



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
Nacional Técnico TARQUI, de la provincia de Manabí, ciudad de Manta,
periodo 2012 – 2013.*

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Autor: Rueda Aldas, Jorge Fabricio. CPCB-AV. Lic.

Director: Cruz García, Santiago Oswaldo, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO - MANTA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster

Santiago Oswaldo Cruz García

DIRECTOR DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de maestría, denominado **“Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI de la provincia de Manabí, ciudad de Manta, periodo 2012 – 2013”**, realizado por CPCB-AV Jorge Fabricio Rueda Aldas, Lic., ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero 2014

f.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, CPCB-AV Jorge Fabricio Rueda Aldas, Lic., declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría; 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, concepto, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Autor Jorge Fabricio Rueda Aldas

Cédula 170800857-6

AGRADECIMIENTO

Por honesta sinceridad, debo agradecer a mi esposa Alicia, que fue quien inicialmente apoyo el cursar esta maestría.

A mis Padres por ser el constante soporte en mi desarrollo profesional, quienes han sabido ser realmente el apoyo y fortaleza para vencer adversidades que en estos dos años se han presentado, sin ustedes padres adorados este proceso no lo hubiese podido sobrellevar, gracias Papi gracias Mami por estar ahí siempre, por su bendición diaria, gracias, Dios los bendiga.

A mis hijos Dome y Jorge Isaac, que con su sola presencia y apoyo incondicional han sido esa fuente de impulso para superar muchas tareas e imprevistos simultáneos, gracia por permitirme compartir momentos de estudios y acercarme a ustedes, gracias por haberme podido dar esa pequeña oportunidad de ejemplo de dedicación y sacrificio, que espero sea uno de los mayores legados que este padre que los adora les deje, gracias hijos porque han sido, son y serán mi incentivo para superarme diariamente.

El agradecimiento sincero a la Armada del Ecuador a través de la Dirección General de Educación, que me han permitido desarrollarme, apoyándome y brindándome la oportunidad de acumular los conocimientos que ahora trataré de devolverlos en fruto de aplicación para esta gran institución.

A la Universidad Técnica Particular de Loja que por medio de sus instructores me brindaron todos los conocimientos y enseñanzas, para acuñar competencias que serán semilla de desarrollo en favor de la educación militar, a más de haber contribuido con la guía en el desarrollo de este trabajo de fin de maestría.

A Dios que me ha dado la fortaleza para saber sobrellevar los diferentes escenarios que se han presentado durante el desarrollo de la presente maestría.

DEDICATORIA

Doménika y Jorge Isaac

Mis hijos adorados, son la razón de ser de mi vida y la llenan de felicidad, son inspiración de todo esfuerzo y legado del sacrificio por alcanzar a ser el hombre sobre cuyos hombros se paren para alcanzar horizontes nuevos, claros y despejados.

Manina y Totito

Y para ustedes padres adorados, que han sido mi apoyo durante toda mi carrera y con su ejemplo, bendición y amor incondicional han sido el pilar baluarte de mi vida.

Los amo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DEDICATORIA.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES	xii
RESUMEN	xv
ABSTRACT	xvi
INTRODUCCIÓN	xviii
1 CAPÍTULO: MARCO TEÓRICO	1
1.1 Necesidades de formación.....	2
1.1.1 Concepto.....	2
1.1.2 Tipos de necesidades.....	4
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.....	5
1.1.4 Necesidades formativas de docentes.....	6
1.1.5 Modelo de necesidades.....	7
1.2 Análisis de las necesidades de formación.....	9
1.2.1 Análisis organizacional.....	9
1.2.2 Análisis de la persona.....	24
1.2.3 Análisis de la tarea educativa.....	38
1.3 Cursos de Formación.....	43
1.3.1 Definición e Importancia de la Capacitación Docente.....	43
1.3.2 Ventajas e Inconvenientes.....	43
1.3.3 Diseño, Planificación y Recursos de Cursos Formativos.....	45
1.3.4 Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.....	46
2 CAPÍTULO: METODOLOGÍA	48

2.1	Contexto.....	49
2.2	Participantes	52
2.3	Diseño y métodos de investigación.....	52
2.3.1	Diseño de la investigación.....	52
2.3.2	Métodos de la investigación.	53
2.4	Técnicas e instrumentos de investigación.....	53
2.4.1	Técnicas de investigación.....	53
2.4.2	Instrumentos de investigación.....	54
2.5	Recursos	59
2.5.1	Talento Humano.....	59
2.5.2	Materiales.	59
2.5.3	Económicos.	59
2.6	Procedimientos	61
3	CAPÍTULO: DIAGNÓSTICO, Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.	63
3.1	Necesidades de Formación.....	64
3.2	Análisis de la Formación	74
3.2.1	La persona en el contexto formativo.	74
3.2.2	La organización y la formación.....	81
3.2.3	La tarea educativa.	93
3.3	Los Cursos de formación	108
4	CAPÍTULO: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE ...	110
4.1	Título.....	111
4.2	Objetivo/s	111
4.3	Contenido del curso	112
4.4	Metodología	114
4.5	Programación horaria/modular.....	114
4.6	Perfil de alumnos/destinatarios	116
4.7	Recursos:.....	116
4.8	Presupuesto	117

4.9	Calendario de ejecución.....	117
4.10	Desarrollo o puesta en marcha	119
4.11	Sistema o metodología de evaluación	119
	CONCLUSIONES.....	121
	RECOMENDACIONES	122
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	123
	ANEXOS	126
	ANEXO “A” ENFOQUES DE LIDERAZGO	A1
	ANEXO “B” RED CURRICULAR	B1
	ANEXO “C” OFICIO No CPCB-AV-FRA-2012-010-O-OF; 14DIC2012	C1
	ANEXO “D” MAIL DE AUTORIZACIÓN PARA CONTINUAR EL TRABAJO DE FECHA 18DIC2012 Emitido por el equipos de planificación de investigaciones educativas de la Universidad Técnica Particular de Loja.	D1
	ANEXO “E” UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL COLEGIO NACIONAL TÉCNICO TARQUI.....	E1
	ANEXO “F” FOTOS DEL COLEGIO NACIONAL TÉCNICO TARQUI.....	F1
	ANEXO “G” MAIL DE APROBACIÓN DE LA MATRIZ DE RESULTADOS PARA CONTINUAR EL TRABAJO DE FECHA 14ENE2013 Emitido por el equipos de planificación de investigaciones educativas de la Universidad Técnica Particular de Loja.....	G1
	ANEXO “H” FORMULARIO DE ENCUESTA REALIZADO A LOS DOCENTES H1	
	ANEXO “I” GRÁFICOS ESTADÍSTICOS DE LA REPRESENTACIÓN DE LAS TABLAS DE DATOS	I1

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 TIPOS DE NECESIDADES FORMATIVAS	5
TABLA 2 TIPO DE INSTITUCIÓN.....	55
TABLA 3 TIPO DE BACHILLERATO	55
TABLA 4 FIGURA DE BACHILLERATO TÉCNICO.....	55
TABLA 5 CONOCE SI SE ESTÁ GESTIONANDO EL BACHILLERATO BAJO ALGUNA FIGURA DEL BACHILLERATO TÉCNICO.....	56
TABLA 6 GÉNERO	56
TABLA 7 ESTADO CIVIL.....	56
TABLA 8 EDAD	57
TABLA 9 CARGO	57
TABLA 10 RELACIÓN LABORAL	58
TABLA 11 TIEMPO DE DEDICACIÓN	58
TABLA 12 NIVEL ACADÉMICO	58
TABLA 13 QUE RELACIÓN TIENE SU TÍTULO CON ÁMBITO EDUCATIVO.....	64
TABLA 14 QUE RELACIÓN TIENE SU TÍTULO CON OTRAS PROFESIONES.....	65
TABLA 15 SI POSEE 4º NIVEL QUE RELACIÓN TIENE	65
TABLA 16 LE GUSTARÍA OBTENER UN TÍTULO DE 4º NIVEL.....	66
TABLA 17 EN QUE LE GUSTARÍA FORMARSE	66
TABLA 18 IMPARTIÓ CAPACITACIÓN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS.....	67
TABLA 19 ES IMPORTANTE CAPACITAR EN TEMAS EDUCATIVOS	67
TABLA 20 COMO LE GUSTARÍA RECIBIR LA CAPACITACIÓN	68
TABLA 21 A QUE HORA LE GUSTARÍA RECIBIR LA CAPACITACIÓN	68
TABLA 22 EN QUE TEMAS LE GUSTARÍA CAPACITARSE	69
TABLA 23 CUALES SON LOS OBSTÁCULOS QUE SE PRESENTAN	70
TABLA 24 CUÁLES CONSIDERA UD SON LOS MOTIVOS POR LOS QUE IMPARTEN CURSOS.....	71
TABLA 25 CUALES SON LOS MOTIVOS POR LOS QUE USTED ASISTE A CURSOS DE CAPACITACIÓN	71
TABLA 26 QUE ASPECTOS CONSIDERA UD DE MAYOR IMPORTANCIA EN EL DESARROLLO DE UN CURSO DE CAPACITACIÓN.....	72
TABLA 27 ANALIZA LOS FACTORES QUE DETERMINAN EL APRENDIZAJE.....	75
TABLA 28 ANALIZA EL CLIMA ORGANIZACIONAL	75
TABLA 29 DESARROLLA ESTRATEGIAS PARA LA MOTIVACIÓN DE LOS ESTUDIANTES	76
TABLA 30 PERCIBE CON FACILIDAD PROBLEMAS DE LOS ESTUDIANTES.....	76
TABLA 31 CUANDO SE PRESENTAN PROBLEMAS DE LOS ESTUDIANTES ME ES FÁCIL COMPRENDER Y AYUDARLES	76
TABLA 32 IDENTIFÍCO A ESTUDIANTES CON NECESIDADES EDUCATIVAS.....	77
TABLA 33 APLICA TÉCNICAS PARA OFRECER ASESORÍA A LOS ESTUDIANTES	77
TABLA 34 VALORA DIFERENTES EXPERIENCIAS SOBRE LA DIDÁCTICA DE LA PROPIA ASIGNATURA.....	78

TABLA 35 UTILIZA RECURSOS DEL MEDIO PARA QUE LOS ESTUDIANTES ALCANCEN LOS OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	78
TABLA 36 EL USO DE PROBLEMAS REALES POR MEDIO DEL RAZONAMIENTO LÓGICO.....	79
TABLA 37 DISEÑO ESTRATEGIAS QUE FORTALECEN LA COMUNICACIÓN Y EL DESARROLLO CRÍTICO DE MIS ESTUDIANTES	79
TABLA 38 LA INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA HA PROPICIADO CURSOS EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS ..	82
TABLA 39 EN LA ACTUALIDAD CONOCE SI LAS AUTORIDADES DE LA INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA ESTA OFRECIENDO PROYECTOS	82
TABLA 40 EN CASO DE EXISTIR CURSOS ESTOS SE REALIZAN EN FUNCIÓN DE	83
TABLA 41 LOS DIRECTIVOS DE SU INSTITUCIÓN FOMENTAN LA PARTICIPACIÓN DEL PROFESORADO EN CURSOS QUE PROMUEVAN SU FORMACIÓN PERMANENTE	84
TABLA 42 CONOCE EL PROCESO DE LOS DOCENTES ECUATORIANOS	84
TABLA 43 CONOCE EL TIPO DE LIDERAZGO ADQUIRIDO POR LOS DIRECTIVOS DE LA INSTITUCIÓN	85
TABLA 44 CONOCE LAS CUALIDADES QUE DEBE POSEER UN PROFESOR	86
TABLA 45 CONOCE LAS TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN EN EL AULA.....	86
TABLA 46 CONOCE LAS TÉCNICAS DE ENSEÑANZA INDIVIDUALIZADA Y GRUPAL	87
TABLA 47 CONOCE LAS POSIBILIDADES DIDÁCTICAS DE INFORMÁTICA	87
TABLA 48 CONOCE LOS ASPECTOS RELACIONADOS CON LA PSICOLOGÍA DEL ESTUDIANTE.....	87
TABLA 49 CONOCE LA INCIDENCIA DE LA INTERACCIÓN PROFESOR-ESTUDIANTE EN LA COMUNICACIÓN DIDÁCTICA.....	88
TABLA 50 LA FORMACIÓN ACADÉMICA ES LA ADECUADA PARA TRABAJAR, CON ESTUDIANTES	88
TABLA 51 LA FORMACIÓN PERSONAL RECIBIDA, ME PERMITE ORIENTAR EL APRENDIZAJE	89
TABLA 52 DESCRIBE LAS PRINCIPALES FUNCIONES Y TAREAS DEL PROFESOR EN EL AULA	89
TABLA 53 ANALIZA LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA PERSONAL.....	90
TABLA 54 IMPARTE MATERIAS DE SU ESPECIALIDAD.....	93
TABLA 55 CURSOS EN LOS QUE IMPARTE	94
TABLA 56 ANALIZA LOS ELEMENTOS DEL CURRÍCULO PROPUESTO POR EL BACHILLERATO	95
TABLA 57 ANALIZA LOS FACTORES QUE CONDICIONAN LA CALIDAD DEL BACHILLERATO	95
TABLA 58 CONOCE EL TIPO DE HERRAMIENTAS UTILIZADAS POR LOS DIRECTIVOS.....	96
TABLA 59 PLANTEA, EJECUTA Y HACE EL SEGUIMIENTO DE PROYECTOS EDUCATIVOS	96
TABLA 60 LA FORMACIÓN QUE TENGO EN TIC, PERMITE UN MANEJO ADECUADO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS	97
TABLA 61 PLANIFICO, EJECUTO Y DOY SEGUIMIENTO A PROYECTOS ECONÓMICOS SOCIALES, CULTURALES O EDUCATIVOS	98
TABLA 62 LA EXPRESIÓN ORAL Y ESCRITA QUE MANEJO ES LA ADECUADA PARA QUE LOS ESTUDIANTES COMPRENDAN LA ASIGNATURA IMPARTIDA	98
TABLA 63 LA PLANIFICACIÓN QUE REALIZA SIEMPRE TOMA EN CUENTA LAS EXPERIENCIAS Y CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS	99

TABLA 64 EL PROCESO EVALUATIVO QUE LLEVO A CABO INCLUYE LA EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA SUMATIVA Y FORMATIVA	100
TABLA 65 COMO DOCENTE EVALÚO LAS DESTREZAS CON CRITERIOS DE DESEMPEÑO PROPUESTAS EN MIS ASIGNATURAS	100
TABLA 66 CUANDO TENGO ESTUDIANTES CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES LA PLANIFICACIÓN QUE REALIZO ESTA ACUERDO CON REQUERIMIENTOS DE UNA EDUCACIÓN ESPECIAL	100
TABLA 67 REALIZA LA PLANIFICACIÓN MACRO Y MICROCURRICULAR	101
TABLA 68 ELABORO PRUEBAS PARA LA EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	102
TABLA 69 UTILIZA ADECUADAMENTE MEDIOS VISUALES COMO RECURSOS DIDÁCTICOS	103
TABLA 70 DISEÑA PROGRAMAS DE ASIGNATURA Y EL DESARROLLO DE LAS UNIDADES DIDÁCTICAS	103
TABLA 71 DISEÑA PLANES DE MEJORA DE SU PROPIA PRÁCTICA DOCENTE.....	104
TABLA 72 TÉCNICAS DIDÁCTICAS PARA LA ENSEÑANZA Y PRÁCTICAS.....	104
TABLA 73 DISEÑA INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	105
TABLA 74 UTILIZA ADECUADAMENTE LA TÉCNICA EXPOSITIVA.....	105
TABLA 75 PLANTEO OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE APRENDIZAJE PARA CADA PLANIFICACIÓN	106
TABLA 76 CURSOS REALIZADOS EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS	108
TABLA 77 TOTAL DE HORAS EN CURSO	108
TABLA 78 HACE QUE TIEMPO REALIZÓ	109
TABLA 79 LO HIZO CON EL AUSPICIO DE	109

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

ILUSTRACIÓN 1 ENFOQUE TRADICIONAL DE LIDERAZGO ANEXO A.....	A2
ILUSTRACIÓN 2 ENFOQUE RELACIONAL DE LIDERAZGO ANEXO A.....	A2
ILUSTRACIÓN 3 TOMADO DE LA PRESENTACIÓN DEL MINISTERIOS DE EDUCACIÓN EN EL 4TO ENCUENTRO ESPOCH-BACHILLERATO MAYO 2011 ANEXO B.....	B1
ILUSTRACIÓN 4 MAPA DE LA CIUDAD DE MANTA. TOMADO DE GOOGLE MAPS. 10FEB2013 ANEXO E..	B1
ILUSTRACIÓN 5 UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL COLEGIO NACIONAL TÉCNICO TARQUI. TOMADO DE GOOGLE EARTH 10FEB2013 ANEXO E.....	E2
ILUSTRACIÓN 6 TIPO DE INSTITUCIÓN	I2
ILUSTRACIÓN 7 TIPO DE BACHILLERATO	I2
ILUSTRACIÓN 8 FIGURA DE BACHILLERATO TÉCNICO	I3
ILUSTRACIÓN 9 CONOCE SI SE ESTÁ GESTIONANDO.....	I3
ILUSTRACIÓN 10 GÉNERO.....	I4
ILUSTRACIÓN 11 ESTADO CIVIL	I4
ILUSTRACIÓN 12 EDAD	I4
ILUSTRACIÓN 13 CARGO.....	I5
ILUSTRACIÓN 14 RELACIÓN LABORAL	I5
ILUSTRACIÓN 15 TIEMPO DE DEDICACIÓN.....	I5
ILUSTRACIÓN 16 IMPARTE MATERIAS DE SU ESPECIALIDAD	I6
ILUSTRACIÓN 17 CURSOS EN LOS QUE IMPARTE	I6
ILUSTRACIÓN 18 NIVEL ACADÉMICO.....	I6
ILUSTRACIÓN 19 QUE RELACIÓN TIENE SU TÍTULO.....	I7
ILUSTRACIÓN 20 OTRAS PROFESIONES	I7
ILUSTRACIÓN 21 SI POSEE 4º NIVEL QUE RELACIÓN TIENE.....	I8
ILUSTRACIÓN 22 LE GUSTARÍA OBTENER UN TÍTULO DE 4º NIVEL	I8
ILUSTRACIÓN 23 EN QUE LE GUSTARÍA FORMARSE.....	I8
ILUSTRACIÓN 24 CURSOS REALIZADOS EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS.....	I9
ILUSTRACIÓN 25 TOTAL DE HORAS EN CURSO.....	I9
ILUSTRACIÓN 26 HACE QUE TIEMPO REALIZÓ	I9
ILUSTRACIÓN 27 LO HIZO CON EL AUSPICIO DE.....	I10
ILUSTRACIÓN 28 IMPARTIÓ CAPACITACIÓN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS.....	I10
ILUSTRACIÓN 29 ES IMPORTANTE CAPACITAR EN TEMAS EDUCATIVOS	I10
ILUSTRACIÓN 30 COMO LE GUSTARIA RECIBIR LA CAPACITACIÓN	I11
ILUSTRACIÓN 31 A QUE HORA LE GUSTARÍA RECIBIR LA CAPACITACIÓN	I11
ILUSTRACIÓN 32 EN QUE TEMAS LE GUSTARÍA CAPACITARSE.....	I12
ILUSTRACIÓN 33 CUÁLES SON LOS OBSTÁCULOS QUE SE PRESENTAN.....	I12

ILUSTRACIÓN 34 CUÁLES CONSIDERA UD SON LOS MOTIVOS POR LOS QUE IMPARTEN CURSOS.....	I13
ILUSTRACIÓN 35 CUALES SON LOS MOTIVOS POR LOS QUE USTED ASISTE A CURSOS DE CAPACITACIÓN	I13
ILUSTRACIÓN 36 QUE ASPECTOS CONSIDERA UD DE MAYOR IMPORTANCIA EN EL DESARROLLO DE UN CURSO DE CAPACITACIÓN	I14
ILUSTRACIÓN 37 LA INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA HA PROPICIADO CURSOS EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS.....	I14
ILUSTRACIÓN 38 EN LA ACTUALIDAD CONOCE SI LAS AUTORIDADES DE LA INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA ESTA OFRECIENDO PROYECTOS.....	I15
ILUSTRACIÓN 39 EN CASO DE EXISTIR CURSOS ESTOS SE REALIZAN EN FUNCIÓN DE.....	I15
ILUSTRACIÓN 40 LOS DIRECTIVOS DE SU INSTITUCIÓN FOMENTAN LA PARTICIPACIÓN PROFESORADO EN CURSOS QUE PROMUEVAN SU FORMACIÓN PERMANENTE	I16
ILUSTRACIÓN 41 ANALIZA LOS ELEMENTOS DEL CURRÍCULO PROPUESTO POR EL BACHILLERATO.....	I16
ILUSTRACIÓN 42 ANALIZA LOS FACTORES QUE DETERMINA EL APRENDIZAJE.....	I17
ILUSTRACIÓN 43 CONOCE EL PROCESO DE LOS DOCENTES ECUATORIANOS	I17
ILUSTRACIÓN 44 ANALIZA LOS FACTORES QUE CONDICIONAN LA CALIDAD DEL BACHILLERATO.....	I17
ILUSTRACIÓN 45 ANALIZA EL CLIMA ORGANIZACIONAL.....	I18
ILUSTRACIÓN 46 CONOCE EL TIPO DE LIDERAZGO ADQUIRIDO POR LOS DIRECTIVOS DE LA INSTITUCIÓN	I18
ILUSTRACIÓN 47 CONOCE EL TIPO DE HERRAMIENTAS UTILIZADAS POR LOS DIRECTIVOS	I18
ILUSTRACIÓN 48 CONOCE LAS CUALIDADES QUE DEBE POSEER UN PROFESOR	I19
ILUSTRACIÓN 49 CONOCE LAS TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN EN EL AULA.....	I19
ILUSTRACIÓN 50 CONOCE LAS TÉCNICAS DE ENSEÑANZA INDIVIDUALIZADA Y GRUPAL.....	I20
ILUSTRACIÓN 51 CONOCE LAS POSIBILIDADES DIDÁCTICAS DE INFORMÁTICA.....	I20
ILUSTRACIÓN 52 DESARROLLA ESTRATEGIAS PARA LA MOTIVACIÓN DE LOS ESTUDIANTES	I20
ILUSTRACIÓN 53 CONOCE LOS ASPECTOS RELACIONADOS CON LA PSICOLOGÍA DEL ESTUDIANTE	I21
ILUSTRACIÓN 54 PLANTEA, EJECUTA Y HACE EL SEGUIMIENTO DE PROYECTOS EDUCATIVOS COMUNICACIÓN DIDÁCTICA.....	I21
ILUSTRACIÓN 55 CONOCE LA INCIDENCIA DE LA INTERACCIÓN PROFESOR-ESTUDIANTE EN LA COMUNICACIÓN DIDÁCTICA.....	I22
ILUSTRACIÓN 56 LA FORMACIÓN QUE TENGO EN TIC, PERMITE UN MANEJO ADECUADO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS	I22
ILUSTRACIÓN 57 PERCIBE CON FACILIDAD PROBLEMAS DE LOS ESTUDIANTES	I23
ILUSTRACIÓN 58 LA FORMACIÓN ACADÉMICA ES LA ADECUADA PARA TRABAJAR, CON ESTUDIANTES. I23	
ILUSTRACIÓN 59 PLANIFICO, EJECUTO Y DOY SEGUIMIENTO A PROYECTOS ECONÓMICOS SOCIALES, CULTURALES O EDUCATIVOS	I24
ILUSTRACIÓN 60 LA EXPRESIÓN ORAL Y ESCRITA QUE MANEJO ES LA ADECUADA PARA QUE LOS ESTUDIANTES COMPRENDAN LA ASIGNATURA IMPARTIDA	I24

ILUSTRACIÓN 61 CUANDO SE PRESENTAN PROBLEMAS DE LOS ESTUDIANTES ME ES FÁCIL COMPRENDER Y AYUDARLES	125
ILUSTRACIÓN 62 LA FORMACIÓN PERSONAL RECIBIDA, ME PERMITE ORIENTAR EL APRENDIZAJE	125
ILUSTRACIÓN 63 LA PLANIFICACIÓN QUE REALIZA SIEMPRE TOMA EN CUENTA LAS EXPERIENCIAS Y CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS	126
ILUSTRACIÓN 64 EL PROCESO EVALUATIVO QUE LLEVO A CABO INCLUYE LA EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA SUMATIVA Y FORMATIVA	126
ILUSTRACIÓN 65 COMO DOCENTE EVALÚO LAS DESTREZAS CON CRITERIOS DE DESEMPEÑO PROPUESTAS EN MIS ASIGNATURAS	127
ILUSTRACIÓN 66 IDENTIFICO A ESTUDIANTES CON NECESIDADES EDUCATIVAS	127
ILUSTRACIÓN 67 CUANDO TENGO ESTUDIANTES CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES LA PLANIFICACIÓN QUE REALIZO ESTA ACUERDE CON REQUERIMIENTOS DE UNA EDUCACIÓN ESPECIAL	128
ILUSTRACIÓN 68 REALIZA LA PLANIFICACIÓN MACRO Y MICROCURRICULAR	128
ILUSTRACIÓN 69 EL TRABAJO DOCENTE QUE REALIZO PROMUEVEN PARA QUE LOS ESTUDIANTES SEAN LOS CREADORES DE SU PROPIO APRENDIZAJE	129
ILUSTRACIÓN 70 DESCRIBE LAS PRINCIPALES FUNCIONES Y TAREAS DEL PROFESOR EN EL AULA.....	129
ILUSTRACIÓN 71 ELABORO PRUEBAS PARA LA EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES .	130
ILUSTRACIÓN 72 UTILIZA ADECUADAMENTE MEDIOS VISUALES COMO RECURSOS DIDÁCTICOS	130
ILUSTRACIÓN 73 DISEÑA PROGRAMAS DE ASIGNATURA Y EL DESARROLLO DE LAS UNIDADES DIDÁCTICAS.....	131
ILUSTRACIÓN 74 APLICA TÉCNICAS PARA OFRECER ASESORÍA A LOS ESTUDIANTES.....	131
ILUSTRACIÓN 75 ANALIZA LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA INSTITUCIONAL	132
ILUSTRACIÓN 76 DISEÑA PLANES DE MEJORA DE SU PROPIA PRÁCTICA DOCENTE	132
ILUSTRACIÓN 77 DISEÑA Y APLICA TÉCNICAS DIDÁCTICAS PARA LA ENSEÑANZA Y PRÁCTICAS DE LABORATORIO.....	133
ILUSTRACIÓN 78 DISEÑA INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE.....	133
ILUSTRACIÓN 79 UTILIZA ADECUADAMENTE LA TÉCNICA EXPOSITIVA	134
ILUSTRACIÓN 80 VALORA DIFERENTES EXPERIENCIAS SOBRE LA DIDÁCTICA DE LA PROPIA ASIGNATURA	134
ILUSTRACIÓN 81 UTILIZA RECURSOS DEL MEDIO PARA QUE LOS ESTUDIANTES ALCANCEN LOS OBJETIVOS DE APRENDIZAJE.....	135
ILUSTRACIÓN 82 EL USO PROBLEMAS REALES POR MEDIO DEL RAZONAMIENTO LÓGICO.....	135
ILUSTRACIÓN 83 DISEÑO ESTRATEGIAS QUE FORTALECEN LA COMUNICACIÓN Y EL DESARROLLO CRÍTICO DE MIS ESTUDIANTES.....	136
ILUSTRACIÓN 84 PLANTEO OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE APRENDIZAJE PARA CADA PLANIFICACIÓN	136

RESUMEN

El informe de investigación, plasma el análisis de conceptos sobre las necesidades formativas de docentes, diferentes factores y escenarios para analizar estas necesidades, considerando tres conceptos generales: desarrollo personal, desarrollo con el entorno organizacional y desarrollo de la tarea educativa.

Se estableció una metodología desarrollando una encuesta a los docentes del Colegio Nacional Técnico Tarqui, misma que recopila información que responde a apreciaciones personales sobre su desarrollo profesional, en el marco de la institución y de aplicación de sus competencias.

Se analiza diferentes cursos de formación, con la finalidad de mantener actualización en conocimientos de los tres ejes expuestos, (la persona en el contexto educativo, la organización y la formación; y, la tarea educativa), de donde se establece las respuestas a fortalezas y debilidades de apreciación del cuerpo docente.

Con el análisis de resultados estadísticos de las respuestas a la encuesta, mas el fundamento teórico expuesto y determinadas las fortalezas y debilidades, se plantea un curso de capacitación con enfoque en la persona, la formación y organización educativa del colegio, enfocado a mejorar la cultura organizacional y la calidad educativa.

PALABRAS CLAVES: Necesidades formativas, desarrollo personal, desarrollo organizacional, desarrollo de la tarea educativa, encuesta, competencias, fortalezas, debilidades, curso de capacitación, cultura organizacional, calidad educativa.

ABSTRACT

In this research, I have tried initially to capture analysis concepts that some authors have discussed about the training needs of teachers, the different factors and scenarios to analyze these training needs, basically considering three general concepts: personal development, professional development with organizational structure and educational task.

With these concepts a working methodology was established to conduct research, for which a survey was developed at the Colegio Nacional Técnico TARQUI, same seeking to gather information to answer personal insights into their personal professional development, at framework of the institution structure and the application of skills as teachers.

I have showed analysis of the different training courses that could apply to teachers, in order to keep them updated about knowledge of the three axes exposed, (the person at educational context, organization and educational task), from which is established based on the results of the tabulation of the survey answers, the strengths and weaknesses of assessment by teachers .

Finally with the analysis of the statistical results of the survey answers, based on the theoretical foundation exposed and certain strengths and weaknesses, a training course is recommended with focus on the person, the training and educational organization of the school, which goal is to improve organizational culture and educational quality offered .

PALABRAS CLAVES: training needs, personal development, professional development with organizational structure, educational task development, survey, skills, strengths, weaknesses, training course, organizational culture, educational quality.

INTRODUCCIÓN

El presente informe de investigación como parte de un proceso formativo de cuarto nivel responde a las exigencias planteadas tanto en el objetivo general como en los específicos, mismos que muy acertadamente dirigen la investigación hacia uno de los campos que se ha considerado algo olvidado en las estructuras de formación de docentes en nuestro país, por lo que su pertinencia responde a un conjunto de intereses, que en el momento actual representa las coyunturas políticas y de desarrollo del país, donde confluyen y materializan las expectativas que se han propuesto las entidades de control de la educación y sobre todo aquellas cuya meta es asegurar la calidad educativa, amén de ser acreditadas bajo los mejores parámetros de calidad educativa.

De ahí que en esta investigación se deja ver claramente las partes componentes del talento humano como tal, donde el éxito de su desarrollo individual es alcanzar a conjugar sus necesidades personales con las de desarrollo profesional, situación que se verá reflejada en las necesidades que cada docente se plantea como necesidad de su formación profesional.

