exigencias y en aras de un proceso de calidad. Es así que Ibarra (2005) dice que la escuela como institución y el profesor como agente socializador enfrentan el reto de abrir las puertas a las nuevas innovaciones educativas para así introducir cambios en la organización, en su quehacer. Los sistemas educativos no se mantienen inertes, se han iniciado procesos de reformas y transformaciones derivadas de la concientización del agotamiento del modelo tradicional.

Por consiguiente los resultados de la encuesta realizada a los profesores del nivel bachillerato del Colegio de Bachillerato Huertas muestran que aunque para el 25% de encuestados su formación en las TICs les permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a sus estudiantes “siempre”, el mayor porcentaje (38%) manifiesta que solo “a veces” hace uso de las misma. Además al ser una institución con poco número de estudiantes, los maestros tienden a autorelacionarse con estos, lo cual facilita que se les preste atención y se logre detectar sus problemas con el

porcentaje de 44% en la opción de “casi siempre”, un 31% siempre y 25% a veces; esto conlleva a la fácil comprensión y confianza mutua para brindar y recibir apoyo en rangos significativos como el 63%

También, considerando los diversos labores cumplidas por los docentes, la mitad de los entrevistados responden que “casi siempre” son capaces de describir las principales funciones y tareas del profesor en el aula, y a pesar de que el 44% considera que es “siempre” el estudiante el artífice de su propio aprendizaje, un 56% dice que “siempre” es su formación profesional que le permite orientar el aprendizaje de sus estudiantes.

Es distintivo que en lo referente a los docentes como personas en el contexto formativo en las varias opciones de la tabla se receptan bajos porcentajes que se ubican en “rara vez” o “a veces”, pero ninguno se encuentra en el rango de “nunca”, no obstante este análisis muestra que aún falta aunar conocimientos y fortalecer los lazos educativos, competitivos y comunicativos entre docentes, docentes y alumnos, que nos permitan colaboración y ayuda mutua en situaciones difíciles, que nos permita convertirlos de manera participativa en forjadores de su propia instrucción; también, falta incrementar más conocimientos sobre TICs, hoy en día la tecnología nos diseña un plan educativo moderno el cual debe ser dominado a la perfección por los maestros con el único fin de entregar calidad y excelencia a sus educandos no puede ser que mientras unos profesores preparan a sus alumnos para insertarse en un medio educativo-laboral tecnológico los otros resten estos conocimientos a través de un método tradicionalista.

Como resultado el maestro debe convertirse en un orientador y su formación tiene que ser para la vida, es decir que responda a las nuevas exigencias sociales, que se convierta en un profesional y en un ser humano de excelencia que en los diferentes niveles de enseñanza logre formar personas capaces de enfrentar las demandas de los avances científicos y tecnológicos. Profesionales con valores humanos, creativos, empáticos, auto-realizados y responsables de su actuación y del impacto de su quehacer en las diferentes esferas de la vida social.

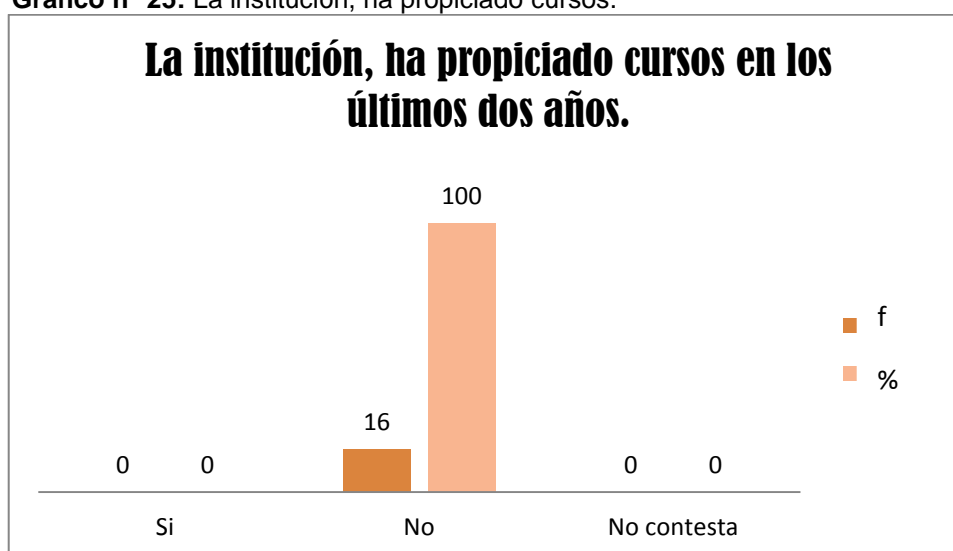
3.2.2 La organización y la formación.

Tabla n° 25: La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años.

La institución, ha propiciado cursos en los últimos dos años	f	%
Si	0	0
No	16	100
No contesta	0	0
TOTAL	16	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

Gráfico n° 25: La institución, ha propiciado cursos.



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

Zeichner (1991), sostiene “no podemos tener buenas escuelas a menos que se capacite a los profesores para jugar un papel central en el desarrollo de las escuelas y de las soluciones de los numerosos problemas que tiene la escuela” (p. 92), Sin embargo, de acuerdo a la respuesta de sus docente (100%) el Colegio de Bachillerato Huertas en los dos últimos años no ha propiciado cursos de formación docente, por lo tanto es necesario hacer énfasis en lo expresado por la UNESCO 2004 en su guía de planificación sobre las tecnologías de la información y la comunicación en la formación docente que dice “Las instituciones y los programas de formación deben liderar y servir como modelo para la capacitación tanto de futuros docentes como de docentes en actividad, en lo que respecta a nuevos métodos pedagógicos y nuevas herramientas de aprendizaje.” (p. 5).

Por consiguiente es menester que la institución investigada trabaje primeramente en la formación conjunta de su cuerpo docente, en temas de interés mutuo y refuerzo a la enseñanza, porque aunque su profesorado se capaciten de forma individual cada uno y de

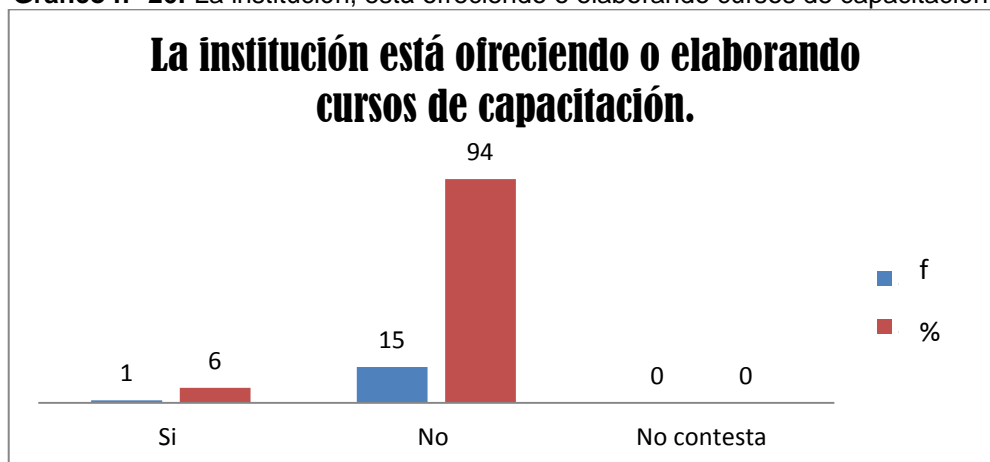
acuerdo a sus necesidades y competencias, su labor se encuentra dirigida hacia un solo objetivo que es brindar calidad y calidez pedagógica a su alumnado.

Tabla n° 26: Conoce usted si las autoridades de la institución están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación.

Actualmente la institución está ofreciendo o elaborando cursos de capacitación	f	%
Si	1	6
No	15	94
No contesta	0	0
TOTAL	16	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

Gráfico n° 26: La institución, está ofreciendo o elaborando cursos de capacitación.



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

Actualmente, los docentes entrevistados desconocen en un 94% si las autoridades de la institución en la que laboran, están ofreciendo o elaborando proyectos, cursos o seminarios de capacitación lo cual refleja poca comunicación entre maestros con carga horaria y directivos pues únicamente el 6% conocen sobre este tema dentro del establecimiento educativo.

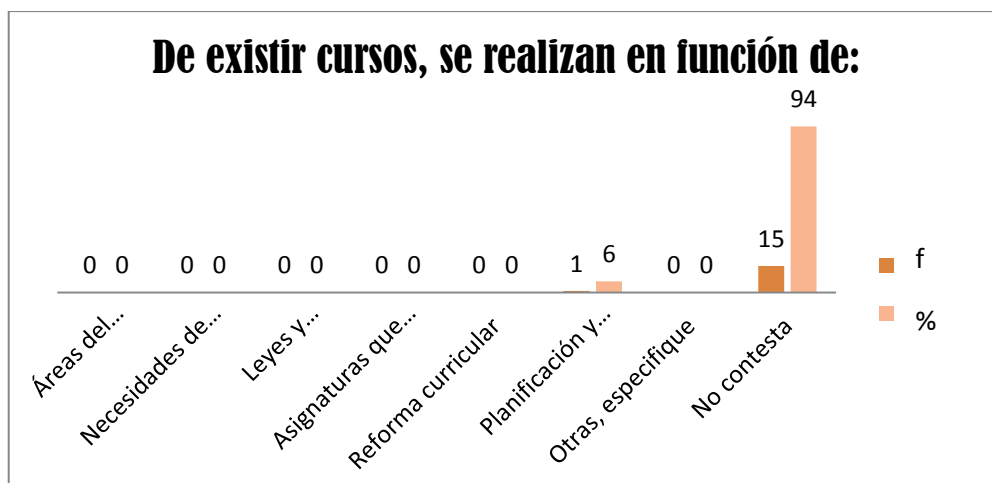
Los resultados indicados demuestran la necesidad de que quienes tienen en sus manos dirigir la institución reflexionen sobre la definición conceptual de “competencia de liderazgo para la interacción social”, y su estructura de manera que esta aplicación en la práctica formativa les permita perfeccionar su desempeño profesional pedagógico en aras de lograr la formación integral de sus educadores y a la vez acentuar mayores rangos comunicativos.

Tabla n° 27: En caso de existir cursos o se estén desarrollando, se realizan en función de

De existir cursos, se realizan en función de:	f	%
Áreas del conocimiento	0	0
Necesidades de actualización curricular	0	0
Leyes y reglamentos	0	0
Asignaturas que usted imparte	0	0
Reforma curricular	0	0
Planificación y Programación curricular	1	6
Otras	0	0
No contesta	15	94
TOTAL	16	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

Gráfico n° 27: De existir cursos, se realizan en función de:



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

Cómo se evidenció anteriormente los docentes del Colegio de Bachillerato Huertas desconocen en un 94% si las autoridades de la institución en la que laboran, están ofreciendo o elaborando proyectos, cursos o seminarios de capacitación, por ende este mismo porcentaje no contesta la pregunta planteada en esta tabla “De existir cursos, se realizan en función de:”; solo el 6% responde indicando que los cursos o seminarios se están proyectando están en función de planificación y programación curricular.

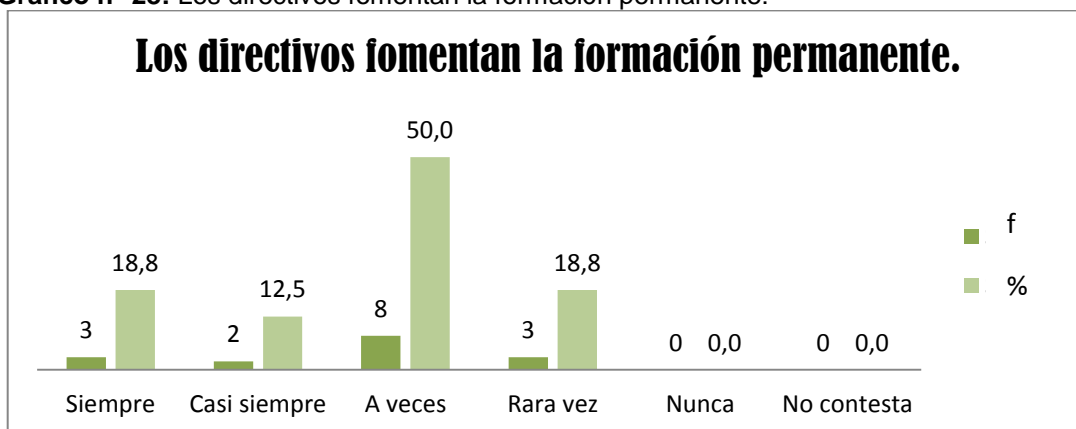
Como resultado se procede a concluir lo antes expuesto, existe poca comunicación entre directivos y planta docente de la institución en cuestión.

Tabla n° 28: Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente.

Los directivos fomentan la formación permanente	f	%
Siempre	3	18,8
Casi siempre	2	12,5
A veces	8	50,0
Rara vez	3	18,8
Nunca	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	16	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

Gráfico n° 28: Los directivos fomentan la formación permanente:



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

Aunque se ha concluido que la institución educativa en los dos últimos años no ha propiciado cursos de capacitación y formación para sus docentes se puede constatar de acuerdo a los resultados que los directivos si fomentan ya sea en diferentes rangos (siempre 18,8%; casi siempre 12,5%; a veces 50% y rara vez 18,8%) la participación del profesorado en cursos que promueven su formación docente, principalmente a través de los cursos que ofrece el ministerio de educación, los mismos que tienen como finalidad el fortalecimiento de la identidad, cohesión, integración, planificación y ordenamiento del sistema de formación docente y las necesidades de enseñanza y aprendizaje en sus diversos contextos laborales para así formar educadores conscientes y responsables, aptos para fomentar una educación de calidad (Ministerio de Educación).

En consecuencia, los directivos institucionales se encuentran motivando a su personal docente para principalmente a través del SiPROFE obtengan la formación profesional necesaria y capaz de formarlos como sujetos decididos a tomar iniciativas y efectuar diseños de educación acordes a su realidad y su contexto.

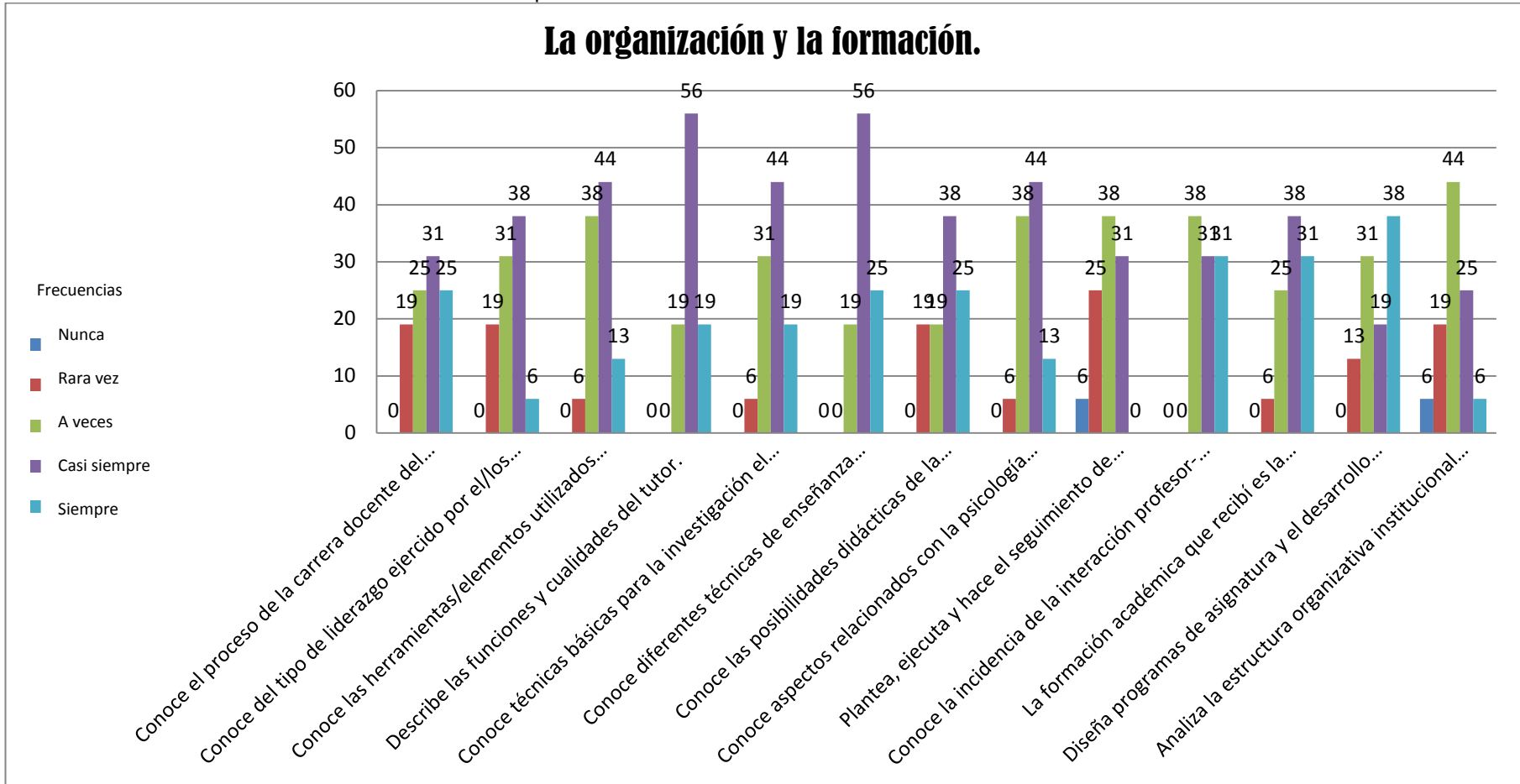
Tabla n° 29: La organización y la formación.