Ahora bien la pertinencia del tema se deja caer por su propio peso, toda vez que existe la voluntad política nacional de mejorar la calidad educativa del país, donde se logra enlazar la preocupación de los usuarios finales que son los alumnos y la sensibilidad gubernamental, permitiendo que exista una corriente que apunta a mejorar la calidad educativa y potenciar las competencias de los docentes a todo nivel, siendo en este estudio el caso de los profesores de bachillerato; por lo que los resultados que de esta investigación se obtienen contribuyen a la determinación de necesidades y expectativas de los formadores de generaciones.

Para lograr el objetivo planteado en el presente informe de investigación , se ha contado con la colaboración de docentes y directivos del Colegio Nacional Técnico TARQUI, quienes con su apertura y compromiso supieron liderar a sus docentes en pos de afianzar sobre la base de sus realidades las encuestas que

se desarrollaron, para lo cual se contó además con recursos informáticos, y sobre todo con la motivación principal que es desarrollar una investigación de campo en el área educativa, misma que por su simple naturaleza acrecienta los conocimientos del investigador y contribuye en la culminación del módulo en la maestría en desarrollo.

El objetivo general y objetivos específicos planteados:

- “Estructurar el informe de proyecto de grado I del tema de investigación”
“Diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de instituciones educativas del Ecuador, periodo 2012-2013”
(Jaramillo, 2012, pág. 9)
 - “Investigar referentes teóricos relacionados con el tema de investigación” (Jaramillo, 2012, pág. 9).
 - “Desarrollar los apartados de: Introducción, Metodología, Marco Teórico, Resultados, Referencia bibliográficas y Anexos”
(Jaramillo, 2012, pág. 9)
 - “Estructurar los datos aplicando estadística descriptiva” (Jaramillo, 2012, pág. 9)
 - Obtener una base de datos a partir de la tabulación de resultados obtenidos como producto de la aplicación del cuestionario Necesidades de Formación”. (Jaramillo, 2012, pág. 9)

La manera como se ha logrado alcanzar estas metas planteadas en objetivos, ha sido simplemente con el desarrollo físico de las encuestas para lo que se necesitó del aporte de los docentes del Colegio TARQUI así como de sus directivos, las mismas que luego de ser tabuladas generaron la base de datos requerida y su representación en gráficos de estadística descriptiva facilitaron el análisis de los resultados, siendo estos resultados fundamentados en el marco teórico y metodológico del informe que cimienta en su contexto general el diagnóstico de necesidades de formación de los docentes del Colegio Nacional Técnico Tarqui de Manta.

1 CAPÍTULO: MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación

Para establecer las necesidades de formación en un sector debemos primeramente entender el desarrollo social, cultural, educativo y económico de la sociedad donde se desea establecerlas, considerando especialmente la visión estratégica de desarrollo nacional planteada, amén de conjugar estos resultados para nuestro caso con las nuevas regulaciones legales y jurídicas enmarcándonos principalmente en el Plan Nacional del Buen Vivir, para aterrizar en los principios y alcances de la Nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI).

1.1.1 Concepto.

La palabra necesidad proviene del latín “necessitas” cuyo significado hace referencia a situaciones de las que no se puede prescindir, lo que no puede evitarse, fuerza, obligación, falta de cosas que son imprescindibles para la vida y la formación profesional (Administración Autónoma de Castilla La Mancha).

Desde el punto de vista psicológico se ha conceptualizado la necesidad como un estado de carencia que el talento humano requiere solventarlo para lo que realiza distintos tipos de conductas, según sea el tipo de necesidad, con la finalidad de alcanzar el tan anhelado equilibrio, que dicho sea de paso debiese conseguir tanto el anhelo personal de las personas como el profesional de estas.

Desde el ámbito de la educación el término necesidad puede referirse a una norma, un medio, una situación organizacional o un estado individual, del que se pueden inferir un sinnúmero de requerimientos dependiendo de la brecha que se genera (Gap) entre la comparación de las competencias que se desea tengan los docentes con las competencias que ellos realmente tienen; de ahí que es muy importante que exista el detalle de competencias deseadas en cada puesto laboral, que en este caso es de los docentes de bachillerato, con lo que se pudiese evaluar si el desempeño por competencias alcanza el nivel deseado, lo que determinará finalmente las necesidades de formación. Para lo

que consideramos que las competencias comprenden la suma de conocimientos, habilidades y aptitudes, con las que cuenta un docente.

NECESIDAD FORMATIVA = DESEMPEÑO DESEADO –DESEMPEÑO PRESENTE O ACTUAL
--

Sin embargo por experiencia personal en Gestión del Talento Humano, se considera que debiese llamarse Capacitación y no formación, por cuanto el período formativo se refiere a la adquisición de competencias para constituirse inicialmente en docente, y encontrándose la institución educativa constituida por docentes ya “formados”, se pretende establecer la “Capacitación Requerida” para mejorar su desempeño y cubrir la brecha que se desea alcanzar.

Siendo así las consideraciones para la concepción de las necesidades, se debe estimar la semejanza con lo establecido por otros autores como es el caso de Belle Ruth Witkin y James W. Altschuld en su libro *Planning and Conducting Needs Assessments*, donde igualmente consideran que las brechas existentes entre las estimaciones de lo que se requiere obtener en cada área o lugar de trabajo, y lo que se tiene determina finalmente las necesidades, para lo cual establecen en general tres fases para completar esta determinación de necesidades, la cual comienza con el de datos, criterios y exploración de áreas vulnerables, que generan los focos de atención para establecer necesidades a ser superadas. (Altschuld- Witkin, 1995, págs. 9-14).

Una vez que se ha estimado estos criterios y vulnerabilidades de las áreas focales, se pasa a realizar una evaluación de todas estas necesidades y se las prioriza de acuerdo a los niveles más afectados, con lo que se puede pasar a la tercera y última fase de uso de datos y definición de planes de acción respecto de las brechas de carestía de formación, mismas que se prioriza como necesarias a ser solventadas en la organización (Altschuld- Witkin, 1995, págs. 9-14)

1.1.2 Tipos de necesidades.

Para determinar los tipos de necesidades formativas, se debe considerar primeramente el enfoque deseado para realizar esta clasificación, ya que dependiendo del punto de vista de quien evalúe los tipos de necesidades, dependerá la clasificación, lo cual se lo puede comprobar al revisar libros de algunos autores, donde cada uno expresa sus conceptos y clasificaciones de acuerdo a su concepción, o dependiendo de la forma y metodología usada para realizar el levantamiento de necesidades, determinan los nombres de los tipos de necesidades, sin embargo considero pertinente y acertado de manera genérica la visión planteada por Marta Rodríguez Román en su libro Gestión de la Formación (Rodríguez, 2006, pág. 26) donde estas necesidades de formación pueden ser de dos tipos: necesidades de formación reactivas y necesidades de formación proactivas.

- **Necesidades de formación reactivas:** Responden a necesidades formativas actuales y reales. Vienen dadas por la observación de la falta o déficit que se aprecia de la comparación de lo deseado con lo que se tiene realmente. Esta percepción de necesidades reactivas inclusive pudiese alinearse con el modelo planteado por R Kaufman, considerando que se tiene en formación de docentes y lo que debiese tenerse. (Perez, 1994, pág. 28)
- **Necesidades de formación proactivas:** Estas necesidades de formación hacen referencia a aquellos vacíos de formación que apunta a capacitar a las docentes para generar actividades de innovación y mejoramiento continuo, con lo que se genera calidad educativa, Estas necesidades debiesen direccionarse hacia la solución de futuros problemas en la educación, o, hacia las nuevas metas u objetivos planteados. Se pudiese considera que este tipo de evaluación se alinea con el modelo planteado por Rosset, considerando que parte de situaciones desencadenantes del momento del cual se parte y busca hacia donde se quiere llegar, obteniendo datos óptimos y reales en busca de causas con sus soluciones de necesidades. (Perez, 1994, pág. 27)

Esta clasificación pudiese subdividirse luego en infinidad de tipos de necesidades, como iniciales, continuas, etc., o a su vez como lo establece en un estudio Uriel Valdés Perezgazga otro tipo de necesidades, como son: las normativas, las sentidas, las expresadas y las comparativas. (Perezgazga, 2008)

Estas necesidades se obtienen de acuerdo a los instrumentos para detectar diferentes necesidades y la orientación de estos, obteniendo la siguiente tabla donde se especifica el grupo humano evaluado o referencias de evaluación en orden de precedencia si es el caso.

Tabla 1 TIPOS DE NECESIDADES FORMATIVAS

TIPO DE NECESIDAD	RECOLECCIÓN DE DATOS
SENTIDAS	DOCENTES
NORMATIVAS	DOCUMENTOS
	DIRECTIVOS
	DOCENTES
EXPRESADAS	DIRECTIVOS
COMPARATIVAS	DIRECTIVOS
	DOCENTES
	DOCUMENTOS

Fuente: Tomado de DETECCIÓN DE LAS NECESIDADES FORMATIVAS. X CONGRESO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN EDUCATIVA, (pág. 11). México. Perezgazga, U.V. 2008.
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas. Lic.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.

La evaluación de las necesidades formativas para docentes de bachillerato radica principalmente en la medición de las competencias en comparación de las competencias esperadas en los docentes, para lo cual como se lo expuso en el numeral anterior, existen varias fuentes de información, de las cuales a

partir de su y comparación se desprenden las necesidad de formación en los docentes.

Cuando se trata de necesidades reactivas, estas tienden a solucionar novedades del entorno actual solventando deficiencias o falta de capacidades que se aprecian por la necesidad de que es ejecuten; por el contrario cuando se tiene una idea clara de hacia dónde queremos llegar que es lo que queremos alcanzar en el futuro sea a mediano o largo plazo, debe existir un planteamiento prospectivo donde se determine que es lo que se espera atesoren en sus competencias para obtener los productos educativos deseados, dando como resultado un planteamiento de lo que debemos hacer para lograr el escenario educativo propuestos.

De ahí que la evaluación de estas necesidades formativas proactivas van de la mano del Planeamiento Estratégico de Desarrollo Institucional (PEDI), cuyos objetivos y metas debiesen plantear aquellas necesidades de capacitación al cuerpo docente con la finalidad de alcanzar la visión determinada para la institución.

Ya lo reconoce con especial énfasis Jordi López Camps en su libro de Planificar la Formación con calidad que “El éxito de cualquier Plan de Formación está unido a la realización de una buena detección de las necesidades” (Camps, 2005)

La evaluación de estas necesidades es indispensable para identificar como diseñar el Plan de Formación de tal forma que sea realista, se ajuste a los intereses de la organización a las expectativas de los docentes y sea coherente con la utilidad social con que se aportaría.

El diagnóstico de las necesidades formativas no es una definición genérica de las carencias competenciales de los docentes, sino por el contrario son las necesidades formativas del docente en completamiento de sus competencias.

1.1.4 Necesidades formativas de docentes.

Las necesidades formativas de docentes se las puede apreciar desde distintos puntos de vista, considerando las aspiraciones de los propios docentes, las

necesidades o expectativas de los centros educativos o también pudiese establecerse por las imposiciones que las instituciones rectoras de la educación lo determinen por la calidad educativa que se desea alcanzar.

Si se considera las aspiraciones personales de los docentes, pudiese existir un gran desfase entre los objetivos de la institución y los de los docentes, sin embargo en caso de ser concurrentes a los mismos objetivos, existiría a más de la profesionalización de los docentes la empatía, voluntad individual y sobre todo motivación de adquirir nuevas habilidades, aptitudes o conocimientos para su desempeño profesional.

Para el caso de ser necesidades formativas impuestas o que tienen su origen en las necesidades institucionales o de entidades de control educativo, estas se orientarán al mejoramiento continuo tanto de la educación como del desempeño y desarrollo de la formación de los estudiantes, sin embargo no siempre este tipo de necesidad cumplirá con las expectativas individuales, pero finalmente tendrá el efecto deseado de profesionalizar al docente y mejorar la educación de los alumnos.

Es de detallar inclusive que estas necesidades formativas pudiesen orientarse hacia el desarrollo específico de alguna cátedra, o en la capacidad de impartir clases a los alumnos, en el manejo de nuevas tecnologías orientadas a la educación, etc., lo que finalmente se traduciría en necesidades de orden pedagógico, psicológico, didáctico, administrativo, etc.

1.1.5 Modelo de necesidades.

Existen infinidad de modelos para establecer la metodología que pudiese aplicarse para analizar las necesidades de formación en los docentes, existiendo inclusive la novedosa aportación conocida como el Modelo A.N.I.S.E., de Necesidades de Intervención Socioeducativa, que se ha basado en la experiencia de muchos años y desarrollo de instituciones y/o organismos dedicados al de necesidades de formación.

Este modelo tienen su origen en algunos otros modelos que han planteado metodologías para determinar cuáles son las mejores opciones de determinan que necesidad de formación existen, por lo que tenemos algunos autores que

nos ofrecen valiosos puntos de referencia, como es el caso del Modelos de A.Rosset que tiene su base metodológica en cuatro elementos fundamentales, donde la primera es determinar cuáles son los elementos desencadenantes de la necesidad de formación, para lograr establecer cuál es el punto de partida actual y hacia donde queremos llegar, luego tenemos la determinación del tipo de información que se debe recolectar para justificar la toma de decisiones futura, esto es datos óptimos, reales, basados en sentimientos que logren determinar causas con efectos para terminar en posibles soluciones que indican las necesidades, y como sus dos últimos elementos plantea la determinación de las fuentes de información para la investigación y la definición de las herramientas de búsqueda de información que se empleará; es de resaltar que el eje principal de evaluación para la determinación radica en el segundo elemento. (Perez, 1994, pág. 27)

Otro autor que determina un modelo que orienta la metodología de investigación para la determinación de necesidades es R.A. Kaufman, quien determina en torno a la planificación de las organizaciones 18 pasos para la evaluación de las necesidades, que se los podría agrupar en tres situaciones en general, como es la determinación de la necesidad de la investigación y los participantes en esta planificación, como punto central y principal la determinación de la problemática o discrepancias, donde se considera la situación o lo que se tiene en el momento y se compara con lo que debiese ser, por lo que es algo reactiva a los problemas que se tiene y que no debiese tenerse, considerando para esto las entradas del proceso enseñanza-aprendizaje, el proceso en si mismo, el producto de la enseñanza, y los resultados finales, y con esta información se puede tener criterios válidos para priorizar las necesidades, sobre la base de lo que debe corregirse para mejorar el proceso. (Perez, 1994, pág. 28)

Como tercer autor referencial para la determinación de necesidades tenemos a F.M. Cox, quien plantea con su método una evaluación de las necesidades y problemas comunitarios, donde la principal tarea en los puntos de evaluación es presentar una solución a las necesidades de formación que deben tener los profesionales que se escojan para solucionar el problema de la comunidad, donde se podría considerar a la comunidad al entorno en el que se

desenvuelve la institución educativa, (Perez, 1994, pág. 29), por lo que analizando este modelo, pudiese traducirse en las necesidades formativas exigidas por el entorno, que para el caso amen de cumplir con las exigencias de los organismos de control pudiesen ser las exigencias del Ministerio de Educación o simplemente por las exigencias de formación de bachilleres con alguna formación específica que permite el desarrollo de la comunidad o sociedad donde se desarrolla.

Tenemos también algunos otros modelos planteado y que finalmente no son más que alguna forma diferente de plantear las mismas metodologías, como por ejemplo la establecida por Belle Ruth Witkin y James W. Altschuld, en su libro *Planning and Conducting Needs Assessments*, donde se expone el resumen de la metodología ANISE basándola en tres fases que engloban en contexto general la determinación de situaciones, herramientas que necesitan ser evaluadas, (exploration), una segunda fase de diagnóstico de los datos recogidos (data gathering) donde lo principal es determinar la situación actual o reconocimiento de las capacidades reales, contrastando con la situación deseable o el escenario que se desea alcanzar, logrando especificar las causas, sentimientos que lo producen y definiendo claramente el problema a ser resuelto, para finalmente pasar a la tercera fase (utilization) donde se prioriza los problemas y se plantea soluciones que sean factibles de hacer con los recursos humanos y materiales disponibles, aceptables para la inversión a realizar, considerando que el costo beneficio justifique su ejecución y finalmente adecuada para la solución plena del problema. (Altschuld- Witkin, 1995)

1.2 Análisis de las necesidades de formación

1.2.1 Análisis organizacional.

Con todos los conceptos vertidos anteriormente podemos apreciar que la formación contribuye efectivamente a la optimización de los objetivos organizacionales, los cuales se centran en proporcionar a sus clientes servicios o productos y, con ello, obtener una serie de beneficios que a su vez, le permiten asegurarse una mejora en la calidad de bachilleres que el país

obtenga, aportando las competencias necesarias para que dichos objetivos puedan llegar a concretarse.

La formación no debe considerarse un elemento aislado dentro de la organización, sino un elemento integrado en la planificación estratégica para facilitar la definición de objetivos, metas, mejorando el funcionamiento y, por último más importante, para el éxito, ya que del de la organizacional donde se desea establecer las necesidades de formación, saldrán a relucir las estructuras y sobre todo la cultura organizacional de la institución, donde es primordial determinar hacia que metas o visión se dirigen los esfuerzos, de tal forma de alinear las expectativas de formación de los docentes con las necesarias para la institución, logrando por supuesto aumentar el nivel de satisfacción de los maestros y de sus alumnos/padres de familia, que son los que finalmente recibirán los beneficios. (Rodríguez, 2006, pág. 3)

Sin embargo, la formación alineada a mejorar el desempeño profesional y el desarrollo personal de los docentes, siendo importante, puede considerarse como una visión un tanto limitada.

Es simplemente de entender, que la formación es una responsabilidad colectiva, si tenemos en cuenta que el trabajo profesional se realiza en contextos organizados que tienen una misión que cumplir que involucra compromete a todos sus miembros; encontrándose vinculada a alcanzar la visión a la par del desarrollo de la organización.

Son precisamente las organizaciones y su búsqueda de mejoramiento continuo, orientando las necesidades de formación del personal docente hacia las nuevas visiones de la institución, las que marcarán las pautas de las nuevas necesidades prospectivas o proactivas, del orden que esta fueren. (Rodríguez, 2006, pág. 7)

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.

En la actualidad debemos ser muy claros cual es la proyección de la educación secundaria y en especial el llamado bachillerato, el mismo que es la base donde se forman todos los estudiantes del Ecuador, por lo que nuestra actual realidad apunta a mejorar el proceso de formación de los alumnos en este nivel

para mejorar los estándares educativos que se ofertan para los siguientes niveles de enseñanza.

La formación actual establece dos claros caminos para los futuros bachilleres graduados; uno es el que presenta la posibilidad de prepararse para que luego de obtener su título de graduado poder pasar a formar parte de la oferta laboral en el mercado de trabajo, mediante su título de Bachiller Técnico, donde pudiese inclusive ser parte de los de la oferta de trabajo de productos o de servicios ya sea en labores con relación de dependencia o en actividades particulares, mismas que generarán productividad en el país; la segunda opción que se presenta para nuestros bachilleres es la formación en ciencias básicas, para pasar luego del respectivo examen de conocimientos a ser seleccionado en digno reconocimiento a su esfuerzo por el estudio.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

Toda organización sin excluir a las instituciones educativas deben haber diseñado un plan de desarrollo institucional (PEDI), cuyo nombre y metodología pudiesen cambiar, por plan estratégico, etc., dependiendo de la afinidad de teorías que conjuguen sus planificadores, sin embargo el efecto que se desea alcanzar es el mismo, independiente de cómo o donde se lo formule, el cual consiste en plantear los objetivos, políticas y estrategias con las que se quiere alcanzar una visión en el largo plazo, mediante el cumplimiento de pasos que son medibles y cuantificables a los que los definimos como indicadores.

Estos pasos que deben ser cumplidos, se los conoce como logros, objetivos específicos o metas que deben ser alcanzados para ir apunando hacia el escenario prospectivo planteado, ya sea este ideal, pero que a la postre definirá un escenario muy cercano al esperado.

A estas metas se las define por el tiempo en el que se espera sean alcanzadas o conseguidas, de ahí que tendremos metas de corto plazo mismas que debiesen ser alcanzadas en semanas, meses o máximo dentro de un año, para poder considerárselas de corto plazo, luego tenemos las planteadas a mediano plazo, y aquí nace la interrogante de a que definir de mediano o largo plazo para establecer la diferencias necesarias, y, basado en el conocimiento

empírico se podría decir que para establecer estas características se debe recurrir al tiempo de vida del proyecto o del plan donde un lapso muy cercano al tiempo de vida útil del proyecto o plan será definido como de largo plazo, en su defecto aquellas metas que deban ser alcanzadas en un lapso de tiempo sobre el corto plazo y menor al largo plazo pudiese reconocerlo como de mediano plazo.

Para alcanzar estas metas de mediano plazo es inexorable la necesidad de que se hayan cumplido sus predecesoras metas de corto plazo, que permitirán la consecución de tareas de mediano plazo para con estas a su vez enfocarse en las metas de largo plazo.

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Para que el proceso de formación educativa sea el adecuado, tendremos que disponer de los formadores idóneos en función de la materia/contenidos que se desee impartir, de ahí que es necesario el conocido antiguamente como recurso humano y que hoy en la actualidad lo denominamos Talento Humano, el mismo que se compone tanto de los formadores de formadores (docentes), de los docentes y los educandos, quienes complementan la relación simbiótica de transferencia de conocimientos en educación, para lo que se detalla las siguientes nociones de cada participante en su rol dentro de la institución y de los principales recursos involucrados.

Los formadores:

Cuando hablamos de formadores en términos generales, nos estamos refiriendo a los *Gestores Tácticos del Proceso Enseñanza-Aprendizaje*, que son los responsables de transmitir conocimientos, generar procesos que creen conocimientos desarrollen habilidades y motiven aptitudes proactivas para la generación de competencias en los alumnos:

El responsable de formación. Este responsable de formación tiene como misión principal la de establecer las políticas y objetivos de la formación (Rodríguez, 2006, pág. 7).

Es necesario que posea conocimientos referentes a gestionar equipos y capacidad para motivarlos.

El técnico o experto de formación, que deberá gestionar dicha formación. Al técnico o experto de formación, sin embargo, se le exige cierta capacidad para desarrollar un plan de formación completo. Este perfil ha de poseer cierta capacidad pedagógica, ya que no se excluye que, en determinadas situaciones, tenga que impartir la formación. (Rodríguez, 2006, pág. 7)

El destinatario o alumno, que son los que recibirán la instrucción de los docentes una vez que estos son capacitados. (Rodríguez, 2006, pág. 7)

Material didáctico que se van a poner a disposición de los alumnos como herramientas de apoyo a la formación, lo que debiésemos diferenciar si el caso lo amerita, amén de establecer el nivel de educación, es la clase de recursos que se requiere en la formación de educandos (nivel bachillerato) y en la formación de docentes ya que los unos deberán tener ayudas para aprender los contenidos de materias y los segundos deberán tener los recursos para aprender a transmitir los conocimientos con calidad.

Infraestructura, debe considerarse dentro de todos estos recursos también a la infraestructuras con las que se debe contar para realizar estos procesos de calidad en la transferencia de conocimientos y formación de talento humano, a que estos requerirán de lugares de enseñanza físicos o incluso virtuales pero donde los puedan establecer.

Recursos financieros, debe considerarse al recurso económico ya que de este dependerá la obtención de otros recursos como los didácticos, e incluso para cubrir los costos que demanda especialmente los formadores de formadores, ya que es de reconocer el valor del conocimiento, mismo que lo poseen los docentes, de ahí que un buen reconocimiento a la experticia y competencias repercutirá en un buen ambiente laboral y sobre todo satisfacción del talento humano.

1.2.1.4 Liderazgo educativo.

Esa capacidad de influenciar en los miembros de la organización en cada nivel respectivo, de tal forma que por la causa que fuere, se genere ese seguimiento sincero y desinteresado hacia el líder que logra que sus subalternos, compañeros e incluso sus jefes realicen las actividades que se desea en beneficio de la cultura y clima organizacional.

Para determinar el tipo de liderazgo educativo debemos comprender que el docente como cualquier otro guía su capacidad para lograr empatía o seguimiento de sus alumnos depende de su personalidad de ahí que en los diferentes enfoques de liderazgo como podemos apreciar en los gráficos existen diferentes estilos que son aplicados por los docentes, los mismos que resumen inclusive las técnicas de comportamiento para alcanzar liderazgo por los docentes.

Los enfoques mencionados son el tradicional con sus cuatro estilos y el relacional con sus tres niveles de influencia para lograr la captación de voluntades de los estudiantes, de lo cual se puede apreciar en el Anexo "A" Mentefactos de los Enfoques de Liderazgo. (Guillen, 2011, págs. 170-182)

De todas formas para no alejarnos de la clasificación tradicional de los estilos de Liderazgo a continuación se exponen los tres principales aceptados generalmente en la mayor parte de autores y escritos: a) Líder Autócrata, b) Líder Participativo, y c) Líder de Rienda Suelta. (Correa, 2012, págs. 18-19)

El **Líder Autócrata** considera que debe asumir totalmente las responsabilidades, y que sus subalternos deben limitarse a cumplir las disposiciones, pues no tiene capacidad para hacer bien las cosas; mantiene un control riguroso de las actividades de su personal.

El **Líder Participativo** tiene gran confianza en las capacidades de sus subalternos y confía en el cumplimiento de sus tareas y obligaciones, les permite asumir responsabilidades y ser parte de la toma de decisiones con aportes e ideas propias, mantiene el control de las decisiones finales, sin embargo acepta otros puntos de vista aunque sabe que es El quien tendrá la última palabra, tiene claro sus objetivos y metas y dirige hacia ellas con cautela y habilidad.

El **Líder de Rienda Suelta o Liberal** deja a sus subordinados que realicen sus tareas y obligaciones bajo sus propias consideraciones, no mantiene control de ningún tipo, evita emitir directrices, por lo que tampoco se responsabiliza por los resultados ni las acciones de sus subalternos. Considera que el respeto es no inmiscuirse con nadie para que nadie lo moleste, creando grupos controversiales donde cada uno hace lo que desea.

En el análisis de este liderazgo educativo tenemos que el director es la persona encargada de la organización y coordinación de actividades y tiempos, recursos, espacios, participación etc., por lo que pudiese encausar estos conceptos a los indicados de la siguiente manera:

DIRECTOR

Aquel que tiene autoridad sobre la totalidad de la escuela; la persona designada en el seno de la escuela de quien se dice que tiene la responsabilidad primero de lo que ocurre en ella. (Hord,1987) (Rueda, 2013)

GESTOR

Aquel encargado de cumplir y hacer cumplir las normas, instrucciones, órdenes y orientaciones que le llegan desde el Ministerio u organización Gubernamental. (Gonzalez,1994) (LODE1985) (Rueda, 2013)

LÍDER CULTURAL

Aquel que puede crear, sostener e incluso cambiar la cultura organizacional de la escuela. (Gonzalez, 2001) Desarrollan una actividad intensa, interviniendo en ámbitos muy diversos, con una gran fragmentación en su trabajo, por tanto con muchas interrupciones y dedicando muchos periodos cortos de tiempo, utilizando medios fundamentalmente verbales. (Gairin, 1995) (Rueda, 2013)

1.2.1.5 El bachillerato ecuatoriano.

La historia ha marcado algunas pautas para llegar a lo conocido actualmente como el Nuevo Bachillerato Ecuatoriano (NBE), (PROFESORES Unidos para Informar y Servir, 2011) que resulta de un proceso que conjuga el nuevo pensamiento ideológico de las autoridades de turno, donde se puede entender que el dominio o control sobre los aspectos educativos se encuentran liderados por los planteamientos en los objetivos de los contenidos curriculares que se proyecta, siendo esto parte de la idea de la estructura de los currículos donde al plasmar los objetivos se establece las guías metodológicas, mismas que deberán conducir al bachiller para liderar e incluso modificar a su antojo la formación de sus estudiantes. Es por esto que el planteamiento de los objetivos no es más que la forma material en la cual la clase dominante o de poder intenta imponer sus intereses ya sea directa o indirectamente hacia la clase oprimida, logrando aumentar o al menos mantener su poder e influencia, entiéndase la clase oprimida a la cantidad de profesionales que no se encuentran alineados al pensamiento ideológico del momento.

Por lo que al momento se considera que atravesamos una suerte de nueva *tendencia educativa*, ya que aún no se la podría considerar como corriente de pensamiento educativo innovador, por lo que se presenta nuevas formas de ideología, mediante las cuales se modifica, mejora, complementa y refuerza el modelo educativo que ha venido implementado de años atrás.

Esta nueva tendencia ha sido de gran aceptación popular, por su nacimiento basado en raíces socioculturales, y, sobre todo en una lucha clasista que imprime aspiraciones políticas que responden a aspiraciones sociales del medio donde se crearon.

Esta tendencia no se acerca a una corriente por cuanto aún no presenta una sistematización ni validación ya que se encuentra en proceso de investigación, implementación y prueba, menos aún tienen la estructura para ser modelo educativo, sin embargo su planteamiento tiene lógica por lo que logra empatía entre quienes participan del proceso educativo; en esta tendencia vemos cambios radicales en cuanto a formación general del bachiller, a la vez que ofrece una visión alternativa de calidad para la educación de los nuevos bachilleres.

Las bases iniciales sobre las que se sustenta este gran cambio tendencial en la formación del bachiller, tienen su asidero político en el unilateral de los problemas con enfoque sociocultural político del momento, y porque lo aclaro, ya que conceptualmente y basado en la historia de los hechos sucedidos en la administración educativa, el pensamiento ideológico educativo va de la mano con la fuente del poder del momento, amén de que en algún tiempo exista un cambio de fuentes de poder y se considere pertinente otro cambio estructural, si el propuesto no logra dar los frutos esperados.

Sin embargo esta propuesta deja una preocupación velada y flotando en el aire, misma que se materializa en los resultados de los exámenes de ingreso a las universidades, donde especialmente si apreciamos que existe una gran cantidad de bachilleres que no logran acceder a los niveles exigidos para ingresar a una u otra carrera, considerando que los actuales bachilleres han especializado sus estudios en el área donde han inclinado su deseo de profesionalizarse, esto significa que, si se deseaba una carrera a fin a los números en general se especializaban en Físico Matemático, o si su orientación era hacia la naturaleza y sus temas afines, se escogía Químico Biológico, etc., y aun así la exigencia de Universidades u otros Centros de Formación como lo son las Escuelas de Formación Militar, han visto como el desempeño es muy por debajo del esperado.

Ahora, si se considera que los futuros bachilleres llegarán con conocimientos más amplios y generales de todas las materias, se puede inferir con simple que las notas de exámenes de ingreso van a ser más bajas, o por defecto se deberá cambiar el nivel de exigencia en las evaluaciones para la selección de los bachilleres al ingreso de universidades, centros tecnológicos o escuelas de formación militar.

Ahora bien el planteado como base fundamental para el cambio se lo considera en algunos aspectos que han sido expuesto en los congresillos, encuentros o seminarios, donde se especifica el escenario que se tenía antes basado en: (Ministerio de Educación, 2011)

- Anarquía curricular.
- Exceso de especializaciones.
- Imposibilidad de cambiar de colegio.
- Educación memorista y repetitiva.
- Especialización muy temprana que generaba inequidades y deserción escolar.

Presentando un escenario actualizado donde se especifica las acciones que se han seguido para la implementación deseada, basándose en:

- Diseño curricular de un Bachillerato General Unificado.
- Adaptación de la educación técnica al nuevo modelo de Bachillerato.
- Evaluación de pertinencia de las figuras profesionales del Bachillerato Técnico (BT).

Lo que finalmente aterriza en un escenario de futuro para la educación del bachiller ecuatoriano considerando principalmente:

- Implementación gradual del currículo.
 - Reorganización de la educación técnica.
 - Aumento de cobertura de la oferta.
 - Reagrupamiento de figuras profesionales del BT.

Esta nueva propuesta presenta algunas innovaciones que son las principales causas de incertidumbre y cambios realmente a la tradicional formación que consiste en (Ministerio de Educación, 2011) la desaparición de las especializaciones, aparecimiento del concepto del aprendizaje desde las “destrezas con criterios de desempeño”, ya no desde los contenidos, se implementa a partir de segundo año, asignatura de “Emprendimiento y gestión” y se incluye a la “Educación para la ciudadanía”, como materia general.

Se mantiene un tronco común que permite evaluación final igual para el ingreso a las Universidad (equidad, mayores posibilidades), y se permite la opción de escoger materias optativas de acuerdo a los intereses de los estudiantes.

Se desea fortalecer los Departamentos de Orientación y Bienestar Estudiantil (DOBES), buscando a la par la implementación de las TIC de tal manera de generar una transversalidad de estas ayudas aplicadas en todas las materias y

ejes curriculares, inclusión en primer año de “Informática aplicada a la educación” sobre la base de estándares TIC.

La concepción de este Nuevo Bachillerato Ecuatoriano (NBE) tiene sus características, demandas y organización conforme el siguiente contenido (Ministerio de Educación, 2010):

Objetivos

- a. Preparar a los estudiantes para la vida y la participación en una sociedad democrática;
- b. Preparar a los estudiantes para sus estudios postsecundarios; y
- c. Preparar a los estudiantes para el mundo laboral y del emprendimiento.

Perfil de salida del bachiller ecuatoriano

El bachiller será capaz de evidenciar las siguientes destrezas:

- 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
- Emprender
- Aprender por el resto de su vida

Estructura del Bachillerato

- Dura tres años lectivos.
- Puede ser organizado por años o por quimestres.

- mínimo en 40 períodos de clases semanales al año, cumpliéndose 200 días de labor académica.
- Primero y segundo año: 35 períodos académicos correspondientes al Tronco común
- Tercer año: 20 períodos académicos correspondientes al Tronco común
- Los estudiantes que opten por especializarse en ciencias además del Tronco común deben cumplir 5 horas semanales de asignaturas definidas por la institución.
- En tercer año deben tomar una asignatura de 3 períodos académicos dedicados a la investigación de Ciencia y Tecnología, 12 períodos semanales de asignaturas optativas, divididas en tres asignaturas de su elección
- Dentro del Bachillerato Técnico se reconoce las áreas artísticas, polivalentes, artesanales y deportivas.

Se establece igualmente una Red Curricular que se expone en el Anexo “B”

1.2.1.6 Reformas educativas (LOEI-Reglamento a la LOEI).

La nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural establece en su 43 lo referente a la estructura general del bachillerato unificado, estableciendo lo siguiente:

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

a) **Bachillerato en ciencias.**- además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas científico-humanísticas; y,

b) **Bachillerato técnico.**- además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas técnicas, artesanales, deportivas o artísticas que permitan a las y los estudiantes ingresar al mercado laboral e iniciar actividades de emprendimiento social o económico. Las instituciones educativas que ofrezcan este tipo de bachillerato podrán constituirse en unidades educativas de producción, donde tanto las y los docentes como las y los estudiantes puedan recibir una bonificación por la actividad productiva de su establecimiento.” (Ministerio de Educación R.O. 2S417, 2011, pág. Art 43)

De igual forma en su siguiente artículo 44, determina la Ley las especificidades para Bachilleratos denominados complementarios que son aquellos que específicamente apuntan a formar a los alumnos con preparación para salir a engrosar las líneas de oferta laboral, manteniendo una visión diferente para el caso del bachillerato artístico, donde se crea la posibilidad de acceder a centros de estudios universitarios de artes, por lo que a continuación se transcribe mencionado art 44.

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

a) **Bachillerato técnico productivo.**- Es complementario al bachillerato técnico, es de carácter optativo y dura un año adicional. Tiene como propósito fundamental desarrollar capacidades y competencias específicas adicionales a las del bachillerato técnico.

Puede ofrecerse en los mismos centros educativos donde funcione el bachillerato técnico, los cuales también podrán constituirse en unidades educativas de producción; y,

*b) **Bachillerato artístico.-** Comprende la formación complementaria y especializada en artes; es escolarizada, secuenciada y progresiva, y conlleva a la obtención de un título de Bachiller en Artes en su especialidad que habilitará exclusivamente para su incorporación en la vida laboral y productiva así como para continuar con estudios artísticos de tercer nivel.*

Su régimen y estructura responden a estándares y currículos definidos por la Autoridad Educativa Nacional.” (Ministerio de Educación, 2011, pág. ART 44)

Con estos planteamientos a nivel Ley Orgánica del Estado, se deja establecido claramente lo que se ha determinado para el bachillerato general unificado, los bachilleratos técnicos y complementarios.

Ahora bien en cuanto a la formación del docente, siendo una expectativa el desarrollo profesional y la recuperación de la imagen y valorización de la profesión docente planteada en la LOEI, estos aspectos se los encuentra detallados como políticas expresas en el *PLAN DECENAL 2006-2015* (Ministerio de Educación-Consejo Nacional de Educación, 2006), donde en su Séptima política del plan expresa:

“Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida” (Ministerio de Educación-Consejo Nacional de Educación, 2006, pág. 4)

Para alcanzar las expectativas planteadas con esta política se ha determinado en este Plan Decenal el siguiente objetivo:

“Estimular el ingreso a la carrera de formación docente mejorando su formación inicial, la oferta de sus condiciones de trabajo, calidad de vida y la percepción de la comunidad frente a su rol”

Determinando las siguientes líneas de acción, mediante las cuales se pretende alcanzar el objetivo en cumplimiento a la política establecida por el Gobierno de turno.

1. *“Revisión, actualización e interculturalización del currículo de formación inicial.*
2. *Desarrollo e implementación de un sistema de capacitación y desarrollo profesional permanente.*
3. *Establecimiento de una política de remuneración salarial acorde a los mercados laborales y realidad geográfica.*
4. *Formación y capacitación del personal intercultural bilingüe.”*

Dentro de las motivación para revalorizarla formación docente se han realizado actividades de mejoramiento de las jubilaciones mediante estímulos conforme lo indicado en el Reforma del Reglamento de Ley de Carrera Docente y Escalafón, pasando de USD 800 a USD 12.000 mediante el Decreto Ejecutivo 1563 del 29 de junio del 2006, entregándose además bonos de vivienda y disponiendo aumento salarial.

Con la motivación para el aumento de las jubilaciones voluntarias, se liberaron partidas de docentes por lo que para cubrir este espacio fiscal se debió nombrar entre 2,2 a 2,4 nuevos docentes por cada jubilado (Ministerio de Educacion-Consejo Nacional de Educación, 2006, pág. 42), igualmente mediante convenios con el Ministerios de Desarrollo Urbano y Vivienda (MIDUVI) y gobiernos seccionales se han construido viviendas para los maestros de escuelas unidocentes, mejorando su calidad de vida, así como muchos otros incentivos de orden económico por ubicación geográfica, Plan de Cesantía y Planes de Vivienda.

Sin embargo como podemos apreciar en el informe del Plan Decenal no existen planteamientos sobre la profesionalización y capacitación permanente de los docentes, considerándose que primeramente se debe recuperar las condiciones de vida y hacer atractiva la carrera para revalorizarla y atraer nuevos docentes, amén de que se deja velada una estela de aplazamiento a la importancia de la necesidad de formación continua para mejorar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje en las instituciones educativas del país.

Por otro lado se observa que para mejorar la profesionalización el Ministerio de Educación está realizando y ha realizado un sinnúmero de Congresos, Talleres y Seminarios, que tienden a asegurar la calidad de los profesionales docentes. (Ministerio de Educación-Consejo Nacional de Educación, 2006, págs. 50-51).

1.2.2 Análisis de la persona.

1.2.2.1 Formación Profesional.

El esquema detallado para la Formación Profesional de los docentes de acuerdo a la tendencia política del momento se encuentra detallada en los artículos 112 y 128 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (Ministerio de Educación R.O. 2S417, 2011) tanto para docentes del sector fiscal como del sector particular respectivamente por lo que a continuación se realiza una transcripción del enunciado de mencionados artículos.

***“Art. 112.- Del desarrollo profesional.-** El desarrollo profesional es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación. Promueve la formación continua del docente a través de los incentivos académicos como: entrega de becas para estudios de postgrados, acceso a la profesionalización docente en la Universidad de la Educación, bonificación económica para los mejores puntuados en el proceso de evaluación realizado por el Instituto de Evaluación, entre otros que determine la Autoridad Educativa Nacional.*

El desarrollo profesional de las y los educadores del sistema educativo fiscal conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias lo que permitirá ascensos dentro de las categorías del escalafón y/o la promoción de una función a otra.

Para el Sistema de Educación Intercultural Bilingüe se promoverá además el desarrollo profesional acorde a la realidad sociocultural y lingüística de las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades.

Art. 128.- Del desarrollo profesional.- *El desarrollo profesional de los y las docentes del sistema educativo particular conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades, competencias y capacidades que les permitirán ofrecer un mejor servicio educativo. Los y las docentes de las instituciones educativas particulares podrán participar en los procesos de formación continua ofrecidos por la Autoridad Educativa Nacional.” (Ministerio de Educación R.O. 2S417, 2011)*

1.2.2.1.1 *Formación inicial.*

El esquema estimado para la formación inicial de docentes se encuentra determinada en el Reglamento a la Ley de Educación en su art 197 que especifica lo siguiente

“Art. 197.- [Formación de docentes].- *La formación de los docentes para los niveles preprimario y primario estará a cargo de los colegios e institutos normales hispanos y de los institutos bilingües y multilingües indígenas; y, para el nivel medio, a cargo de las facultades de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de las universidades del país.*

Los organismos correspondientes del Ministerio de Educación, en coordinación, determinarán anualmente los cupos de matrícula para los establecimientos formadores de maestros para los niveles preprimarios y primario, en relación directa con la territorialidad hispana e indígena de la zona, provincia o región correspondiente, la demanda nacional y la realidad cultural y presupuestaria del país.

En los normales bilingües y multilingües además de los otros requisitos para el ingreso, los aspirantes deberán rendir una prueba de dominio del idioma indígena.

El personal docente y administrativo de estos normales deben acreditar ser bilingües, mediante el respectivo examen de suficiencia ante la Dirección Nacional de Educación Indígena Intercultural Bilingüe o su delegado, salvo excepciones autorizadas por la misma Dirección.” (Ministerio de Educación D.E.935, R.O.66 (15 de NOV de 1988), 1988, pág. Art 197)

Así como en la categorización del escalafón docente, artículo 113 de la LOEI, donde se especifica las diez categorías que articulan este escalafón, y en sus dos categorías “J” e “I”, se determina como ingresarán estos profesores iniciales, sean estos de colegios normales o de formación superior en educación, determinando los siguiente.

*“.....1. **Categoría J.-** Es la categoría de ingreso a la carrera educativa pública cuando el título sea de bachiller, para las personas que hayan ganado los concursos de méritos y oposición en zonas de difícil acceso con déficit de profesionales.*

Se otorga un plazo máximo de seis años para obtener el título de profesor o licenciado en ciencias de la educación, caso contrario se revocará su nombramiento provisional. En el lapso de los primeros dos años deben participar en un programa de inducción. Sólo se

permiten ascensos de categoría para los educadores que hayan obtenido al menos un título de profesor, tecnólogo o licenciado en áreas de educación;

2. Categoría I.- *Es la categoría de ingreso a la carrera docente pública en los casos en que el título sea profesor o tecnólogo en áreas de educación especial o profesional de otras disciplinas. En el lapso de los primeros dos (2) años, el profesional de la educación deberá participar en un programa de inducción;.....”* (Ministerio de Educación R.O. 2S417, 2011, pág. Art 113)

1.2.2.1.2 *Formación profesional docente.*

Ahora bien, una vez que el docente ha cumplido con su formación básica este debe mantener y mejorar sus competencias profesionales, mismas que debiesen ser afines a su desarrollo laboral, sea esto en especializaciones o acceso a nuevos niveles educativos, por medio de procesos de educación continua diseñando o participando en cursos de capacitación, que apuntan a mejorar sus competencias, inclusive aspirando a lograr mayores niveles de capacitación, sea esto a un cuarto nivel (Maestría) y un PHD (Investigación).

Con la profesionalización en ramas específicas afines a la educación, sea esto pedagogía, didáctica, liderazgo y valores educativos, gerencia educativa, TIC aplicadas a la educación, etc., dando lugar a docentes de alta calidad profesional y con competencias que les permitirá no solamente ser docentes de alumnos, sino que alcanzarían potencialidades para ser formadores de docentes, con lo que el ciclo de la calidad educativa lograría cerrar su círculo al permitir que los alumnos de docentes se vuelvan profesores de docentes.

Existen igualmente varias aproximaciones a los planteamientos de necesidades de formación profesional de los docentes, donde se considera que esta formación de docentes debe ser de nivel superior en universidades o institutos superiores para enfrentar las limitaciones que afectan y crean desviaciones en la formación inicial del docente, por cuanto es desde este nivel que el docente debe ser profesionalizado y durante su carrera debiese ser perfeccionado y

capacitado permanentemente, de manera de asegurar la calidad de profesionales en el proceso de enseñanza-aprendizaje en los colegios del país.

Por estas razones se debe analizar y apoyar las decisiones de formación y capacitación en investigaciones y en estudios (Serrano, 2009), así como en la experiencia profesional de cara hacia nuestra realidad ecuatoriana, donde se está iniciando a plantear las demandas de la profesionalización de los y las docentes por lo que la brecha existente entre las competencias deseadas y las competencias que realmente existen, es un hecho que está iniciando a apreciarse.

De la mano de estas concepciones en la profesionalización de los docentes es de reconocer la importancia en la naturaleza del conocimiento que los y las docentes acuñan para completar sus competencias y posteriormente poder emplearlas en sus intervenciones prácticas, donde se verá reflejado esta formación inicial profesional, misma que repercutirá sin discusión en la calidad de la educación de nuestra sociedad.

De la mano de esta profesionalización, existen algunos autores como Rosario Mérida Serrano del Departamento de Educación de la Universidad de Córdova (Serrano, 2009), entre otros que con justa y merecida razón plantean que en la formación de los y las docentes, los valores éticos y morales juegan un rol determinante, por cuanto aseguran de alguna forma el compromiso y calidad de personas que se encontrarán en el día a día con los jóvenes bachilleres, de ahí que, estos y estas docentes serán los difusores de los valores que las sociedades e instituciones educativas conjuguen, como parte de su cultura organizacional, con lo que se completaría el perfil profesional de los maestros y maestras, con capacitación, habilidades, aptitudes y valores, que creen las competencias adecuadas para los profesionales de la enseñanza en el Nuevo Bachillerato Ecuatoriano.

1.2.2.1.3 *Formación técnica.*

Los docentes que requieran un formación para asumir sus funciones en el nivel técnico de bachillerato, deberán prepararse en las asignaturas complementaria en áreas técnicas, artesanales, deportivas o artísticas que permitan proveer y

transmitir a los estudiantes los conocimientos y generar en ellos las competencias para prepararlos a ingresar al mercado laboral e iniciar actividades de emprendimiento social o económico, por lo que la formación técnica de estos docentes, debe apuntar al mejoramiento en las áreas de su especialización, amén de enriquecer sus competencias en las habilidades pedagógicas, didácticas de planeamiento educativo, etc.

Esta formación técnica de los docentes debe permitirles laborar en sus áreas de desempeño profesional, a la vez que pueden enseñar a sus alumnos como desempeñarse en el mercado laboral, inclusive podrán recibir bonificaciones por sus actividades técnicas lo cual servirá de incentivo a mantener su especialidad técnica de docencia.

1.2.2.2 Formación Continua.

Esta formación se refiere a toda la capacitación permanente que debe recibir el docente para mantenerlo actualizado, generando nuevas habilidades y aptitudes en la transmisión de conocimientos, o como incentivo para docentes que desean ampliar sus horizontes cognitivos con la finalidad de obtener mejoras en su desempeño y porque no decirlo también para lograr acceder a mejores niveles de reconocimientos salariales. Por lo que la LOEI prevé esta práctica de capacitación y perfeccionamiento en los docentes, inclusive lo eleva a un derecho de los docentes a ser parte de un proceso de formación continua, lo cual se encuentra contenido en el siguiente artículo de mencionada ley:

“Art. 10.- Derechos.- Las y los docentes del sector público tienen los siguientes derechos:

a) Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación;”
(Ministerio de Educación R.O. 2S417, 2011, pág. Art 10)

De igual forma se determina en esta misma LOEI, en su artículo 11 Obligaciones, que también es parte de las obligaciones de los docentes

mantenerse permanentemente en estudios y capacitación detallando en el literal k) de mencionado artículo lo siguiente.

“.....k) Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes;.....” (Ministerio de Educación R.O. 2S417, 2011, pág. Art 11)

Y con la finalidad de regular esta actividad así como de hacerla de ejecución obligatoria en todos los centros educativos, a la vez que de dar cumplimiento a lo que establece el artículo 227 de la Carta Suprema, que enuncia "La Administración Pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación"; considerando además que existe una corriente que incentiva la revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.

Igualmente con Acuerdo Ministerial 0390-10 del 1 de junio de 2010, se expidió el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Ministerio de Educación, donde se le plantea entre otras tareas a Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo, la de velar y garantizar la formación continua para educadores en ejercicio; por lo que se emitió mediante acuerdo ministerial publicado en el Registro Oficial 426: 13-abr-2011, la “NORMATIVA QUE REGULARÁ LOS ASPECTOS ACADÉMICOS Y ADMINISTRATIVOS DE LOS CURSOS DE FORMACIÓN CONTINUA QUE SE PROVEEN EN EL MARCO DEL SISTEMA INTEGRAL DE DESARROLLO PROFESIONAL EDUCATIVO – SÍPROFE”, misma que establece todos los requisitos y directrices para asegurar la formación continua de los docentes.

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

La formación del docente deja de ser algo puntual y ligado al desarrollo de una propuesta netamente teórica para convenirse en algo general y base de una estrategia de cambio cultural y formación de generaciones que son los

alumnos, no se trata solo de proporcionar habilidades, actitudes y conocimientos, también es importante e incluso pudiese se situación de mayor preponderancia la capacidad de posibilitar durante el aprendizaje del alumno un cambio general a partir del cambio personal de conocimientos, habilidades y actitudes, lo que sumado a las expectativas o intereses de los alumnos se podría generar un cambio en el contexto sociocultural del proceso enseñanza-aprendizaje. (Camps, 2005).

Cabe definir las competencias que se debe desarrollar en el profesorado considerando la necesaria interrelación entre el "saber", "ser" y "hacer" y sus combinaciones que permiten entrar en términos como flexibilidad, polivalencia, capacidad de gestión, adaptativa, responsabilidad funcional, cooperación en valores, compromiso ético, poder-autonomía para actuar, capacidad creativa, capacidad comunicativa, etc., de la relación interpersonal que debe desarrollarse entre el profesor y el sujeto en proceso de aprendizaje.

Es entonces en estas relaciones y modelos organizativos que se plantea metas, que la institución busquen alcanzar en la formación del educando, lo cual a la postre y con guía gestora simbiótica con liderazgo cultural definirá realmente la cultura organizacional que se desea proyectar a los alumnos.

Obteniendo de esta manera el principal impacto de la formación de docente en el aprendizaje de los educandos, ya que será el primer punto de partida de creación de voluntades con criterios propios, pero que siendo orientados de alguna forma asumirán los retos del entorno que se les proporcione, alcanzando y manteniendo el escenario planteado e inculcado por el profesor.

El interés de la formación del docente, es lograr que su incidencia en la formación de las voluntades que se le ha concedido, adquieran conocimientos y competencias en general que luego se expresen en forma de comportamientos sociales, de aporte al desarrollo de la comunidad o sociedad donde coexisten, contribuyendo al desarrollo nacional y consecución de objetivos nacionales estratégicos.

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

Plantear específicamente que tipo de formación debiese tener un profesional de la educación para lograr su misión es demasiado taxativo, ya que el profesional de la enseñanza debiese tener la habilidad de ser flexible y adaptable al grupo humano que se le asigne, o, con el que tenga que trabajar en un momento determinado, ya que de no serlo así, se genera una barrera en la transferencia de conocimientos y el proceso enseñanza aprendizaje no logra el objetivo; esto es claramente entendible cuando por experiencia entramos a un aula de clases donde encontramos estudiantes, cada uno con características que los diferencian y los hacen únicos: tranquilos, inquietos, tímidos, chistosos, responsables, sociables, y muchos otras.

En fin, cada alumno se convierte en un mundo aparte a lo que se suma la psicología de masas aplicada al aula de clases, según particular teoría, ya que en grupo humano de alumnos al estar en su propio grupo se consideran dueños de contexto general del aula de clases, donde inclusive el profesor es el ser extraño que allana su recinto, por lo que esta masa de alumnos debe ser bien manejada para que el grupo desarrolle lo mejor de sus capacidades, sin menoscabo del desarrollo particular de cada alumnos, todo un pequeño mundo en el ecosistema escolar.

Sin embargo podemos establecer el tipo de profesor que se encuentra de acuerdo a lo establecido en una página electrónica de profesores, donde se trata de detallar el sinnúmero de tipos de profesores que pudiesen ser los profesionales de la educación. (Sala de profes, 2011)

“..1.- El Profesor Apóstol. Para este profesor, la vocación es fundamental y Ser profesor, enseñar a los demás, llevar los saberes a los estudiantes y desarrollar lo mejor de cada uno es su misión de vida, su apostolado. No importan los sacrificios que deba llevar a cabo ni el tiempo que se dedique a ello. Lo fundamental es el bien de los estudiantes.

2.- *El Profesor Revolucionario.* Para esta especie de profesor la educación siempre debe cambiar. La evaluación, la estrategia educativa, el trato entre profesor-alumno y, en general, todo el sistema educativo está mal enfocado y, por lo tanto, gustan de innovar en estas cuestiones. Es, posiblemente, la especie menos longeva de todas.

3.- *Profesor con TDAH.* Posee los mismos síntomas del estudiante con DAH. La mayoría de las veces sus síntomas son menos severos y, posiblemente, permanece sin medicación. Suelen dejar el Libro el Curso en la sala de clases.

4.- *Profesor Sindicalista.* Existen diferentes subespecies en esta especie de profesores cuya misión es proteger al resto de los profesores: los Dirigentes y los Afiliados. Han desarrollado un lenguaje común, que incluye, entre otros, los términos: atropello, derechos. En ocasiones, Machos y Hembras Alfa de la especie dicen que pertenecen al ecosistema escolar, pero raras veces se les ve en él. Suelen señalar que su depredador pertenece a la especie de los Directivos.

5.- *Profesor Vidente.* Esta especie de profesor posee un don especial que le permite prever lo que ocurrirá al fin del semestre o del año escolar. Entre sus frases destacadas encontramos: "a éste, seguro que lo echan", "fijo que queda embarazada", "no le creas lo que te diga, después se va a aprovechar de ti".

6.- *Profesor Solitario.* Este profesor no ha sido muy bien investigado, debido a su tendencia a evitar el contacto con otras especies. La mayor parte de ellos pertenecen a la subespecie Reemplazante. Se cree que los olfateos que recibe al momento de entrar al ecosistema por parte de otras especies pueden acentuar su comportamiento solitario.

7.- *Profesor Buena Onda.* Una rara especie, su comportamiento busca establecer buenas relaciones con los Estudiantes. Para ello, puede adoptar actitudes de los Estudiantes o avalar su

comportamiento. Según algunos estudiosos, conoce el lenguaje de los Estudiantes y su capacidad le permite participar de los rituales propios de esta raza (Ej.: fiestas, Facebook).”

8.- Profesor Mercader. Esta especie de profesor suele ocupar el hábitat con productos de todo tipo, los cuales coloca en exposición en cortos períodos de tiempo (10 o 15 minutos al menos dos veces al día) o aprovechar instancias más amplias, como el ritual del Consejo o el ritual del GPT.

9.- Profesor Correcto. Para esta especie, lo importante es enseñar y hacer bien el trabajo. Según estudios, guarda cierta relación con el Profesor Apóstol, pero las investigaciones no son concluyentes. Este profesor cumple con los objetivos, respeta los horarios establecidos y mantiene una relación cordial con Profesores y Estudiantes. Se señala que sentiría celos del Profesor Buena Onda.”¹ (Sala de profes, 2011)

A esta gama de tipos de profesores, podemos asociar con una formación profesional, ya que en cualquiera de sus caracterizaciones, existe la posibilidad que tenga una profesionalización diferente, e, inclusive desarrollar sus actividades como diferentes miembro dentro del entorno del bachillerato, dependiendo del ámbito de las tareas que desarrollan en el centro educativo.

En el contexto educativo en el que intervienen los docentes y de la función de intervención en el desarrollo de proceso enseñanza aprendizaje, podemos detallar los siguiente profesionales, Profesores de Educación, Profesores de Apoyo, Pedagogos, Psicólogos, Psicopedagogos, Masters en Educación, Investigadores con sus diferentes títulos de especialización profesional del ramo de su investigación, Inspectores, Logópedas, Fisioterapeutas, Maestros de artes, Maestros profesores técnicos, Educadoras y Trabajadoras sociales.

A todo este amplio espectro de tipos de formación de docentes se considerar también la nueva estructura de formación de nuestros bachilleres, por lo que muchos docentes pudiesen necesitar una formación básica que conjugue la

¹ Sala de profes. (27 de Marzo de 2011). *Sala de profes. Un sitio de para profesores por profesores*. Recuperado el 5 de Marzo de 2013, de <http://www.saladeprofes.com/se-dice/611-especies-de-profesores.html>

función de intervención en el proceso de enseñanza aprendizaje, con la vocación personal o actitud hacia este proceso educativo con el nivel del bachillerato hacia donde se dirija su trabajo, esto es, diferenciando si es para los tres últimos años del aplicación del bachillerato general unificado o en los tres años de educación Básica avanzada (octavo, noveno y décimo años)

1.2.2.5 Características de un buen docente.

Este es otro planteamiento del cual pudiese pasarse discutiendo mucho tiempo, dependiendo de con que enfoque se analice las características esperadas de un docente, ya que estas difieren notablemente de las necesidades de los diferentes participantes del contexto educativo, esto es, las características esperadas por los directivos, por los padres de familia, por los alumnos, por los compañeros de trabajo, por los evaluadores externos o por la sociedad o comunidad donde se desarrollan las actividades del centro educativo.

Es por esto, que se direccionará el presente planteamiento hacia un docente IDEAL (Utópico), que pueda ser tan flexible que su conducta pueda satisfacer las necesidades de todos los actores de este proceso educativo, sumado a que tenga las competencias adecuadas para transmitir los conocimientos, generando enriquecimiento personal y de criterio propio en sus alumnos.

Con los conceptos antes vertidos pudiésemos destacar algunas cualidades y características generales para tener un docente destacado, que debiese tener Conocimiento profundo de su área de especialidad, enlazar la teoría con la práctica, objetivo; nunca pierde de vista la visión de su labor como docente, paciente, practica la comunicación en ambos sentidos, asertivo, investigador, empático con sus alumnos. (Day, 2006)

Debe saber planear actividades, vincular las actividades prácticas con el sector productivo y social, considera todas las actividades efectuadas por los estudiantes para realizar una evaluación justa, practicar valores éticos y morales, forja competencias de investigación, utilizar estrategias didácticas que contribuyan al logro de un aprendizaje significativo, se encuentra actualizado en tecnologías de información. (Day, 2006)

Este docente debiese inclusive saber mantener la disciplina, promoviendo su desarrollo cognitivo y personal mediante las actividades críticas y aplicativas, desarrollando la capacidad e incentivando además el gusto de aprender a aprender, demostrando apasionamiento y compromiso por lo que hace; y sobre todo siente y demuestra amor a su profesión, buscando siempre que sus alumnos dominen la teoría y crezcan como seres humanos simultáneamente, manteniendo constantemente formas más eficaces para sus alumnos y para dominar los contenidos y métodos de su oficio. Sienten como misión personal, aprender todo lo que puedan sobre el mundo, sobre los demás, sobre sí mismos, y ayudar a otros a hacer lo mismo. (Zehm y Kottler)

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.

Las experiencias de los últimos años tienden a confirmar que cualquier tipo de reforma educativa que se quiera aplicar o establecer una tendencia no será nunca aplicable si no se tiene la competencia del profesorado, donde por supuesto es mandatorio que el proceso enseñanza aprendizaje sea sustentado por profesionales de calidad que generen nuevas visiones y faciliten la implementación de una evolución educativa que apunte hacia una calidad educativa.

De ahí que el éxito en las políticas educativas, depende básicamente de la profesionalización del docente, ya que esta será la mejor estrategia para mejorar los resultados de la educación, así como las condiciones laborales de los profesores, considerando por supuesto que el justo reconocimiento al incremento de competencias en el talento humano, debe reflejarse en el mejoramiento de su calidad de vida personal. (UAEM Morelos, 2013)

En un mundo globalizado y donde la capacidad de acceder a la información es ilimitada, los profesores profesionales debiesen dominar las nuevas tecnologías de la información, de tal forma de ser un referente para sus alumnos y no al revés, lo que supone una discusión abierta y sin prejuicios o preconcepciones sobre el uso de éstas, de tal forma que no se perciban como una amenaza ni como una panacea que va a resolver los problemas de la enseñanza, sino por el contrario como una ayuda eficaz en la tarea docente. (UAEM Morelos, 2013)

La comunidad y sociedad en general exige mayores competencias a los profesores del futuro, quienes deberán saber manejar al entorno de padres profesionales demandando calidad de formación para sus hijos, a la par de requerimientos de la cultura organizacional proyectada por los modelos educativos planteados, que reflejan su producto en las diferentes esferas de actividad novedosas como: la formación ética, la tolerancia, la solidaridad, la participación, la creatividad. Así pues, los profesores serán evaluados no solo por los niveles cognoscitivos y las habilidades técnicas, sino también, por sus cualidades personales, en el desempeño de su función docente. (UAEM Morelos, 2013)

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

Es de reconocer que el desarrollo educativo lejos de ser una aspiración cultural del entorno social, actualmente es parte de los objetivos nacionales planteados en el Plan Nacional del Buen Vivir, lo cual demanda taxativamente que la capacitación de los docentes se desarrolle a la par o ligeramente un paso delante de lo esperando cumplir con los educandos.