La organización y la formación	Nunca		Rara vez		A veces		Casi siempre		Siempre		No contesta		TOTAL
	1		2		3		4		5				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)	0	0	3	19	4	25	5	31	4	25	0	0	16
Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa.	0	0	3	19	5	31	6	38	1	6	1	6	16
Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa.	0	0	1	6	6	38	7	44	2	13	0	0	16
Describe las funciones y cualidades del tutor.	0	0	0	0	3	19	9	56	3	19	1	6	16
Conoce técnicas básicas para la investigación el aula.	0	0	1	6	5	31	7	44	3	19	0	0	16
Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0	0	0	3	19	9	56	4	25	0	0	16
Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	0	0	3	19	3	19	6	38	4	25	0	0	16
Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante.	0	0	1	6	6	38	7	44	2	13	0	0	16
Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes).	1	6	4	25	6	38	5	31	0	0	0	0	16
Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	0	0	0	0	6	38	5	31	5	31	0	0	16
La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país.	0	0	1	6	4	25	6	38	5	31	0	0	16
Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas.	0	0	2	13	5	31	3	19	6	38	0	0	16
Analiza la estructura organizativa institucional (departamentos, áreas, Gestión administrativa...)	1	6	3	19	7	44	4	25	1	6	0	0	16
PROMEDIO		1		11		30		38		19		1	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas

Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

Gráfico n° 29: Los directivos fomentan la formación permanente:



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
 Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

Dentro de las diferentes preguntas asignadas en el cuestionario indicado predominan altos rangos en la opción “casi siempre” con los siguientes porcentajes, 31% los maestros conocen el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI; 38% conocen el tipo de liderazgo que ejerce un directivo institucional, y a la vez, conocen los elementos utilizados por directivos para planificación de actividades en un 44%; el 56% es capaz de describir las funciones y cualidades del tutor, y un 44% conoce técnicas básicas para la investigación en el aula; diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal en un 56% así como las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente en 38% y aspectos que se relacionan con psicología estudiantil 44%; además son conscientes que la formación académica que recibieron es la adecuada para trabajar con sus estudiantes en un 38%.

Los porcentajes que se encuentran más elevados dentro de la opción siempre son el 38% en el diseño de programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas; los otros porcentajes significativos para los ítems tales como planteamiento, ejecución y seguimiento de proyectos educativos (38%), conocimiento de la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (38%), y análisis de la estructura organizativa institucional (44%) se encuentran en la opción de “a veces”.

Es necesario indicar que existen porcentajes mínimos de 6% registrados en la opción “nunca” y otros similares en “no contesta”, en cuatro de las preguntas propuestas. Sin embargo de manera general un gran número de porcentajes mínimos se reconocen en “rara vez”.

Se evidencia entonces que aunque la mayoría de los ítems responden a “casi siempre”, existen aspectos que deben ser mejorados y generalmente unos más que otros, pues el docente debe conocer a plenitud las regulaciones que la LOEI plantea al profesorado ecuatoriano, debe proliferar conocimientos tecnológicos a la par con sus alumnos o aún más complejos, y poseer la programación o planificación esencial para el proceso educativo dependiendo del área a desarrollarse. En menor grado pero no menos importante se debe enfatizar también la comunicación colaborativa entre docentes y administrativos, las técnicas de investigación, aspectos relacionados a psicopedagogía, y capacitación continua porque como manifiesta López (2008)

La pedagogía brinda unas posibilidades de reflexión sobre la tarea del maestro y sobre la construcción de enseñanza como problema del docente. La creación de didáctica en este campo de ejercicio pedagógico, debe permitir al alumno(a) maestro(a) madurar en la apropiación del conocimiento social, extra clase, y la

posibilidad de conjugarlo con los medios que aportan otras disciplinas para la comprensión de lo humano y la transformación de unas prácticas políticas en prácticas educativas – sociales, donde el conocimiento científico llegue, en la medida, que da significado a sus estilos de vida y promueva el desarrollo humano. (p.51)

3.2.3 La tarea educativa.

Tabla n° 30: Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional.

Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional	f	%
Si	15	94
No	1	6
No contesta	0	0
TOTAL	16	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

Gráfico n° 30: Las materias que imparte se relacionan con su formación profesional:



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

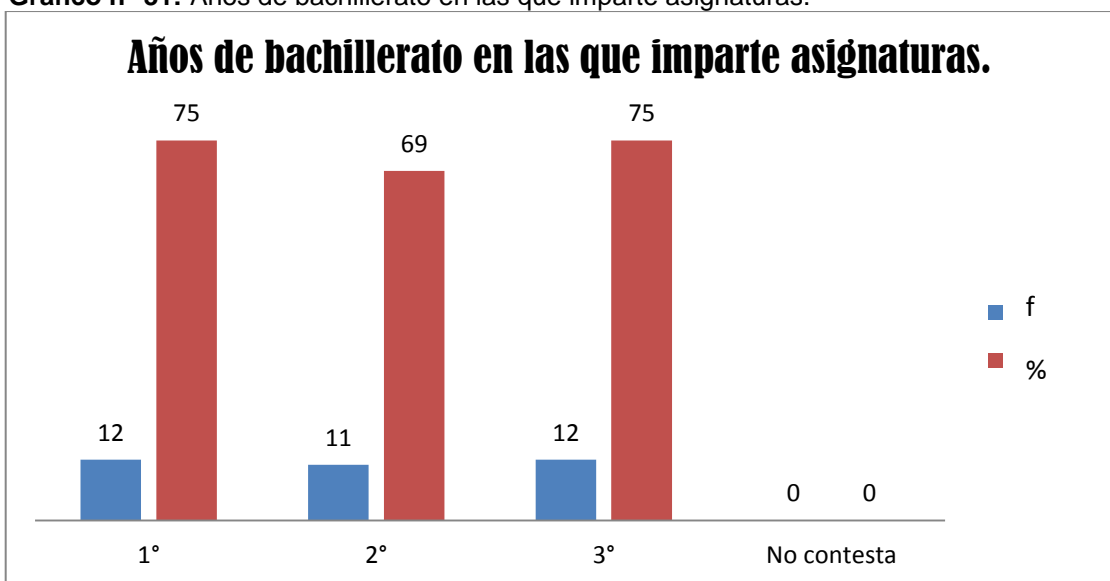
Si bien mucho se habla hoy en día de la capacidad de los docentes para impartir diferentes asignaturas en diversas áreas educativas (interdisciplinarios), se observa que en este colegio y entre los profesores de nivel bachillerato sólo uno (6%) ejerce esta aptitud encontrándose el 94% del personal desempeñando funciones acordes a su perfil profesional, es decir, se está brindando calidad de conocimientos por asignatura dentro del nivel bachillerato.

Tabla n° 31: Año/s de bachillerato en los que imparte asignaturas.

Año/s de bachillerato en los que imparte asignaturas	SI		NO		TOTAL
	f	%	f	%	
1°	12	75	4	25	16
2°	11	69	5	31	16
3°	12	75	4	25	16
No contesta	0	0	16	100	16
PROMEDIO		54.75		45.25	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

Gráfico n° 31: Años de bachillerato en las que imparte asignaturas.



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

Como se evidencia en los diferentes resultados de la encuesta, el Colegio de Bachillerato Huertas no es muy numeroso en planta docente y a la vez en el alumnado, por lo cual una gran parte de los maestros deben impartir clase en porcentajes significativos en los mismos cursos de bachillerato, así tenemos que el 75% imparten asignaturas en el primer año de bachillerato, el 69% en el segundo año y nuevamente 75% en el tercer año. Como beneficio de esto, los profesores tienden a conocer muy bien a sus estudiantes y a relacionarse de manera muy cercana con cada uno de ellos y sus entornos familiares.

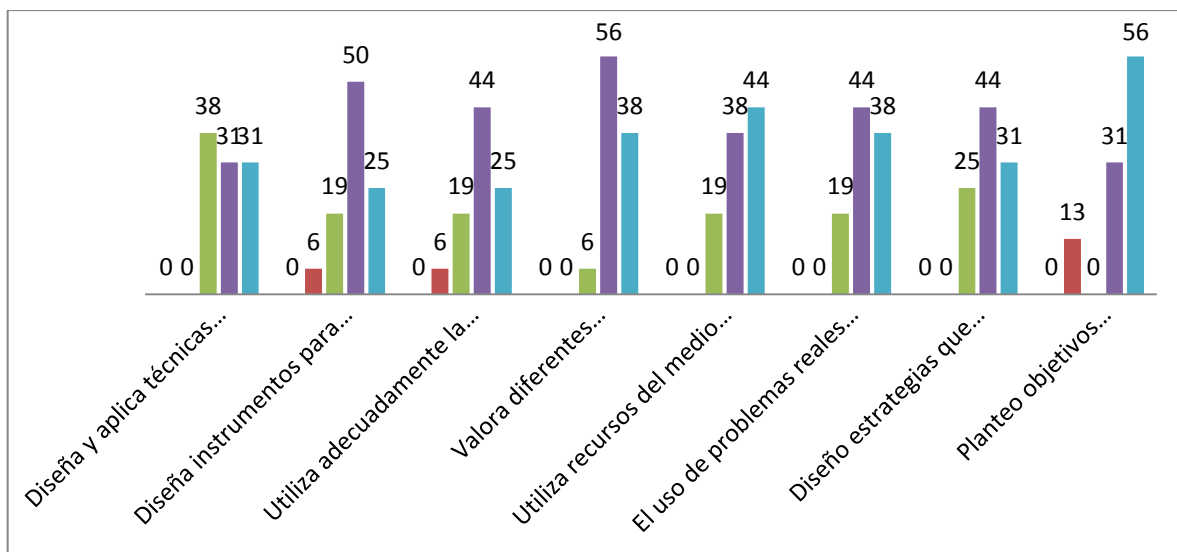
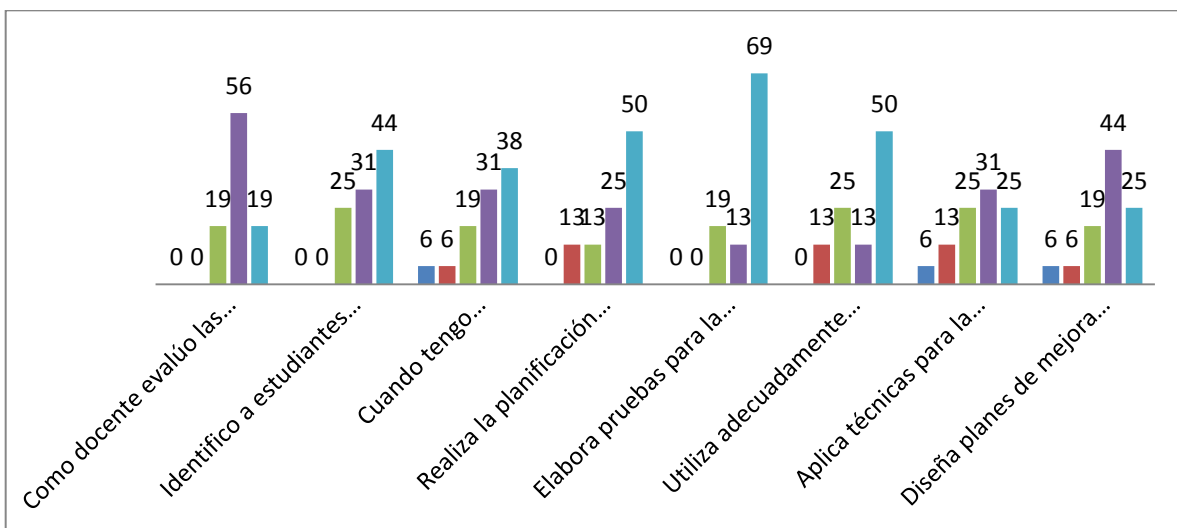
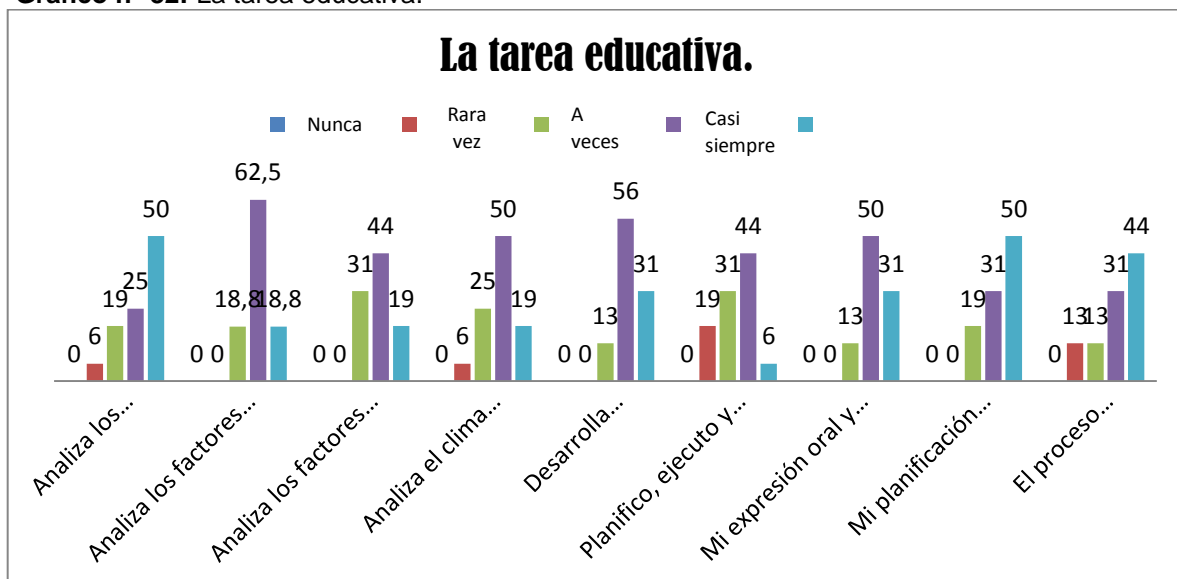
Tabla n° 32: En lo concerniente a la tarea educativa.

En lo concerniente a la tarea educativa	Nunca		Rara vez		A veces		Casi siempre		Siempre		No contesta		TOTAL
	1		2		3		4		5				
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	
Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato.	0	0	1	6	3	19	4	25	8	50	0	0	16
Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	0	0	0	0	3	18,8	10	62,5	3	18,8	0	0	16
Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato.	0	0	0	0	5	31	7	44	3	19	1	6	16
Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo.)	0	0	1	6	4	25	8	50	3	19	0	0	16
Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0	0	0	2	13	9	56	5	31	0	0	16
Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos.	0	0	3	19	5	31	7	44	1	6	0	0	16
Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida.	0	0	0	0	2	13	8	50	5	31	1	6	16
Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes.	0	0	0	0	3	19	5	31	8	50	0	0	16
El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa.	0	0	2	13	2	13	5	31	7	44	0	0	16
Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s.	0	0	0	0	3	19	9	56	3	19	1	6	16
Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo.	0	0	0	0	4	25	5	31	7	44	0	0	16
Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva.	1	6	1	6	3	19	5	31	6	38	0	0	16
Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	0	0	2	13	2	13	4	25	8	50	0	0	16
Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los	0	0	0	0	3	19	2	13	11	69	0	0	16

alumnos.														
Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos).	0	0	2	13	4	25	2	13	8	50	0	0	16	
Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	1	6	2	13	4	25	5	31	4	25	0	0	16	
Diseña planes de mejora de la propia práctica docente.	1	6	1	6	3	19	7	44	4	25	0	0	16	
Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres.	0	0	0	0	6	38	5	31	5	31	0	0	16	
Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor).	0	0	1	6	3	19	8	50	4	25	0	0	16	
Utiliza adecuadamente la técnica expositiva.	0	0	1	6	3	19	7	44	4	25	1	6	16	
Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura.	0	0	0	0	1	6	9	56	6	38	0	0	16	
Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje.	0	0	0	0	3	19	6	38	7	44	0	0	16	
El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente.	0	0	0	0	3	19	7	44	6	38	0	0	16	
Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes.	0	0	0	0	4	25	7	44	5	31	0	0	16	
Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.	0	0	2	13	0	0	5	31	9	56	0	0	16	
PROMEDIO		0,5		5		20		39		35		1		

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

Gráfico n° 32: La tarea educativa.



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

La mayoría de porcentajes elevados se encuentran entre las opciones de “casi siempre y “siempre”, siendo muy raros los casos o preguntas que un 6% de docentes no contestan y quienes responden “nunca” en algunos ítems; pues muchos de los docentes dicen analizar los elementos del currículo propuesto, sus planificaciones son reorganizadas de acuerdo a experiencias o necesidades educativas especiales luego de su identificación, además de la aplicación de evaluaciones diagnóstica, sumativa y formativa también se elaboran y aplican pruebas de evaluación del aprendizaje, los docentes completan en su mayoría la macro y micro planificación agregando adecuadamente como recursos didácticos los medios visuales y recursos del medio para alcanzar los objetivos indicados en cada planificación.