De hecho capacitar a los docentes se considera uno de los primeros pasos para lograr una educación de calidad, donde exista compromiso e identificación con el proceso enseñanza-aprendizaje, amén de desarrollar al docente como profesional y persona, es entonces cuando mantener capacitados a los docentes llenando sus expectativas personales y profesionales, que contribuirán incondicionalmente al desarrollo esperado de la educación, involucrándose en este proceso de manera decidida, lo que se traduce en el eje del desarrollo educativo, ya que de no existir los gestores tácticos del proceso de enseñanza-aprendizaje, que son los docentes capacitados, no pudiese existir desarrollo educativo.

Ahora bien es de entender que el desarrollo de los Gestores Tácticos del Proceso Enseñanza-Aprendizaje (GETPEA) solo se logra con capacitación permanente que será incluso uno de los incentivos y motivaciones que apalanque el desarrollo educativo, son estos docentes los verdaderos gestores

de cualquier cambio en la educación, por cuanto son los que materializan las expectativas de cambio impuestas por el entorno gerencial educativo, así como conjuga con las expectativas de las individualidades de sus centros educativos y las de los padres de familia de sus alumnos.

1.2.3 Análisis de la tarea educativa.

1.2.3.1 La función de gestor educativo.

Se debe primeramente definir al gestor educativo que se lo caracteriza por ser la persona normalmente embestida de una dignidad de directivo dentro de la institución educativa, por lo que es quien enfoca sus esfuerzos laborales y conductuales en la planificación de los procesos de desarrollo institucional de la organización. Por lo que tiene las competencias y la experticia del caso para poder fijarse escenarios prospectivos y establecer las metas u objetivos que deben lograrse para alcanzar la visión establecida, por lo tanto, tiene la capacidad de conducir las acciones requeridas en las diferentes áreas administrativas, gestión del talento humano, ejecución presupuestaria y seguimiento de las finanzas.

El gestor educativo se ha especializado a lo largo de su carrera en dirigir y organizar, es decir, conoce con exactitud las estructuras del plano formal de la institución así como de proveer el talento humano idóneo cualificado definiendo con claridad perfiles y roles, amén de facilitar los recursos para que el personal trabaje con apego a sus tareas, empatía hacia las metas trazadas y convencimiento personal de estar enriqueciendo su desarrollo profesional. (Day, 2006)

1.2.3.2 La función del docente.

La función del formador de voluntades y futuras generaciones, está claramente definida por ser la guía y tutor en el desarrollo de personalidades que contribuyen al desarrollo social, conjugando los valores éticos y morales establecidos por la sociedad donde se desempeñan, a la vez que tiene la dura tarea de entregar conocimientos académicos que desarrollen las capacidades

cognitivas de los alumnos, siendo esta última característica la que principalmente se desarrolla y se reconoce.

Indudablemente, la función del docente se basa en ser el facilitador de cambios en el contexto educativo, por ser el papel importante que se relaciona directa e indirectamente en el proceso enseñanza aprendizaje que incluye al segundo actor de este escenario, el alumno; deberá ser el moderador generando momentos de crítica constructiva y discusión asertiva en el aula.

En la búsqueda de determinar detalladamente esta función del docente, se encuentra en un artículo de la Revista de la Universidad Cristóbal Colón con un orden de pensamientos, sobre algunas de las funciones del docente, (UNIVERSIDAD CRISTÓBAL COLÓN. Loyda Irene Rivera López, 2013), mismas que se recogen y detallan a continuación:

“1. Gestor de procesos de aprendizaje con medios interactivos. La finalidad radica en la construcción del conocimiento a través de la tecnología educativa vanguardista, permitiendo al alumno organizar su trabajo.

2. Guía y orientador. El docente deberá incluir en su nuevo rol la capacidad de ampliar la información, poder contextualizarla con la tecnología adecuada, así como ejecutar, vincular y aplicar lo aprendido a la realidad o el entorno social, económico, político, cultural y actitudinal en el que se desarrolla el futuro profesionalista.

3. En constante actualización. Corresponde al profesor ser el responsable del alumno hacia la búsqueda del conocimiento, orientando a los alumnos, impulsándolos y estimulándolos hacia la investigación o acercamiento de la verdad, a formular propuestas que resuelvan o mejoren las problemáticas de su realidad, productos de los espacios de o reflexión que él mismo genere. En palabras de Zemelman: “Somos sujetos productores”.

Con relación al punto anterior, el docente tendrá la importante y ardua labor de promover el autoaprendizaje del grupo educativo, creando líneas para lograr tal efecto.

4. Promotor de valores éticos y morales (congruente con el ser y

creer). Por otro lado, nuestra sociedad exige la presencia de un docente que salvaguarde los valores éticos y morales, y se comprometa con sólidos valores (no neutro), lo que permite rescatar al hombre íntegro dentro de una cultura globalizada.

5. Creativo y de fácil adaptación al medio. El docente deberá ser capaz de crear opciones que permitan solucionar situaciones nuevas e innovadoras que se presenten; por lo que es necesario adaptarse a las circunstancias cambiantes del contexto.” (UNIVERSIDAD CRISTÓBAL COLÓN. Loyda Irene Rivera López, 2013)

1.2.3.3 La función del entorno familiar.

En el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje, no es posible realmente separar los momentos específicos de transmisión de conocimientos, dada la naturaleza humana donde siempre se está transmitiendo aunque no se lo haga de manera oral, por lo tanto los alumnos en general permanentemente están en adquisición de conocimientos, sean estos académicos, técnicos, de desarrollo de la personalidad, crítico y en general el contexto en donde desarrollan sus vidas es parte de la captación de conocimientos.

Por lo que siendo la familia en entorno primario donde los alumnos desarrollan sus actividades, este entorno es de principal preponderancia y repercusión en la formación de los alumnos, ya que de este ambiente depende la facilidad para lograr un buen desarrollo integral, de los aprendices, es pues, este ambiente familiar el que marca la pauta para el desempeño en la formación de personalidades y afianzamiento de los conocimientos.

De hecho en los últimos años, conjugando esta realidad las instituciones educativas buscan acercar a los padres de familia y en general a las familias de sus alumnos, hacia la participación en actividades extracurriculares, de investigación, deportivas, académicas, etc., donde el papel de los padres, hermanos y parientes cercanos repercute no solamente en la formación académica, sino también, en la cimentación de las personalidades y sus espíritus críticos analíticos.

1.2.3.4 La función del estudiante.

Este es el principal actor para quien se dirige todo el esfuerzo de directivos, docentes, administradores y en general de todos los involucrados en el proceso enseñanza aprendizaje, recibiendo finalmente el producto de todos los procesos educativos, cuya calidad repercutirá en la formación de estos alumnos, cuya principal responsabilidad y derecho es aprender, adquirir conocimientos basados en estructuras académicas, desarrollar habilidades mediante la transmisión de conocimientos por parte de sus profesores y proponer actitudes que logren diseñar las competencias que se espera de estudiantes al término de su bachillerato.

Su función específica se centra en dedicarse a asimilar todo tipo de enseñanza, aportando con energía asertiva hacia la consecución de valores, mentalidad analítica y capacidad de crítica positiva; educándose conforme lo establecen los programas curriculares diseñados para optimizar su aprendizaje, aprovechando la infraestructura que se les ha desarrollado para albergar a los estudiantes.

Estos son los sujetos principales que permiten la gestión de calidad educativa, cuando aprovechan el esfuerzo del mejoramiento continuo en busca de la calidad educativa mediante modernas y nuevas metodologías aplicadas al proceso enseñanza aprendizaje.

Estos alumnos en el desarrollo de su derecho a educarse cuentan con nuevos recursos de aporte a la ciencia y tecnología, mismos que obligan a que su desarrollo sea cada vez más ágil y rápido, en comparación con las generaciones pasadas, sin embargo también serán los primeros en sentir la problemática educativa en caso de presentarse, como lo son: la falta de recursos tecnológicos actualizados, desvinculación de la teoría con la práctica, desactualización de los métodos de enseñanza aprendizaje en el docente, falta de identificación con la misión, visión y políticas del centro educativo y de un sistema no adecuado de evaluación de docentes.

1.2.3.5 Como enseñar y como aprender.

Esta será tal vez la interrogante de todos los tiempos, de la cual no existe una respuesta exacta y definida para decir cuál es la solución para quien quiere enseñar o para quien está en su proceso de aprendizaje, ya que tanto la acción de transmitir conocimientos como la de asimilarlos tiene una gran variable que es la intervención de voluntades humanas, donde se ven amalgamadas todas las personalidades, sea de estudiantes como de docentes, que tienen infinidad de actitudes que hacen que el proceso enseñanza aprendizaje deba ser tan flexible y adaptable que logre que alumnos con sus variadas formas de ser y por tanto de receptar los conocimientos traten de estandarizarse con el grupo humano con el que debieron agruparse. (Day, 2006)

Es por esta gran variable de la intervención de voluntades, o lo conocido ahora como el “saber SER” de las competencias, cuando existen fallas al sistema, por alumnos que no logran alcanzar los niveles estándares de todo su grupo humano, es en ese escenario que la habilidad del docente, le debe permitir realizar un exhaustivo para determinar donde fallo el proceso facilitador de adquisición de competencias, ya que si no se conjuga la “Aptitud” con la “Actitud”, por más que exista “Conocimiento” no se tiene competencias para enseñar ni se adquirirán competencias como alumno.

Por otro lado, los profesores deben tener a más de los conocimientos académicos, las habilidades y sobre todo actitudes afines a volcarse en la formación de nuevos alumnos, lo que se plasma realmente en lo actualmente tan conocido como competencias, por lo que si algo debe tener para saber enseñar un docente, es “Competencias” para enseñar, mismas que solo podrán ser evaluadas con el desempeño y desarrollo de sus estudiantes.

Es también un recurso muy válido para tratar de saber como enseñar, la experiencia del docente, por cuanto esta le permite analizar el grupo humano que se le entrega para rápidamente definir que técnica pedagógica y didáctica debe aplicar para lograr su cometido de formar voluntades con capacidad de razonamiento lógico y crítico.

1.3 Cursos de Formación

1.3.1 Definición e Importancia de la Capacitación Docente.

Definir la Capacitación de Docentes es tratar de definir un proceso que es original de todas las áreas de formación, donde se considera a la formación como el proceso mediante el cual se entrega conocimientos, se crea habilidades y se fomenta actitudes de un tipo de área específica, que en el presente caso es el área de la educación.

Este tipo de formación se refiere a la creación original de profesionales de la educación, quienes posterior a su inicial educación en el campo de la enseñanza, deberán someterse a un proceso continuo y permanente que asegure la calidad de la educación, a la vez que promueve la autorrealización de las aspiraciones profesionales y personales de los docentes.

Cuando al término necesidad se une el calificativo formativa y se acota el campo a la profesión docente, no se afina mucho en la esencia de la necesidad, aunque sí se limita el contenido de la misma, haciendo alusión a cuestiones instructivas, educativas, de preparación o de desarrollo en el ejercicio profesional de la enseñanza. Pero también en este campo ya delimitado tiene validez, a nuestro juicio, la distinción de las cinco acepciones anteriores.

En términos generales, la necesidad de formación ha de ser entendida como el resultado inmediato de conocer las características del proceso enseñanza-aprendizaje con todo el personal involucrado en el mismo, comprender la necesidad de realizar una programación la necesidad de realizar una programación didáctica a fin a la necesidad de capacitación del centro escolar y de las aspiraciones personales, conocer y saber aplicar técnicas de trabajo con grupos de aprendizaje y gestores tácticos de la educación, diferenciando los elementos que forman parte de una programación didáctica. (Rodríguez, 2006)

1.3.2 Ventajas e Inconvenientes.

La Formación continua y permanente de Docentes, al igual que la formación del talento humano en cualquier área laboral es verdaderamente trascendental en las organizaciones por cuanto enriquecen a las organizaciones en cuanto a

desarrollo de conocimientos de sus miembros, lo que le genera mayor valor a la estructura organizacional por el bagaje de conocimientos que acuña en sus participantes.

Los cursos de formación se transforman en la materialización de la motivación de los participantes de la organización, donde ellos logran enriquecer sus conocimientos a la vez que desarrollan las destrezas y actitudes que configuran las competencias que los vuelven más competentes en el desarrollo de sus tareas, situación que se vuelca totalmente en sus alumnos, la gestión institucional y el logro de metas planteadas, con personal entusiasta y comprometido.

El desarrollo de los cursos de formación en los docentes contribuye directamente en la meta de lograr mejorar la calidad educativa, porque se logra mantener actualizados en información a los educadores, lo que aporta con personal con más conocimientos que ampliará sus horizontes y ambiciones, lo cual será un trampolín indiscutible para el mejoramiento de la institución.

Cuando de capacitación y perfeccionamiento se trata, es difícil detallar aspectos contraproducentes, sin embargo entre los que se pudiese encontrar es que exista en la planificación descuido de horarios y se afecte a procesos educativos, si estos cursos de formación se considera simultáneos a los horarios de educación normal del centro educativo.

Pudiesen generarse inconvenientes cuando la determinación de necesidades formativas de los centro educativos no cumple las expectativas individuales de los docentes, ya que esto pudiese sentirse como una suerte de imposición en el desarrollo profesional que no ha sido esperado, o por el contrario si la determinación de necesidades no has considerado las reales necesidades del centro educativo como tal, se puede encontrar el inconveniente de que el desarrollo profesional de los docentes no cumpla las reales necesidades para lograr las metas y objetivos planteados por los dirigentes en la planificación estratégica.

Otros inconvenientes es que no se logre dar acceso a todos los docentes a los cursos de formación, capacitación o perfeccionamiento, ya sea por recursos económicos de tiempo u otros que pudiesen generar cupos que no permitan el

acceso a todos los docentes, lo que genera insatisfacción y desmotivación en el trabajo diario, siendo esto un factor prudencial de gestión de los directivos, ya que el clima laboral de su institución dependerá del compromiso y satisfacción personal de sus docentes.

1.3.3 Diseño, Planificación y Recursos de Cursos Formativos.

En el diseño y la planificación de cursos de formación, se deben contemplar todas aquellas necesidades y especificaciones que se plasman en objetivos, que se priorizan en cuanto a disponibilidad de recursos, asistentes, y plazos de ejecución.

Esta planificación de cursos de formación normalmente se encuentra en manos de especialistas dentro de los centro educativos o inclusive como actualmente se encuentra establecido en las regulaciones gubernamentales, como parte de un proceso autónomo pero continuo de preparación de los docentes establecido por el Ministerio de Educación, donde existen también especialistas en formación de docentes, los cuales aportan con sus conocimientos y capacidades para determinar las reales necesidades y el cómo deben ser solucionadas, coordinando el diseño y desarrollo de los cursos de formación, e inclusive participando como parte de los tutores de estas formación. (Rodríguez, 2006) (Educalvo, 2011)

El diseño de la formación comprende cuatro niveles específicos de planificación, los cuales tienen diferencias en cuanto a las fases y/o elementos que los componen.

Estos elementos de la planificación de cursos de formación responden a ciertos niveles de planificación, como son estratégico, de gestión y táctico.

Estos Elementos de la planificación de cursos son los que a continuación se detallan: (Rodríguez, 2006) (Educalvo, 2011)

I. Análisis de Necesidades de Formación:

II. Objetivos de formación:

Determinar los objetivos o metas que se desea alcanzar, al terminar el o los cursos.

III. Programas de formación:

Determinar una estructura básica de planes de cursos de formación considerando subplanes o acciones específicas o programas de formación que se desarrollará.

IV. Plan de Curso de formación:

Aquí se desglosa realmente todo el contenido del curso de formación, donde se incluye los siguientes puntos:

- Título
- Objetivo/s
- Contenido del curso
- Metodología
- Programación horaria/modular
- Perfil de alumnos/destinatarios
- Recursos: Debe detallar también los recursos con los que se debe contar para la realización del curso, donde se incluyen Talento Humano, Recursos Materiales y Financieros.
 - Talento Humano, perfil de instructores y alumnos
 - Financieros, costos de instructores, uso de instalaciones, costo de recursos materiales a ser usados.
 - Materiales, insumos que se necesiten, localidad física donde se desarrollará el curso, etc.
- Presupuesto
- Calendario de ejecución
- Desarrollo o puesta en marcha
- Sistema o metodología de evaluación

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

La formación profesional de los docentes tiene trascendental importancia en todos los campos de la educación, por cuanto contribuye con la consecución de las metas u objetivos de calidad educativa, a la par que eleva el nivel

profesional de nuestros profesores, generando una apreciación de la profesión docente.

El mejoramiento de la proeficiencia de los docentes se verá reflejado en la calidad de alumnos que se entreguen a la sociedad, ya que entre más capacitado se encuentre el personal docente de los centros educativos, mucho mejor será el proceso enseñanza aprendizaje, considerando de esta forma que la profesionalización de los docentes se verá volcada en compromiso con la tarea de educar.

En la gestión del Talento Humano es primordial mantener la motivación en su personal, por lo que se considera que el desarrollo profesional e individual de los docentes será una gran incentivo que generará empatía, motivación y liderazgo de todo orden, sea desde los directivos hacia el personal docentes, como desde los docentes formados profesionalmente hacia sus alumnos, siendo de esta forma una manera de liderar y logran empatía en el esfuerzo social de formar nuevas voluntades.

2 CAPÍTULO: METODOLOGÍA

En toda propuesta investigadora, los aspectos metodológicos son los que facilitan el trabajo para alcanzar los objetivos propuestos en el mismo. Ellos nos señalan el camino a seguir durante el proceso de realización del estudio. Pues sabemos que la investigación se inicia cuando existe una curiosidad, un interrogante, un porqué de las cosas y hechos que nos rodean, o, como en este caso a más de estas razones se suma que es un compromiso permite demostrar la capacidad de investigación en temas de repercusión y real importancia para la sociedad de Manta, facilitando la explotación de destrezas y competencias en proceso de investigación del sector educativo nacional.

Por lo que la metodología es un proceso que inicia con la identificación del problema y concluye cuando se redacta el informe final del trabajo, de ahí que se afirma que calidad de la investigación no es menor que los métodos empleados en esta.

2.1 Contexto

El Colegio Investigado es el Colegio Nacional Técnico TARQUI, ubicado en la ciudad de Manta barrio Tarqui, para lo cual siguiendo con la metodología dispuesta por la UTPL se solicitó al Señor Rector del Colegio Doctor Elvis Ávila la autorización respectiva para poder realizar la investigación con los docentes de la sección matutina, con el Oficio N° CPCB-AV-FRA-2012-010-O-OF; del 14 de Diciembre del 2012 que se encuentra en el Anexo "C".

Una vez que se recibió la viabilidad para esta investigación se envió la información del colegio al correo de necesidadesformativas2012@gmail.com, del equipo de planificación de investigación de la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL), para poder continuar con la investigación, recibándose el mail de fecha 18 de Diciembre de 2012, autorizando continuar con el trabajo, copia del cual se encuentra en el Anexo "D".

La ubicación geográfica del colegio es la siguiente:

COLEGIO NACIONAL	Manabí	Manta	0°58'00,60"S	80°42'50.47"O
------------------	--------	-------	--------------	---------------

TÉCNICO TARQUI				
----------------	--	--	--	--

La ubicación física del colegio se la presenta en los gráficos del Anexo “E”

La infraestructura física del colegio está en condiciones aceptables, sin embargo se aprecia que requiere mantenimiento a las instalaciones, más aún, considerando la entrada de condiciones meteorológicas invernales, como se puede apreciar en las fotos del Anexo “F”

De igual manera se debe considerar los aspectos culturales y sociales que envuelven a la población de estudiantes, docentes e instructores, ya que estos son los actores directamente involucrados en el proceso enseñanza aprendizaje, por lo que en concordancia con lo estipulado en el Art.160 de la Constitución de la República, el Plan Nacional de Desarrollo 2009-2013 del Gobierno Nacional, en su Objetivo 1 *“Auspiciar la igualdad, cohesión e integración social y territorial”* la Política 1.6 *“Reconocer y respetar las diversidades socioculturales y erradicar toda forma de discriminación, sea ésta por motivos de género, de opción sexual, étnico-culturales, políticos, económicos, religiosos, de origen, migratorios, geográficos, etéreos, de condición socioeconómica, condición de discapacidad u otros”*, el colegio mantiene políticas que permiten acceso a todos los estudiantes, independiente del nivel sociocultural y económico del que provengan, por lo que se puede encontrar estudiantes entre muy escaso a medianos niveles del entorno social, cultural y económico, sin detallarse ningún tipo de especificidad, en cuanto al acceso a la formación tanto de estudiantes hombres como de mujeres, en sus dos especialidades tanto de Informática como de Comercio, no existen limitaciones y la apertura hacia los estos dos géneros es ilimitada, generando igualdad de acceso a la educación.

Con apoyo del inspector general y docentes se estableció la siguiente ficha socioeconómica aproximada del alumnado, lo cual nos permite ubicarnos espacialmente en el contexto general del entorno en el que se desempeñan los docentes objeto de esta investigación.

OCUPACIÓN Y EDUCACIÓN

Estudios realizados por Padres	Ocupación de Padres	Estado civil	Estado de Salud
90% Bachilleres	98% Trabajo Informal 2% Desocupación o semiempleo	80% Casados 15% Unión Libre 5% Madres soltera	95% aceptable
Dependencia laboral	Sin Dependencia laboral	Tipos de trabajos	Lugar de trabajo
42%	58%	Autónomo Informal Servidor Público	Mercados Playas Puestos de comida

VIVIENDA

Donde Vive	casa	Apartamento	Otros			
La vivienda es	40% propia	50% Arrendada	10% entre Invasión y prestada			
Servicios Básicos	100% electricidad	90% agua potable	5% Telf. fijo	40% Alcantarillado	10% Internet	4% cable

INGRESOS FAMILIAR

MENOS \$200USD	30%	\$201 A \$400	60%	\$401 A \$600	3%	\$601 A \$1000	0%
\$1000 A \$1200	2%	\$1200 A \$1400	0%				

RECREACIÓN Y TIEMPO LIBRE

DEPORTES	TV X	VISITAS FAMILIARES XX	QUEHACERES DOMÉSTICOS XXX
----------	------	-----------------------	---------------------------

El Colegio Nacional Técnico TARQUI es una Institución de extracción popular donde la mayoría de los padres o representantes de los alumnos mantienen sus ingresos económicos en un nivel más baja de la canasta básica.

De las encuestas y visitas realizadas al Colegio se ha logrado determinar algunas necesidades que a nivel gestores de la educación consideran prioritario, como es Capacitación en Gestión Educativa aplicada a la nueva legislación educativa, realizar capacitación en procesos de acreditación de los colegios de tal forma de involucrar a todos los docentes y administradores en este requisito ministerial, actualización de conocimientos a docentes en informática y mejorar el nivel académico de los docentes de la especialidad de comercio.

2.2 Participantes

Para el desarrollo del presente trabajo se consideró a todo el personal docente del colegio en su sección matutina, donde los docentes son aproximadamente 34, sin embargo al presentar las encuestas hubo dificultad para contar con todos, ya que algunos no estuvieron presentes el día de la visita para la encuesta, o sus horarios de trabajo no coincidieron, e inclusive existió cuatro docentes que no entregaron la encuesta, por lo que el universo de participantes fue de 30 docentes.

Estos docentes participantes han sido considerados adecuados a la investigación considerando que en su nivel tienen las competencias que los convierten en idóneos para ser actores del presente trabajo.

2.3 Diseño y métodos de investigación

2.3.1 Diseño de la investigación.

Conforme a lo dispuesto en la página 31 de la Guía Didáctica de la Materia de Proyectos I, *“El presente informe de investigación es de tipo investigación-acción, sus características generan conocimiento y producen cambios, en ella coexisten en estrecho vínculo, el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles. La investigación-acción se produce dentro y como*

parte de las condiciones habituales de la realidad que es objeto de estudio, uno de sus rasgos más típicos es su carácter participativo: sus actores son a un tiempo sujetos y objetos del estudio. Tiene las siguientes características:

- *Es un estudio **transeccional/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.” (Jaramillo, 2012, pág. 31)*

2.3.2 Métodos de la investigación.

El método empleado en la investigación ha sido determinada claramente por el en la guía didáctica de su de la materia en investigación de la UTP, donde establece que:

*“El proceso a desarrollar en el presente informe de 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”. (Jaramillo, 2012)*

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1 Técnicas de investigación.

Las técnicas empleadas para investigar en el presente trabajo han sido principalmente las encuestas a los actores a ser investigados (docentes), las mismas que fueron por escrito con los instrumentos que se detallan en el siguiente apartado, igualmente se realizó encuesta oral al Inspector General.

Se empleó también técnicas de observación directa, para lo que se realizó visitas in situ, lectura de otros documentos de investigaciones parecidos o documentos que establecen teoría sobre la que se ha basado la investigación.

Se ha realizado mapas conceptuales para facilitar la explicación de teoría que en su contexto general pudiese ser pesada para lograr los objetivos de este estudio.

Cabe destacar que una vez aplicado el cuestionario de investigación a los docentes, se realizó el levantamiento de la matriz de resultados, que es el resultado de la tabulación de datos, la misma que fue enviada al correo de necesidadesformativas2012@gmail.com, del equipo de planificación de investigación de la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL), para poder continuar con la investigación, recibiendo la aprobación de continuar mediante el mail de fecha 14 de enero del 2013 17:00, que se encuentra en el Anexo "G".

2.4.2 Instrumentos de investigación.

Se considera instrumentos de investigación a todas aquellas herramientas que nos permiten materializar la investigación, que para el presente caso se requirió de un formato que plasme la encuesta, por lo que el formato empleado como instrumentos de investigación a los docentes se encuentra adjunto en el Anexo "H".

A continuación se exponen la tablas de datos cuya **Fuente de Elaboración ha sido en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI**, considerando cada pregunta por separado, donde se ha detallado mediante observaciones aquellos resultados que requieren especial análisis, mismos que serán ampliados y analizados en el siguiente capítulo.

Los Gráficos Estadísticos de la Representación de las Tablas de Datos se los encuentra en el Anexo "I", donde se puede apreciar sencillamente las novedades y disconformidades que se ha encontrado, amén de que muchas de las preguntas con la simple observación de la representación gráfica, explica por si sola los resultados obtenidos y encamina de alguna forma hacia la resolución de los mismos.

DATOS INSTITUCIONALES

Tabla 2 TIPO DE INSTITUCIÓN

PREGUNTA 1.3

TIPO DE INSTITUCIÓN		
	Frecuencia	Porcentaje
FISCAL	29	97%
FISCOMISIONAL	1	3%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 6 TIPO DE INSTITUCIÓN**
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Tabla 3 TIPO DE BACHILLERATO

PREGUNTA 1.4

TIPO DE BACHILLERATO		
	Frecuencia	Porcentaje
NO CONTESTA	6	20%
BACHILLERATO TÉCNICO	24	80%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI **Ilustración 7 TIPO DE BACHILLERATO**
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Tabla 4 FIGURA DE BACHILLERATO TÉCNICO

PREGUNTA 1.4.1

FIGURA DE BACHILLERATO TÉCNICO		
	Frecuencia	Porcentaje
NO CONTESTA	20	67%
COMERCIALIZACIÓN, ADMINISTRACIÓN DE SISTEMAS	8	27%
OTROS	2	7%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 8 FIGURA DE BACHILLERATO TÉCNICO**
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Tabla 5 CONOCE SI SE ESTÁ GESTIONANDO EL BACHILLERATO BAJO ALGUNA FIGURA DEL BACHILLERATO TÉCNICO

PREGUNTA 1.4.2

CONOCE SI SE ESTÁ GESTIONANDO EL BACHILLERATO BAJO ALGUNA FIGURA DE BACHILLERATO TÉCNICO		
	Frecuencia	Porcentaje
NO CONTESTA	14	47%
NO	14	47%
SI	2	7%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 9 CONOCE SI SE ESTÁ GESTIONANDO**

Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

Tabla 6 GÉNERO

PREGUNTA 2.1

GÉNERO		
	Frecuencia	Porcentaje
NO CONTESTA	4	13%
FEMENINO	18	60%
MASCULINO	8	27%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 10 GÉNERO**

Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Se aprecia que un porcentaje ligero sobre el 50% es de docentes de género femenino, lo que demuestra que existe un equilibrio en equidad de género en docencia del bachillerato.

Tabla 7 ESTADO CIVIL

PREGUNTA 2.2

ESTADO CIVIL		
	Frecuencia	Porcentaje

NO CONTESTA	2	7%
DIVORCIADO	2	7%
CASADO	18	60%
SOLTERO	8	27%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 11 ESTADO CIVIL**
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Tabla 8 EDAD

PREGUNTA 2.3

EDAD		
	Frecuencia	Porcentaje
NO CONTESTA	10	33%
61-70 AÑOS	1	3%
51-60 AÑOS	6	20%
41-50 AÑOS	6	20%
31-40 AÑOS	6	20%
20-30 AÑOS	1	3%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 12 EDAD**
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Se aprecia que existen pocos docentes comprendidos entre 20 y 30 años, equivalentes al 3% y un 20% de docentes en edades entre 30 y 40 años; por lo que se estima que existe poca acogida a esta profesión con nuevas generaciones de docentes.

Tabla 9 CARGO

PREGUNTA 2.4

CARGO		
	Frecuencia	Porcentaje
NO CONTESTA	2	7%
TÉCNICO DOCENTE	2	7%
DOCENTE	26	87%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 13 CARGO**
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Tabla 10 RELACIÓN LABORAL

PREGUNTA 2.5

RELACIÓN LABORAL		
	Frecuencia	Porcentaje
NO CONTESTA	4	13%
CONTRATACIÓN OCASIONAL	4	13%
NOMBRAMIENTO	22	73%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 14 RELACIÓN LABORAL**
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Existe un alto número de docentes con relación de dependencia, por consiguiente se entiende que tienen estabilidad laboral.