Sin embargo considerando que Huberman citado en R de Moreno (2002) manifiesta que la práctica pedagógica es “un proceso consciente, deliberado, participativo implementado por un sistema educativo o una organización con el objeto de mejorar desempeños y resultados, estimular el desarrollo de la renovación de campos académicos, profesionales o laborales y formar el espíritu de compromiso de cada persona con la sociedad y particularmente para la comunidad en la cual se desenvuelve”, y tomando en cuenta que en la opción “rara vez” se encuentran algunos ítems con porcentajes de 19%,13% y 6% se hace necesario que en su totalidad todos los docentes entrevistados perfilen con más esfuerzo, dedicación y frecuencia las actividades antes señaladas con el único objetivo de brindar mejor calidad educativa a su alumnado.

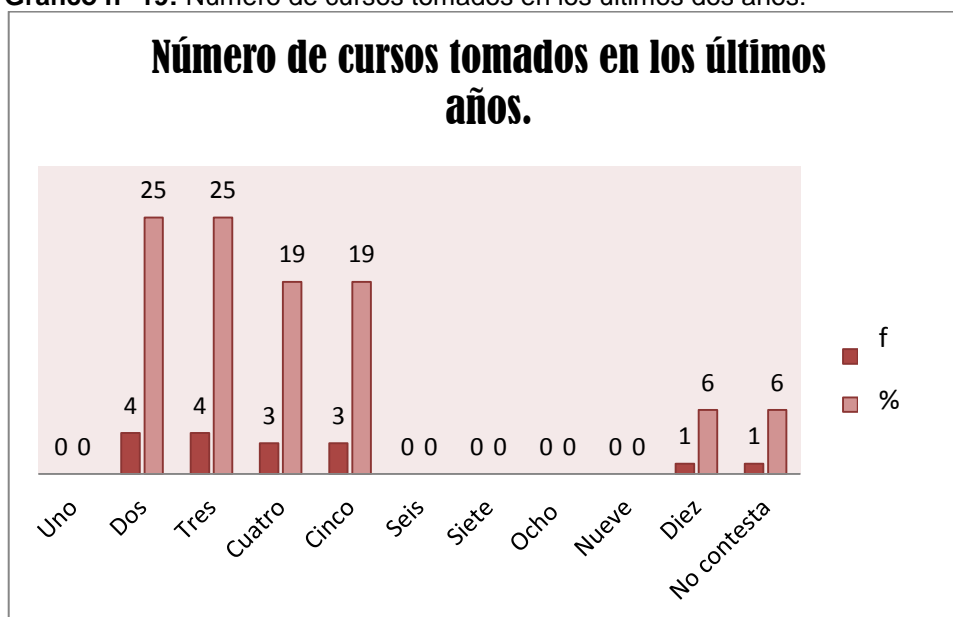
3.3 Los cursos de formación.

Tabla n° 33: Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años

Número de cursos tomados en los últimos dos años	F	%
Uno	0	0
Dos	4	25
Tres	4	25
Cuatro	3	19
Cinco	3	19
Seis	0	0
Siete	0	0
Ocho	0	0
Nueve	0	0
Diez	1	6
No contesta	1	6
TOTAL	16	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

Gráfico n° 19: Número de cursos tomados en los últimos dos años:



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

Aunque se tiene en cuenta que el docente es quien ayuda a construir una nueva sociedad, y este debe estar preparado y preparar a sus alumnos para introducirse en un mundo de interculturalidad diversa, tolerancia y respeto, la tabla muestra que los porcentajes obtenidos sobre la capacitación de los maestros en cuestión durante los últimos dos años son escasos ya que durante este tiempo solo han tomado dos o tres cursos (25 % cada uno), en menor rango y aunque rescatable, un 6% ha actualizado sus conocimientos con un máximo de diez cursos mientras que otro 6% prefiere no contestar la pregunta efectuada, siendo algunas de las causas para la obtención de estos resultados las siguientes: falta de motivación, poco tiempo libre, la mayoría de los cursos son en lugares muy apartados a su lugar de residencia o de labores, y en el caso de profesores contratados tienen inestabilidad laboral.

Es entonces, necesidad urgente de los directivos de la institución enfatizar a su cuerpo docente que la capacitación es el “proceso permanente de desarrollo y replanteamiento en beneficio del educador y del estudiante...la capacitación docente es la línea estratégica para el desarrollo de la educación y con ello del ser humano.” (Buele, M : p. 27), y que por consiguiente, esta les posibilita realizar su práctica pedagógica y profesional de una manera significativa, pertinente y adecuada al contexto social y a la población que atienden, además teniendo como fin obtener mayor nivel de profesionalidad por parte de los educadores , mejor calidad educativa y considerando la posibilidad que existe hoy en día que el SiProfe establece múltiples seminarios con temáticas de interés pedagógico, debe establecerse algún reglamento institucional que demande en sus profesores un número de cursos a

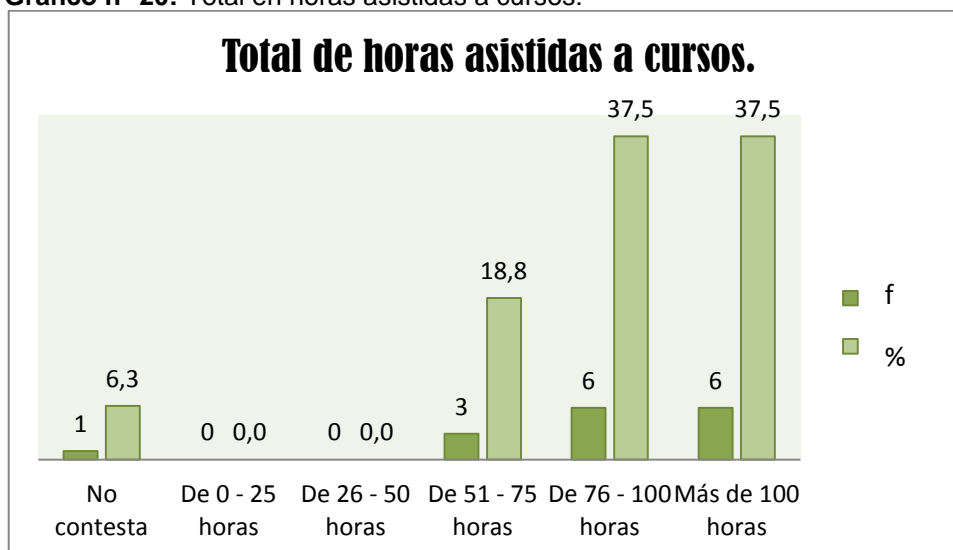
tomar durante cada año lectivo.

Tabla n° 34: Totalización en horas (aproximado)

Total de horas de asistencia a cursos	f	%
No contesta	1	6,3
De 0 - 25 horas	0	0,0
De 26 - 50 horas	0	0,0
De 51 - 75 horas	3	18,8
De 76 - 100 horas	6	37,5
Más de 100 horas	6	37,5
TOTAL	16	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

Gráfico n° 20: Total en horas asistidas a cursos:



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

Si bien la tabla anterior indica bajos rangos de cursos de capacitación tomados recientemente por los educadores del Colegio de Bachillerato Huertas, la tabla actual señala tiempo significativo en horas de capacitación teniendo así de 51 a 75 horas un 18,8%; de 76 a 100 horas 37,5% y de manera similar otro 37,5% en más de 100 horas, a contraste de todo esto un 6,3% no contesta.

Por ende, los profesores entrevistados deben continuar mejorando y elevando su instrucción permanente y a la vez tener claro que existe, “consenso a la hora de reconocer que la mayor autonomía de que se dota a los centros escolares y las exigencias más complejas del trabajo pedagógico destinado a formar las capacidades que requiere el desempeño en la sociedad demandan mayores niveles de profesionalidad por parte de los educadores” (Tedesco, 1995: p.167), lo cual determina que la formación permanente

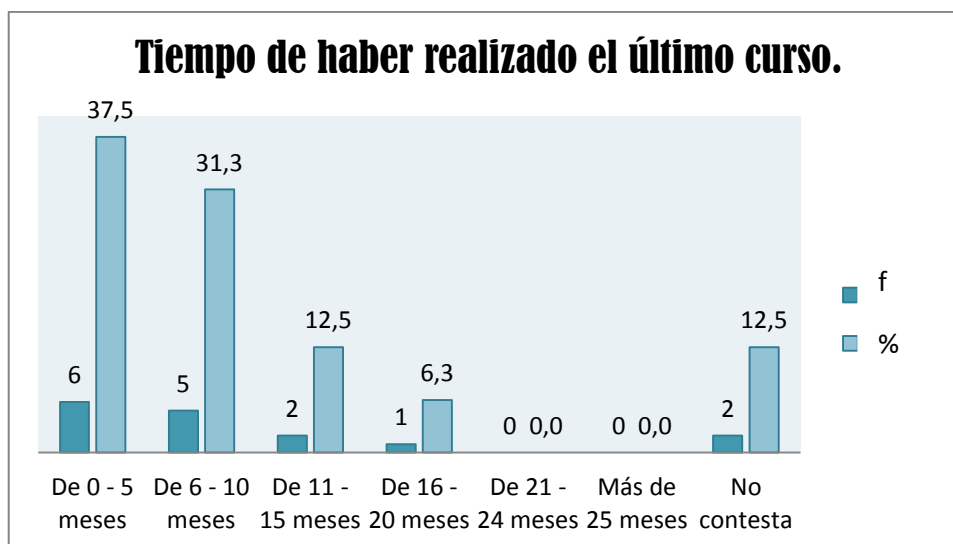
contribuye al encuentro de un estatus superior para el maestro en perspectiva de cambios contantes y requerimiento de realce institucional y educativo, pues “la capacitación docente debe de estar orientada no solo a incrementar o actualizar los conocimientos del docente, sino a encontrar nuevas maneras de utilizarlos en el mundo de hoy” (Buele 2007 p.27), de aquí su importancia mesurable en capacidades y habilidades desempeñadas dentro de la institución.

Tabla n° 35: Hace qué tiempo realizo el último curso de formación.

Tiempo de haber realizado el último curso	f	%
De 0 - 5 meses	6	37,5
De 6 - 10 meses	5	31,3
De 11 - 15 meses	2	12,5
De 16 - 20 meses	1	6,3
De 21 - 24 meses	0	0,0
Más de 25 meses	0	0,0
No contesta	2	12,5
TOTAL	16	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

Gráfico n° 21: Tiempo de haber realizado el último curso:



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

Debido a que el contexto para el cual los profesores preparan a sus estudiantes cambia rápidamente, y las habilidades requeridas evolucionan de igual manera, ningún curso de capacitación docente puede ser suficiente para preparar a un profesor para una carrera de por vida y peor aún para creer que a pesar del tiempo podrá seguir teniendo la misma eficacia de significados. Es así que actualmente se consideran cursos relevantes a aquellos realizados durante los últimos cinco años, por lo tanto es notable que los maestros

encuestados tienen este perfil académico en la realización de sus últimas capacitaciones porque de acuerdo a un orden de jerarquía se observa en la tabla que los cursos de mayor antigüedad se encuentran entre los 16 a 20 meses teniendo los mismos un porcentaje mínimo de 6,3%; los seminarios realizados entre 11 a 15 meses se encuentran en un 12,5%, a continuación están los de 6 a 10 meses con el 31,3%, y los más recientes están ubicados de 0 a 5 meses obteniendo el mayor porcentaje que es 37,5%, es indispensable notar que el 12,5% no contestaron la pregunta establecida.

Sin embargo los docentes deben tener siempre presente que el objetivo primordial de la instrucción permanente es mejorar las competencias, conocimientos y a la vez mantener actualizados a los profesores presentando efectos positivos en sus estudiantes.

Tabla n° 36: Al último curso realizado lo hizo con el auspicio de.

Lo hizo con el auspicio de:	f	%
El gobierno	13	81
De la institución donde labora Ud.	0	0
Beca	0	0
Por cuenta propia	2	13
Otros	0	0
No contesta	1	6
TOTAL	16	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

Gráfico n° 22: Al último curso lo hizo con auspicio de:



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Huertas
Elaborado por: Lic. Diana Ordóñez.

Aunque el 6% de los docentes encuestados no contestaron la pregunta, se muestra un porcentaje elevado (81%) que responden efectivamente a los cursos impartidos por el

SÍPROFE, lo cual enfatiza que el Ministerio de Educación está logrando reunir y capacitar cada vez mayor cantidad de docentes con temas de interés común que actualmente están siendo señalados como debilidades; sin embargo en ciertas ocasiones o por motivos de asignaturas un poco más complejas un 13% de maestros optan por capacitarse por cuenta propia.

Por consiguiente, todo tipo de capacitación, sin importar el modo como es alcanzada, es significativa para un profesor que busca actualización continua, no obstante, los cursos diseñados por el ente rector de la educación ecuatoriana están teniendo una gran aceptabilidad al tener gratuidad y calidad en contenidos, con lo cual cumple su cometido que dice claramente “La Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo del Ministerio de Educación, con su programa Sistema Integral de Desarrollo Profesional para Educadores – SÍPROFE–, busca mejorar y potencializar la educación del país, por medio de acciones estratégicas para la coordinación y articulación de diversos actores, así como para el cumplimiento de objetivos comunes.”(Ministerio de Educación).

CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN

4.1 Tema del Curso.

“PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN DISEÑO Y PLANIFICACIÓN MICROCURRICULAR PARA LOS DOCENTES DE BACHILLERATO DEL COLEGIO DE BACHILLERATO HUERTAS.”

4.2 Modalidad de estudios.

El programa de capacitación para los docentes del Colegio de Bachillerato Huertas, será desarrollado en modalidad presencial.

4.3 Objetivos.

4.3.1 Objetivo General.

- Capacitar a los docentes en temáticas de diseño y planificación micro-curricular de manera didáctica y significativa como un proceso estratégico, sistemático, flexible y participativo para que el alumno sea el único beneficiado en la recepción de conocimientos, y a la vez el docente haga uso efectivo del tiempo y priorización de la tarea pedagógica.

4.3.2 Objetivos Específicos.

- Diseñar un modelo de planificación micro-curricular para ser aplicado dentro de todas las asignaturas de la malla curricular que son impartidas en el Colegio de Bachillerato Huertas.
- Socializar las nuevas disposiciones sobre planificación microcurricular propuestas por el Ministerio de Educación.
- Identificar y perfilar con más esfuerzo, dedicación y frecuencia las actividades a desarrollarse dentro del proceso enseñanza-aprendizaje por medio de la planificación didáctica.
- Ofrecer al personal docente del Colegio de Bachillerato Huertas esquemas prácticos, completos y de fácil uso para realizar la Planificación Curricular Anual, la Planificación por Bloques Curriculares y la Planificación de Clase.

4.4 Dirigido a:

El programa de capacitación en planificación micro-curricular está dirigido a los docentes del Nivel Bachillerato del Colegio de Bachillerato Huertas de la parroquia Huertas, cantón Zaruma, provincia de El Oro – Ecuador.

4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.

El presente curso está dirigido a los docentes que se encuentran en el nivel uno (quienes se encuentran iniciando el desarrollo de sus actividades docentes), en el nivel dos (quienes poseen una trayectoria o experiencia profesional de al menos 3-5 años), y nivel tres (quienes tienen un nivel de experiencia superior a los 5 años), pues a través de la correcta programación y cálculo del tiempo durante la hora clase se enfoca en el desarrollo de habilidades y conocimientos básicos que permita a los maestros desenvolverse en el aula, ampliar habilidades para la planificación, seleccionar materiales y evaluaciones de estudiantes para mejorar el proceso de aprendizaje, así mismo, implantar en la programación curricular aspectos especializados como el diseño del material didáctico.

Aunado a esto, los docentes deben tener una instrucción superior, es decir un título de tercer o cuarto nivel, ser egresados en una carrera profesional o haber obtenido un título de Técnicos o Tecnólogos en alguna destreza que sea requerida por la Institución y poseer una trayectoria profesional y formativa ya sea inicial o sólida dentro del ámbito educativo del Colegio de Bachillerato Huertas.

4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

Los destinatarios que accedan al programa de capacitación en diseño y planificación micro-curricular deben poseer los siguientes requisitos técnicos:

- Tener formación profesional en Universidad o Instituto Pedagógico.
- Cambio de actitudes para una innovación docente.
- Disponibilidad para capacitación los días sábado.
- Conocimiento básico del entorno Windows y Microsoft Word.
- Disponer de competencias básicas en internet.

4.5 Breve descripción del curso.

Toda actividad a realizarse siempre requiere una planificación previa y como docentes tenemos el propósito de responder a múltiples innovaciones y actualizaciones surgidas dentro de éste ámbito profesional, ya que ésta “es un proceso intencional, sistemático, que responde a criterios teórico pedagógicos, en concordancia con la política educativa de nuestro país” (Zhuino, J. 2013: p. 1).

El contenido del presente curso de formación se encuentra enmarcado en fundamentos de la Actualización y Fortalecimiento Curricular del Ecuador y se dirige a cumplir con los

objetivos antes planteados capacitando a los docentes en temáticas de diseño y planificación micro-curricular y motivándolos al diseño y elaboración didáctica y continua de la programación de su tarea educativa, a través de la potencialización y actualización de conocimientos a desarrollarse en sesiones de instrucción presencial, con la utilización de técnicas de lectura, integración y trabajo grupal, con métodos analítico, sintético, inductivo, deductivo, cognitivo y constructivo, logrando emprender y actualizar sus estrategia didácticas para la enseñanza.