Tabla 11 TIEMPO DE DEDICACIÓN

PREGUNTA 2.6

TIEMPO DE DEDICACIÓN		
	Frecuencia	Porcentaje
TIEMPO COMPLETO	30	100%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 15 TIEMPO DE DEDICACIÓN**
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

FORMACIÓN DOCENTE

Tabla 12 NIVEL ACADÉMICO

PREGUNTA 3.1

NIVEL ACADÉMICO		
	Frecuencia	Porcentaje
MAESTRÍA	7	23%
ESPECIALISTA	1	3%
LIC,ING,ECO,ARQ (NIVEL 3)	22	73%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 18 NIVEL ACADÉMICO**
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Existe un alto número de docentes (22) que debiesen superar el nivel académico, para mejorar sus competencias

2.5 Recursos

2.5.1 Talento Humano.

Existió la contribución del Rector del Colegio Nacional Técnico Tarqui, con la autorización para realizar el presente informe de investigación, el aporte con entrevista al Inspector General Pedro Pablo Cedeño, quien tiene 22 años de docente en el colegio y desde hace dos años está encargado de la Inspección General mientras no se defina el ganador del concurso de méritos.

El investigador fue el Señor CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

2.5.2 Materiales.

Materiales de Oficina y equipos Tecnológicos

1. Computadora portátil, impresora.
2. Disco duro externo portátil.
3. Guía didáctica Ciclo III, Proyectos de Investigación.
4. Hojas con encuestas.
5. Material de Oficina
6. Servicio de Internet.
7. Transporte Interprovincial y local
8. Teléfono fijo y móvil.

2.5.3 Económicos.

Los recursos económicos empleados en el presente trabajo de investigación han sido cuantificados parcialmente, considerando que se empleó materiales académicos previstos para el presente estudio de maestría y otros costos

adicionales fueron asumidos en servicios que se tienen personales, sin embargo es de recalcar que el egreso más destacado es en la impresión de las encuestas, de los borradores de informes, a pesar de contar con la facilidad de ser enviados para revisión en formatos digitales, impresión del informe final y de transporte para traslados entre provincias y dentro de la ciudad.

El detalle de costos estimados se lo presenta a continuación:

N°	Descripción	Cant.	Costo Unit	Costo Total
01	Computador portátil (deprec.)	12 mes	\$25,0	\$300,0
02	Papel Bond	5	\$5,0	\$25,0
03	Copias/Impresiones	1000	0,05	\$50,0
04	Material de Oficina	1 varios	\$80,0	\$80,0
05	Servicio Internet	12 mes	\$20,0	\$240,0
06	Transporte/Combustible	1	\$500,0	\$500
07	Traslados alojamiento	3	\$100,0	\$300
08	Porcentaje Servicios Básicos	12 mes	\$5,0	\$60,0
09	Servicio Telefónico celular	12 mes	\$5,0	\$60,0
TOTAL				\$1.615,0

2.6 Procedimientos

Siguiendo la metodología dispuesta por la Universidad Tecnológica Particular de Loja se buscó un colegio fiscal del área para poder dirigir la investigación, considerando que el presente trabajo pudiese aportar en beneficio de sus docentes.

Una vez seleccionado el Colegio, se gestionó mediante documento escrito (Anexo "C") ante el Señor Rector del Colegio Doctor Elvis Ávila la autorización pertinente para proceder a realizar coordinaciones con inspección general para poder reunir a los docentes, explicarles la visión de la encuesta a desarrollar, de tal forma de poder contar con la mayoría de docentes, sin embargo por las diferentes responsabilidades y tareas laborales, no se contó con todos simultáneamente, por lo que se procedió a entregar las encuestas en inspección para completarlas.

La aceptación del rector motivó igualmente el trámite ante el equipo de planificación de investigación de la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL), para obtener la viabilidad para esta investigación, enviándose los datos del colegio y del rector al correo electrónico dispuesto (necesidadesformativas2012@gmail.com), quienes en documento digital del 18 de Diciembre de 2012, autorizaron la continuación de la investigación.

Igualmente con apoyo del inspector general e información de docentes se estableció logró establecer una ficha socioeconómica aproximada del alumnado, misma que genera una idea general del medio ambiente y contexto sociocultural donde laboran los docentes.

Se realizó visitas al Colegio, entrevistando a algunos de sus docentes e Inspector General, donde se pudo constatar las condiciones físicas del plantel y el ambiente laboral de desarrollo diario en docentes.

Con las encuestas completas se procedió a tabular las respuestas en una sola matriz, misma que fue recibida y aprobada por el Equipo de Planificación de Investigación de la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL), esta matriz posteriormente se la trabajó pregunta por pregunta, levantando las tablas específica detalladas en el numeral anterior y especialmente los gráficos estadísticos de estas tablas, que se han considerado de gran aporte para el de

la problemática de formación y capacitación en los docentes del Colegio Nacional Técnico TARQUI, de hecho que se logró percibir inclusive el ambiente de desinterés o desmotivación que en su mayoría se presenta, corroborándose lo apreciado en las entrevistas y charlas personales in situ.

Con el de los datos obtenidos se procedió a determinar un tema de curso que se considera será apreciado y serviría de motivación inicial a los docentes, para que renazca en ellos esa ambición personal de volcar su vocación y compromiso en la mejora continua de la calidad educativa con la que forman a sus alumnos.

3 CAPÍTULO: DIAGNÓSTICO, Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

3.1 Necesidades de Formación

Parte de la metodología que se ha estudiado en los conceptos teóricos, indican que una de las premisas para estimar cuales deben ser las reales necesidades de formación/capacitación de los docentes, debe responder a las aspiraciones de los mismos docentes, de sus ambiciones, de su motivación y compromiso con su tarea y con la institución, conforme se lo ha expuesto en numeral Necesidades formativas de docentes., del Marco Teórico.

De ahí que a continuación que expondrán las tablas de resultados de las preguntas que se orientan a investigar estas aspiraciones personales, y, en general todos los aspectos que influyen tanto positiva como negativamente la consecución de capacitación.

Del análisis de estos resultados se podrá estimar la orientación más adecuada para capacitar a los docentes del Colegio Nacional Técnico TARQUI, o en su defecto se podrá ir completando poco a poco las necesidades de formación que los propios docentes así lo estimen.

Tabla 13 QUE RELACIÓN TIENE SU TÍTULO CON ÁMBITO EDUCATIVO

PREGUNTA 3.2.1

QUE RELACIÓN TIENE SU TÍTULO CON ÁMBITO EDUCATIVO		
	Frecuencia	Porcentaje
NO CONTESTA	11	37%
PSICOPEDAGOGO	1	3%
PSICOLÓGICO EDUCATIVO	1	3%
LICENCIADO EN EDUCACIÓN	17	57%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 19 QUE RELACIÓN TIENE SU TÍTULO**
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Se puede inferir que posiblemente muchos de los títulos que ostentan los docentes no son títulos terminales o no son afines a educación, porque se ve un alto índice de no contribución en la pregunta.

Tabla 14 QUE RELACIÓN TIENE SU TÍTULO CON OTRAS PROFESIONES

PREGUNTA 3.2.2

QUE RELACIÓN TIENE SU TÍTULO CON OTRAS PROFESIONES		
	Frecuencia	Porcentaje
NO CONTESTA	19	66%
OTRAS	4	14%
ABOGADO	1	3%
CONTADOR	1	3%
INGENIERO	4	14%
TOTAL	29	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 20 OTRAS PROFESIONES**
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

La relación del título de los docentes no se la puede orientar en su mayoría hacia otra profesión, de lo que se podría analizar que quienes no contestan, pudiesen ser aquellos que son profesores de profesión, cuya afinidad es hacia la transmisión de conocimientos más no hacia un área específica.

Tabla 15 SI POSEE 4º NIVEL QUE RELACIÓN TIENE

PREGUNTA 3.3

SI POSEE 4º NIVEL QUE RELACIÓN TIENE		
	Frecuencia	Porcentaje
NO CONTESTA	22	76%
OTROS ÁMBITOS	1	3%
ÁMBITO EDUCATIVO	6	21%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 21 SI POSEE 4º NIVEL QUE RELACIÓN TIENE**
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Solamente el 21% de los docentes de cuarto nivel tienen orientación hacia la educación, lo que es un indicador que el restante 79% de tener cuarto nivel tiene diferente orientación o no tienen cuarto nivel.

Tabla 16 LE GUSTARÍA OBTENER UN TÍTULO DE 4º NIVEL

PREGUNTA 3.4

LE GUSTARÍA OBTENER UN TÍTULO DE 4º NIVEL		
	Frecuencia	Porcentaje
NO CONTESTA	7	23%
NO	9	30%
SI	14	47%
TOTAL	30	100%

53%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 22 LE GUSTARÍA OBTENER UN TÍTULO DE 4º NIVEL**
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Se considera esta pregunta una de las más importantes de la encuesta dado el tema planteado, por lo que es preocupante observar la alta tasa de apatía por mejorar el nivel de estudios de los docentes, se aprecia falta de compromiso y deseos de superación, lo cual pudiese repercutir en la enseñanza que entregan a sus alumnos.

Es de analizar igualmente que en relación a la edad, más del 70% de docentes están sobre los 40 años y el 56%, está sobre los 50 años de edad, como lo vimos en la Tabla 8 EDAD posiblemente han llenado sus expectativas personales, no siendo esto una justificación para la falta de deseos de superación continua pero pudiese ser una de las causas, ya que los porcentajes reflejan similitud.

Este porcentaje de 53%, demuestra que únicamente una minoría tiene interés **en seguir capacitándose, por lo que puede deducirse que incluso las respuestas a la presente encuesta deban tener un alto grado de error.**

Tabla 17 EN QUE LE GUSTARÍA FORMARSE

PREGUNTA 3.4.1

EN QUE LE GUSTARÍA FORMARSE		
	Frecuencia	Porcentaje
NO CONTESTA	16	53%
Ph.D	5	17%
MAESTRÍA	9	30%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 23 EN QUE LE GUSTARÍA FORMARSE**
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

De la mano de la anterior pregunta se observa el resultado de las aspiraciones de desarrollo personal y profesional de los docentes donde un porcentaje igual al 53% (idéntico en valor al de la anterior pregunta) **no contesta** en que quisiera formarse, lo cual confirma la apatía o falta de aspiraciones para capacitarse y mejorar sus competencias como docente.

Tabla 18 IMPARTIÓ CAPACITACIÓN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS

PREGUNTA 4.2

IMPARTIÓ CAPACITACIÓN LOS 2 ÚLTIMOS AÑOS		
	Frecuencia	Porcentaje
NO CONTESTA	4	13%
NO	17	57%
SI	9	30%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 28 IMPARTIÓ CAPACITACIÓN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS**
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Un considerable porcentaje del orden del 70% no ha impartido cursos en los dos últimos años, por lo que se considera que se encuentran desactualizados.

Tabla 19 ES IMPORTANTE CAPACITAR EN TEMAS EDUCATIVOS

PREGUNTA 4.3

ES IMPORTANTE CAPACITAR EN TEMAS EDUCATIVOS

	Frecuencia	Porcentaje
NO CONTESTA	5	17%
NO	1	3%
SI	24	80%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 29 ES IMPORTANTE CAPACITAR EN TEMAS EDUCATIVOS**

Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

El 20% de los docentes no consideran necesario capacitarse en temas educativos, de lo que se puede concluir que estos docentes no están realmente involucrados en el proceso de enseñanza del colegio.

Tabla 20 COMO LE GUSTARÍA RECIBIR LA CAPACITACIÓN

PREGUNTA 4.4

COMO LE GUSTARÍA RECIBIR LA CAPACITACIÓN		
	Frecuencia	Porcentaje
NO CONTESTA	3	10%
VIRTUAL	3	10%
SEMIPRESENCIAL	6	20%
PRESENCIAL-VIRTUAL	2	7%
PRESENCIAL	16	53%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 30 COMO LE GUSTARÍA RECIBIR LA CAPACITACIÓN**

Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Como se puede ver en los resultados a esta pregunta existe una ligera mayoría que considera que si existen cursos de capacitación, estos deben llevarse a cabo en la modalidad presencial; situación que comparada con los resultados de anteriores preguntas, sobre deseos de capacitación, podría deducirse que los pocos docentes con deseos de superación desean hacerlo de manera presencial.

Tabla 21 A QUE HORA LE GUSTARÍA RECIBIR LA CAPACITACIÓN

PREGUNTA 4.4.1

A QUE HORA LE GUSTARÍA RECIBIR LA CAPACITACIÓN		
	Frecuencia	Porcentaje
NO CONTESTA	7	23%
FINES DE SEMANA	11	37%
LUNES A VIERNES	12	40%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 31 A QUE HORA LE GUSTARÍA RECIBIR LA CAPACITACIÓN**

Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Analizando las dos últimas preguntas, se aprecia que los procesos formativos para los docentes deberían ser de modalidad presencial y de lunes a viernes, para que estos no generen mayor desmotivación.

Tabla 22 EN QUE TEMAS LE GUSTARÍA CAPACITARSE

PREGUNTA 4.5.

EN QUE TEMAS LE GUSTARÍA CAPACITARSE		
	Frecuencia	Porcentaje
NO CONTESTA	4	13%
TECNOLOGÍAS APLICADAS A LA EDUCACIÓN	3	10%
EN TEMAS DE MI ESPECIALIDAD	2	7%
MATERIAS RELACIONADAS A MI CARGO	5	17%
POLÍTICAS EDUCATIVAS	2	7%
DISEÑO Y PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE, POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS PARA LA EDUCACIÓN NUEVAS TECNOLOGÍAS	2	7%
MÉTODOS RECURSOS DIDÁCTICOS	2	7%
GERENCIA/GESTIÓN EDUCATIVA, POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS PARA LA EDUCACIÓN	2	7%
VALORES Y EDUCACIÓN	3	10%
PEDAGOGÍA EDUCATIVA, VALORES Y EDUCACIÓN, TEMAS RELACIONADOS CON LAS MATERIAS A SU CARGO, MÉTODOS Y RECURSOS DIDÁCTICOS, NUEVAS TECNOLOGÍAS	1	3%
PEDAGOGÍA EDUCATIVA, PSICOPEDAGOGÍA, EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE, DISEÑO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS	1	3%
PEDAGOGÍA EDUCATIVA	3	10%

TOTAL	30	100%
-------	----	------

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 32 EN QUE TEMAS LE GUSTARÍA CAPACITARSE**

Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Si bien para esta pregunta no existe una tendencia definida, se aprecia que existe interés en capacitación en materias de su especialidad principalmente, TIC aplicadas a la educación, Pedagogía educativa y valores, por lo que este pudiese ser un fuerte indicio de hacia donde encaminar la capacitación, para fortalecer la calidad educativa, motivando la identificación con su profesión y tareas diarias en el proceso enseñanza aprendizaje.

Sin embargo de la encuesta a los directivos se estableció también como necesidades de formación en administración educativa y procesos de evaluación y acreditación.

Tabla 23 CUALES SON LOS OBSTÁCULOS QUE SE PRESENTAN

PREGUNTA 4.6

CUÁLES SON LOS OBSTÁCULOS QUE SE PRESENTAN		
	Frecuencia	Porcentaje
NO CONTESTA	3	10%
NO ES DE SU INTERÉS LA CAPACITACIÓN	1	3%
FALTA DE TEMAS	4	13%
FALTA DE APOYO	1	3%
FALTA DE INFORMACIÓN	3	10%
ALTOS COSTOS, FALTA DE TEMAS FALTA DE INFORMACIÓN	1	3%
ALTOS COSTOS FALTA DE APOYO	5	17%
ALTOS COSTOS	5	17%
FALTA DE TIEMPO, ALTOS COSTOS, FALTA DE TEMAS	1	3%
FALTA DE TIEMPO	6	20%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 33 CUÁLES SON LOS OBSTÁCULOS QUE SE PRESENTAN**

Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Se aprecia el resultado de desinterés en capacitarse, ya que existen muchas excusas y argumentos que impiden que se capaciten.

Tabla 24 CUÁLES CONSIDERA UD SON LOS MOTIVOS POR LOS QUE IMPARTEN CURSOS

PREGUNTA 4.7

CUÁLES CONSIDERA UD SON LOS MOTIVOS POR LOS QUE IMPARTEN CURSOS		
	Frecuencia	Porcentaje
NO CONTESTA	4	14%
ME GUSTA CAPACITARME	6	21%
FAVORECEN ASCENSO PROFESIONAL	3	10%
ME GUSTA CAPACITARME, FAVORECEN ASCENSO PROFESIONAL	3	10%
RELACIÓN DEL CURSO CON LA ACTIVIDAD DOCENTE, ME GUSTA CAPACITARME	2	7%
RELACIÓN DEL CURSO CON LA ACTIVIDAD DOCENTE, FAVORECEN ASCENSO PROFESIONAL	1	3%
RELACIÓN DEL CURSO CON LA ACTIVIDAD DOCENTE	10	34%
TOTAL	29	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 34 CUÁLES CONSIDERA UD SON LOS MOTIVOS POR LOS QUE IMPARTEN CURSOS**
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Existe una gran mayoría que relaciona su capacitación con su actividad como docente, así como por el simple hecho de sentirse capacitados.

Tabla 25 CUALES SON LOS MOTIVOS POR LOS QUE USTED ASISTE A CURSOS DE CAPACITACIÓN

PREGUNTA 4.8

CUALES SON LOS MOTIVOS POR LOS QUE USTED ASISTE A CURSOS DE CAPACITACIÓN		
	Frecuencia	Porcentaje
NO CONTESTA	5	14%
ME GUSTA CAPACITARME	6	21%
FAVORECEN ASCENSO PROFESIONAL	3	10%

ME GUSTA CAPACITARME, FAVORECEN ASCENSO PROFESIONAL	3	10%
RELACIÓN DEL CURSO CON LA ACTIVIDAD DOCENTE, ME GUSTA CAPACITARME	2	7%
RELACIÓN DEL CURSO CON LA ACTIVIDAD DOCENTE, FAVORECEN ASCENSO PROFESIONAL	1	3%
RELACIÓN DEL CURSO CON LA ACTIVIDAD DOCENTE	10	34%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 35 CUALES SON LOS MOTIVOS POR LOS QUE USTED ASISTE A CURSOS DE CAPACITACIÓN**
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

La mayor tendencia es hacia la capacitación que contribuya en la gestión como docentes, de donde se puede inferir que para este caso la mayor tendencia es hacia formación con orientación a la gestión del formador, conforme se lo trato en el marco teórico.

Se presenta en segundo orden de preferencia la capacitación con orientación hacia su propia persona (Análisis de la persona.), esto es hacia el contexto formativo de la persona como ha sido explicado igualmente en marco teórico, teniendo en último lugar la formación profesional orientada hacia la estructura organizacional de la institución, lo cual causa coherencia con las otras respuesta de insipiente identificación institucional.

Sin embargo es de resaltar que se presenta un considerable porcentaje de apatía en su capacitación en cualquier contexto, de ahí que se debe tratar de orientar esfuerzos también a recuperar ese espíritu de valores intrínsecos de aprecio a su actividad docente.

Tabla 26 QUE ASPECTOS CONSIDERA UD DE MAYOR IMPORTANCIA EN EL DESARROLLO DE UN CURSO DE CAPACITACIÓN

PREGUNTA 4.9

QUE ASPECTOS CONSIDERA DE MAYOR IMPORTANCIA EN EL DESARROLLO DE UN CURSO O CAPACITACIÓN		
	Frecuencia	Porcentaje
ASPECTOS TEÓRICOS	0	0%
AMBOS	21	70%

ASPECTOS TÉCNICO/PRÁCTICOS	5	17%
NO CONTESTA	4	13%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 36 QUE ASPECTOS CONSIDERA UD DE MAYOR IMPORTANCIA EN EL DESARROLLO DE UN CURSO DE CAPACITACIÓN**
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

La mayoría de docentes consideran que es de suma importancia que en los cursos de capacitación se imparta conceptos teóricos y prácticos.

Igualmente se presenta un considerable porcentaje de docentes que no le prestan atención a la pregunta y ni la contestan.

Se presenta entonces una evaluación general de los resultados de las necesidades de formación, donde encontramos principalmente que un ambiente laboral donde los docentes en su mayoría (53%) han presentado algún tipo de apatía o renuencia a continuar con su preparación o capacitación.

De la mano de estos resultados se pudo observar que se conjugan ideas similares en cuanto al porque no se han capacitado, en los años anteriores o sobre todo de los impedimentos que creen que existen para lograr esta capacitación, de lo que se puede apreciar que se presenta una vez más una clara muestra de apatía o una forma de conformismo, que no permitirá avanzar hacia ideales de calidad educativa.

Con estos datos obtenidos así como con los resultados del global de las tablas estadísticas, se determina que existe una gran necesidad en complementar, cimentar o crear esa afinidad hacia la mística de transmisión de conocimientos, lo cual se considera el pilar fundamental en la profesionalización del docente, por cuanto es de reconocer que un profesional desarrollará mejor sus tareas o actividades, cuanto mejor adaptado y comprometido con la causa que se busca, de ahí que regresar un poco con capacitación hacia el origen sobre el cual se basa la docencia despertará nuevamente esa relación simbiótica que debe existir entre el docente, la institución y la tarea.

Por lo que se debe recalcar que es mandatorio crear los espacios de capacitación que involucre más a los docentes del Colegio Nacional Técnico Tarqui con sus labores educativas, sin embargo es de reconocer también, que el logro de los objetivos planteados en el Plan decenal de mejoras en remuneraciones son de gran importancia, ya que tras cada docente se sabe que existen familias, y estas se encontrarán en mejor situación cuanto mejor sean los reconocimientos económicos, siendo además, una forma de recuperar la importancia social, en el desarrollo del país de los formadores de conciencias.

3.2 Análisis de la Formación

3.2.1 La persona en el contexto formativo.

En este parámetro se estima obtener resultados de como El o La docente se ven frente a su capacitación en relación al proceso educativo, enseñanza-aprendizaje, contribuyendo de esta manera a lograr estimar otros aspectos que pudiesen orientar hacia la capacitación de los docentes respecto de sus obligaciones y tareas involucradas durante la práctica misma de su profesión.

Se trata de poder sacar a la luz, las necesidades de formación en cuanto a la relación o la capacidad que poseen los docentes de abordar el proceso enseñanza aprendizaje desde un contexto amplio de instrucción integral que abarque no solamente las tareas como docentes, sino un poco más allá, donde se vean explotadas las afinidades y habilidades de los docentes para llevar adelante un grupo humano en proceso de aprendizaje.

Serán en estas preguntas donde se espera apreciar la brecha existente entre las habilidades que se estima tenga un docente en cuanto al manejo de su grupo humano, donde pueda determinar las falencias de aprendizajes, problemas internos del grupo o personales inclusive de los alumnos, habilidades para determinar acciones a seguir y soluciones a problemas de aprendizaje o interpersonales de sus alumnos, serán entonces estas habilidades y actitudes que se espera indagar las que mejoren las competencias de los docentes.

En los cuadros siguientes se apreciará las tendencias de valoraciones respecto a una escala entre el 1 al 5, donde 1 será lo mínimo y 5 lo máximo, por lo que su explicación es simple con la mayor tendencia, lo cual podrá ser evaluado con el cuadro final resumen de media aritmética para este grupo de respuestas.

Tabla 27 ANALIZA LOS FACTORES QUE DETERMINAN EL APRENDIZAJE

ANALIZA LOS FACTORES QUE DETERMINAN EL APRENDIZAJE		
	Frecuencia	Porcentaje
5	8	27%
4	13	43%
3	6	20%
2	1	3%
1	2	7%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 42 ANALIZA LOS FACTORES QUE DETERMINA EL APRENDIZAJE**

Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Tendencia positiva de análisis de factores educativos.

Tabla 28 ANALIZA EL CLIMA ORGANIZACIONAL

ANALIZA EL CLIMA ORGANIZACIONAL		
	Frecuencia	Porcentaje
5	1	3%
4	5	17%
3	13	41%
2	7	24%
1	4	14%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 45 ANALIZA EL CLIMA ORGANIZACIONAL**

Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Tendencia decreciente en la importancia hacia la institución.

Tabla 29 DESARROLLA ESTRATEGIAS PARA LA MOTIVACIÓN DE LOS ESTUDIANTES

DESARROLLA ESTRATEGIAS PARA LA MOTIVACIÓN DE LOS ESTUDIANTES		
	Frecuencia	Porcentaje
5	2	7%
4	6	21%
3	16	55%
2	3	10%
1	2	7%
TOTAL	29	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 52 DESARROLLA ESTRATEGIAS PARA LA MOTIVACIÓN DE LOS ESTUDIANTES**
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Se aprecia tendencia ligeramente positiva, sin embargo existe un ligero 17% que requiere mejorar con capacitación.

Tabla 30 PERCIBE CON FACILIDAD PROBLEMAS DE LOS ESTUDIANTES

PERCIBE CON FACILIDAD PROBLEMAS DE LOS ESTUDIANTES		
	Frecuencia	Porcentaje
5	2	7%
4	6	21%
3	9	32%
2	8	29%
1	3	11%
TOTAL	28	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 57 PERCIBE CON FACILIDAD PROBLEMAS DE LOS ESTUDIANTES**
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Mayor tendencia es hacia menor escala por lo que se podría inferir en general que esta habilidad o aptitud de los docentes en general no es factor común de sus competencias.

Tabla 31 CUANDO SE PRESENTAN PROBLEMAS DE LOS ESTUDIANTES ME ES FÁCIL COMPRENDER Y AYUDARLES

CUANDO SE PRESENTAN PROBLEMAS DE LOS ESTUDIANTES ME ES FÁCIL COMPRENDER Y AYUDARLES		
	Frecuencia	Porcentaje

5	3	10%
4	10	33%
3	11	37%
2	5	17%
1	1	3%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 61 CUANDO SE PRESENTAN PROBLEMAS DE LOS ESTUDIANTES ME ES FÁCIL COMPRENDER Y AYUDARLES**
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Se presenta facilidad en la solución de conflictos, sin embargo contrastado con las anteriores respuestas vemos, que no es habilidad proactiva la detección de problemas, pero una vez presentados si tiene capacidades de solucionarlos.

Tabla 32 IDENTIFÍCO A ESTUDIANTES CON NECESIDADES EDUCATIVAS

IDENTIFICO A ESTUDIANTES CON NECESIDADES EDUCATIVAS		
	Frecuencia	Porcentaje
5	2	7%
4	4	13%
3	15	50%
2	7	23%
1	2	7%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 66 IDENTIFICO A ESTUDIANTES CON NECESIDADES EDUCATIVAS**
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Tendencia a menor valor de competencias sobre sus propias habilidades como gestor educativo.

Tabla 33 APLICA TÉCNICAS PARA OFRECER ASESORÍA A LOS ESTUDIANTES

APLICA TÉCNICAS PARA OFRECER ASESORÍA A LOS ESTUDIANTES		
	Frecuencia	Porcentaje
5	3	10%
4	11	37%
3	11	37%

2	4	13%
1	1	3%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 74 APLICA TÉCNICAS PARA OFRECER ASESORÍA A LOS ESTUDIANTES**
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Similar tendencia de capacidad reactiva más no proactiva sobre percepciones de necesidades de su grupo de alumnos.

Tabla 34 VALORA DIFERENTES EXPERIENCIAS SOBRE LA DIDÁCTICA DE LA PROPIA ASIGNATURA

VALORA DIFERENTES EXPERIENCIAS SOBRE LA DIDÁCTICA DE LA PROPIA ASIGNATURA		
	Frecuencia	Porcentaje
5	4	13%
4	6	20%
3	14	47%
2	5	17%
1	1	3%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI **Ilustración 80 VALORA DIFERENTES EXPERIENCIAS SOBRE LA DIDÁCTICA DE LA PROPIA ASIGNATURA**
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Proyecta la aspiración de importancia de la experiencia sobre la docencia respecto de las técnicas didácticas, reflejando como se advirtió en el análisis de los recursos la persona, ya que se la mayor parte del grupo humano de docentes está sobre los 30 años, por lo que se estima algunos años de experiencia.

Tabla 35 UTILIZA RECURSOS DEL MEDIO PARA QUE LOS ESTUDIANTES ALCANCEN LOS OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

UTILIZA RECURSOS DEL MEDIO PARA QUE LOS ESTUDIANTES ALCANCEN LOS OBJETIVOS DE APRENDIZAJE		
	Frecuencia	Porcentaje
6	2	7%
5	8	27%

4	15	50%
3	1	3%
2	3	10%
1	1	3%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 81 UTILIZA RECURSOS DEL MEDIO PARA QUE LOS ESTUDIANTES ALCANCEN LOS OBJETIVOS DE APRENDIZAJE**
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Si aprovechan los recursos disponibles.

Tabla 36 EL USO DE PROBLEMAS REALES POR MEDIO DEL RAZONAMIENTO LÓGICO

EL USO DE PROBLEMAS REALES POR MEDIO DEL RAZONAMIENTO LÓGICO		
	Frecuencia	Porcentaje
5	2	7%
4	8	27%
3	12	40%
2	4	13%
1	4	13%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 82 EL USO PROBLEMAS REALES POR MEDIO DEL RAZONAMIENTO LÓGICO**
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Tendencia positiva.

Tabla 37 DISEÑO ESTRATEGIAS QUE FORTALECEN LA COMUNICACIÓN Y EL DESARROLLO CRÍTICO DE MIS ESTUDIANTES

DISEÑO ESTRATEGIAS QUE FORTALECEN LA COMUNICACIÓN Y EL DESARROLLO CRÍTICO DE MIS ESTUDIANTES		
	Frecuencia	Porcentaje
5	2	7%
4	6	21%
3	15	52%
2	3	10%
1	3	10%

TOTAL	29	100%
-------	----	------

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 83 DISEÑO ESTRATEGIAS QUE FORTALECEN LA COMUNICACIÓN Y EL DESARROLLO CRÍTICO DE MIS ESTUDIANTES**
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Para las preguntas con respuestas valoradas de 1 a 5, donde 1 es la menor calificación y 5 la máxima, se ha realizado la siguiente tabla con las medias aritméticas de las respuestas.

	5	4	3	2	1
PERSONA EN CONTEXTO FORMATIVO	3,5	8,2	11,1	4,5	2,2

Se aprecia una media que resalta casi en todas las preguntas o que al menos genera una tendencia o **media** para la mayoría de respuestas, la **tendencia es a marcar el valor central de 3**; esto podría sugerirnos que es el reflejo de la desmotivación o apatía en cuanto a procesos de formación continua, por esa falta visible en ambición de mejoramiento de las cualidades del “SER” como aporte a las competencias de un docente, como se lo expuso claramente en el fundamento teórico Análisis de la persona., por cuanto se aprecia una falta de aspiraciones personales de mejoramiento profesional.

De la misma forma se amplía en los subtemas de Formación inicial., Formación profesional docente. y Formación técnica., los conceptos sobre los cuales podemos basar que se han perdido las aspiraciones, ya que estas debiesen ser parte de su aspiración iniciales por el gusto de enseñar y ser mejores cada día en su tarea, lo que deja entrever también que no existe exigencia del área profesional ni técnica ya que en su mayoría se ve que consideran que el nivel medio de calificación a las preguntas es lo más adecuado, siendo prudente resaltar que podría ser el reflejo de la falta de aplomo o solvencia para asumir con responsabilidad su auto crítica de desempeño de sus propias cualidades

Con base en estos datos fríos, se puede inferir que si se busca excelencia y calidad educativa debemos tratar de alcanzar una calificación alta (5) en estas preguntas, por lo que se amplía un horizonte de potenciales cursos de capacitación, no sin antes reconocer que existe una falta de motivación y

liderazgo que aglutine voluntades y cree sinergias en la búsqueda de mejorar la calidad educativa que se ofrece a los educandos, así como en la profesionalización y desarrollo personal de cada docente.

Como se pudo apreciar en los resultados de las estadísticas presentadas, existe una gran necesidad, de completar la formación profesional de los docentes desde un punto de vista de las aspiraciones personales, donde se puede ver reflejadas las habilidades de complementan las competencias que se espera de los docentes, y que en este caso, son las que ellos mismo han evaluado como necesarios.

Esta evaluación de necesidades de formación con orientación hacia la persona, se la puede considerar de gran repercusión si se la compara con el universo de docentes, por cuanto como se pudo apreciar la gran mayoría, son docentes de edad sobre los 40 años, por lo que se supone que tienen un gran bagaje de experiencia en el campo docente, sin embargo las respuestas donde se espera poder apreciar habilidades en el manejo de los grupos humanos, se ha visto que no cumplen buenas expectativas, por lo que se abre en este sentido la capacidad de formación, apuntalando las bases mismas de las voluntades, habilidades y sobre todo las actitudes.

De esta manera se lo ha discutido en el marco teórico, donde se pudo establecer que se pueden ver algunos tipos de necesidades formativas, sean estas con orientación hacia el desarrollo personal o de aspiraciones personales, con orientación hacia las organizaciones, instituciones o estructuras organizativas, y, finalmente con orientación al cumplimiento de sus tareas, por lo que en este caso se deja de manifiesto la necesidad de completar aquellas expectativas personales de los/las docentes, sean estas para mejorar sus destrezas o capacidades cognoscitivas, con lo que se estima lograr alcanzar sus aspiraciones de desarrollo profesional desde el punto de vista personal.

3.2.2 La organización y la formación.

Para determinar las necesidades formativas de los docentes, igualmente se han planteado en el cuestionario de la investigación preguntas que relacionan

las competencias o capacitación de los docentes conjugadas con la estructura organizativa del Colegio Nacional Técnico TARQUI.

Esta perspectiva de determinación responde a las necesidades respecto de la organización de la institución y al reflejo de las aspiración o necesidades que se aprecien sobre la identificación del docente respecto de su colegio, la estructura organizativa y/o de las autoridades de gestión administrativa.

Tabla 38 LA INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA HA PROPICIADO CURSOS EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS

PREGUNTA 5.1

LA INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA HA PROPICIADO CURSOS EN LOS ÚLTIMOS AÑOS			
	Frecuencia	Porcentaje	
NO CONTESTA	5	17%	80%
NO	19	63%	
SI	6	20%	
TOTAL	30	100%	

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 37 LA INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA HA PROPICIADO CURSOS EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS**
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Este es un índice alto que indica que el colegio no ha realizado esfuerzo por capacitarlos y puede ser esta la razón por la falta de compromiso e incentivo en sus docentes. Existiendo un porcentaje pequeño del 20% que indica que si se ha realizado cursos de capacitación, lo cual debe corresponder al grupo de docentes que alcanzaron algún tipo de capacitación ya que esta no fue realizada de manera masiva.

Tabla 39 EN LA ACTUALIDAD CONOCE SI LAS AUTORIDADES DE LA INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA ESTA OFRECIENDO PROYECTOS

PREGUNTA 5.2

EN LA ACTUALIDAD CONOCE SI LAS AUTORIDADES DE LA INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA ESTA OFRECIENDO PROYECTOS		
	Frecuencia	Porcentaje
NO CONTESTA	2	7%

NO	27	90%
SI	1	3%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 38 EN LA ACTUALIDAD CONOCE SI LAS AUTORIDADES DE LA INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA ESTA OFRECIENDO PROYECTOS**
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Abrumadora respuesta que demuestra que no existe comunicación entre directivos y docentes, ya que se advierte que desconocen si la institución prevé algún tipo de capacitación, esta es la muestra palpable que el clima laboral no es el más adecuado y que no existe una cultura organizacional de mejoramiento continuo, ni liderazgo gestor en favor de sus clientes internos que materializan el proceso enseñanza aprendizaje.

Tabla 40 EN CASO DE EXISTIR CURSOS ESTOS SE REALIZAN EN FUNCIÓN DE

PREGUNTA 5.2.1

EN CASO DE EXISTIR CURSOS ESTOS SE REALIZAN EN FUNCIÓN DE		
	Frecuencia	Porcentaje
NO CONTESTA	19	63%
PLANIFICACIÓN Y PROGRAMACIÓN	2	7%
REFORMA CURRICULAR	1	3%
NECESIDADES DE ACTUALIZACIÓN, LEYES Y REGLAMENTOS, PLANIFICACIÓN Y PROGRAMACIÓN CURRICULAR	2	7%
NECESIDADES DE ACTUALIZACIÓN	5	17%
ÁREAS DE CONOCIMIENTO	1	3%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 39 EN CASO DE EXISTIR CURSOS ESTOS SE REALIZAN EN FUNCIÓN DE**
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Se aprecia apatía en la contestación a esta pregunta, o simple desconcierto ante la general percepción de que no ha existido preocupación institucional por generar cursos de capacitación de docentes.

Tabla 41 LOS DIRECTIVOS DE SU INSTITUCIÓN FOMENTAN LA PARTICIPACIÓN DEL PROFESORADO EN CURSOS QUE PROMUEVAN SU FORMACIÓN PERMANENTE

PREGUNTA 5.3

LOS DIRECTIVOS DE SU INSTITUCIÓN FOMENTAN LA PARTICIPACIÓN DEL PROFESORADO EN CURSOS QUE PROMUEVAN SU FORMACIÓN PERMANENTE		
	Frecuencia	Porcentaje
NO CONTESTA	3	10%
NUNCA	4	13%
RARA VEZ	17	57%
A VECES	5	17%
SIEMPRE	1	3%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 40 LOS DIRECTIVOS DE SU INSTITUCIÓN FOMENTAN LA PARTICIPACIÓN PROFESORADO EN CURSOS QUE PROMUEVAN SU FORMACIÓN**

Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Es la muestra de los antes realizados, el sentir del docente es que no existe preocupación por su capacitación por parte de los directivos del plantel. Esto genera la apatía que se ha demostrado en anteriores preguntas y pudiese ser la causa de esa falta de incentivo o liderazgo.

En los cuadros siguientes se apreciará las tendencias de valoraciones respecto a una escala entre el 1 al 5, donde 1 será lo mínimo y 5 lo máximo, por lo que su explicación es simple con la mayor tendencia, lo cual podrá ser evaluado con el cuadro final resumen de media aritmética para este grupo de respuestas.

Tabla 42 CONOCE EL PROCESO DE LOS DOCENTES ECUATORIANOS

CONOCE EL PROCESO DE LOS DOCENTES ECUATORIANOS		
	Frecuencia	Porcentaje
5	7	23%
4	5	17%
3	14	47%

2	2	7%
1	2	7%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI . **Ilustración 43 CONOCE EL PROCESO DE LOS DOCENTES ECUATORIANOS**

Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Tendencia positiva respecto del conocimiento de su proceso de desarrollo profesional dentro de la institución.

Tabla 43 CONOCE EL TIPO DE LIDERAZGO ADQUIRIDO POR LOS DIRECTIVOS DE LA INSTITUCIÓN

CONOCE EL TIPO DE LIDERAZGO ADQUIRIDO POR LOS DIRECTIVOS DE LA INSTITUCIÓN		
	Frecuencia	Porcentaje
5	6	20%
4	9	30%
3	11	37%
2	1	3%
1	3	10%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI . **Ilustración 46 CONOCE EL TIPO DE LIDERAZGO ADQUIRIDO POR LOS DIRECTIVOS DE LA INSTITUCIÓN**

Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Se aprecia que en la evaluación general del tipo de liderazgo que sus directivos aplican, en su mayoría lo entienden, lo cual a la luz de la explicación del marco teórico de tipos de liderazgos respecto de la adhesión o seguimiento que pudiese generarse, se podría inferir que tenemos en el presente colegio Jefes Gerentes Educativos.

Este tipo de Gerencia Educativa, alineada a un tipo de LIDERAZGO EDUCATIVO., como se lo presentó en el marco teórico pudiese responder a una percepción de Líderes Autócratas, que no han logrado afinidad, empatía, ni sentimiento de pertenencia en sus subalternos, con lo que las tareas de Gerencia Educativa se han centrado únicamente en las de Director, para cumplir tareas, disposiciones sin compartir responsabilidades ni lograr cohesión. (Rueda, 2013)

Tabla 44 CONOCE LAS CUALIDADES QUE DEBE POSEER UN PROFESOR

CONOCE LAS CUALIDADES QUE DEBE POSEER UN PROFESOR		
	Frecuencia	Porcentaje
6	1	6%
5	6	19%
4	12	39%
3	3	10%
2	6	19%
1	2	6%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 48 CONOCE LAS CUALIDADES QUE DEBE POSEER UN PROFESOR**

Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Es preocupante en estos resultados observar que el 31% de docentes no tienen claro cuáles deben ser las cualidades o competencias que debe poseer un docente, para desempeñar sus tareas.

Tabla 45 CONOCE LAS TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN EN EL AULA

CONOCE LAS TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN EN EL AULA		
	Frecuencia	Porcentaje
5	2	7%
4	6	20%
3	10	33%
2	7	23%
1	5	17%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 49 CONOCE LAS TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN EN EL AULA**

Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Porcentaje del 40% de docentes desconocen técnicas de investigación en el aula, falta capacitación.

Tabla 46 CONOCE LAS TÉCNICAS DE ENSEÑANZA INDIVIDUALIZADA Y GRUPAL

CONOCE TÉCNICAS DE ENSEÑANZA INDIVIDUALIZADA Y GRUPAL		
	Frecuencia	Porcentaje
5	2	7%
4	8	27%
3	6	20%
2	10	33%
1	4	13%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 50 CONOCE LAS TÉCNICAS DE ENSEÑANZA INDIVIDUALIZADA Y GRUPAL**
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

El 46% de docentes tienen conocimientos muy leves o casi nulos sobre este tipo de enseñanza, falta capacitación.

Tabla 47 CONOCE LAS POSIBILIDADES DIDÁCTICAS DE INFORMÁTICA

CONOCE LAS POSIBILIDADES DIDÁCTICAS DE INFORMÁTICA		
	Frecuencia	Porcentaje
5	4	14%
4	9	31%
3	5	17%
2	9	31%
1	2	7%
TOTAL	29	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 51 CONOCE LAS POSIBILIDADES DIDÁCTICAS DE INFORMÁTICA**
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

El 38 % de docentes tienen conocimientos muy leves de ayudas informáticas aplicadas a la educación, lo que demuestra que existe falta de capacitación.

Tabla 48 CONOCE LOS ASPECTOS RELACIONADOS CON LA PSICOLOGÍA DEL ESTUDIANTE

CONOCE LOS ASPECTOS RELACIONADOS CON LA PSICOLOGÍA DEL ESTUDIANTE		
	Frecuencia	Porcentaje

5	2	7%
4	2	7%
3	8	28%
2	13	45%
1	4	14%
TOTAL	29	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 53 CONOCE LOS ASPECTOS RELACIONADOS CON LA PSICOLOGÍA DEL ESTUDIANTE**
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

El 59% de docentes que corresponde a más de la mitad, alta capacitación.

Tabla 49 CONOCE LA INCIDENCIA DE LA INTERACCIÓN PROFESOR-ESTUDIANTE EN LA COMUNICACIÓN DIDÁCTICA

CONOCE LA INCIDENCIA DE LA INTERACCIÓN PROFESOR-ESTUDIANTE EN LA COMUNICACIÓN DIDÁCTICA		
	Frecuencia	Porcentaje
5	2	7%
4	3	10%
3	11	38%
2	7	24%
1	6	21%
TOTAL	29	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 55 CONOCE LA INCIDENCIA DE LA INTERACCIÓN PROFESOR-ESTUDIANTE EN LA COMUNICACIÓN DIDÁCTICA**
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Total tendencia negativa, lo que demuestra que existe falta de capacitación en reconocimiento de repercusiones de competencias en sus labores como docencia, falta capacitación.

Tabla 50 LA FORMACIÓN ACADÉMICA ES LA ADECUADA PARA TRABAJAR, CON ESTUDIANTES

LA FORMACIÓN ACADÉMICA QUE RECIBÍ ES LA ADECUADA PARA TRABAJAR, CON ESTUDIANTES		
	Frecuencia	Porcentaje
5	2	7%
4	6	21%
3	9	31%
2	6	21%

1	6	21%
TOTAL	29	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI . **Ilustración 58 LA FORMACIÓN ACADÉMICA ES LA ADECUADA PARA TRABAJAR, CON ESTUDIANTES**
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Marcada tendencia hacia valores mínimos que demuestran la gran necesidad de orientar esfuerzos para mejorar capacitación.

Tabla 51 LA FORMACIÓN PERSONAL RECIBIDA, ME PERMITE ORIENTAR EL APRENDIZAJE

LA FORMACIÓN PERSONAL RECIBIDA, ME PERMITE ORIENTAR EL APRENDIZAJE		
	Frecuencia	Porcentaje
5	3	10%
4	10	33%
3	13	43%
2	1	3%
1	3	10%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI . **Ilustración 62 LA FORMACIÓN PERSONAL RECIBIDA, ME PERMITE ORIENTAR EL APRENDIZAJE**
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Tendencia positiva, que afirma sus conocimientos para transmitir conocimientos.

Tabla 52 DESCRIBE LAS PRINCIPALES FUNCIONES Y TAREAS DEL PROFESOR EN EL AULA

DESCRIBE LAS PRINCIPALES FUNCIONES Y TAREAS DEL PROFESOR EN EL AULA		
	Frecuencia	Porcentaje
6	2	7%
5	9	30%
4	11	37%
3	5	17%
2	2	7%
1	1	3%

TOTAL	30	100%
--------------	----	------

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 70 DESCRIBE LAS PRINCIPALES FUNCIONES Y TAREAS DEL PROFESOR EN EL AULA**
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Tendencia positiva que afirma capacidades de docencia.

Tabla 53 ANALIZA LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA PERSONAL

ANALIZA LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA INSTITUCIONAL		
	Frecuencia	Porcentaje
5	2	7%
4	13	43%
3	5	17%
2	9	30%
1	1	3%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 75 ANALIZA LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA INSTITUCIONAL**
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Se puede apreciar una marcada división de valoraciones de los docentes, sobre la evaluación a la estructura organizativa de su institución, amén de que estos resultados son coherentes con algunos resultados de tablas anteriores, demostrando la apatía con la identificación institucional y sus autoridades, o, por el contrario quienes si han analizado esta estructura (50% aprox.), no están de acuerdo y son quienes presentan resistencia al tipo de liderazgo impuesto.

Este porcentaje es realmente muy preocupante, ya que alcanza el 67% de docentes que indican que si han realizado de alguna forma análisis de la estructura organizativa del personal de la institución.

Para las preguntas con respuestas valoradas de 1 a 5, donde 1 es la menor calificación y 5 la máxima, se ha realizado la siguiente tabla resumen de respuestas.

	5	4	3	2	1
LA ORGANIZACIÓN Y FORMACIÓN	3,8	7,7	8,4	6,1	3,5

Se aprecia una tendencia o **media** para la mayoría de respuestas, y que es la **tendencia marcar el valor central de 3**; esto podría sugerirnos que es el reflejo de la desmotivación o apatía con la estructura organizacional dentro del procesos de formación continua, por esa falta visible en ambición de mejoramiento de la calidad; debiendo diferenciarse con el caso de falta compromiso con la institución, sus directivos y en general de la estructura organizacional o clima laboral educativo en contexto general., conforme se lo plantea en el Análisis organizacional., por lo que se puede observar falta de simbiosis entre la estructura organizacional que las autoridades intentan implantar con las aspiraciones y actitud de los docentes.

Se amplían estos conceptos sobre la formación docente respecto de la organización estructural de la institución, por consiguiente como base de análisis de estos resultados, si consideramos a La educación como realidad y su proyección., ya que se podría presentir que muchos de los docentes consideran han alcanzado los objetivos profesionales que les debiese exigir las autoridades o que sus Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo., ya las alcanzaron por lo que no debiesen mejorar su capacitación, lo cuál como ya se dijo anteriormente, pudiese ser efectos de las edades por las que la mayoría de docentes llevan en el ejercicio de la función de enseñanza y aspiran ya haber conocido lo necesario, a lo que se suma que por consiguiente se desvinculan de las actualizaciones en Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa., que debiesen ser parte de su motivación, de su actualización y sobre todo como capacidad que debiesen transmitir a sus alumnos, toda vez que el avance tecnológico provee mejores y mas didácticas formas de presentar una clase.

Con base en estos números, se pude inferir que si se busca excelencia y calidad educativa debemos tratar de alcanzar una calificación alta (5) en estas preguntas, por lo que se amplía un horizonte de potenciales cursos de capacitación, no sin antes reconocer que existe una falta de motivación y liderazgo que aglutine voluntades y cree sinergias en la búsqueda de mejorar la calidad educativa que se ofrece a los educandos.

Es necesario que exista coherencia de estos resultados con la información del marco teórico haciendo referencia principalmente con el rol de Liderazgo educativo., de las autoridades institucionales, para tratar de pasar de liderazgo autocrático y director, hacia un liderazgo de gestor con orientación de Líder de Cambio Cultural, que es hacia donde debiese orientarse inicialmente este grupo de docentes y directivos simultáneamente, de tal forma que en el corto o mediano plazo se pueda lograr un cambio en la cultura organización del plantel educativo, lo que repercutirá inexorablemente en la mejora de la calidad educativa.

Con esta capacitación orientaremos esfuerzos hacia la consecución de Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo., siendo de esta manera coherente con los conceptos vertidos en el marco teórico, por cuanto deben existir metas personales, profesionales, institucionales y de exigencia del medio donde se desempeña el docente que determine hacia donde debe caminar el mejoramiento de competencias profesionales, buscando orientar de alguna forma la profesionalización de los docentes y en el contexto general con su organización.

Será importante por supuesto involucrar en estos procesos de búsqueda de establecer una formación general que permita crear institucionalidad y cultura organizativa del Colegio Nacional Técnico Tarqui.

Finalmente se ha considerado que para lograr aglutinar competencias de docencia afines a la estructura organizativa del colegio o con cierta aceptación de la autoridades de turno, debiese contribuirse con algunos tipos de capacitación desde todos los niveles, donde debiese considerarse principalmente a las autoridades, para lograr crear o desarrollar, habilidades y destrezas en el manejo de grupos humanos con la capacidad de liderarlos, guiándolos hacia la consecución de los más altos estándares de calidad educativa en el colegio, a la vez que se podría ir desarrollando la necesidad de crear una cultura organizativa propia de la institución.

Es de reconocer igualmente que existe complicidad de sistemas arcaicos que se han venido llevando en el desarrollo formativo profesional de los docentes, lo cual puede haber creado esta suerte de cultura del conformismo en el nivel

al que se accede, por lo que puede ser causal de esta situación apática con su propia formación, sumado al desalineamiento con las políticas u objetivos que los directivos han implantado.

Igualmente se debe considerar que al ser las instituciones educativas los centros básico donde se manejan diversas perspectivas de organización y desarrollo, sea para establecer funciones, tareas y relaciones que se deben desarrollar por la naturaleza del proceso enseñanza-aprendizaje, pudo haberse manejado una “Perspectiva Política” no muy adecuada a las expectativas de algunos docentes donde el manejo micropolítica debió generar ciertas rupturas de afinidades e identificación personales.

Esta dinámicas micropolítica de desarrollo interno dentro del centro escolar, son actividades estratégicas puntuales que condicionan el poder de quien lo ejerce o cuando o como los pudiese ejercer, englobando su atención en la aplicación política dentro de la organización, buscando alcanzar un impacto en la sociedad del momento y sobre todo en las voluntades que se están formando y en el cuerpo docente, de ahí que puede haberse creado una brecha que se debe ahora cubrir, ya que genera un suerte de lucha permanente dentro de los centros escolares, porque las ideologías impuestas no siempre son aceptadas por todo el grupo humano involucrado, y, los miembros coexisten en una tensión permanente por la imposición de políticas, y si consideramos que de pronto contribuyó la falta de recursos para mantener cursos de capacitación, el ambiente no se pudo mantener estable, más han aparecido ciertos conflictos que se los debe salvar con capacitación.

3.2.3 La tarea educativa.

Tabla 54 IMPARTE MATERIAS DE SU ESPECIALIDAD

PREGUNTA 2.7

IMPARTE MATERIAS DE SU ESPECIALIDAD		
	Frecuencia	Porcentaje
NO CONTESTA	3	10%
NO	1	3%

SI	26	87%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 16 IMPARTE MATERIAS DE SU ESPECIALIDAD**

Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Un porcentaje muy reducido está orientando sus esfuerzos a impartir materias sobre las que posiblemente no tengan las competencias adecuadas, lo cual es un muy buen indicador de que cada docente transmite los conocimientos para los que están mejor capacitados.

Tabla 55 CURSOS EN LOS QUE IMPARTE

PREGUNTA 2.8

CURSOS EN LOS QUE IMPARTE		
	Frecuencia	Porcentaje
NO CONTESTA	6	26%
3º	3	13%
2º	5	22%
1º Y 2º	4	17%
1º, 2º Y 3º	2	9%
1º Y 3º	1	4%
1º	2	9%
TOTAL	23	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 17 CURSOS EN LOS QUE IMPARTE**

Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

En los cuadros siguientes se apreciará las tendencias de valoraciones respecto a una escala entre el 1 al 5, donde 1 será lo mínimo y 5 lo máximo, por lo que su explicación es simple con la mayor tendencia, lo cual podrá ser evaluado con el cuadro final resumen de media aritmética para este grupo de respuestas.

Tabla 56 ANALIZA LOS ELEMENTOS DEL CURRÍCULO PROPUESTO POR EL BACHILLERATO

ANALIZA LOS ELEMENTOS DEL CURRÍCULO PROPUESTO POR EL BACHILLERATO		
	Frecuencia	Porcentaje
5	10	33%
4	7	23%
3	6	20%
2	1	3%
1	6	20%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 41 ANALIZA LOS ELEMENTOS DEL CURRÍCULO PROPUESTO POR EL BACHILLERATO**
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Tienen una clara percepción positiva sobre el análisis del currículum del bachillerato propuesto, por lo que se entiende que será un pilar fundamental y fortaleza para la institución.

Tabla 57 ANALIZA LOS FACTORES QUE CONDICIONAN LA CALIDAD DEL BACHILLERATO

ANALIZA LOS FACTORES QUE CONDICIONAN LA CALIDAD DEL BACHILLERATO		
	Frecuencia	Porcentaje
5	1	3%
4	1	3%
3	14	47%
2	9	30%
1	5	17%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 44 ANALIZA LOS FACTORES QUE CONDICIONAN LA CALIDAD DEL BACHILLERATO**
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Se aprecia una tendencia negativa sobre las condicionantes del bachillerato, por lo que debiese reforzarse las competencias y capacitación sobre sus tareas ampliando criterios para que se pueda emitir evaluaciones condicionantes de la calidad de educación que imparten como docentes.

Tabla 58 CONOCE EL TIPO DE HERRAMIENTAS UTILIZADAS POR LOS DIRECTIVOS

CONOCE LAS HERRAMIENTAS UTILIZADAS POR LOS DIRECTIVOS		
	Frecuencia	Porcentaje
5	2	7%
4	2	7%
3	9	30%
2	12	40%
1	5	16%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 47 CONOCE EL TIPO DE HERRAMIENTAS UTILIZADAS POR LOS DIRECTIVOS**
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

La respuesta a esta pregunta se enlaza directamente con las otras orientadas a la formación docentes en relación a su organización dentro de lo cual se integran sus directivos, ya que al no haber una línea de comunicación abierta, además de no existir coparticipación de responsabilidades, es consecuencia evidente que el 86% de docentes no tengan claro las herramientas de gestión empleadas por sus directivos, por lo que no existe coherencia con lo planteado en la teoría de La función de gestor educativo., ya que los docentes en su mayoría (86%) indican desconocer las herramientas que utilizan sus directivos para lograr una planificación adecuada para alcanzar las metas institucionales.

Tabla 59 PLANTEA, EJECUTA Y HACE EL SEGUIMIENTO DE PROYECTOS EDUCATIVOS

PLANTEA, EJECUTA Y HACE EL SEGUIMIENTO DE PROYECTOS EDUCATIVOS		
	Frecuencia	Porcentaje
5	2	7%
4	7	24%
3	11	38%
2	7	24%
1	2	7%
TOTAL	29	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 54 PLANTEA, EJECUTA Y HACE EL SEGUIMIENTO DE PROYECTOS EDUCATIVOS**
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

No existe una tendencia definida, ya que por tendencia estadística se tiene tanto 24% de orientación al cumplimiento de plantear proyectos educativos como para no hacerlo, sin embargo a la luz de las anteriores respuestas de apatía con relación a la institución, sus directivos y hacia la mejora continua de competencias (*Referencias: Tabla 16 LE GUSTARÍA OBTENER UN TÍTULO DE 4º NIVEL* pág. 66, *Tabla 28 ANALIZA EL CLIMA ORGANIZACIONAL* pág. 75, *Tabla 38 LA INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA HA PROPICIADO CURSOS EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS* pág. 82, *Tabla 41 LOS DIRECTIVOS DE SU INSTITUCIÓN FOMENTAN LA PARTICIPACIÓN DEL PROFESORADO EN CURSOS QUE PROMUEVAN SU FORMACIÓN PERMANENTE* pág. 84, *Tabla 43 CONOCE EL TIPO DE LIDERAZGO ADQUIRIDO POR LOS DIRECTIVOS DE LA INSTITUCIÓN*, *Tabla 53 ANALIZA LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA PERSONAL* pág. 85, entre otras.), se podría inferir que existe un claro error en el porcentaje positivo, por lo que la orientación en este caso se tomaría con mayor coherencia hacia la disminución o incluso no cumplimiento de esta tarea.

Este análisis resulta fuerte al apreciarlo a primera vista pero es de compararlo con los resultados de las tablas a las que se ha hecho referencia, donde se aprecia que en su mayoría no tienen interés en mejorar si nivel de profesionalización, se han desconectado del clima organizacional de la institución, por cuanto indican no haber sido considerados en capacitaciones ni en planes de desarrollo institucional, por lo que no reflejan concordancia con la estructura organizacional ni el modelo de liderazgo de las autoridades.

Tabla 60 LA FORMACIÓN QUE TENGO EN TIC, PERMITE UN MANEJO ADECUADO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS

LA FORMACIÓN QUE TENGO EN TIC, PERMITE UN MANEJO ADECUADO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS		
	Frecuencia	Porcentaje
5	2	7%
4	7	25%

3	10	36%
2	5	18%
1	4	14%
TOTAL	28	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 56 LA FORMACIÓN QUE TENGO EN TIC, PERMITE UN MANEJO ADECUADO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS**
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Se puede apreciar que existe falta de capacitación, en la aplicación de las TICs hacia el entorno educativo, sin embargo en el análisis del contexto global de la investigación, se deben ganar otras competencias vocacionales de valores, compromiso y gestión educativa, para lograr mayor comprometimiento.

Tabla 61 PLANIFICO, EJECUTO Y DOY SEGUIMIENTO A PROYECTOS ECONÓMICOS SOCIALES, CULTURALES O EDUCATIVOS

PLANIFICO, EJECUTO Y DOY SEGUIMIENTO A PROYECTOS ECONÓMICOS SOCIALES, CULTURALES O EDUCATIVOS		
	Frecuencia	Porcentaje
5	4	13%
4	0	0%
3	13	43%
2	8	27%
1	5	17%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 59 PLANIFICO, EJECUTO Y DOY SEGUIMIENTO A PROYECTOS ECONÓMICOS SOCIALES, CULTURALES O EDUCATIVOS**
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

La explicación realizada en la Tabla 59 PLANTEA, EJECUTA Y HACE EL SEGUIMIENTO DE PROYECTOS EDUCATIVOS, es como se lo había expuesto coherente con el resultado de esta pregunta, donde vemos que el 87% es de orientación marcadamente negativa.

Tabla 62 LA EXPRESIÓN ORAL Y ESCRITA QUE MANEJO ES LA ADECUADA PARA QUE LOS ESTUDIANTES COMPRENDAN LA ASIGNATURA IMPARTIDA

LA EXPRESIÓN ORAL Y ESCRITA QUE MANEJO ES LA ADECUADA PARA QUE

LOS ESTUDIANTES COMPRENDAN LA ASIGNATURA IMPARTIDA		
	Frecuencia	Porcentaje
5	2	7%
4	11	37%
3	11	37%
2	5	17%
1	1	3%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 60 LA EXPRESIÓN ORAL Y ESCRITA QUE MANEJO ES LA ADECUADA PARA QUE LOS ESTUDIANTES COMPRENDAN LA ASIGNATURA IMPARTIDA**

Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Se aprecia tendencia positiva sobre sus propias competencias de expresión oral y escrita en la gestión educativa.

Tabla 63 LA PLANIFICACIÓN QUE REALIZA SIEMPRE TOMA EN CUENTA LAS EXPERIENCIAS Y CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS

LA PLANIFICACIÓN QUE REALIZA SIEMPRE TOMA EN CUENTA LAS EXPERIENCIAS Y CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS		
	Frecuencia	Porcentaje
5	2	7%
4	8	27%
3	12	40%
2	5	17%
1	3	10%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 63 LA PLANIFICACIÓN QUE REALIZA SIEMPRE TOMA EN CUENTA LAS EXPERIENCIAS Y CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS**

Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

No se puede determinar claramente una orientación, sin embargo por la referencia de resultados anteriores se estima que los docentes valoran su experiencia en la planificación lo cual es concordante con los resultados de la Tabla 34 VALORA DIFERENTES EXPERIENCIAS SOBRE LA DIDÁCTICA DE LA PROPIA ASIGNATURA, ya que existe muchos años de experiencia en los docentes, como se lo aprecia en la Tabla 8 EDAD, sobre la edad de los docentes.

Tabla 64 EL PROCESO EVALUATIVO QUE LLEVO A CABO INCLUYE LA EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA SUMATIVA Y FORMATIVA

EL PROCESO EVALUATIVO QUE LLEVO A CABO INCLUYE LA EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA SUMATIVA Y FORMATIVA		
	Frecuencia	Porcentaje
5	2	7%
4	13	43%
3	12	40%
2	2	7%
1	1	3%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 64 EL PROCESO EVALUATIVO QUE LLEVO A CABO INCLUYE LA EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA SUMATIVA Y FORMATIVA**
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Tendencia positiva aceptable.