Es importante delimitar que para determinar la calidad de este programa formativo se tomarán a las variables propuestas por Aduviri Velasco R. (2012) quien indica que las variables críticas para una formación de calidad en los nuevos entornos de calidad son

- Sentido de comunidad/ sociabilidad/ interactividad social
- Contenidos
- Metodología, diseño y estrategias didácticas
- Aspectos comunicativos / herramientas de comunicación
- Entorno tecnológico
- Modelo de evaluación
- Soporte institucional / aspectos organizativos
- Competencias tecnológicas
- Centrado en el estudiante activo/colaborativo y participativo
- Papel del profesor-tutor
- Papel del estudiante

Por consiguiente, se trata de motivar a los maestros haciéndolos más creativos, comunicativos y mejor preparados para un proceso de enseñanza- aprendizaje más competitivo y significativo.

4.5.1 Contenidos del curso.

BLOQUE 1: Introducción a la planificación microcurricular.

La planificación curricular es un proceso que permite conocer los alcances que los docentes tienen y que pretenden lograr durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, eso gracias a su naturaleza flexible, sistemática, estratégica, incluyente y democrática. La planificación didáctica se relaciona con las políticas educativas nacionales y jurisdiccionales, y con la contextualización institucional.

Existen múltiples concepciones acerca de planificación curricular, pero cabe destacar que sea cual fuere la perspectiva desde la que se abarque el tema siempre se va a llegar a un

mismo punto, es decir a la función que cumple la planificación en los procesos educativos como un medio previsor, de realización y de control de las diversas actividades a emprender en el proceso educativo para interiorizar aprendizajes deseables en los estudiantes.

La flexibilidad de los sistemas de planificación curricular es un aspecto de trascendental importancia, ya que permite adaptar los procesos educativos a las necesidades imperantes de la colectividad en la que se desarrolla la comunidad educativa en general y primordialmente el estudiante.

Conforme a Kaufman, R. A. (1973). "...la planificación curricular se ocupa solamente de determinar que debe hacerse, a fin de que posteriormente puedan tomarse decisiones prácticas para su implantación. La planificación es un proceso para determinar "adonde ir" y establecer los requisitos para llegar a ese punto de la manera más eficiente y eficaz posible"

Una eficiente planificación curricular requiere de docentes comprometidos con la responsabilidad de educar y formar, con competencias que le permitan seleccionar y diseñar actividades adecuadas para situaciones de aprendizaje concretas.

1.1 Importancia.

Todo proceso siempre requiere de cierto grado de planificación, dentro de la educación la planificación tiene un grado de importancia mucho más complejo, ya que se trata de establecer con anticipación estrategias, métodos y formas de desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje en sí mismo, logrando resultados positivos para quienes se sirven de este.

La importancia de llevar a cabo la planificación curricular radica fundamentalmente en la necesidad de que el maestro organice con anticipación el proceso de enseñanza, previendo las necesidades del estudiante de modo que pueda prever sucesos y anticipar resultados enriquecedores dentro de la práctica educativa.

La planificación no se trata solo de un proceso obligatorio en el cual hay que completar cuadros, estructuras, disposiciones de metas de enseñanza y tablas de disertación de la clase a exponer frente al estudiante, sino más bien tiene un alcance mucho más amplio pues dentro de esta estructura se plasman las aspiraciones del docente de que su labor educativa cumpla con excelentes estándares de calidad.

De todo lo anteriormente citado se concluye que la planificación es importante ya que:

- Evita la improvisación.

- Unifica criterios.
- Garantiza el uso eficiente del tiempo.
- Coordina la participación de todos los actores.
- Combina diferentes estrategias didácticas.

1.2 Componentes de la planificación curricular.

Conforme al currículo propuesto desde el 2009, la planificación curricular comprende los siguientes componentes:

- Los objetivos formativos que deben alcanzar los educandos.
- Los contenidos que deben aprender para alcanzar los objetivos propuestos.
- Las destrezas con criterio de desempeño que se espera logren los educandos a través de aprendizajes significativos y funcionales. Estas deben generar desarrollo holístico, en un marco de respeto a los derechos humanos y un ambiente sustentable y democrático.
- Las actividades que deben permitir a los educandos aprender contenidos y desarrollar habilidades, destrezas, actitudes y valores para poder alcanzar los objetivos alcanzados.
- Las estrategias de aprendizaje seleccionados por los educadores para que los alumnos realicen actividades y así alcancen los objetivos propuestos.
- Recursos para el aprendizaje
- Evaluación
- Tiempo

BLOQUE 2: Definición de conceptos básicos.

2.1 Perfil de salida del bachiller.

Son los conocimientos, habilidades y destrezas que los estudiantes deben demostrar en todas las áreas al culminar la instrucción secundaria.

Por tanto, al culminar el bachillerato los estudiantes deben:

- Pensar rigurosamente.
- Comunicarse efectivamente.
- Razonar numéricamente.
- Utilizar herramientas tecnológicas reflexiva y pragmáticamente.
- Comprender su realidad natural.
- Conocer y valorar su historia y su realidad sociocultural.

- Actuar como ciudadano responsable.
- Manejar sus emociones en la interrelación social.
- Cuidar de su salud y bienestar personal.
- Empezar y aprender por el resto de su vida.

2.2 Objetivos educativos del área.

Los objetivos del área se constituyen como los principales propósitos encargados de orientar el desempeño integral que el estudiante de bachillerato logrará en una determinada asignatura ya sea del tronco común o del conjunto de asignaturas optativas. Estos objetivos tienen que tratar de responder en la medida de lo posible a las siguientes interrogantes:

- ¿Qué acción o acciones de alta generalización deberán realizar los estudiantes?
- ¿Qué debe saber?
- ¿Cuáles son los conocimientos asociados y logros de desempeño esperados?
- ¿Para qué?
- ¿Cuál es la contextualización con la vida social y personal?

2.3 Objetivos educativos del año.

Dentro de los objetivos educativos del año están explícitas las máximas aspiraciones que se pretende lograr a través del proceso educativo dentro de cada año de estudio. La estructura es igual a la utilizada en el desarrollo de los objetivos del área.

En otras palabras los objetivos del año son claros propósitos a ser alcanzados una vez finalizado el año de estudio dentro de una asignatura determinada.

2.4 Eje curricular integrador del área.

Dentro del eje curricular del área se expresa la idea de mayor grado de generalización del contenido de estudio que articula todo el diseño curricular, esto con proyección interdisciplinaria.

A partir del eje curricular integrador del área se generan las destrezas con criterios de desempeño, constituyendo la guía principal del proceso educativo dentro de cada área.

2.5 Ejes de aprendizaje.

Los ejes de aprendizaje se derivan del eje curricular integrador de cada una de las áreas de estudio; es de especial importancia ya que sirven de base para articular las destrezas con criterios de desempeño planteadas en cada uno de los bloques curriculares.

2.6 Bloques curriculares.

Son un importante componente curricular dentro del cual se articula e integra un conjunto de destrezas con criterios de desempeño alrededor de un tema central, siguiendo una determinada lógica de ciencia.

También se entiende por bloque curricular como aquel componente curricular en el que se organizan las destrezas con criterios de desempeños a ser desarrolladas por los estudiantes según el año de estudio y el área de estudio.

2.7 Destrezas con criterios de desempeño.

Es la reunión en una secuencia lógica de lo que el estudiante debe saber hacer, lo que debe saber y los niveles de complejidad de los mismos. Por tanto las destrezas con criterios de desempeño están estructuradas por: La destreza a alcanzar + el contenido + el grado de profundidad; expresando así el “saber hacer”.

Las destrezas con criterios de desempeño se estructuran respondiendo a las siguientes preguntas:

- ¿Qué tiene que saber hacer? DESTREZA
- ¿Qué debe saber? CONOCIMIENTO
- ¿Con qué grado de complejidad? PRECISIONES DE PROFUNDIZACIÓN.

2.8 Precisiones para la enseñanza y aprendizaje.

Este componente curricular da respuesta a la siguiente interrogante:

- ¿Cómo enseñamos para que nuestros estudiantes aprendan?

Además dentro de este componente curricular se detallan:

- Procesos didácticos.
- Técnicas de aprendizaje (individuales, colectivas y comunitarias).
- Recursos humanos.
- Recursos materiales y tecnológicos a utilizar.

2.9 Indicadores esenciales de evaluación.

El contenido de este componente curricular obliga al docente a hacer un análisis de la respuesta de la siguiente pregunta:

- ¿cómo los docentes evaluamos los aprendizajes de nuestros estudiantes?

Los indicadores de evaluación son evidencias que permiten comprobar el logro de las destrezas con criterios de desempeño. Se estructuran al plantearse las siguientes interrogantes:

- ¿Qué acción o acciones se evalúan?
- ¿Qué conocimientos son los esenciales en el año?
- ¿Qué resultados concretos evidencia el aprendizaje?

BLOQUE 3: El aprendizaje.

3.1 El proceso de aprendizaje.

El aprendizaje de acuerdo a la Wikipedia es el “proceso a través del cual se adquieren o modifican habilidades, destrezas, conocimientos, conductas o valores como resultado del estudio, la experiencia, la instrucción, el razonamiento y la observación”. También se indica que “este proceso puede ser analizado desde distintas perspectivas, por lo que existen distintas teorías del aprendizaje. El aprendizaje es una de las funciones mentales más importantes en humanos, animales y sistemas artificiales”.

El aprendizaje es un proceso de gran complejidad definido por Feldman (2005), como “un proceso de cambio relativamente permanente en el comportamiento de una persona generado por la experiencia”

Así mismo menciona Aparici (2010) “Más que repitiendo lo que otros dijeron, el ser humano aprende construyendo, elaborando personalmente”

3.2 El aprendizaje significativo y aprendizaje mecánico.

Dentro de la vida de un ser humano un aspecto que sin duda es indispensable, es la necesidad diaria de adquirir un conocimiento, de aprender algo.

El aprendizaje mecánico también considerado memorístico, hoy en día se ha convertido en una forma básica y elemental de adquirir un conocimiento, el cual está apoyado por la tan conocida y en muchos de los casos se podría decir rechazada escuela tradicional, mientras tanto que el aprendizaje comprensivo o también llamado significativo se ha convertido en la forma más adecuada de aprender, este tipo de aprendizaje lo sustenta y apoya la escuela nueva o escuela activa.

Dentro del aprendizaje mecánico aprender significa memorizar contenidos sean estos entendidos o no; mientras tanto que en el aprendizaje comprensivo aprender significa dar un significado lógico a la información que se pretende aprender.

El aprendizaje significativo o comprensivo da gran importancia a los conocimientos previos que posee la persona en cuanto al tema estudiado, para luego establecer una conexión entre estos y los conocimientos nuevos, sin lugar a dudas este aspecto es totalmente importante ya que mediante este mecanismo el docente que actúa como un facilitador de los aprendizajes tiene la posibilidad de guiar al estudiante en el descubrimiento de la verdad y por tanto si existieron aspectos erróneos en los conocimientos previos de la persona se pueda lograr una reacomodación de los aprendizajes, es decir una modificación, por medio del descubrimiento o a través de su propia experiencia.

En el aprendizaje significativo inevitablemente los conocimientos previos van a condicionar los conocimientos nuevos y obviamente se introducirán ciertas modificaciones, además el aprendizaje no debe darse al pie de la letra, sino que existe la libertad para que el estudiante descubra y construya sus propios aprendizajes. Estos conocimientos adquiridos permanecerán mucho más tiempo ya que fueron adquiridos en base a la práctica, a la experiencia.

De cierta forma en el aprendizaje significativo existe cierta motivación por aprender, en tanto que en el aprendizaje mecánico se aprende por la presión bajo la cual se dan los procesos de enseñanza aprendizaje.

Para que se dé un eficiente aprendizaje significativo es necesario tener en cuenta aspectos como la naturaleza del contenido y el perfil personal de cada estudiante, ya que no todos aprendemos de la misma forma ni al mismo ritmo.

3.3 Zona de desarrollo próximo.

Fue Vygotsky quien dio importancia al aprendizaje y a lo social y les devolvió a los otros, como parte del ambiente y de la experiencia que rodean al individuo, el poder que pueden tener sobre el aprendizaje humano, desde una visión de naturaleza sociocultural. Por tanto para Vygotsky el aprendizaje es condición para el desarrollo cognoscitivo y que requiere la asistencia de otros que ya han construido conocimientos.

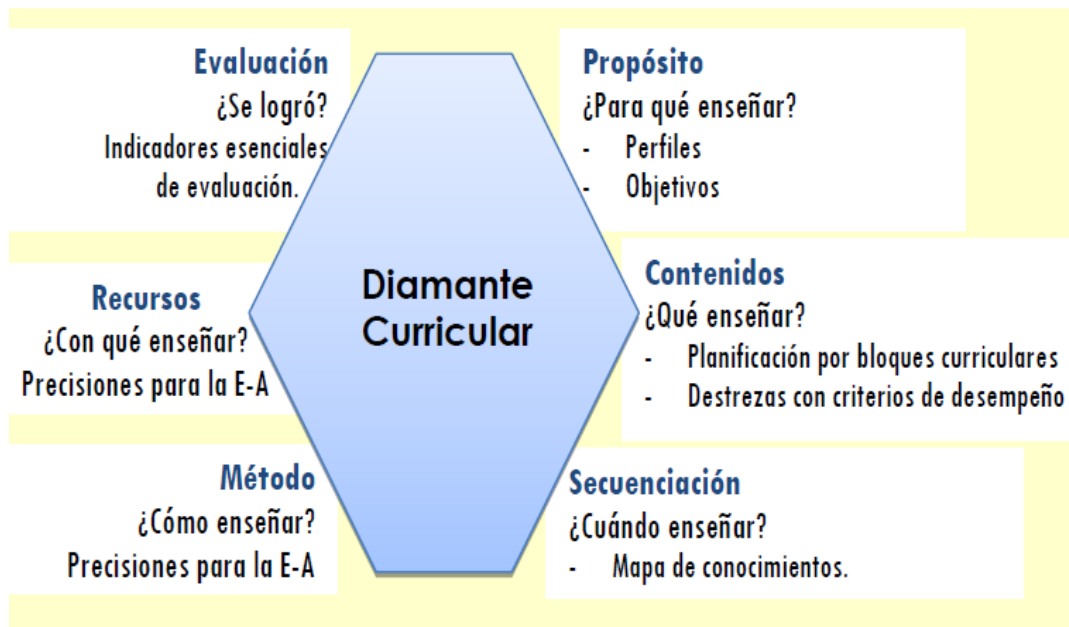
“El aprendizaje es un fenómeno que ocurre en una “zona de desarrollo próximo”, en la cual el aprendiz puede resolver, con la ayuda de socios de aprendizaje más avanzados, problemas más complejos de los que resolvería solo” (Vygotsky, 1978).

Para Vygotsky se aprende primero de la relación con otros, y el aprendizaje se internaliza luego, permitiendo el desarrollo de las habilidades cognitivas.

BLOQUE 4: Insumos de la planificación microcurricular.

4.1 Diamante curricular.

Figura n° 5: Diamante curricular.



Fuente: Zhunio 2013

“El currículo, en el nuevo modelo educativo, tiene un enfoque sistémico, cuyos elementos están interrelacionados entre sí, posibilitando una educación centrada en el aprendizaje; en directa conexión con el contexto y la cultura” (Zhunio, 2013: p 2)

4.2 Insumos básicos a tener en cuenta al momento de planificación.

Una vez conociendo la información antes expuesta, al momento de planificar conviene tener al alcance los siguientes instrumentos de apoyo:

- Estándares de calidad
 - Estándares de Gestión Escolar
 - Desempeño docente
 - Desempeño directivo
 - Estándares de aprendizaje
- Libro de la actualización curricular
 - Del área
 - Del año correspondiente.
- Lineamientos curriculares del área respectiva para Bachillerato General Unificado.

- Texto base de la asignatura respectiva.
- Los lineamientos y directrices institucionales dados en el Proyecto Educativo Institucional (PEI).
- Otros documentos que el docente considere pertinentes
 - Bibliografía complementaria.
 - Acceso a internet, etc.

BLOQUE 5: Etapas del microdiseño curricular.

5.1 Etapa uno: Revisión de estándares de calidad educativa.

De acuerdo al documento dispuesto por el Ministerio de Educación del Ecuador “los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo” (Estándares de Calidad Educativa: p 6)

Los estándares de calidad educativa a tomarse en cuenta para el proceso de planificación microcurricular son los siguientes:

- Estándares de Gestión Escolar.
- Estándares de Desempeño Profesional Docente.
- Estándares de Aprendizaje.

5.2 Etapa dos: Implementación de los estándares de calidad educativa.

La implementación de los estándares de calidad educativa es uno de los momentos más importantes de la planificación microcurricular ya que implica la planeación eficiente de las descripciones de los diferentes logros esperados correspondientes a cada uno de los actores del sistema educativo.

Esta implementación será posible lograr a través de una idónea planificación por parte del docente acerca de la programación curricular anual, la planificación por bloques curriculares y el plan de clase.

5.2.1 Programación curricular anual (PCA).

Dentro de la estructura de la programación curricular anual deben estar perfilados los siguientes aspectos:

- Datos informativos.
- Cálculo General del tiempo.
- Objetivos.

- Objetivos de área.
- Perfil de salida.
- Perfil del año.
- Objetivos Educativos de año.
- Eje curricular integrador.
- Relación entre los componentes curriculares.
 - Bloques curriculares.
 - Ejes de aprendizaje.
 - Destrezas con criterios de desempeño.
 - Precisiones para la enseñanza y el aprendizaje.
 - ✓ Estrategias metodológicas.
 - ✓ Recursos didácticos.
 - Períodos.
- Evaluación para el aprendizaje.
 - Indicadores esenciales de evaluación.
- Bibliografía.
- Observaciones.
- Créditos.
 - Elaboración.
 - Validación.
 - Aprobación.