Tabla 65 COMO DOCENTE EVALÚO LAS DESTREZAS CON CRITERIOS DE DESEMPEÑO PROPUESTAS EN MIS ASIGNATURAS

COMO DOCENTE EVALÚO LAS DESTREZAS CON CRITERIOS DE DESEMPEÑO PROPUESTAS EN MIS ASIGNATURAS		
	Frecuencia	Porcentaje
5	4	13%
4	11	37%
3	10	33%
2	2	7%
1	3	10%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 65 COMO DOCENTE EVALÚO LAS DESTREZAS CON CRITERIOS DE DESEMPEÑO PROPUESTAS EN MIS ASIGNATURAS**
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Tendencia positiva aceptable.

Tabla 66 CUANDO TENGO ESTUDIANTES CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES LA PLANIFICACIÓN QUE REALIZO ESTA ACUERDO CON REQUERIMIENTOS DE UNA EDUCACIÓN ESPECIAL

CUANDO TENGO ESTUDIANTES CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES LA PLANIFICACIÓN QUE REALIZO ESTA ACUERDO CON REQUERIMIENTOS DE UNA EDUCACIÓN ESPECIAL

	Frecuencia	Porcentaje
5	3	10%
4	5	17%
3	11	37%
2	10	33%
1	1	3%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 67 CUANDO TENGO ESTUDIANTES CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES LA PLANIFICACIÓN QUE REALIZO ESTA ACUERDE CON REQUERIMIENTOS DE UNA EDUCACIÓN ESPECIAL**

Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Un porcentaje igual al 36% indica que no adecúa su capacitación a las necesidades especiales de estudiantes, falta capacitación, con lo que se aprecia que la relación de *Como enseñar y como aprender.*, donde se expone las cualidades del docente para adaptarse al grupo humano con el que trabaja y como lograr efectivamente el proceso enseñanza aprendizaje cuando existen necesidades especiales, no se alcanza efectivamente en este grupo humano de docentes, demostrando que existe a mas de falta de capacitación, podría decirse inclusive un ligero desapego al gusto de enseñar y transmitir conocimientos.

Tabla 67 REALIZA LA PLANIFICACIÓN MACRO Y MICROCURRICULAR

REALIZA LA PLANIFICACIÓN MACRO Y MICROCURRICULAR		
	Frecuencia	Porcentaje
6	2	7%
5	10	33%
4	12	40%
3	1	3%
2	4	13%
1	1	3%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 68 REALIZA LA PLANIFICACIÓN MACRO Y MICROCURRICULAR**

Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Existe una tendencia positiva aceptable, sin embargo se sobreentiende que esta mayoría del 73% participan o colaboran en la planificación macro curricular.

Tabla 64 EL TRABAJO DOCENTE QUE REALIZO PROMUEVEN PARA QUE LOS ESTUDIANTES SEAN LOS CREADORES DE SU PROPIO APRENDIZAJE

EL TRABAJO DOCENTE QUE REALIZO PROMUEVEN PARA QUE LOS ESTUDIANTES SEAN LOS CREADORES DE SU PROPIO APRENDIZAJE		
	Frecuencia	Porcentaje
6	3	10%
5	3	10%
4	18	60%
3	3	10%
2	1	3%
1	2	7%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 69 EL TRABAJO DOCENTE QUE REALIZO PROMUEVEN PARA QUE LOS ESTUDIANTES SEAN LOS CREADORES DE SU PROPIO APRENDIZAJE**

Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Indicativo positivo que el trabajo de los docentes para su apreciación contribuye al desarrollo creativo de sus alumnos.

Tabla 68 ELABORO PRUEBAS PARA LA EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

ELABORO PRUEBAS PARA LA EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES		
	Frecuencia	Porcentaje
6	4	13%
5	12	40%
4	9	30%
3	2	7%
2	2	7%
1	1	3%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 71 ELABORO PRUEBAS PARA LA EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES**

Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Tendencia muy buena positiva, sin embargo genera una ligera interrogante del como los docentes que responden a ese pequeño 10% (3 docentes) logran evaluar a sus alumnos.

Tabla 69 UTILIZA ADECUADAMENTE MEDIOS VISUALES COMO RECURSOS DIDÁCTICOS

UTILIZA ADECUADAMENTE MEDIOS VISUALES COMO RECURSOS DIDÁCTICOS		
	Frecuencia	Porcentaje
6	3	10%
5	9	30%
4	6	20%
3	7	23%
2	3	10%
1	2	7%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 72 UTILIZA ADECUADAMENTE MEDIOS VISUALES COMO RECURSOS DIDÁCTICOS**
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Tendencia positiva muy aceptable.

Tabla 70 DISEÑA PROGRAMAS DE ASIGNATURA Y EL DESARROLLO DE LAS UNIDADES DIDÁCTICAS

DISEÑA PROGRAMAS DE ASIGNATURA Y EL DESARROLLO DE LAS UNIDADES DIDÁCTICAS		
	Frecuencia	Porcentaje
5	2	7%
4	10	33%
3	8	27%
2	7	23%
1	3	10%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 73 DISEÑA PROGRAMAS DE ASIGNATURA Y EL DESARROLLO DE LAS UNIDADES DIDÁCTICAS**
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Tendencia ligeramente positiva sin embargo se podría mejorar el porcentaje bajo.

Tabla 71 DISEÑA PLANES DE MEJORA DE SU PROPIA PRÁCTICA DOCENTE

DISEÑA PLANES DE MEJORA DE SU PROPIA PRÁCTICA DOCENTE		
	Frecuencia	Porcentaje
6	3	10%
5	1	3%
4	13	43%
3	8	27%
2	1	3%
1	4	13%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 76 DISEÑA PLANES DE MEJORA DE SU PROPIA PRÁCTICA DOCENTE**
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Tenemos un porcentaje bajo pero preocupante de docentes que no realizan planes de mejora.

Tabla 72 TÉCNICAS DIDÁCTICAS PARA LA ENSEÑANZA Y PRÁCTICAS DE LABORATORIO

DISEÑA Y APLICA TÉCNICAS DIDÁCTICAS PARA LA ENSEÑANZA Y PRÁCTICAS DE LABORATORIO		
	Frecuencia	Porcentaje
6	3	10%
5	1	3%
4	14	47%
3	6	20%
2	3	10%
1	3	10%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 77 DISEÑA Y APLICA TÉCNICAS DIDÁCTICAS PARA LA ENSEÑANZA Y PRÁCTICAS DE LABORATORIO**
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Tendencia general positiva, sin embargo existe un porcentaje preocupante del orden del 30% que no aplican técnicas prácticas o de laboratorio, o lo hacen muy pocas ocasiones.

Tabla 73 DISEÑA INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE

DISEÑA INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE		
	Frecuencia	Porcentaje
6	3	10%
5	2	7%
4	11	37%
3	8	27%
2	5	17%
1	1	3%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 78 DISEÑA INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE**
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Falta capacitación y creatividad.

Tabla 74 UTILIZA ADECUADAMENTE LA TÉCNICA EXPOSITIVA

UTILIZA ADECUADAMENTE LA TÉCNICA EXPOSITIVA		
	Frecuencia	Porcentaje
5	2	7%
4	6	20%
3	13	43%
2	5	17%
1	4	13%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 79 UTILIZA ADECUADAMENTE LA TÉCNICA EXPOSITIVA**
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Tendencia neutral, por lo que existe una gran posibilidad de mejoramiento.

Tabla 75 PLANTEO OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE APRENDIZAJE PARA CADA PLANIFICACIÓN

PLANTEO OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE APRENDIZAJE PARA CADA PLANIFICACIÓN		
	Frecuencia	Porcentaje
6	2	7%
5	4	13%
4	15	50%
3	6	20%
2	1	3%
1	2	7%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 84 PLANTEO OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE APRENDIZAJE PARA CADA PLANIFICACIÓN**
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Esta tendencia de falta de planificación se aprecia en un porcentaje pequeño pero que aparentemente es coherente con las respuestas de las últimas preguntas,

Para las preguntas con respuestas valoradas de 1 a 5, donde 1 es la menor calificación y 5 la máxima, se ha realizado la siguiente tabla resumen de respuestas.

	5	4	3	2	1
TAREA EDUCATIVA	3,8	8,9	8,6	4,7	2,8

La tendencia mantenida en las preguntas de puntuación de 1 a 5, en este caso tiene una ligera mejora hacia la media aritmética situada en 4, esto podría sugerirnos que es el reflejo de su propia evaluación y de la evaluación de la gestión como docentes conforme se lo ha planteado en el numeral Análisis de la tarea educativa., esta investigación; conceptos que son ampliados La función de gestor educativo., La función del docente., y Como enseñar y como aprender., lo cual se lo pudiese asumir como una ventaja o fortaleza en el Colegio Nacional Tarqui, por cuanto sus docentes perciben que su gestión como docentes es aceptable, sin embargo aún es posible orientar esfuerzos en

el trabajo de planificación hacia la gestión de sus tareas, ya que existió algunos docentes que permanentemente respondieron con evaluación cero o con muy poca valoración, ampliando de esta manera las necesidades de capacitación.

Con base en estos datos fríos, se puede inferir al igual en los acápites anteriores, que si se busca excelencia y calidad educativa debemos tratar de alcanzar una calificación alta (5) en estas preguntas, por lo que se amplía aún más el horizonte de potenciales cursos de capacitación en el desarrollo de aptitudes y habilidades como docentes, mejorando la profesionalización y desarrollo de la calidad educativa, concordante con lo planteado en Formación Profesional., así como en la explicación de la necesidad de capacitarse permanentemente expuesto en Formación Continua., por cuanto es necesario recuperar las aspiraciones profesionales de los docentes donde cada uno sienta la necesidad por si mismo y porque la institución lo exige de mejorar cada día mas, de tal forma que la consideración de realizar cursos, seminarios, talleres y cualquier tipo de actividad que contribuya en su formación como docente, sea una aspiración rutinaria, con lo que se lograría que la calidad educativa mejore ya que sus educadores serán mejores profesionales.

Por lo que es pertinente buscar una capacitación que abarque amplios temas, en busca de recuperar competencias en los docentes de bachillerato del colegio Nacional Técnico Tarqui, de tal forma de apuntalar la Profesionalización de la enseñanza., así como mejorar La capacitación en los niveles formativos, como parte del desarrollo educativo., ya que de esta capacitación o formación continúa se logrará elevar el nivel de profesionales de la educación lo que a su vez será actividad de contribuya inexorablemente a la mejora de la calidad educativa.

Finalmente y al hacer una evaluación las preguntas con orientación hacia la persona, hacia la estructura organizativa y hacia la tarea educativa, debemos reconocer que los resultados indican que existe una muy aceptable capacitación en el orden del cumplimiento de tareas educativas, por lo que se puedo considerar no muy pertinente orientar capacitación, con esta orientación, ya que existen brechas mayores que cubrir en el orden de la cultura organizativa y de desarrollo personal de los docentes, considerando por supuesto, contribuir en la de alguna forma a reafirmar el cumplimiento de

tareas de docencia, ya que esta labor nunca debiese descuidarse, ya que es la razón de la existencia de docentes y sobre todo el desarrollo de generaciones que reciben de sus profesores conocimientos que les permiten su desarrollo personal contribuyendo al social de la nación.

3.3 Los Cursos de formación

Tabla 76 CURSOS REALIZADOS EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS

PREGUNTA 4.1.1

CURSOS REALIZADOS EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS		
	Frecuencia	Porcentaje
CINCO CURSOS	1	8%
CUATRO CURSOS	3	23%
TRES CURSOS	1	8%
DOS CURSOS	5	38%
UN CURSO	3	23%
TOTAL	13	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 24 CURSOS REALIZADOS EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS**

Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Resultados preocupantes que demuestran que solo 13 docentes han realizado cursos los dos años, donde 5 docentes ha realizado dos cursos, sin embargo respecto de universo de encuestados, se tiene realmente un porcentaje muy reducido de docentes que han recibido algún tipo de capacitación.

Tabla 77 TOTAL DE HORAS EN CURSO

PREGUNTA 4.1.2

TOTAL DE HORAS EN CURSO		
	Frecuencia	Porcentaje
MAS DE 100 HORAS	4	40%
76-100 HORAS	4	40%
26-50	2	20%
TOTAL	10	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 25 TOTAL DE HORAS EN CURSO**

Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Tabla 78 HACE QUE TIEMPO REALIZÓ

PREGUNTA 4.1.3

HACE QUE TIEMPO REALIZÓ		
	Frecuencia	Porcentaje
NO CONTESTA	13	43%
MAS DE 25 MESES	5	17%
21-24 MESES	2	7%
11-15 MESES	5	17%
6-10 MESES	1	3%
0-5 MESES	4	13%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 26 HACE QUE TIEMPO REALIZÓ**
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

La respuesta no muy coherente con la anterior respecto de quien han realizado cursos, por lo que se estima un alto porcentaje de error.

Tabla 79 LO HIZO CON EL AUSPICIO DE

PREGUNTA 4.1.4

LO HIZO CON EL AUSPICIO DE		
	Frecuencia	Porcentaje
NO CONTESTA	9	31%
POR CUENTA PROPIA	4	14%
DE LA INSTITUCIÓN DONDE LABORA UD	1	3%
GOBIERNO	15	52%
TOTAL	29	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI. **Ilustración 27 LO HIZO CON EL AUSPICIO DE**
Elaborado por: CPCB-AV Fabricio Rueda Aldas Lic.

Se aprecia que la mayor parte de los cursos y capacitaciones recibidas fueron auspiciados por el gobierno o alguna institución, existiendo únicamente 4 docentes que debieron cubrir con sus propios recursos.

4 CAPÍTULO: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE

4.1 Título

CURSO DE CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN PEDAGÓGICA

4.2 Objetivo/s

GENERAL

Proveer de conocimientos actualizados en roles de docencia, tareas diarias, nuevas herramientas pedagógicas para manejo de grupos heterogéneos con la finalidad de crear identificación y compromiso con la institución, directivos y tareas de docencia,

ESPECÍFICOS

Reconocer las inteligencias múltiples e inteligencias emocionales, así como en el desempeño de tareas diarias de docencia con miras a asegurar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje

Proveer a los profesores de herramientas esenciales para afrontar procesos de evaluación de calidad educativa, lo cual a su vez permita un mejoramiento continuo en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Aplicar técnicas para la elaboración y el análisis de instrumentos de evaluación basados en objetivos específicos de aprendizaje y criterios de calidad.

Al finalizar el Seminario, el participante estará en capacidad de:

- a. Conocer los diferentes paradigmas educativos de la educación en bachillerato.
- b. Diseñar estrategias de enseñanza-aprendizaje basadas en paradigmas educativos actuales.
- c. Analizar la influencia de los paradigmas educativos en la postura filosófica personal del profesor.

- d. Distinguir las inteligencias múltiples, para poder ejecutarlas en su vida profesional y en el aula de clases.
- e. Conocer la importancia de un portafolio en el desarrollo de las actividades de docencia.
- f. Preparar un portafolio estableciendo el contenido esencial del mismo.
- g. Actualizar de forma concienzuda su portafolio de tal manera que mejore su labor de enseñanza.
- h. Analizar sílabos y planes de curso de asignaturas, en función de los objetivos educativos.
- i. Diseñar instrumentos de evaluación del aprendizaje, válidos y confiables, con preguntas de tipo V/F, de opción múltiple y de desarrollo, con base en los objetivos de aprendizaje de la asignatura a evaluarse.
- j. Analizar cualitativa y cuantitativamente los resultados obtenidos de una evaluación del aprendizaje, mediante el uso de indicadores educativos.

4.3 Contenido del curso

El curso está compuesto por cuatro módulos, los cuales permitirá que exista la continuidad en el capacitación continua y permanente, incentivando a completarlo completamente.

MÓDULO I PARADIGMAS EDUCATIVOS

- a) Paradigmas Tradicionales: Conductismo, Cognitivismo.
- b) Paradigmas Actuales: Humanista, Constructivista y otros.
- c) Análisis de los Paradigmas educativos desde el punto de vista de: el profesor, el alumno, la enseñanza, el aprendizaje, la motivación.
- d) Estrategias de enseñanza-aprendizaje basadas en paradigmas educativos actuales.
- e) Relación de los paradigmas actuales con los lineamientos y directrices emitidos por las autoridades del plantel.

MÓDULO II INTELIGENCIAS MÚLTIPLES E INTELIGENCIA EMOCIONAL

- a) Qué es inteligencia? Tipologías de la inteligencia. La teoría de las inteligencias múltiples. Inteligencia lingüística. Inteligencia lógica-

matemática. Inteligencia espacial. Inteligencia musical. Inteligencia corporal kinética. Inteligencia intrapersonal. Inteligencia interpersonal. Inteligencia naturalista. Cuadro de las inteligencias según Howard Gardner

- b) La inteligencia emocional. La esfera emocional. Aspectos básicos de la inteligencia emocional. El autocontrol. La automotivación. La empatía. La competencia social.
- c) Autoestima. Autoestima y el amor. Las personas con un nivel de autoestima saludable Las personas con un nivel de autoestima pobre. Emociones que deben ser controladas. La culpa. Las raíces de la culpabilidad. Recomendaciones para eliminar la culpabilidad.
- d) La ira. Cuándo se produce la ira. Proceso de la ira. Consecuencias de la ira. Estrategias para evitar la ira. La preocupación. Causas comunes de preocupación. Consecuencias de la preocupación. Estrategias para eliminar la preocupación.
- e) Taller práctico de evaluación de aprendizaje.

MÓDULO III PORTAFOLIO DEL DOCENTE

- a) Proceso enseñanza aprendizaje de calidad y relación con los portafolios
- b) Definición y taxonomía del portafolio.
- c) Proceso de elaboración de un portafolio.
- d) Muestras y sugerencias de portafolio de varias disciplinas.
- e) Preparación de su propio portafolio.

MÓDULO IV MÉTODOS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

- a) Programas analíticos y sílabos
- b) Instrumentos de evaluación del aprendizaje: tipos de preguntas, actividades para la evaluación y formatos.
- c) Diseño y aplicación de instrumentos de evaluación, con fines de preparación para exámenes de ingreso a universidades.
- d) Análisis estadístico de los resultados de la evaluación.
- e) Pruebas objetivas, sobre resultados obtenidos.

4.4 Metodología

La capacitación se la realizará con clases expositivas teóricas, talleres prácticos y mesas redondas de debate.

Las clases expositivas, serán desarrolladas por el/la facilitador/a basado en sus conocimientos y exposición de teoría.

Los talleres, serán desarrollados en dos módulos donde se busca que los docentes en el Modulo III, logren aplicar sus conocimientos y creen su propio portafolio de su/sus materias de tal forma que el producto sea de servicio para su actividad diaria como docente, y le servirá a la institución como indicador de verificación en caso de acreditación; en el taller de Módulo IV, se realizarán grupos de trabajo donde aplicando conocimientos se harán ejemplos de instrumentos de evaluación y posteriormente en se analizará los posibles resultados.

Mesas redondas, serán desarrolladas en grupos de trabajo (dos) donde el facilitador servirá de moderador y existirá 30 minutos de debate entre los grupos, donde cada grupo buscará encontrar lineamientos hacia los paradigmas tradicionales o actuales, sobre las directrices que han emitido las autoridades del plantel, para finalmente poder sacar una misma conclusión por los dos grupos.

4.5 Programación horaria/modular

CONTENIDO	HORAS
MÓDULO I PARADIGMAS EDUCATIVOS DE LA EDUCACIÓN	10 HRS.
➤ Paradigmas Tradicionales: Conductismo, Cognitivismo.	2 HRS. EXP.
➤ Paradigmas Actuales: Humanista, Constructivista y otros.	2 HRS EXP.
➤ Análisis de los Paradigmas educativos desde el punto de vista de: el profesor, el alumno, la enseñanza, el aprendizaje, la	2 HRS EXP

motivación.	
➤ Estrategias de enseñanza-aprendizaje basadas en paradigmas educativos actuales.	2 HRS EXP
➤ Relación de los paradigmas actuales con los lineamientos y directrices emitidos por las autoridades del plantel.	2 HRS MESA REDONDA DEBATE
MÓDULO II INTELIGENCIAS MÚLTIPLES E INTELIGENCIA EMOCIONAL	10 HRS
➤ Qué es inteligencia? Tipologías de la inteligencia. La teoría de las inteligencias múltiples. Inteligencia lingüística. Inteligencia lógica-matemática. Inteligencia espacial. Inteligencia musical. Inteligencia corporal kinética. Inteligencia intrapersonal. Inteligencia interpersonal. Inteligencia naturalista. Cuadro de las inteligencias según Howard Gardner	3 HRS. EXP.
➤ La inteligencia emocional. La esfera emocional. Aspectos básicos de la inteligencia emocional. El autocontrol. La automotivación. La empatía. La competencia social.	1 HR. EXP.
➤ Autoestima. Autoestima y el amor. Las personas con un nivel de autoestima saludable Las personas con un nivel de autoestima pobre. Emociones que deben ser controladas. La culpa. Las raíces de la culpabilidad. Recomendaciones para eliminar la culpabilidad.	2 HRS. EXP.
➤ La ira. Cuándo se produce la ira. Proceso de la ira. Consecuencias de la ira. Estrategias para evitar la ira. La preocupación. Causas comunes de preocupación. Consecuencias de la preocupación. Estrategias para eliminar la preocupación.	2 HRS EXP.
➤ Taller práctico de evaluación de aprendizaje.	2 HRS. EXP.
MÓDULO III PORTAFOLIO DEL DOCENTE	10 HRS
➤ Proceso enseñanza aprendizaje de calidad y relación con los portafolios	2 HRS. EXP.
➤ Definición y taxonomía del portafolio.	2 HRS. EXP.
➤ Proceso de elaboración de un portafolio.	2 HRS. EXP.
➤ Muestras y sugerencias de portafolio de varias disciplinas.	2HRS. EXP.
➤ Preparación de su propio portafolio.	2 HRS. TALLER
MÓDULO IV MÉTODOS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN	10 HRS
➤ Programas analíticos y sílabos	2 HRS. EXP.
➤ Instrumentos de evaluación del aprendizaje: tipos de preguntas, actividades para la evaluación y formatos.	2 HRS. EXP.

➤ Diseño y aplicación de instrumentos de evaluación, con fines de preparación para exámenes de ingreso a universidades.	2 HRS. EXP.
➤ Análisis estadístico de los resultados de la evaluación.	2 HRS. TALLER
➤ Pruebas objetivas, sobre resultados obtenidos.	2 HRS. PRACT.

4.6 Perfil de alumnos/destinatarios

Para el presente informe de investigación se necesitará la participación de los docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Tarqui, con el perfil que cada uno tiene al momento.

Se debe incluir en los alumnos a personal del Departamento de Orientación Vocacional y Directivos del Plantel Educativo, de tal forma de poder alcanzar el Objetivo General.

4.7 Recursos:

Talento Humano.

Los/las Instructores/as, deberán ser docentes con experiencia, con título de cuarto nivel en áreas afines a la educación.

Los/las Capacitadores/as serán diferentes para cada módulo, considerando especialistas del área..

Financieros.

N°	Descripción	Cant.	Costo Unit	Costo Total
01	Instructores/capacitadores	4	\$50,00 x Hr	\$2000.00
01	Computador de escritorio	1	0,0	\$0,0
02	Papel Bond	3 Res	\$5,0	\$15,0
03	Copias/Impresiones	3000	0,05	\$150,0
04	Proyector / LCD	1	\$0,0	\$0,0

05	Servicio Internet	1mes	\$120,0	\$120,0
06	Aula de clase	1	\$0,0	\$0,0
			TOTAL	\$2.285,0

4.8 Presupuesto

El presupuesto deberá ser tramitado para ser cargado a las partidas del siguiente año.

Valor estimado del curso \$ 2.285,00usd conforme los rubros presentados en la tabla de los Recursos.

4.9 Calendario de ejecución

Se realizará el curso en el mes de mayo del año 2014 un módulo semanal. Las clases/talleres/prácticas se realizarán en horario vespertino a partir de las 15:00 hrs a las 17:00hrs, dos (02) horas diarias.

	Fechas
MÓDULO I PARADIGMAS EDUCATIVOS	I SEMANA
➤ Paradigmas Tradicionales: Conductismo, Cognitivismo.	LUNES 5
➤ Paradigmas Actuales: Humanista, Constructivista y otros.	MARTES 6
➤ Análisis de los Paradigmas educativos desde el punto de vista de: el profesor, el alumno, la enseñanza, el aprendizaje, la motivación.	MIÉRCOLES 7
➤ Estrategias de enseñanza-aprendizaje basadas en paradigmas educativos actuales.	JUEVES 8
➤ Relación de los paradigmas actuales con los lineamientos y directrices emitidos por las autoridades del plantel.	VIERNES 9
MÓDULO II INTELIGENCIAS MÚLTIPLES E INTELIGENCIA EMOCIONAL	II SEMANA

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Qué es inteligencia? Tipologías de la inteligencia. La teoría de las inteligencias múltiples. Inteligencia lingüística. Inteligencia lógica-matemática. Inteligencia espacial. Inteligencia musical. Inteligencia corporal kinética. Inteligencia intrapersonal. Inteligencia interpersonal. Inteligencia naturalista. Cuadro de las inteligencias según Howard Gardner 	LUNES 12
<ul style="list-style-type: none"> ➤ La inteligencia emocional. La esfera emocional. Aspectos básicos de la inteligencia emocional. El autocontrol. La automotivación. La empatía. La competencia social. 	MARTES 13
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Autoestima. Autoestima y el amor. Las personas con un nivel de autoestima saludable Las personas con un nivel de autoestima pobre. Emociones que deben ser controladas. La culpa. Las raíces de la culpabilidad. Recomendaciones para eliminar la culpabilidad. 	MIÉRCOLES 14
<ul style="list-style-type: none"> ➤ La ira. Cuándo se produce la ira. Proceso de la ira. Consecuencias de la ira. Estrategias para evitar la ira. La preocupación. Causas comunes de preocupación. Consecuencias de la preocupación. Estrategias para eliminar la preocupación. 	JUEVES 15
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Taller práctico de evaluación de aprendizaje. 	VIERNES 16
MÓDULO III PORTAFOLIO DEL DOCENTE	III SEMANA
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Proceso enseñanza aprendizaje de calidad y relación con los portafolios 	LUNES 19
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Definición y taxonomía del portafolio. 	MARTES 20
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Proceso de elaboración de un portafolio. 	MIÉRCOLES 21
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Muestras y sugerencias de portafolio de varias disciplinas. 	JUEVES 22
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Preparación de su propio portafolio. 	VIERNES 23
MÓDULO IV MÉTODOS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN	IV SEMANA
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Programas analíticos y sílabos 	LUNES 26
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Instrumentos de evaluación del aprendizaje: tipos de preguntas, actividades para la evaluación y formatos. 	MARTES 27
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Diseño y aplicación de instrumentos de evaluación, con fines de preparación para exámenes de ingreso a universidades. 	MIÉRCOLES 28
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Análisis estadístico de los resultados de la evaluación. 	JUEVES 29
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pruebas objetivas, sobre resultados obtenidos. 	VIERNES 30

4.10 Desarrollo o puesta en marcha

En el desarrollo del curso se deberá considerar al menos una hora para inscripciones iniciales y entrega de material del curso, así como una hora la finalizar para entrega de certificados de asistencia y aprobación de los cuatro módulos.

Aprobación de los cuatro módulos.

La aprobación de asistencias deberá cumplirse con el 100% de horas asistidas, considerando los resultados de incentivos y necesidades de capacitación.

4.11 Sistema o metodología de evaluación

Se aplicará dos tipos de evaluaciones, una cuantitativa con puntaje y una segunda evaluación para lograr establecer patrones de desarrollo de competencias de los docentes.

CUANTITATIVA

50 PUNTOS (10 EN CADA SESIÓN X 5 DÍAS) PARTICIPACIÓN EN DINÁMICAS, EXPOSICIONES, TRABAJOS GRUPALES, REFLEXIONES, Etc.

30 PUNTOS DE EJERCICIOS INDIVIDUALES DEL MODULO

10 PUNTOS DE APLICACIÓN DE LO APRENDIDO

10 PUNTOS DE EVALUACIÓN DE PRESENTACIÓN Y ASERTIVIDAD.

TOTAL 100 PUNTOS.

COMPETENCIAS

	EXCELENTE	ACEPTABLE	REGULAR	BAJO EL ESTÁNDAR
RESPONSABILIDAD	El Docente entrega sus trabajos a tiempo y con excelente calidad	El Docente entrega a tiempo sus trabajos con buena calidad.	El Docente entrega los trabajos después del tiempo estipulado pero con buena calidad	El Docente no entregó los trabajos
PARTICIPACIÓN	El Docente participa activamente en el curso (100%)	El Docente participo el 80% de las actividades de la clase	El Docente participó un 60 % de las actividades de clase	El Docentes no participó en las actividades de clase
TRABAJO EN EQUIPO	El Docente demuestra liderazgo, colabora y aporta en el trabajo en equipo	El Docente colabora con sus compañeros y aporta en el trabajo en equipo	El Docente trabaja en equipo	El Docente no trabaja ni aporta al trabajo en equipo
CONOCIMIENTO	El Docente argumenta sobre todos los conceptos vistos de manera precisa	El Docente argumenta sobre el 80 % conceptos vistos en clase	El Docente argumenta sobre algunos conceptos vistos en clase pero presenta algunas dudas	El Docente presenta muchas dudas sobre conceptos vistos en clase.

CONCLUSIONES

1. Los resultados obtenidos de la encuesta a los docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico TARQUI de la ciudad de Manta, sobre las necesidades formativas, reflejan las aspiraciones personales permiten observar que existe algún cierto grado de apatía hacia su propio desarrollo, por lo que las aspiraciones profesionales de los docentes debiesen ser recuperadas y motivadas para asegurar la calidad del proceso enseñanza aprendizaje que se imparte en el colegio.
2. Los resultados obtenidos sobre involucramiento con la estructura organizacional del Colegio Nacional Técnico TARQUI de la ciudad de Manta permiten observar que existe una falta de compromiso e identificación con las tareas de docencia, así como son reflejo de la falta de cultura organizacional de mejoramiento continuo, valores éticos y morales.
3. La relación de docentes con directivos, con el liderazgo aplicado, con las tareas de gestión o dirección, limita poder determinar una diferencia entre las necesidades institucionales y las personales, por lo que las competencias deseadas o las requeridas en el contexto institucional deben ser alcanzadas con cursos de capacitación.
4. La falta de compromiso e identificación con el proceso de mejoramiento continuo de la institución que se advierte reflejado en los resultados de la formación docente respecto de la organización limita la capacidad de poder determinar claramente la diferencia entre las necesidades que debiese alcanzarse, por cuanto se aprecia inexactitud en la madurez profesional para determinar las reales necesidades institucionales.