El esquema para realizar la Programación Curricular Anual consta en el Bloque 6 Anexo 1 del curso de formación.

5.2.2 Planificación por bloques curriculares (PBC)

Para realizar la planificación por bloques curriculares se deben tomar en cuenta los siguientes aspectos:

- Datos informativos.
 - Nivel.
 - Área.
 - Asignatura.
 - Año de BGU.
 - Paralelos.
 - Docentes responsables.
 - Eje transversal.

- Eje curricular integrador.
- Eje de aprendizaje.
- Bloque curricular (número y nombre).
- Objetivos educativos específicos.
- Fecha de inicio.
- Fecha de término.
- Relación entre los componentes curriculares.
 - Destrezas con criterios de desempeño.
 - Precisiones para la enseñanza y el aprendizaje.
 - ✓ Estrategias metodológicas.
 - ✓ Recursos didácticos.
 - Evaluación.
 - ✓ Indicadores esenciales de evaluación.
 - ✓ Técnicas e instrumentos.
- Bibliografía.
- Créditos.
 - Elaboración.
 - Validación.
 - Aprobación.

El esquema para realizar la Planificación por Bloque Curricular consta en el Bloque 6 Anexo 2 del curso de formación.

5.2.3 Plan de clase.

5.2.3.1 Aspectos a considerar en la planificación de clase.

De acuerdo al constructivismo para realizar la planificación de clase se toman en cuenta los siguientes principios:

- Partir del nivel de desarrollo del alumno.
- Asegurar la construcción de aprendizajes significativos.
- Posibilitar que los alumnos realicen aprendizajes significativos por sí solos.
- Procurar que los alumnos modifiquen sus esquemas de conocimiento.
- Establecer relaciones ricas entre el nuevo conocimiento y los esquemas de conocimiento ya existentes.
- El aprendizaje como proceso individual de construcción de significado.
- El aprendizaje como interacción entre el sujeto y el contexto social.
- El aprendizaje como resultado del contexto social (cognición situada).

- El aprendizaje ocurre de manera diferente en cada individuo porque se basa en sus aprendizajes previos.
- El aprendizaje, definido como proceso de comprensión, ocurre a partir de la experiencia directa, en el desempeño de contextos específicos.
- El aprendizaje se hace más significativo, más conectado con lo que ya se sabe y dirigido a la comprensión de lo que se vive y de lo relevante, cuando ocurre en desempeños auténticos.
- Desempeños auténticos para una auténtica comprensión.

5.2.3.2 Características de las actividades propuestas en un plan de clase.

Es importante primeramente destacar que antes de planificar una clase se deben tener en cuenta tres fases: anticipación, construcción del conocimiento y consolidación.

De acuerdo a Zhunio (2013) en el Boletín Pedagógico N° 1 “Guía para la Planificación Microcurricular”, las tareas de aprendizaje plasmadas en el plan de clase deben ser poseedoras de las siguientes características:

- Actividades que activan los conocimientos previos.
- Tareas individuales orientadas a la comprensión.
- Tareas de interacción social – en colaboración.
- Que enlace el conocimiento previo con el nuevo.
- Actividades que modifiquen los esquemas mentales.
- Que tenga aplicabilidad en la vida cotidiana.
- Que una la teoría con la práctica.
- Que los alumnos construyan el conocimiento (no el maestro con lecturas, preguntas, etc.
- Que las actividades sean desempeños auténticos.
- Los desempeños deben partir de la experiencia de los alumnos.
- Que los desempeños y los aprendizajes sean relevantes en el contexto de los alumnos.
- Que considere un tiempo prudencial para que los estudiantes construyan su aprendizaje.
- Que las actividades integren aprendizajes de diferentes disciplinas (interdisciplinariedad).
- Debe haber secuencia lógica. Hay grandes desempeños y desempeños específicos.

5.2.3.3 Estructura del plan de clase.

El plan de clase debe contener los siguientes aspectos:

- Datos informativos.
- Relación entre los componentes curriculares.
 - Destrezas con criterios de desempeño.
 - Precisiones para la enseñanza y el aprendizaje.
 - ✓ Estrategias metodológicas.
 - Anticipación.
 - Construcción del conocimiento.
 - Consolidación.
 - ✓ Recursos didácticos.
- Evaluación.
 - Indicadores esenciales de evaluación.
 - Criterios de evaluación.
 - Técnica e instrumento.
- Bibliografía.
- Créditos.
 - Elaboración.
 - Validación.
 - Aprobación.

El esquema para realizar el Plan de Clase consta en el Bloque 6 Anexo 3 del curso de formación.

BLOQUE 6: Anexos.

Anexo 1: Esquema de Planificación Curricular Anual.

PLANIFICACIÓN CURRICULAR ANUAL					
1. DATOS INFORMATIVOS:					
Institución:		Nivel:		Área:	
Año de BGU:		Paralelo:		Año lectivo:	
Docente responsable:					
2. CÁLCULO GENERAL DEL TIEMPO:					
Carga horaria	Número de semanas laborables	Evaluación e imprevistos	Total semanas clase	Total periodos anuales	
3. OBJETIVOS:					
Objetivos del área					
Perfil de salida		Perfil del área		Objetivos educativos del año	
4. EJE CURRICULAR INTEGRADOR:					
5. RELACIÓN ENTRE LOS COMPONENTES CURRICULARES:					
Bloques curriculares	Ejes de aprendizaje	Destrezas con criterios de desempeño	Precisiones para la enseñanza y aprendizaje		Periodos
			Estrategias metodológicas	Recursos didácticos	
(seis bloques)					

6. EVALUACIÓN PARA EL APRENDIZAJE		
Indicadores esenciales de evaluación		
7. BIBLIOGRAFÍA:		
8. OBSERVACIONES:		
9. CRÉDITOS:		
Elaboración	Validación	Aprobación

Anexo 2: Esquema de Planificación por Bloque Curricular.

PLANIFICACIÓN POR BLOQUE CURRICULAR N° 1				
1. DATOS INFORMATIVOS:				
Institución:	Nivel:		Área:	
Año de BGU:	Paralelos:		Asignatura:	
Docentes responsables:				
Eje transversal:				
Eje curricular integrador:				
Eje de aprendizaje:				
Bloque curricular:				
Objetivos educativos específicos:				
Fecha de inicio:			Fecha de término:	
2. RELACIONES ENTRE LOS COMPONENTES CURRICULARES				
Destrezas con criterios de desempeño	Precisiones para la enseñanza y aprendizaje		Evaluación	
	Estrategias metodológicas	Recursos didácticos	Indicadores esenciales de evaluación	Técnicas e instrumentos
3. BIBLIOGRAFÍA:				
4. CRÉDITOS:				
Elaboración		Validación		Aprobación

Anexo 3: Esquema de Plan de Clase.

PLAN DE CLASE		
1. DATOS INFORMATIVOS:		
Institución:	Año de BGU:	Paralelo:
Área:	Asignatura:	Fecha:
Eje de aprendizaje:		
Bloque Curricular:		
2. RELACIÓN ENTRE LOS COMPONENTES CURRICULARES:		
Destrezas con criterios de desempeño	Precisiones para la enseñanza y el aprendizaje	
	Estrategias metodológicas	Recursos didácticos
	- Anticipación: - Construcción del conocimiento: - Consolidación	
3. EVALUACIÓN:		
Indicadores esenciales de evaluación	Criterios de evaluación	Técnicas e instrumentos
4. BIBLIOGRAFÍA:		
5. CRÉDITOS:		
Elaboración	Validación	Aprobación

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

El presente curso “Programa de capacitación en diseño y planificación microcurricular para los docentes del Colegio de Bachillerato Huertas”, será dictado por un facilitador que cumpla con el siguiente perfil:

- Ser Licenciado en Ciencias de la Educación.
- Tener título de cuarto nivel.
- Haber laborado como instructor de cursos de formación.
- Tener conocimientos actualizados sobre planificación microcurricular.
- Responsable.
- Proactivo.
- Innovador.
- Comunicativo.

En el anexo 6 del trabajo de investigación consta el currículo del Lic. Fernando Zapata Pineda, Mgs en Gerencia Educativa; quien cuenta con una excelente formación académica y experiencia, lo que certifica su idoneidad como profesional para estar a cargo de la capacitación de los docentes de bachillerato del Colegio de Bachillerato Huertas.

4.5.3 Metodología.

La metodología para el curso de formación se fundamenta en el principio “haciendo se aprende”; pues la capacitación está diseñada acorde a bases de las teorías del aprendizaje cognitivo y constructivo, suscita coordinación entre creatividad, metodología y conocimientos, los participantes desarrollarán su trabajo en la modalidad presencial y utilizarán técnicas de:

- lectura,
- integración, y
- trabajo grupal

con el fin de que todos participen, además, se trabajará con organizadores gráficos, ejemplos, demostraciones, diapositivas y utilización de las TICs.

Esta capacitación se integrará con las estrategias de planificación para optimizar el proceso de enseñanza aprendizaje mediante talleres que convierten a la planificación en un medio didáctico y participativo para que el receptor se beneficie con asimilación de conocimientos mientras que el maestro aprovecha todo el tiempo disponible de manera previamente organizada mejorando continuamente el rendimiento académico.

Para el desarrollo exitoso del presente programa de capacitación, este se realizará en diez sesiones de seis horas semanales los días sábados en una aula de la Institución Educativa, y los métodos que se utilizarán son:

- Método analítico (va de lo concreto a lo abstracto) para lograr separar y analizar contenidos inmersos en el diseño y la planificación didáctica que permiten brindar una educación de calidad.
- Método sintético (va de lo abstracto a lo concreto), que permite acercar los contenidos de planificación a la realidad del individuo y a su comunidad educativa
- Método inductivo (de lo particular a lo general), para constatar que tan útiles pueden ser las herramientas que se utilizarán en el proceso de enseñanza- aprendizaje implementadas dentro de la realidad y medio socio-educativo y laboral
- Método deductivo (de lo general a lo particular), para verificar cómo se puede tomar los aspectos generales del quehacer educativo e incrustarlos en la micro-planificación curricular como hecho que contribuya a que el personal docente mejore ciertas falencias formativas, dando paso a la calidad educativa con programación continua para el cumplimiento satisfactorio de funciones laborales.
- Métodos cognitivo y constructivo, para evaluar los conocimientos asimilados.

Es importante mencionar que la gestión de la tutoría, será proactiva y entre sus principales funciones se encontrarán:

- Motivar para iniciar y mantener el interés por aprender e incentivar la autoformación.
- Estimular el aprendizaje activo e interactivo.
- Potenciar el trabajo colaborativo en grupos de aprendizaje.
- Facilitar el feedback personalizado como primordial fuente de refuerzo.
- Evaluar formativamente el progreso de los participantes.
- También, el tutor realizará trabajos de acompañamiento y evaluación al desempeño de los participantes con actividades y trabajos a desarrollar.

4.5.4 Evaluación.

La evaluación de lo aprendido deberá ser palpable, por lo tanto se evaluará constantemente a través de tareas y actividades intra-clase, y al final del curso se realizará un producto

integrador de aprendizajes que refleje lo que se ha aprendido en las tareas del programa siendo su valoración mínima 7/10.

4.5.5 Matriz de actividades complementarias a desarrollar para el logro de los objetivos.

OBJETIVOS	METAS	CRONOGRAMA	METODOLOGÍA	EVALUACIÓN
<p>Objetivo General:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacitar a los docentes en temáticas de diseño y planificación micro-curricular de manera didáctica y significativa como un proceso estratégico, sistemático, flexible y participativo para que el alumno sea el único beneficiado en la recepción de conocimientos, y a la vez el docente haga uso efectivo del tiempo y priorización de la tarea pedagógica. <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diseñar un modelo de planificación micro-curricular para ser aplicado dentro de todas las asignaturas de la malla curricular que son impartidas en el Colegio de Bachillerato Huertas. - Socializar las nuevas disposiciones sobre planificación microcurricular propuestas por el 	<p>Docentes con conocimientos actualizados sobre planificación microcurricular, para su eficiente aplicación en su práctica profesional.</p> <p>Maestros del Colegio de Bachillerato Huertas que aplican los modelos de planificación microcurricular propuestos durante el curso de capacitación.</p> <p>Personal docente concientizado y con conocimientos completos acerca de las nuevas disposiciones ministeriales sobre el</p>	<p>Programa de capacitación en diseño y planificación microcurricular.</p> <p>Bienvenida.</p> <p>Socialización de objetivos y metas a alcanzar.</p> <p>Introducción: Proyección de video acerca del alcance e importancia de la planificación microcurricular dentro del quehacer educativo.</p> <p>Desarrollo de contenidos del curso de formación.</p> <p>BLOQUE 1: Introducción a la planificación microcurricular.</p> <p>1.1 Importancia</p> <p>1.2 Componentes de la planificación curricular.</p> <p>BLOQUE 2: Definición de conceptos básicos.</p> <p>2.1 Perfil de salida del bachiller.</p> <p>2.2 Objetivos educativos del área.</p> <p>2.3 Objetivos educativos del año.</p> <p>2.4 Eje curricular integrador del área.</p> <p>2.5 Ejes de aprendizaje.</p> <p>2.6 Bloques curriculares.</p> <p>2.7 Destrezas con criterios de desempeño.</p> <p>2.8 Precisiones para la</p>	<p>Talleres de trabajo individual.</p> <p>Talleres de trabajo en equipo.</p> <p>Lectura comentada.</p> <p>Exposición.</p> <p>Socializaciones</p> <p>Trabajo en portafolio de tareas.</p>	<p>Aplicación de evaluación al finalizar la revisión de cada uno de los bloques de contenidos.</p> <p>Participación y desenvolvimiento en el desarrollo de trabajos en equipo.</p> <p>Calidad de los trabajos individuales.</p> <p>Autoevaluación.</p>

<p>Ministerio de Educación.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar y perfilar con más esfuerzo, dedicación y frecuencia las actividades a desarrollarse dentro del proceso enseñanza-aprendizaje por medio de la planificación didáctica. - Ofrecer al personal docente del Colegio de Bachillerato Huertas esquemas prácticos, completos y de fácil uso para realizar la Planificación Curricular Anual, la Planificación por Bloques Curriculares y la Planificación de Clase. 	<p>quehacer educativo. Docentes de bachillerato con actitudes, aptitudes y destrezas para realizar la planificación didáctica de forma responsable y acorde a las necesidades de la comunidad educativa.</p> <p>Docentes con formatos de planificación completos y de fácil uso para desarrollar de forma eficiente la planificación didáctica.</p>	<p>enseñanza y el aprendizaje.</p> <p>2.9 Indicadores esenciales de evaluación.</p> <p>BLOQUE 3: El aprendizaje.</p> <p>3.1 El proceso de aprendizaje.</p> <p>3.2 El aprendizaje significativo y aprendizaje mecánico.</p> <p>3.3 Zona de desarrollo próximo.</p> <p>BLOQUE 4: Insumos para la planificación microcurricular.</p> <p>4.1 Diamante curricular.</p> <p>4.2 Insumos básicos a tener en cuenta al momento de planificar.</p> <p>BLOQUE 5: Etapas del microdiseño curricular.</p> <p>5.1 Etapa uno: Revisión de estándares de calidad educativa.</p> <p>5.2 Etapa dos: Implementación de los estándares de calidad educativa.</p> <p>5.2.1 Programación curricular anual (PCA).</p> <p>5.2.2 Planificación por bloques curriculares (PBC).</p> <p>5.2.3 Plan de clase.</p> <p>5.2.3.1 Aspectos a considerar en la planificación de clase.</p> <p>5.2.3.2 Características de las actividades propuestas en un plan de clase</p> <p>5.2.3.3 Estructura del plan de clase.</p>	<p>Aplicación de los conocimientos adquiridos realizando planificaciones.</p>	<p>Coevaluación.</p> <p>Entrega de portafolio de actividades.</p> <p>Evaluación acumulativa al finalizar el curso de formación.</p>
--	---	--	---	---

SESIONES DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN DISEÑO Y PLANIFICACIÓN MICROCURRICULAR PARA LOS DOCENTES DE
BACHILLERATO DEL COLEGIO DE BACHILLERATO HUERTAS

SESIÓN UNO

DURACIÓN: Seis horas.

FECHA: Sábado 5 de abril de 2014

NOMBRE DEL BLOQUE DE CONTENIDOS A DESARROLLAR: Bloque uno: Introducción a la planificación microcurricular.

FECHA	HORA	TEMAS	ACTIVIDADES	PARTICIPANTES	RECURSOS	EVALUACIÓN
Sábado 5 de abril de 2014	07h00 A 13h00	<p>Bienvenida.</p> <p>Introducción: Alcance e importancia de la planificación microcurricular dentro del quehacer educativo.</p> <p>BLOQUE 1: Introducción a la planificación microcurricular.</p> <p>1.1 Importancia</p> <p>1.2 Componentes de la planificación curricular.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Bienvenida al personal docente de bachillerato del Colegio de Bachillerato Huertas por parte del docente instructor. - Socialización de objetivos y metas a alcanzar. - Presentación de video “Alcance e importancia de la planificación microcurricular dentro del quehacer educativo” - Socialización del video observado - Breve descripción de los contenidos del curso de formación. - Dinámica de ambientación Philip 6x6. - Entrega de materiales de trabajo. - Explicación de la metodología de trabajo. - Desarrollo de contenidos del Bloque uno con la ayuda de diapositivas. - Organización de grupos de trabajo. - Exposición de actividades desarrolladas por cada grupo de docentes. 	<p>Docente instructor</p> <p>Docentes de bachillerato del Colegio de Bachillerato Huertas.</p>	<p>Folleto de contenidos.</p> <p>Computador.</p> <p>Proyector.</p> <p>CD video para introducción.</p> <p>Papelógrafos</p> <p>Marcadores</p> <p>Pizarra</p> <p>Tiza líquida</p> <p>Cinta.</p> <p>Papel A4.</p> <p>Esferos y lápiz</p>	<p>Asistencia y puntualidad de los participantes.</p> <p>Desarrollo de trabajo en grupo</p> <p>Entrega de portafolio de tareas al finalizar el curso.</p> <p>Autoevaluación.</p> <p>Coevaluación.</p> <p>Evaluación final</p>

SESIÓN DOS, TRES Y CUATRO

DURACIÓN: Seis horas cada sesión.

FECHA: Sábado 12 de abril, sábado 19 de abril y sábado 26 de abril de 2014

NOMBRE DEL BLOQUE DE CONTENIDOS A DESARROLLAR: Bloque dos: Definición de conceptos básicos.

FECHA	HORA	TEMAS	ACTIVIDADES	PARTICIPANTES	RECURSOS	EVALUACIÓN
Sábado 12 de abril de 2014	07h00 A 13h00	BLOQUE 2: Definición de conceptos básicos. 2.1 Perfil de salida del bachiller. 2.2 Objetivos educativos del área.	- Bienvenida al personal docente de bachillerato del Colegio de Bachillerato Huertas por parte del docente instructor.	Docente instructor	Folleto de contenidos.	Asistencia y puntualidad de los participantes.
Sábado 19 de abril de 2014	07h00 A 13h00	2.3 Objetivos educativos del año. 2.4 Eje curricular integrador del área. 2.5 Ejes de aprendizaje. 2.6 Bloques curriculares.	- Lectura comentada de cada uno de los conceptos básicos sobre la planificación microcurricular. - Análisis exhaustivo de cada uno de los parámetros estudiados.	Docentes de bachillerato del Colegio de Bachillerato Huertas.	Computador. Proyector.	Desarrollado de actividad.
Sábado 26 de abril de 2014	07h00 A 13h00	2.7 Destrezas con criterios de desempeño. 2.8 Precisiones para la enseñanza y el aprendizaje. 2.9 Indicadores esenciales de evaluación.	- Análisis exhaustivo de cada uno de los parámetros estudiados. - Recuento de los temas revisados al reiniciar el estudio del bloque en cada sesión. - Presentación de diapositivas acerca del tema. - Desarrollo de actividad individual: Aplicación de los conceptos estudiados. - Socialización de la actividad. - Resumen y conclusiones.		Marcadores Pizarra Tiza líquida Papel A4. Esferos Lápiz Cuaderno de notas.	Aplicación de conceptos. Entrega de portafolio de tareas al finalizar el curso. Autoevaluación. Coevaluación Evaluación final.

SESIÓN CINCO

DURACIÓN: Seis horas.

FECHA: Sábado 3 de mayo de 2014

NOMBRE DEL BLOQUE DE CONTENIDOS A DESARROLLAR: Bloque tres: El aprendizaje.

FECHA	HORA	TEMAS	ACTIVIDADES	PARTICIPANTES	RECURSOS	EVALUACIÓN
Sábado 3 de mayo de 2014	07h00 A 13h00	BLOQUE 3: El aprendizaje. 3.1 El proceso de aprendizaje. 3.2 El aprendizaje significativo y aprendizaje mecánico. 3.3 Zona de desarrollo próximo.	<ul style="list-style-type: none"> - Bienvenida al personal docente de bachillerato del Colegio de Bachillerato Huertas por parte del docente instructor. - Revisión de contenidos con la ayuda de organizadores gráficos. - Presentación de videos sobre el proceso de aprendizaje. - Organización de grupos de trabajo. - Desarrollo de actividades por cada grupo de docentes utilizando la técnica "El Panel". - Investigación de información complementaria por cada grupo. - Exposición de conclusiones. - Resumen del bloque estudiado. 	<p>Docente instructor</p> <p>Docentes de bachillerato del Colegio de Bachillerato Huertas.</p>	<p>Folleto de contenidos.</p> <p>Computador.</p> <p>Proyector.</p> <p>Internet</p> <p>Marcadores</p> <p>Pizarra</p> <p>Tiza líquida</p> <p>Papel A4.</p> <p>Esferos</p> <p>Lápiz</p> <p>Cuaderno de notas.</p> <p>Papelógrafos</p>	<p>Asistencia y puntualidad de los participantes.</p> <p>Desarrollado de la actividad grupal.</p> <p>Entrega de portafolio de tareas al finalizar el curso.</p> <p>Autoevaluación.</p> <p>Coevaluación.</p> <p>Evaluación final.</p>

SESIÓN SEIS

DURACIÓN: Seis horas.

FECHA: Sábado 10 de mayo de 2014

NOMBRE DEL BLOQUE DE CONTENIDOS A DESARROLLAR: Bloque cuatro: Insumos para la planificación microcurricular.

FECHA	HORA	TEMAS	ACTIVIDADES	PARTICIPANTES	RECURSOS	EVALUACIÓN
Sábado 10 de mayo de 2014	07h00 A 13h00	BLOQUE 4: Insumos para la planificación microcurricular. 4.1 Diamante curricular. 4.2 Insumos básicos a tener en cuenta al momento de planificar.	<ul style="list-style-type: none"> - Bienvenida al personal docente de bachillerato del Colegio de Bachillerato Huertas por parte del docente instructor. - Introducción del tema a través de la técnica lluvia de ideas. - Análisis exhaustivo de las interrogantes que plantea el diamante curricular. - Organización de actividad. - Por medio de la técnica “Mesa Redonda” responder cada una de las preguntas que plantea el diamante curricular. - Presentación de diapositivas acerca de los insumos necesarios a tener en cuenta al momento de planificar. - Definición de la importancia de los estándares de calidad educativa. - Resumen y conclusiones. 	<p>Docente instructor</p> <p>Docentes de bachillerato del Colegio de Bachillerato Huertas.</p>	<p>Folleto de contenidos.</p> <p>Computador.</p> <p>Proyector.</p> <p>Internet</p> <p>Marcadores</p> <p>Pizarra</p> <p>Tiza líquida</p> <p>Papel A4.</p> <p>Esferos</p> <p>Lápiz</p> <p>Cuaderno de notas.</p> <p>Papelógrafos</p>	<p>Asistencia y puntualidad de los participantes.</p> <p>Participación en el desarrollado de la actividad.</p> <p>Entrega de portafolio de tareas al finalizar el curso.</p> <p>Autoevaluación.</p> <p>Coevaluación.</p> <p>Evaluación final.</p>

SESIÓN SIETE, OCHO, NUEVE Y DIEZ

DURACIÓN: Seis horas cada sesión

FECHA: Sábado 17 de mayo, sábado 24 de mayo, sábado 31 de mayo y sábado 7 de junio de 2014.

NOMBRE DEL BLOQUE DE CONTENIDOS A DESARROLLAR: Bloque cinco: Etapas del microdiseño curricular.

FECHA	HORA	TEMAS	ACTIVIDADES	PARTICIPANTES	RECURSOS	EVALUACIÓN
Sábado 17 de mayo de 2014	07h00 A 13h00	BLOQUE 5: Etapas del microdiseño curricular. 5.1 Etapa uno: Revisión de estándares de calidad educativa. 5.2 Etapa dos: Implementación de los estándares de calidad educativa.	- Bienvenida al personal docente de bachillerato del Colegio de Bachillerato Huertas por parte del docente instructor. - Descripción de contenidos del bloque.	Docente instructor	Folleto de contenidos.	Asistencia y puntualidad de los participantes.
Sábado 24 de mayo de 2014	07h00 A 13h00	5.2.1 Programación curricular anual (PCA). 5.2.2 Planificación por bloques curriculares (PBC).	- Análisis de la primera etapa del microdiseño curricular. - Análisis de la segunda etapa del microdiseño curricular. - Presentación de los modelos de planificación propuestos con la ayuda de diapositivas.	Docentes de bachillerato del Colegio de Bachillerato Huertas.	Modelos de planificación microcurricular Computador.	Coherencia y destreza en la aplicación de contenidos.
Sábado 31 de mayo de 2014	07h00 A 13h00	5.2.3 Plan de clase. 5.2.3.1 Aspectos a considerar en la planificación de clase.	- Análisis detallado de la estructura y contenido de la PCA. - Aplicación de contenidos estudiados.		Proyector. Marcadores Pizarra	Entrega de portafolio de tareas al finalizar el curso. Autoevaluación.
Sábado 7 de junio de 2014	07h00 A 13h00	5.2.3.2 Características de las actividades propuestas en un plan de clase 5.2.3.3 Estructura del plan de clase.	- Desarrollo de actividad: Elaboración por cada docente de una Planificación Curricular Anual. La planificación será en el área de estudio de cada maestro. - Análisis detallado de la estructura y contenido de la PBC. - Aplicación de contenidos. - Desarrollo de actividad: Elaboración		Tiza líquida Papel A4. Esferos y lápiz Cuaderno de notas.	Coevaluación. Evaluación final

			<p>por cada docente de una Planificación por Bloque Curricular. La planificación será en el área de estudio de cada maestro.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Análisis detallado de la estructura y contenido del Plan de Clase. - Aplicación de contenidos. - Desarrollo de actividad: Elaboración por cada docente de un Plan de Clase. La planificación será en el área de estudio de cada maestro. - Despeje de dudas y superación de inconvenientes que los docentes tuvieron al momento de planificar. 		Papelógrafos	
--	--	--	--	--	--------------	--

4.6 Duración del curso.

El “programa de capacitación en Diseño y Planificación Micro-Curricular para los docentes de Bachillerato del Colegio de Bachillerato Huertas”, será desarrollado en modalidad presencial con talleres que se realizarán en diez sesiones de seis horas semanales los días sábados en un aula de la Institución Educativa, con una duración total de sesenta horas.

4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse.

El presente programa está diseñado para ser aplicado a partir del mes de Abril del año 2014 en el Colegio de Bachillerato Huertas, de la Parroquia Huertas, Cantón Zaruma, Provincia de El Oro - Ecuador, teniendo como guía de desarrollo el siguiente cronograma de actividades.

“PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN DISEÑO Y PLANIFICACIÓN MICRO-CURRICULAR PARA LOS DOCENTES DE BACHILLERATO
DEL COLEGIO DE BACHILLERATO HUERTAS”

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES A DESARROLLARSE

ACTIVIDADES	MESES	MARZO			ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO	
	TIEMPO	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Sábado 1	Sábado 2	Sábado 3	Sábado 4	Sábado 1	Sábado 2	Sábado 3	Sábado 4	Sábado 1	Sábado 2	Sábado 3	Sábado 4	Semana 1	Semana 2
Planificación																		
Solicitud de autorización a las autoridades pertinentes																		
Organización																		
Aplicación del curso de formación	Bloque 1																	
	Bloque 2																	
	Bloque 3																	
	Bloque 4																	
	Bloque 5																	
Evaluación																		
Clausura																		
Publicación de calificaciones																		
Emisión de certificados																		

4.8 Costos del curso.

DETALLE DE COSTOS GENERALES DEL “PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN DISEÑO Y PLANIFICACIÓN MICRO-CURRICULAR PARA LOS DOCENTES DE BACHILLERATO DEL COLEGIO DE BACHILLERATO HUERTAS”

DETALLE DE COSTOS GENERALES			
Talento Humano			
Denominación	Número de horas de trabajo	Valor unitario	Subtotal
Docente tutor del curso de formación	60	\$30,00	\$1800,00
Total			\$1800,00
Material Didáctico			
Denominación	Unidades	Valor Unitario	Subtotal
Folletos	17	\$2,00	\$34,00
Lápiz	17	\$0,25	\$4,25
Borrador	17	\$0,20	\$3,40
Resma de papel A4	1	\$4,50	\$4,50
Esferos	17	\$0,30	\$5,10
Tiza líquida	10	\$0,45	\$4,50
Marcador permanente	10	\$0,60	\$6,00
Papelógrafos	10	\$0,20	\$2,00
Talleres (copias)	16	\$0,50	\$8,00
Total			\$71,75
Otros			
Denominación	Unidades	Valor Unitario	Subtotal
Internet	20	\$0,75	\$15,00
Certificados	16	\$5,00	\$80,00
Imprevistos			\$50,00
Total			\$145,00
TOTAL			\$2016,75

Los costos del curso de formación se financiarán con el presupuesto institucional y aporte de cada uno de los docentes de bachillerato del Colegio de Bachillerato Huertas que participen en el proceso de capacitación.

4.9 Certificación.

Luego de culminar las sesenta horas, tiempo máximo que durará el Curso de formación, a cada uno de los participantes que hayan cumplido con los siguientes requisitos:

- Haber terminado exitosamente el curso de formación,
- Haber tenido una asistencia 100% presencial,
- Haber realizado y entregado un portafolio de tareas y actividades, que demuestran participación activa, al tutor, y
- Haber rendido una prueba siendo la nota mínima de aprobación siete sobre diez.

El Colegio de Bachillerato Huertas le otorgará un certificado único que lo acredite y éste estará validado por la Coordinación de Educación Zona 7 del Ministerio de Educación del Ecuador, indicando a la vez el tema y tiempo de duración en horas.

En cada certificado figurará el sello del Colegio de Bachillerato Huertas y las firmas del Rector Institucional, Vicerrector de Ordenación Académica, Secretaria General y Tutor que impartió la capacitación.

Al finalizar el curso cada docente recibirá la siguiente certificación:

REPÚBLICA DEL ECUADOR	
COLEGIO DE BACHILLERATO HUERTAS	
Certifica que:	
.....	
Participó en el <i>“PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN DISEÑO Y PLANIFICACIÓN MICROCURRICULAR PARA LOS DOCENTES DE BACHILLERATO DEL COLEGIO DE BACHILLERATO HUERTAS”</i> , realizado en las instalaciones de la institución educativa, los días sábado, del 05 de abril al 07 de junio de 2014, con una asistencia de 60 horas.	
Huertas, junio de 2014	
_____ Rector	_____ Vicerrector
_____ Secretaría General	_____ Tutor del programa de capacitación

4.10 Bibliografía.

Aparici, Roberto. (2010). *Educomunicación: más allá del 2.0*. Barcelona: Gedisa.

Espinosa Arévalo, A. (2012). *Realidad de la Práctica Pedagógica y curricular en los niveles de Básica y bachillerato del colegio fiscal técnico "Provincia de Bolívar" de la ciudad de Guayaquil durante el periodo 2011-2012*. Universidad Técnica Particular de Loja: Centro asociado Guayaquil.

Feldman, R.S. (2005). *Psicología: con aplicaciones en países de habla hispana*. (Sexta Edición). México: McGrawHill.

Jaramillo, F. (2013). *Guía didáctica. Maestría, Gerencia y Liderazgo Educacional. Proyecto de Investigación II*. Segunda edición. Ecuador, Loja: Universidad Técnica Particular de Loja.

Zhunio Zhunio J. (2013). *Boletín Pedagógico N°1. Guía para Planificación Microcurricular*. Cuenca, Ecuador: Ministerio de Educación, Dirección de Coordinación Educativa Zonal 6.

Webgrafía:

Aduviri Velasco, R. (2012). *Proyecto de Capacitación Docente. Nuevas Alfabetizaciones, Didácticas y Tecnologías, documento base para proyecto educativo en Bolivia*. Recuperado 31, 08, 2013, de <http://www.slideshare.net/ravsirius/proyecto-de-capacitacin-docente-14622571>

Alvarado López, E. P. (2010). *Proyecto de Capacitación Docente para el LNB "Simón Rodríguez" en el uso correcto de las TICs, Fase Planificación*. Recuperado 31, 08, 2013, de <http://www.slideshare.net/paualva008/capacitacin-docentefase-planificacin>

Ministerio de Educación del Ecuador. (n.d.). *Estándares de Calidad Educativa*. Recuperado 01, 23, 2014 de http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares_2012.pdf

Wikipedia, la enciclopedia libre. (n.d.). *Aprendizaje*. Recuperado 31, 08, 2013 de <http://es.wikipedia.org/wiki/Aprendizaje?veaction=edit>

CONCLUSIONES

Luego de haber obtenido los resultados, interpretarlos y analizarlos se llega a las siguientes conclusiones:

❖ Más de la mitad de los maestros del Colegio de Bachillerato Huertas se encuentran preparados académicamente con títulos de tercer nivel en docencia lo cual les permite desempeñar funciones educativas con calidad aseverando impulsos de superación y crecimiento continuo a la institución.

❖ Las tres cuartas partes de los docentes encuestados muestran interés de obtener una titulación de cuarto nivel en el ámbito educativo que les permita actualizar conocimientos acorde a sus especialidades, además de competencias pedagógicas, materiales y herramientas que apoyen su proceso de enseñanza-aprendizaje; así como características personales que los convierta en auténticos mediadores del aprendizaje.

❖ Existe en más de la mitad (63%) de los docentes encuestados la necesidad de capacitarse en temáticas de diseño y planificación curricular de manera didáctica y significativa como un proceso estratégico, sistemático, flexible y participativo para que el alumno sea el único beneficiado en la recepción de conocimientos y a la vez el docente haga uso efectivo del tiempo y priorización de la tarea pedagógica.

❖ El mayor obstáculo que tienen los docentes para capacitarse es la falta de tiempo (62,5%) por lo que los fines de semana resultan más convenientes para recibir capacitaciones con una aceptación de más de la mitad de los docentes encuestados.

❖ Los profesores tienden a conocer muy bien a sus estudiantes y se relacionan de manera muy cercana con cada uno de ellos y sus entornos familiares respetando los roles.

❖ Un importante número de docentes posee un bajo nivel de conocimiento en tecnologías de la información y la comunicación de modo que les permita manejar herramientas tecnológicas para mejorar su desempeño docente.

❖ Más de la mitad de los docentes, manifiesta tener problemas para analizar la estructura organizativa institucional.

❖ Los cursos diseñados por el Ministerio de educación del Ecuador a través del SiProfe (Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo) al tener gratuidad y calidad en

contenidos tienen aceptación en gran escala (81%) por parte de los docentes del Colegio de Bachillerato Huertas.

❖ Más de un cuarto de los docentes bajo estudio afirma realizar la planificación macro y microcurricular solo rara vez o a veces.

❖ Más de dos tercios de los docentes tienen un muy bajo nivel de trabajo en cuanto a planeación, ejecución y seguimiento de proyectos educativos.

RECOMENDACIONES

De acuerdo a las conclusiones expuestas es aconsejable también tener presente las siguientes recomendaciones:

❖ Los docentes del Colegio de Bachillerato Huertas deben continuar obteniendo títulos académicos de tercer o cuarto nivel como herramienta esencial para el proceso educativo dependiendo del área a desarrollarse, y que les permita seguir impulsando la superación institucional.

❖ Debe ser el profesor quien de acuerdo a la necesidad o aspiración sentida decida continuar en sus estudios, siendo conscientes de los beneficios que obtendrá luego, y que tanto para el alumno como para el docente serán la garantía para un trabajo fructuoso y seguro.

❖ Elaborar un programa de capacitación en temáticas de diseño y planificación curricular perfilando con más esfuerzo, dedicación y frecuencia las actividades a desarrollarse dentro del proceso enseñanza-aprendizaje que articulen sus diferentes componentes a través del compromiso y participación de la comunidad educativa, y que satisfaga los requerimientos socioeducativos.

❖ Los profesores deben aprovechar las oportunidades que ofrecen las Universidades con modalidad abierta y a distancia para continuar instruyéndose, pues esta les permite desarrollar con normalidad sus actividades cotidianas tanto en su trabajo como en su vida personal.

❖ La comunidad educativa de la Institución encuestada y todas deben seguir el ejemplo que brindan los profesores del nivel bachillerato del Colegio de Bachillerato Huertas al conocer y relacionarse muy bien con sus estudiantes, ya que es una estrategia que les permite desenvolverse a plenitud dentro de su ámbito profesional y complementar el proceso de enseñanza aprendizaje.

❖ Planificar y ejecutar un proyecto de uso conveniente y efectivo de tecnologías de la información y comunicación como recursos didácticos en todas las asignaturas.

❖ Organizar un curso de socialización entre el personal docente y el personal administrativo de la institución educativa en el que se informe y comparta la estructura organizativa institucional.

- ❖ Implementar en el PEI institucional una política que demande en los educadores un número de cursos a tomar durante cada año lectivo con el fin de estimular la formación continua y obtener mayor nivel de profesionalidad, de igual forma las autoridades institucionales tienen que impulsar, emprender, diseñar y aplicar cursos de capacitación y formación para sus docentes con la finalidad de fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje dentro del aula.

- ❖ Preparar a los docentes en temáticas de diseño y planificación curricular, motivándolos a asistir a cursos de formación y consecuente puesta en práctica de los conocimientos adquiridos.

- ❖ Ejecutar un curso de formación intensivo para todo el personal docente y administrativo en cuanto a métodos y estrategias para la buena y eficiente planeación, ejecución y evaluación de proyectos educativos.

BIBLIOGRAFÍA

✚ TEXTOS:

- Aparici, Roberto. (2010). *Educomunicación: más allá del 2.0*. Barcelona: Gedisa.
- Berliner, D. C. (1987). *Expert and novice interpretations of classroom data. Ponencia presentada al Congreso Anual de la American Educational Research Association*. Washington D.C.: Research Association.
- Brophy, J. E., y Good, T. L. (1986). *Teacher behavior and student achievement. En M. C. Wittrock (Ed). Handbook of research on teaching. (328-375)*. Nueva York: MacMillan.
- Buele Maldonado, M. (2007). *La capacitación docente una estrategia de desarrollo humano*. Loja- Ecuador: CITTES de Educación UTPL
- Canales reyes, R. (2005). *Estudio de opinión y necesidades formativas de profesores, en el uso e integración curricular de las TIC, para sustentar una propuesta de formación orientada a la innovación didáctica de aula*. (Versión PDF). Chile: Universidad de Los Lagos.
- Clark, C. M. (1995). *Thoughtful Teaching (traducido al español)*. London: Castell.
- Correa, S., Álvarez, A. y Correa, A. (2010). *La función directiva y el gestor educativo*. Medellín - Colombia: Fundación universitaria Luis Amigó.
- Cox, F. M.(1987). *Community Problem Solving: A Guide to Practice With Comments*, en F.M. Cox y otros, *Strategies of Community Organization*, pp. 150-167.
- Crook, Ch. (1998). *Ordenadores y aprendizaje colaborativo*. Madrid, España: Editorial Morata.
- D'Hainaut, L. (1979). *Programes d'études et education permanent*. (Versión PDF). Paris: UNESCO
- Del Riego, R. (n.d.). *Curso de formación del profesorado de Español como Lengua Extranjera y Educación Intercultural*. (n.d.). (Versión PDF). Madrid – España: LICEUS – C
- Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro: Informe a la UNESCO de la Comisión*

Internacional sobre la educación para el Siglo XXI. Paris: Santillana/UNESCO

- Espinosa Arévalo, A. (2012). *Realidad de la Práctica Pedagógica y curricular en los niveles de Básica y bachillerato del colegio fiscal técnico "Provincia de Bolívar" de la ciudad de Guayaquil durante el periodo 2011-2012.* Universidad Técnica Particular de Loja: Centro asociado Guayaquil.
- Feldman, R.S. (2005). *Psicología: con aplicaciones en países de habla hispana.* (Sexta Edición). México: McGrawHill.
- Gairín, J. (1996). *La detección de necesidades de formación.* En Gairín, J. y Ferrández, A. (Coord.). *Formación para el empleo.* Barcelona CIFO de la UAB, Pp. 71-116.
- Gay, J. (1992). *Diccionario Oceano.* (Edición 1992). Bogotá, Colombia: Editorial Printer Colombiana Ltda.
- Genovard, C., y Gotzens, C.(1990). *Psicología de la Instrucción.* Madrid: Santillana, Aula XXI.
- Gil Villegas, Francisco. (1990). *Liderazgo.* México: Instituto de capacitación política.
- González, L., Martínez, M. y Velázquez, O. (2006). *Procesos de formación continua y su incidencia en la práctica docente de los profesores de educación secundaria.* Argentina.
- Ibarra Russi, O. (2007). *La función del docente: entre los compromisos...-OEI.* Colombia: Universidad Pedagógica Nacional.
- Imbernón, F. (1999). *De la formación espontánea a la formación planificada. La política de formación permanente en el estado español.* En A. Pérez Gómez, J. Barquín Ruiz y J.F. Angulo Rasco (Eds), *Desarrollo Profesional del Docente. Política, Investigación y Práctica.* Madrid: Akal. 181-207.
- Imbernón, F. (2000). *La formación docente del profesorado universitario entre la realidad, el deseo y la utopía. En Memorias del I Congreso Internacional: Docencia Universitaria e Innovación.* Barcelona.
- Jaramillo, F. (2013). *Guía didáctica. Maestría, Gerencia y Liderazgo Educativo. Proyecto de Investigación II.* Segunda edición. Ecuador, Loja: Universidad Técnica Particular de Loja.

- Kaufman R. A. (1987): *Guía práctica para la planeación de las organizaciones*. México: Trillas.
- Kaufman R. A. (1988): *Planificación de Sistemas Educativos*. México: Trillas.
- Knight, P. T. (2005). *El profesorado de Educación Superior: Formación para la excelencia*. Madrid: Narcea.
- López Cadavid, D. P. (2008). *La Práctica Pedagógica para otra concepción de escuela: Una experiencia vivida por estudiantes y egresadas vinculadas al proyecto "Patio 13" de la Escuela Normal Superior María Auxiliadora*, Copacabana. Colombia, Medellín: Universidad de Antioquia, Facultad de Educación.
- Marcelo, C. (1994). *Formación del profesorado para el cambio educativo*. Barcelona: PPU.
- Marcelo, C. (1994). *Formación del profesorado para el cambio educativo*. Barcelona-España. PPU.
- Martínez Rico, I. M. (2003). *Necesidades de capacitación y formación docente*. México: Instituto Politécnico Nacional.
- Messina, G., (1997). *Boletín N° 43. ¿Cómo se forman los maestros en América latina?* UNESCO Proyecto Principal de Educación.
- Ministerio de Educación y cultura. (2001). *Reforma del bachillerato lineamientos administrativos curriculares del bachillerato en Ecuador*. Ecuador
- Nordenflycht, M. E. (n.d.). *Educación técnico Profesional. Cuaderno de trabajo 3. Formación continua de educadores: Nuevos desafíos*. (Versión PDF). Chile: Biblioteca digital de la OEI.
- Pérez Campanero, M.P. (2000) *Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativas*. Madrid: Narcea.
- Pérez Serrano, M. (1999). *¿Qué necesidades de formación perciben los profesores?*. Madrid: Universidad autónoma de Madrid.
- Presidencia de la república del Ecuador. Función Ejecutiva. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito, Ecuador
- Presidencia de la república del Ecuador. Función Ejecutiva. (2011). *Ley Orgánica de*

Educación Intercultural (LOEI). Quito, Ecuador

Presidencia de la república del Ecuador. Función Ejecutiva. (2012). *Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.* Quito, Ecuador

Quintana, J. M. (1994). *Como detectar las necesidades de intervención socioeducativa.* (2da Edición). Madrid: Narcea S.A.

Robbins, S. (1993). *Comportamiento Organizacional.* México: Prentice Hall

Rossett, A. (1995). "Needs assessment" en G. J. Anglin (ed.). Englewood: Instructional technology Post

Sarria García, J. A. (2006). *El liderazgo en el contexto escolar.* Lima, Perú.

Siliceo Aguilar, A., Casares Arrangoiz, D., & González Martínez, J. (1999). *Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional, Hacia una organización competitiva* (Primera ed.). McGraw Hill.

Sparks, D., y Loucks-Horsley, S. (1990). *Models of Staf Development.* En W.R. Houston (Ed). Handbook of Research on Teacher Education. Nueva York: McMillan

Tebar Belmonte, L. (2003). *El perfil del profesor mediador.* Madrid: Aula XXI/Santillana

Tedesco, J.C. (1995). *El nuevo pacto educativo. Educación, competitividad y ciudadanía en la sociedad moderna.* Madrid: Alauda-Grupo Anaya.

Tejedor, F. J. (1990). "Perspectivas metodológicas del diagnóstico y evaluación de necesidades en el ámbito educativo". En *Actas del V Seminario de Modelos de Investigación Educativa. Metodologías en Diagnóstico y evaluación de los Procesos de Intervención Educativa.* Murcia. Pp. 25-27.

Torres del Castillo, R. M. (1998). *Nuevo papel docente ¿Qué modelo de formación y para qué modelo educativo?.* Madrid: Fundación Santillana.

Zabalza, M. A. (1995). *Diseño y Desarrollo Curricular.* (6ª ed.) Madrid: Narcea.

Zabalza, M. A. (2000). "Los nuevos horizontes de la formación en la sociedad del aprendizaje", en A. Monclús Estella (ed.): *Formación y empleo: enseñanzas y competencia.* Comares, Granada, pp. 165-198.

Zeichner, K. (1991). *Contradictions and tensions in the professionalization of teaching and*

the democratization of schools. Teacher College Record, 92. (Versión PDF).USA.

Zhunio Zhunio J. (2013). *Boletín Pedagógico N°1. Guía para Planificación Micro curricular*. Cuenca, Ecuador: Ministerio de Educación, Dirección de Coordinación Educativa Zonal 6.

✚ WEBGRAFÍA:

¿Qué es la formación profesional inicial? (n.d.). Recuperado 12, 02, 2013, de <http://www.juntadeandalucia.es/.../formacionprofesionalindex.../informacio/>

Aduviri Velasco, R. (2012). *Proyecto de Capacitación Docente. Nuevas Alfabetizaciones, Didácticas y Tecnologías, documento base para proyecto educativo en Bolivia*. Recuperado 31, 08, 2013, de <http://www.slideshare.net/ravsirius/proyecto-de-capacitacin-docente-14622571>

Alvarado López, E. P. (2010). *Proyecto de Capacitación Docente para el LNB "Simón Rodríguez" en el uso correcto de las TICs, Fase Planificación*. Recuperado 31, 08, 2013, de <http://www.slideshare.net/paualva008/capacitacin-docentefase-planificacin>

Arela, Y., Bizarro, M. y Huanca, A. (2010). *Realidad De La Educacion*. BuenasTareas.com. Recuperado 8, 02, 2013,, de <http://www.buenastareas.com/ensayos/Realidad-De-La-Educacion/1047187.html>

Bernardo. (2011). *Características del nuevo bachillerato ecuatoriano. Planificación por bloques 2012. La voz del artesano*. Recuperado 8, 02, 2013, de <http://www.planificacionbv.blogspot.com/.../caracteristicas-del-nuevo-bachillerato/>

Cambios en formación profesional (n.d.). Recuperado 12, 02, 2013, de <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/7/4607/cap5.htm>

Centro de Formación Online (CIDEIH). (n.d.). *Cursos de Formación docente. Universidad de Alcalá*. Recuperado 12, 02, 2013 de <http://formacion.liceus.com>

García Ollala, M. D. (2003). CAPÍTULO 1 - TDX. www.bitstream.com. Recuperado 12, 02, 2013, de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8954/capitulo01.pdf?...3/>

Gatti, Elsa (2008). *La Formación docente como eje ideológico de las políticas educativas*. Recuperado 06, 08, 2013, de

<http://www.ub.edu/.../la%20formacion%20docente%20como%20eje%20ideolo>

Grau, S., Gómez, C. y Perandones, T. (2009). *La formación del profesorado como factor decisivo de la excelencia educativa*. Recuperado 12, 02, 2013, de <http://www.rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/.../PROPUESTAS%20CAP.%201.p/>

Instituto Nacional de Formación Docente. (n.d.). *Fortalecimiento de la Formación Docente*. Ministerio de Educación: Presidencia de la Nación. Recuperado 11, 02, 2013 de http://www.educación.gob.ar.page1_de_22

Instituto Universitario de Capacitación Pedagógica de la Universidad Central del Ecuador. IUCP-UCE. *Capacitación Docente – Ciclo Cuba*. Recuperado 12, 08, 2013 de http://www.iucp.uce.edu.ec/index.php?option=com_content&view...

Intef. (n.d.) *Formación del profesorado*. Recuperado 12, 02, 2013, de <http://www.formacionprofesorado.educacion.es/.../servicioformacion/.../306-for/>.

Klemente. (2010). *Análisis organizacional*. *Buenastareas.com* Recuperado 8, 02, 2013, de <http://www.buenastareas.com/ensayos/Analisis-Organizacional/3831.html>

León, V. (2007). *La profesionalización, análisis tendencial dentro del cuerpo categorial de la pedagogía y la didáctica*. *Monografías.com*. Recuperado 12, 02, 2013, de <http://www.monografías.com/trabajos33/profesionalizacion.shtml#ixzz2KEQnFqd8>

López, E. (2011). *Objetivos organizacionales*. *BuenasTareas.com*. Recuperado 8, 02, 2013, de <http://eveya.wordpress.com/2011/02/12/objetivos-organizacionales/>

Marqués Graells, P. (2000). *Los docentes: funciones, roles, competencias necesarias, formación*. *Peremarques.net*. Recuperado 12, 02, 2013, de <http://www.peremarques.net>

Mavae, Rosa. (2008, 04, 02). Características de los líderes educativos. Recuperado 02, 09, 2013 de <http://mavaerosy.blogspot.com/2008/04/lder.html>

Ministerio de Educación del Ecuador. (n.d.). *Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básica 2010*. Ministerio de Educación. Recuperado 11, 02, 2013 de <http://www.educación.gob.ec>

Ministerio de Educación del Ecuador. (n.d.). *Estándares de Calidad Educativa*. Recuperado 01, 23, 2014 de <http://educacion.gob.ec/wp->

content/uploads/downloads/2013/03/estandares_2012.pdf

Ministerio de Educación del Ecuador. (n.d.). *Plan Decenal 2006-2015. Ministerio de Educación*. Recuperado 11, 02, 2013 de <http://www.educación.gob.ec>

Ministerio de Educación del Ecuador. (n.d.). *Quiero ser maestro. Ministerio de Educación*. Recuperado 06, 08, 2013 de <http://www.quierosermaestro.ec>

Ministerio de Educación del Ecuador. (n.d.). *Reforma al Bachillerato Ecuatoriano. Ministerio de Educación*. Recuperado 11, 02, 2013 de <http://www.educación.gob.ec>

Pavié, A. (2011). *Formación docente: hacia una definición del concepto de competencia profesional docente*. REIFOP, 14 (1), 67-80. Recuperado 11, 02, 2013 de <http://www.aufop.com>

Plan Decenal de Educación del Ecuador. (n.d.) Recuperado 8, 02, 2013, de http://www.camaleon.com/clientes/temporal/Union.../plan_decenal.pdf

Pradas Montilla, S. (2011). *Liderazgo. Nuevos tipos de liderazgo. Monografías.com*. Recuperado 8, 02, 2013, de <http://monografías.com/Liderazgo.-Nuevos-tipos-de-liderazgo/html>

Regalado, Libertad (2012). *Formación Docente*. Recuperado 8, 02, 2012 de <http://www.eldiario.ec/>

Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo del Ministerio de Educación. (n.d.). *Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo (SÍProfe). Cursos de Formación Permanente. Ministerio de Educación*. Recuperado 11, 02, 2013 de <http://www.educación.gob.ec>

UNESCO (2004). *Las Tecnologías de la información y la comunicación en la formación docente*. Guía de Planificación. 12, 08, 2013. Recuperado de <http://www.trilce.com.uy>

Valda, J. C. (2011). *Objetivos organizacionales. BuenasTareas.com*. Recuperado 8, 02, 2013, de <http://www.jcvalda.wordpress.com/2011/02/12/objetivos-organizacionales/>

Vidal Illingworth, G. (2010). *I Foro Nacional de Formación Docente Inicial*. Formaciondocentesecuador.com. Recuperado 08, 02, 2013, de <http://www.formardocentesecuador.blogspot.com/.../discurso-de-la-ministra->

[deeducacion/](#)

Wikipedia, la enciclopedia libre. (n. d.). *Tipos de aprendizaje*. Recuperado 13, 08, 2013 de http://www.es.wikipedia.org/wiki/Tipos_de_aprendizaje

Wikipedia, la enciclopedia libre. (n.d.). *Aprendizaje*. Recuperado 31, 08, 2013 de <http://es.wikipedia.org/wiki/Aprendizaje?veaction=edit>

✚ REVISTAS:

Cutti Riveros, L., Cordero Arroyo, G. y Luna Serrano, E. (2012). *Diagnóstico de necesidades de formación pedagógica del profesor universitario*. Revista Educ@rnos, num. (n.d), <http://www.revistaeduc@rnos.com>

Domínguez Sánchez, M. (2003). *Las Tecnologías de la Información y la Comunicación: sus opciones, sus limitaciones y sus efectos en la enseñanza*. Revista Nómadas: THEORIA: PORTAL CRITICO DE CIENCIAS SOCIALES, num. (8), <http://www.ucm.es/info/nomadas/8/mdominguez.htm>

Hoffmann, R. y McGuire, S. (2009). *Cómo enseñar y cómo aprender según dos profesores con 40 años de experiencia*. Revista Francis(th)E mule Science's News, num. (n.d), pp. 325, <http://www.francisthemulenews.wordpress.com/.../como-ensenar-y-como-aprend.../>

Hernández, E., Murillo, P., Mayor, C., Sánchez, M., Rodríguez, J., Altopiedi, M. y Torres J. (2004). *Las Necesidades Formativas Docentes de los Profesores Universitarios*. Revista Fuentes, num. (Vol. 6), pp. 6-7

Lidón, M., Jaume, I. y Loren, C. (2008). *La Formación Continua como proceso clave en la profesionalización docente: buenas prácticas en Chile*. Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva, num. (Vol. 4), <http://www.rinace.net/rlei/numeros/vol4-num1/art1.pdf>

R. de Moreno, Elsa Amanda (2002). *Concepciones de práctica pedagógica*. En: Folios, revista de la facultad de humanidades. Vol.16, p. 105-129, <http://www.concepcionesdepracticapedagogica/vol16/.pdf>

Vezub, F. (2007). *La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos*

desafíos de la escolaridad. Revista de currículum y formación del profesorado, num. (Vol. 11), <http://www.ugr.es/local/recfpro/rev111ART2.pdf>

Weinzettel, Elizabeth (2010). *La importancia de la capacitación docente*. Revista Interactiva, num. (n.d), <http://www.revistainteractiva.com.ar/2010/05/la-importancia-de-la-capacitacion-docente/>

Zabalza Beraza, M.A. (1986). Italia: *Nueva Orientación Para la Escuela Elemental*. Revista Cuadernos de Pedagogía, num. (Vol. 135), pp. 8-75

ANEXOS

ANEXO N° 1

Oficio de petición entregado a la autoridad de la institución, respectivamente sumillado.

Loja, diciembre de 2012

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

De mi consideración:

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

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

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


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

Atentamente,
DIOS PATRIA Y CULTURA



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

Autorizado
2012 - 12 - 05



ANEXO N° 2



CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN" DOCENTES DE BACHILLERATO

Código del investigado:
.....

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

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	5	
e. Otra, especifique cuál: _____										
Bachilleratos Técnicos Industriales:										
B A C H I L L E R A T O T É C N I C O	f. Aplicación de proyectos de construcción	6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas	7	h. Electrónica de consumo	8	i. Industria de la confección	9	10	
	j. Mecanizado y construcciones metálicas	10	k. Chapistería (latonería) y pintura	11	l. Electromecánica automotriz	12	m. Climatización	13	14	
	n. Fabricación y montaje de muebles	14	o. Mecatrónica	15	p. Cerámica	16	q. Mecánica de aviación	17	18	
	r. Calzado y marroquinería	18	s. Otra, especifique cuál: _____							19
	Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios									
t. Comercialización y ventas	20	u. Alojamiento	21	v. Comercio exterior	22	w. Contabilidad	23	24	25	
x. Administ. de sistemas	24	y. Restaurante y bar	25	z. Agencia de viajes	26	aa. Cocina	27	28	29	
bb. Información y comercialización turística	28	cc. Aplicaciones informáticas	29	dd. Organización y gestión de la secretaría					30	31
ee. Otra, especifique cuál: _____										
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: _____										
1.4.2. Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente:										
SI	1	Escriba el/los literal/es (asignados anteriormente) : _____						NO	2	

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

2.1. Género:		Masculino	1	Femenino		2				
2.3 Estado civil		Soltero	2	Casado	3	Viudo	4	Divorciado	5	
2.2. Edad (en años cumplidos): _____										
2.3. Cargo que desempeña:		Docente	6	Técnico docente	7	Docente con funciones administrativas				8
2.4. Tipo de relación laboral:										
Contratación indefinida	9	Nombramiento	10	Contratación ocasional		11	Reemplazo			12
2.5. Tiempo de dedicación:										
Tiempo completo		12	Medio tiempo			13	Por horas			14

2.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:	SI	15	NO	16		
2.7. Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas:	1°	17	2°	18	3°	19
2.7. Cuántos años de servicio docente tiene usted: _____						

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

- ✓ _____
 ✓ _____

4.6. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite *(señale de 1 a 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 evaluo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s					
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo-)					
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva					
28. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)					
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje					
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula					
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos					
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)					
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas					
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)					
35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)					
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente					
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres					
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)					
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva					
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura					
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje					
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente					
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes					
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO N° 3

FOTOGRAFÍAS DE LOS DOCENTES DE BACHILLERATO DEL COLEGIO DE BACHILLERATO HUERTAS QUE FUERON INVESTIGADOS.

Foto 1: Docentes del Colegio de Bachillerato Huertas completando el cuestionario “Necesidades de Formación” Docentes de Bachillerato.



Foto 2: Docente del Colegio de Bachillerato Huertas completando el cuestionario “Necesidades de Formación” Docentes de Bachillerato.



ANEXO N° 4

FORMATO DE INGRESO DE DATOS.

Formato de la “Matriz de Resultados xls”, para ingresar la información proporcionada por los docentes de bachillerato del Colegio de Bachillerato Huertas.

Datos Cuantitativos.

MATRIZ CUESTIONARIO "NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTES DE BA																																					
Códg.	1. Datos Institucionales				2. Información General del Investigado							3. Formación Docente					4. Cursos y Capacitaciones										5. Respeto de										
	1.3	1.4	1.4.1	1.4.2		Género	Estado Civil	Edad	Cargo	2.4	2.5	2.6	2.7	3.1	3.2		3.3	3.4	3.4.1	4.1.1	4.1.2	4.1.3	4.1.4.1	4.2	4.3	4.4	4.4.1	4.5	4.6	4.7	4.8	4.9	5.1	5.2			
				SI	NO										LITERALES	3.2.1																			3.2.2		
5	ELO008-001	1	5,6	12	2	1	3	2	6	10	12	15	17,18,19	3	1	14	3	1	3	5	5	1	1	1	1	4	3	1,4,10,11,12,13	1,5	3	7	3	2	2			
6	ELO008-002	1	5,6	12	2	1	2	1	6	9	12	15	17,18,19	3	6	6	3	1	3	4	4	4	4	2	1	4	3	1,6,7,12,13	1	1,3,5	4,7	3	2	2			
7	ELO008-003	1	5,6	12	2	2	3	2	6	10	12	15	17,18,19	3	1	14	3	2	5	2	4	2	1	2	1	4	3	1,2,3,5,7,10,11,12	5,7	1,3	4,7	3	2	2			
8	ELO008-004	1	5,6	12	2	1	3	1	6	11	12	16	17,18,19	3	6	6	3	1	3	5	3	3	4	2	1	4	3	3,7,11	1	3	7	3	2	2			
9	ELO008-005	1	5,6	12	2	2	3	2	8	10	12	15	17,18,19	5	1	14	1	1	4	3	5	1	1	2	1	1	2	8,11	5	3	1	2	2	2			
10	ELO008-006	1	5,6	12	2	1	3	7	6	10	12	15	17	3	1	14	3	1	3	2	4	2	1	2	1	2	2	1,3,7	3,5	3,4	1	3	2	2			
11	ELO008-007	1	5,6	12	2	2	2	1	6	11	12	15	17,18,19	3	1	14	3	1	3	3	3	7	1	2	1	1	2	7,10	1,5	3,4	1,7	3	2	2			
12	ELO008-008	1	5,6	12	2	2	2	1	6	11	12	15	17	3	1	14	3	1	3	5	5	1	1	2	1	1	2	5,10,11	3,5	3	1,7,8	2	2	2			
13	ELO008-009	1	5,6	12	3	1	3	3	6	11	12	15	18,19	3	1	14	3	1	3	2	3	1	1	2	1	2	2	7,12	5	3	7	3	2	2			
14	ELO008-010	1	5,6	12	2	2	3	7	6	11	12	15	17,18,19	5	1	14	1	1	4	3	5	2	1	2	1	1	2	1,2,5,7,10,12	1	1,3,5	1,7	3	2	2			
15	ELO008-011	1	5,6	12	2	2	3	4	6	10	12	15	17	7	6	14	3	3	5	2	4	2	1	2	1	1	2	6,10	1,3	1	1	3	2	2			
16	ELO008-012	1	5,6	12	2	1	3	3	8	10	12	15	18,19	3	1	14	3	1	3	3	4	1	1	2	1	1	2	7,8,9	5	3	7	2	2	2			
17	ELO008-013	1	5,6	12	2	2	2	7	6	11	12	15	19	7	6	14	3	1	3	4	4	2	1	2	1	1	2	7,11	1	3	7	3	2	2			
18	ELO008-014	1	5,6	12	3	2	2	7	6	10	12	15	17	3	1	14	3	3	5	4	5	3	1	1	1	1	1	6,7	1,4	1,2	2	2	1				
19	ELO008-015	1	5,6	12	3	1	3	7	7	11	12	15	18,19	2	6	14	3	3	5	0	0	7	5	1	1	1	2	6,11,12	1	4	4	2	2	2			
20	ELO008-016	1	5,6	12	2	1	3	2	6	10	12	15	17,18,19	3	1	14	3	1	3	10	5	1	1	2	1	1	1	1,6,8,12,13	1	3	1,4	3	2	2			
21																																					
22																																					
23																																					
24																																					
25																																					
26																																					
27																																					
28																																					
29																																					

Datos Cualitativos.

	A	B	C	D	E	S	T	
1								
2		1.Datos Institucion				4. Cursos y Capacitaciones		
3	Códg.	1.1	1.2	1.2.1	e (5)	4.2.1	4.5.1	
4								
5	ELO008-001				No contesta	Prevención en Gestión de Riesgos	Tecnologías educativas, Pedagogía	No contesta
6	ELO008-002				No contesta	No contesta	Pedagogía	No contesta
7	ELO008-003				No contesta	No contesta	Pedagogía y Didáctica	Los cursos s
8	ELO008-004				No contesta	No contesta	Elaboración de programación anual.	No contesta
9	ELO008-005				No contesta	No contesta	Química, Biología	No contesta
10	ELO008-006				No contesta	No contesta	Pedagogía y Didáctica	No contesta
11	ELO008-007				No contesta	No contesta	Diseño y planificación curricular, Políticas educativas	No contesta
12	ELO008-008				No contesta	No contesta	Idioma extranjero (Inglés)	No contesta
13	ELO008-009				No contesta	No contesta	Didáctica	No contesta
14	ELO008-010				No contesta	No contesta	No contesta	No contesta
15	ELO008-011				No contesta	No contesta	Pedagogía.	No contesta
16	ELO008-012				No contesta	No contesta	Legislación Educativa, Diseño y planificación curricular	No contesta
17	ELO008-013				No contesta	No contesta	No contesta	No contesta
18	ELO008-014				No contesta	Inclusión	Educación Ambiental	No contesta
19	ELO008-015				No contesta	Técnicos en Mecánica Automotriz	No contesta	No contesta
20	ELO008-016				No contesta	No contesta	Pedagogía, Computación, Inglés	No contesta
21								
22								
23								
24								
25								

ANEXO N° 5

Correo de confirmación enviado por el equipo planificador de la UTP, que autoriza seguir con la investigación en la institución educativa seleccionada.

The screenshot shows a Gmail interface with a dark theme. At the top, there are navigation links for Google services: +Tú, Búsqueda, Imágenes, Maps, Play, YouTube, Noticias, Gmail, Drive, Calendar, Más. The Gmail header includes a search bar, a user profile 'ordzdiana23@gmail.com', and a notification '168 de 402'. On the left sidebar, there are sections for 'REDACTAR', 'Recibidos (189)', 'Destacados', 'Importante', 'Enviados', and 'Borradores (9)'. The main content area displays an email from 'necesidadesformativas2012' dated 11/12/12. The email body contains the following text:

- MAESTRANTE: Diana Elizabeth Ordóñez Valarezo.
- INSTITUCIÓN EDUCATIVA A INVESTIGAR: Colegio Nacional Nocturno Huertas.
- RECTOR: Edda Elena del Tránsito Peñaloza Apolo.
- TELÉFONO INSTITUCIONAL: 072146088
- DIRECCIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA: Provincia de El Oro, cantón Zaruma, parroquia Huertas (parroquia rural)
- NÚMERO TOTAL DE DOCENTES DE BACHILLERATO: 16 profesores.

Below the email body, there are buttons for 'Enviar', 'Guardado', and 'Descartar'. A message states: 'El borrador se ha guardado en jueves, 13 de diciembre de 2012'. The email content includes:

Buenos días
Diana

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

Saludos cordiales,

Equipo de planificación
Investigaciones - educación
Universidad Técnica Particular de Loja

On the right sidebar, there are advertisements for 'Licenciatura a Distancia', 'Necesidades Formativas', 'Skyware Global', 'Técnicas De Estudios', 'Bachillerato de Republica', and 'Docencia Universitaria'.

ANEXO N° 6

Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso de formación.

El curso “Programa de capacitación en diseño y planificación microcurricular para los docentes del Colegio de Bachillerato Huertas”, será dictado por el Lic. Fernando Zapata Pineda, Mgs en Gerencia Educativa; y con la finalidad de que los interesados en el mismo puedan observar la idoneidad de la persona que estará a cargo, a continuación se genera una breve descripción de sus datos académicos y experiencia más sobresalientes.

DATOS PERSONALES:

Lic. Fernando Zapata Pineda, Mgs.

TÍTULOS:

- Instrucción Primaria: Escuela Manuel Cabeza de Baca (Quito)
- Bachiller Técnico en electrónica: Colegio Nacional “El Oro” (Machala)
- Profesor de Educación Media (Informática): Universidad Técnica de Machala.
- Licenciado en Ciencias de la Educación: Universidad Técnica de Machala.
- Magister en Gerencia Educativa: Universidad Técnica de Machala.

FUNCIONES DOCENTES DESEMPEÑADAS:

- Profesor de Electricidad, Física y Laboratorio de Física, del Colegio Nacional Atahualpa de la Ciudad de Machala (1990-1992)
- Profesor de Electricidad, Matemática, Dibujo Técnico, y en la actualidad Física y Metodología de la Investigación Científica, del Colegio Nacional en Ciencias Juan Montalvo de Machala (1984 hasta la presente)
- Profesor de Didáctica de la Matemática para la Escuela de Educación y de Ética Profesional para la Escuela de Diseño Gráfico de la Universidad Técnica San Antonio de Machala.

OTRAS FUNCIONES:

- Ex - presidente del Consejo Estudiantil del Colegio Nacional Técnico El Oro.
- Ex - presidente del Frente de Izquierda Universitario de la Universidad Técnica de Machala.
- Ex - presidente de la Asociación Estudiantil del CEPsimED de la UTM.
- Ex - presidente de la Asociación de profesores de Informática de El Oro.
- Ex - presidente de Colegio de Profesionales de Educación Media de El Oro.
- Ex - presidente de la Asociación de Profesores y Empleados Montalvinos.

- Presidente de la Pre-Cooperativa de Vivienda “Ciudadela Montalvina”.

OBRAS PUBLICADAS:

- Lineamientos Curriculares de las Asignaturas del Primer Año del Bachillerato Unificado.
- Mapa de Conocimientos del Constructivismo.
- Módulo de Didáctica de la Matemática.