RECOMENDACIONES

1. Realizar un curso de capacitación a los docentes de tal forma de contribuir a recuperar la identificación y compromiso con la institución, directivos y sus tareas, a fin de optimizar los nuevos roles de los docentes, actualizar conocimientos de obligaciones diarias así como nuevas herramientas para el manejo pedagógico de grupos heterogéneos de docentes.
2. Implementar en el Colegio Nacional Técnico TARQUI el curso de Capacitación propuesto en el Capítulo 4, de este documento, evaluando su ejecución de tal forma de poder realizar en el corto o mediano plazo una retroalimentación de los logros que debiesen alcanzarse en la formación continua de sus docentes.
3. Realizar un levantamiento de competencias esperadas de docentes de cada área y planificar actividades que apunten a alcanzar estas competencias, con la visión de sembrar el embrión para la construcción de una cultura organizacional que identifique al Colegio Nacional Técnico TARQUI, por lo que se presenta la propuesta del curso de capacitación en el Capítulo 4 de este documento.
4. Desarrollar un plan para levantamiento de procesos que aglutine los valores fundamentales de la Institución, conjugándolos con los conceptos de desarrollo de Dirección Educativa, donde se involucre a todos los docentes en grupos de trabajo, con la finalidad de buscar compromisos e identidad con el plan por parte de todo el cuerpo docente, de tal forma que se pueda entender las diferentes tareas de la dirección de un plantel educativo y comprender las necesidades, la complejidad del manejo del Talento Humano, Políticas externas e internas y presupuesto para lograr los objetivos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Administración Autónoma de Castilla La Mancha. (s.f.). www.agroasesorclm.com. Recuperado el 18 de Feb de 2013, de <http://www.agroasesorclm.com>
- Altschuld- Witkin, B. R.-J. (1995). *Planning and Conducting Needs Assessments*. Thousand Oaks, Estados Unidos de Norteamérica: SAGE Publications Inc.
- Camps, J. L. (2005). *Planificar la Formación de Calidad*. Madrid: CISSPRAXIS. S.A.
- Correa, C. E. (2012). *Guía Didáctica Liderazgo, Valores y Educación* (Primera ed.). Loja, Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Day, C. (2006). *A Passion for Teaching*. Madrid: Narcea, S.A.
- Educalvo. (29 de nov de 2011). *Planificación y Programación de acciones formativas*. Recuperado el nov de 2013, de http://focifoportafoliofernando.weebly.com/uploads/8/2/1/0/8210677/b1_planif_y_prog_de_af_1.pdf
- Gairin, J. (1995). *Necesidades de Formación de los Equipos de Directivos de los Centros Educativos*. Madrid: Solana e Hijos Artes Gráficas.
- Gómez, P. (1998).
- Gonzalez Nieto Portela. (2008). *Organización y Gestión de Centros Escolares Dimensiones y Procesos*. Madrid: Pearson-Prentice Hall.
- Guillen, M. P. (2011). *Ética en las Organizaciones*. (J. L. Posadas, Ed.) Madrid, España: Pearson Educación S.A.
- Jaramillo, S. F. (2012). *Guía Didáctica de Proyectos de investigación I Ciclo III*. Loja: Ediloja Cía Ltda.

- Ministerio de Educación. (Oct de 2010). *educacion.gob.ec/bachillerato-general-unificado/*. Recuperado el Oct de 2012, de www.contratosocialecuador.org.ec
- Ministerio de Educación. (Mayo de 2011). 4to Encuentro Taller ESPOCH-BAchillerato. Riobamba, Chimborazo, Ecuador.
- Ministerio de Educación D.E.935, R.O.66 (15 de NOV de 1988). (1988). REGLAMENTO GENERAL A LA LEY DE EDUCACIÓN. QUITO, Pichincha, Ecuador.
- Ministerio de Educación R.O. 2S417. (31 de 3 de 2011). LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Ministerio de Educacion-Consejo Nacional de Educación. (2006). *Redición de Cuentas Enero a Junio 2007. Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015*.
- Perez, C. M. (1994). *Como Detectar las necesidades de Intervención Socioeducativas*. (D. F. Galí, Ed.) Madrid, España: NARCEA, S.A., DE EDICIONES.
- Perezgazga, U. V. (2008). DETECCIÓN DE LAS NECESIDADES FORMATIVAS. X CONGRESO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN EDUCATIVA, (pág. 11). México.
- PROFESORES Unidos para Informar y Servir. (14 de Agosto de 2011). *PROFESORESUNIDOS*. Recuperado el Octubre de 2012, de <http://profesoresunidos.com/index.php/portfolio/50-nuevo-bachillerato-ecuatoriano>
- Rodríguez, R. M. (2006). *Gestión de la Formación. La importancia de la formación en el ámbito empresarial*. (1° edición, ed.). Madrid, España: Ideaspropias Editorial, Vijó,.
- Rueda, J. A.-A. (2013). *Evaluación a Distancia de Gerencia Educativa*. Trabajo de Cuarto ciclo de Gerencia Educativa, Manta.

Sala de profes. (27 de Marzo de 2011). *Sala de profes. Un sitio de para profesores por profesores*. Recuperado el 5 de Marzo de 2013, de <http://www.saladeprofes.com/se-dice/611-especies-de-profesores.html>

Serrano, R. M. (15 de Abril de 2009). *Necesidades actuales en la formación inicial de las maestras y maestros*. Recuperado el 20 de Septiembre de 2013, de http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1248477739.pdf

UAEM Morelos, U. A. (23 de Enero de 2013). *La profesionalización de la enseñanza en México y Quebec*. Recuperado el nov de 2013, de <http://editorialuaem.blogspot.com/2013/01/la-profesionalizacion-de-la-ensenanza.html>

UNIVERSIDAD CRISTÓBAL COLÓN. Loyda Irene Rivera López. (2013). El papel del docente como gestor en el contexto actual. *REVISTA DE LA UNIVERSIDAD CRISTÓBAL COLÓN*, 3-4.

Viñao. (2001).

ANEXOS

- A.** ENFOQUES DE LIDERAZGO
- B.** RED CURRICULAR
- C.** OFICIO No CPCB-AV-FRA-2012-010-O-OF; 14DIC2012 (01f/ú)
- D.** MAIL DE AUTORIZACIÓN PARA CONTINUAR EL TRABAJO DE FECHA 18DIC2012 (01f/ú) Emitido por el equipos de planificación de investigaciones educativas de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- E.** UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL COLEGIO NACIONAL TÉCNICO TARQUI
- F.** FOTOS DEL COLEGIO NACIONAL TÉCNICO TARQUI.(03 f/ú)
- G.** MAIL DE APROBACIÓN DE LA MATRIZ DE RESULTADOS PARA CONTINUAR EL TRABAJO DE FECHA 14ENE2013 (01 f/ú) Emitido por el equipos de planificación de investigaciones educativas de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- H.** FORMULARIO DE ENCUESTA REALIZADO A LOS DOCENTES.
- I.** GRÁFICOS ESTADÍSTICOS DE LA REPRESENTACIÓN DE LAS TABLAS DE DATOS

ANEXO
“A”
ENFOQUES DE LIDERAZGO

ENFOQUE TRADICIONAL

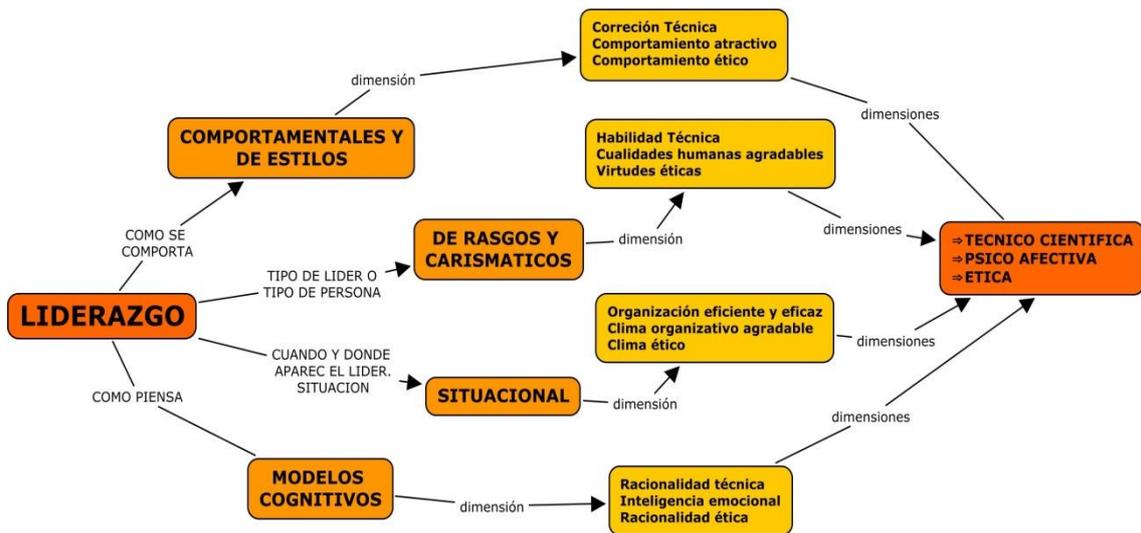


Ilustración 1 Enfoque Tradicional de Liderazgo Anexo A

ENFOQUE RELACIONAL

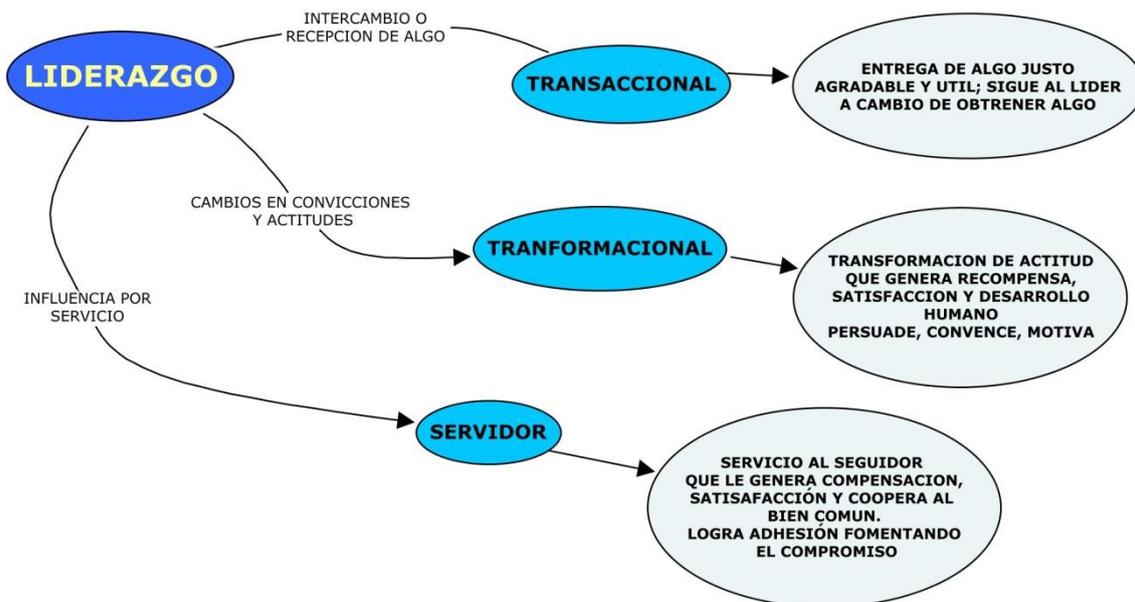


Ilustración 2 Enfoque Relacional de Liderazgo Anexo A

ANEXO

“B”

RED CURRICULAR

Red curricular del tronco común del NBE 

Categorización de las asignaturas	Asignatura	N° horas 1° AÑO	N° horas 2° AÑO	N° horas 3° AÑO	N° horas por categoría		
Aprender a conocer	Física	4			12	12	
	Química	4					
	Física-Química		4				
	Biología		4				
	Ciencias Sociales	4	4				
Aprender a hacer	Lengua y Literatura	4	4	4	13	13	13
	Matemática	4	4	4			
	Lengua Extranjera	5	5	5			
Aprender a emprender Aprender a ser y aprender a vivir juntos	Emprendimiento y gestión		2	2	10	10	7
	Desarrollo del pensamiento filosófico	4					
	Educación para la ciudadanía		4	3			
	Educación física	2	2	2			
	Educación artística	2	2				
	Informática aplicada a la educación	2					
Total horas comunes obligatorias		35	35	20	Total horas/ semana por modalidad		
Horas/semana adicionales	Bachillerato Técnico	10	10	25	45		
	Bachillerato en Ciencias	5	5	20	40		

Ilustración 3 Tomado de la Presentación del Ministerios de Educación en el 4to Encuentro ESPOCH-Bachillerato Mayo 2011 Anexo B

ANEXO

“C”

OFICIO No CPCB-AV-FRA-2012-010-O-OF; 14DIC2012

ANEXO

“D”

**MAIL DE AUTORIZACIÓN PARA CONTINUAR EL
TRABAJO DE FECHA 18DIC2012**

**Emitido por el equipos de planificación de
investigaciones educativas de la Universidad Técnica
Particular de Loja.**

ANEXO

“E”

UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL COLEGIO NACIONAL TÉCNICO TARQUI

MAPA DE LA CIUDAD DE MANTA



Ilustración 4 Mapa de la ciudad de Manta. Tomado de Google Maps. 10Feb2013 Anexo E

FOTO SATELITAL DEL COLEGIO NACIONAL TÉCNICO TARQUI



Ilustración 5 Ubicación Geográfica del Colegio Nacional Técnico Tarqui. Tomado de Google earth 10Feb2013 Anexo E

ANEXO
“F”
FOTOS DEL COLEGIO NACIONAL TÉCNICO TARQUI



Ingreso Principal



Corredor Central del Colegio



Bloques de aulas



Busto en Homenaje a la Dra. Raquel Alcívar de Tipán, Gestora y Fundadora del Plantel.



Cancha deportiva y Coliseo Abierto



Canchas deportivas y áreas verdes.

ANEXO

“G”

**MAIL DE APROBACIÓN DE LA MATRIZ DE
RESULTADOS PARA CONTINUAR EL TRABAJO DE
FECHA 14ENE2013**

**Emitido por el equipos de planificación de
investigaciones educativas de la Universidad Técnica
Particular de Loja.**

ANEXO
“H”
FORMULARIO DE ENCUESTA REALIZADO A LOS
DOCENTES

ANEXO
“I”
GRÁFICOS ESTADÍSTICOS DE LA REPRESENTACIÓN
DE LAS TABLAS DE DATOS

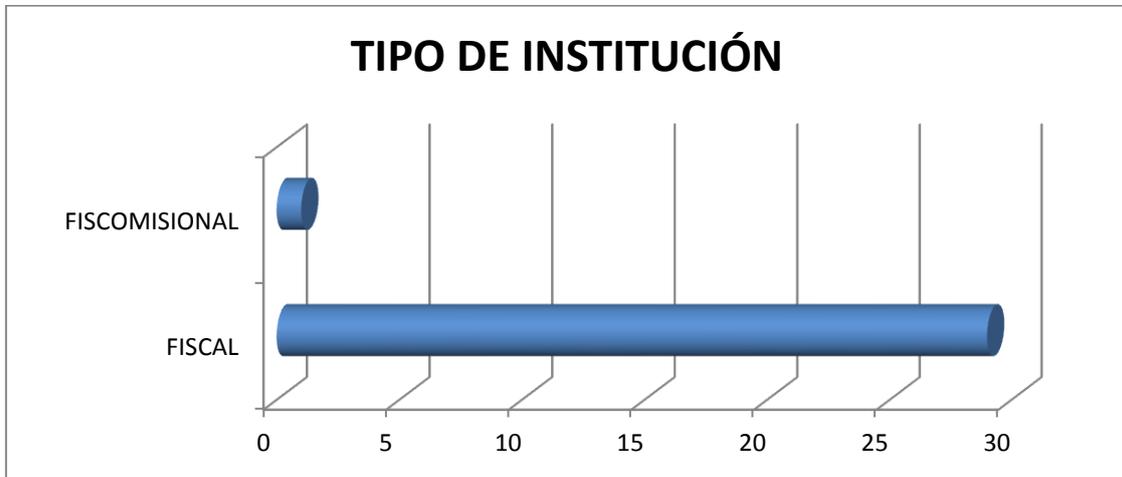


Ilustración 6 TIPO DE INSTITUCIÓN

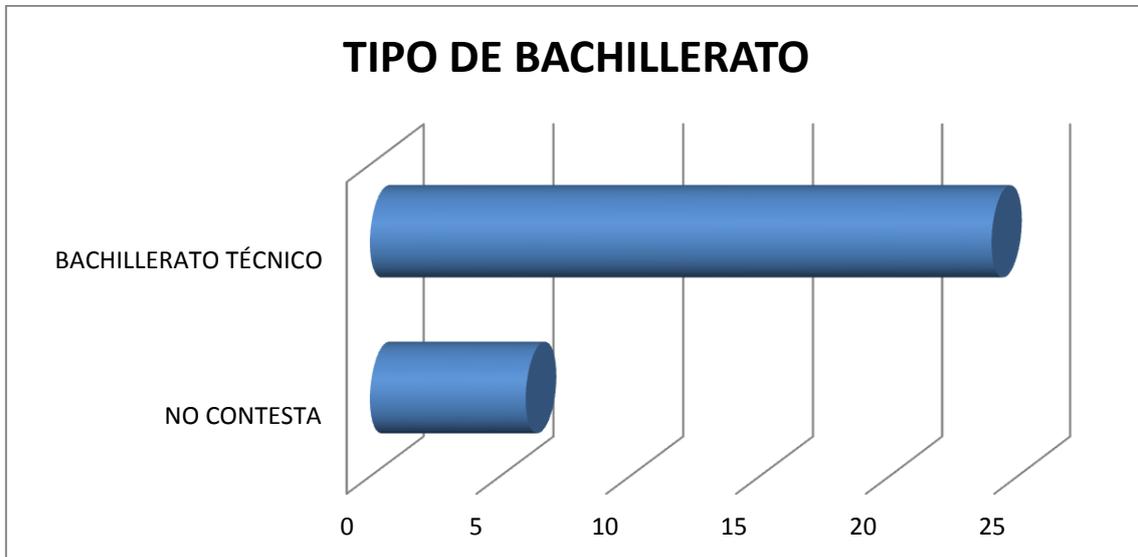


Ilustración 7 TIPO DE BACHILLERATO

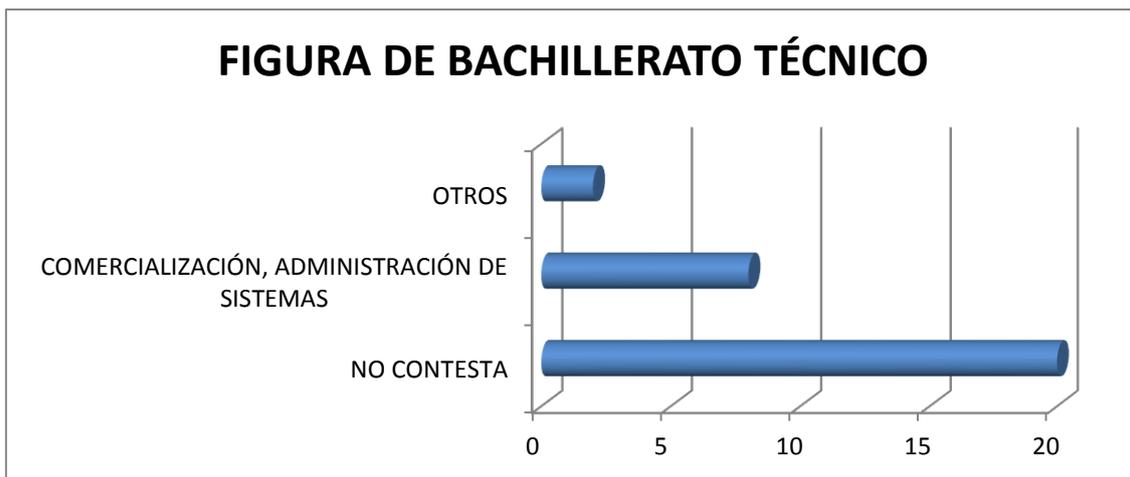


Ilustración 8 FIGURA DE BACHILLERATO TÉCNICO



Ilustración 9 CONOCE SI SE ESTÁ GESTIONANDO

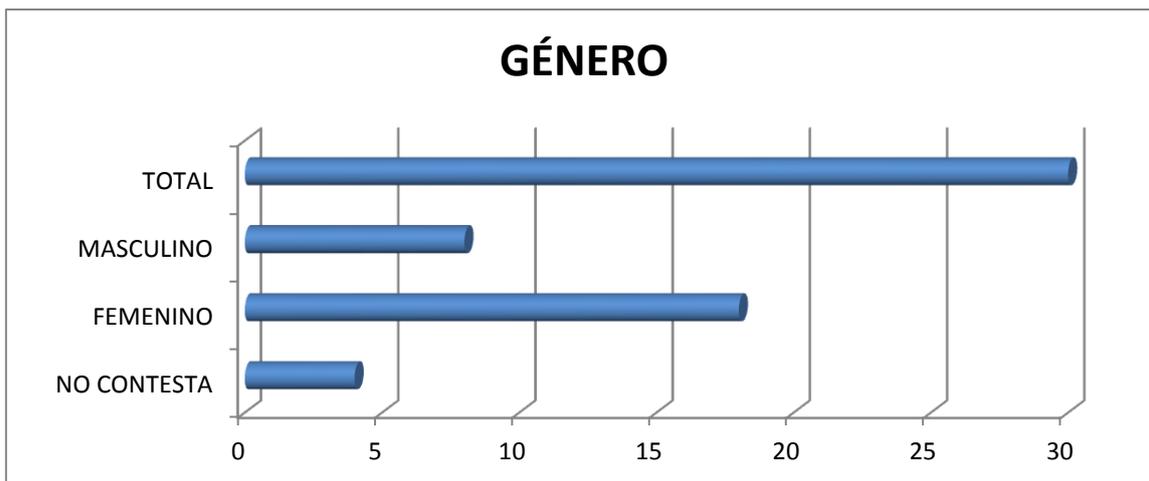


Ilustración 10 GÉNERO

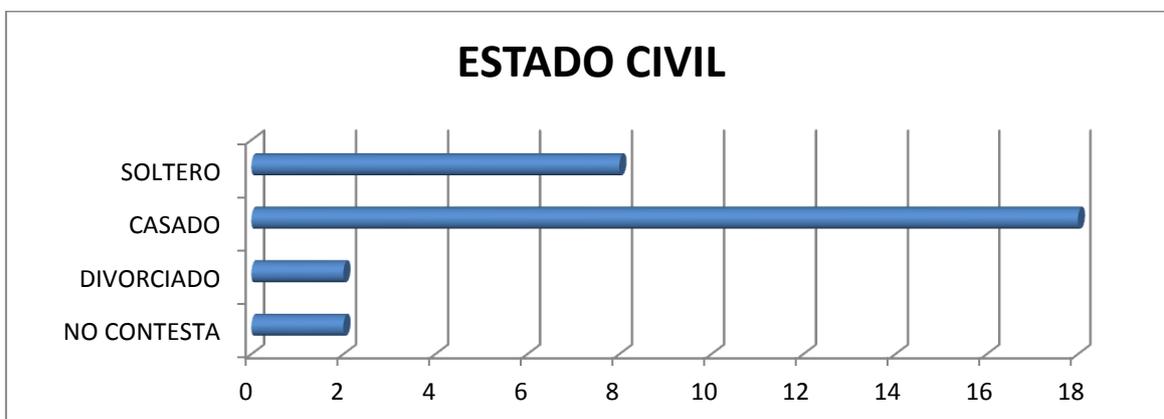


Ilustración 11 ESTADO CIVIL

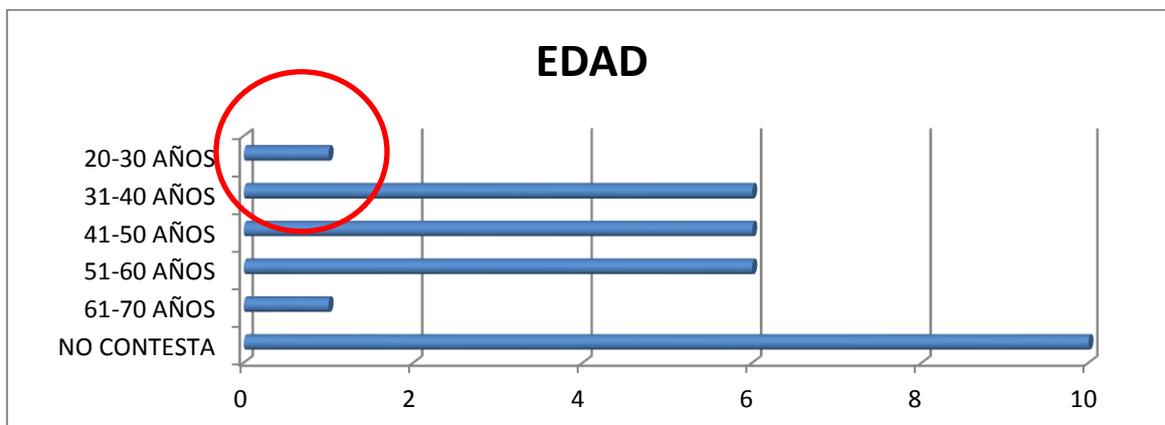


Ilustración 12 EDAD

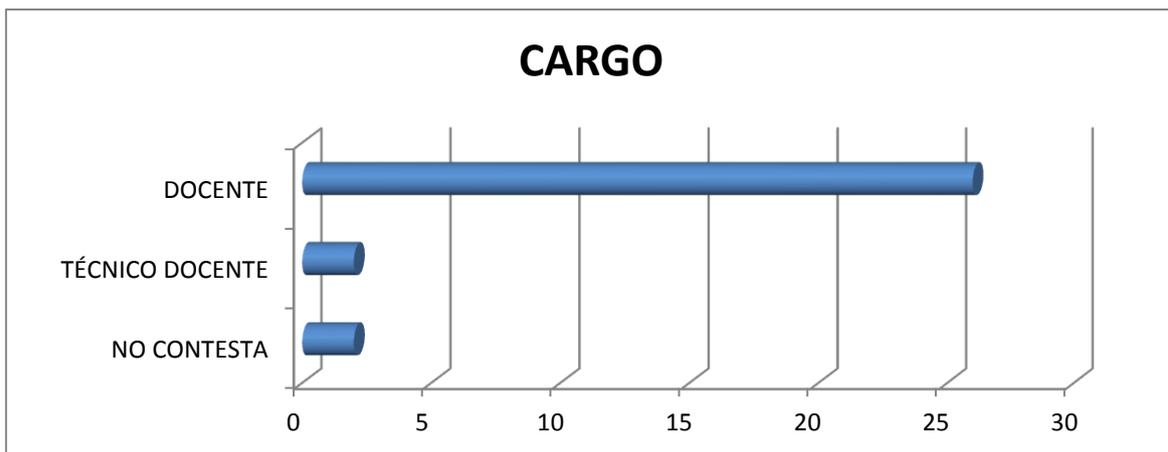


Ilustración 13 CARGO

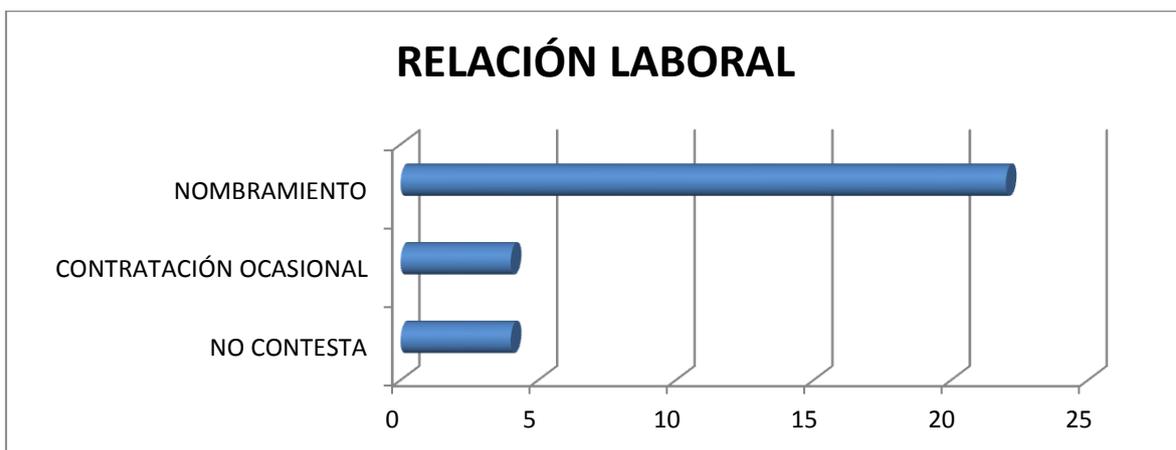


Ilustración 14 RELACIÓN LABORAL

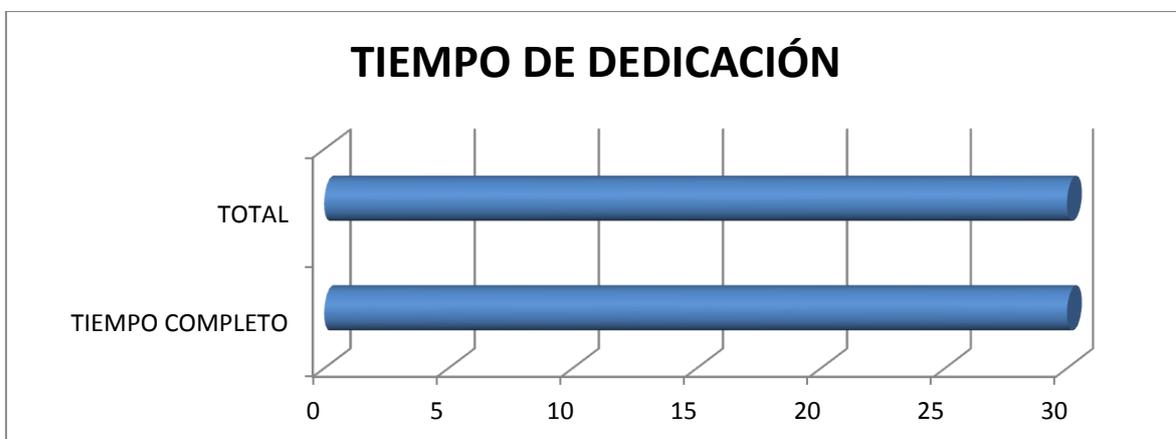


Ilustración 15 TIEMPO DE DEDICACIÓN

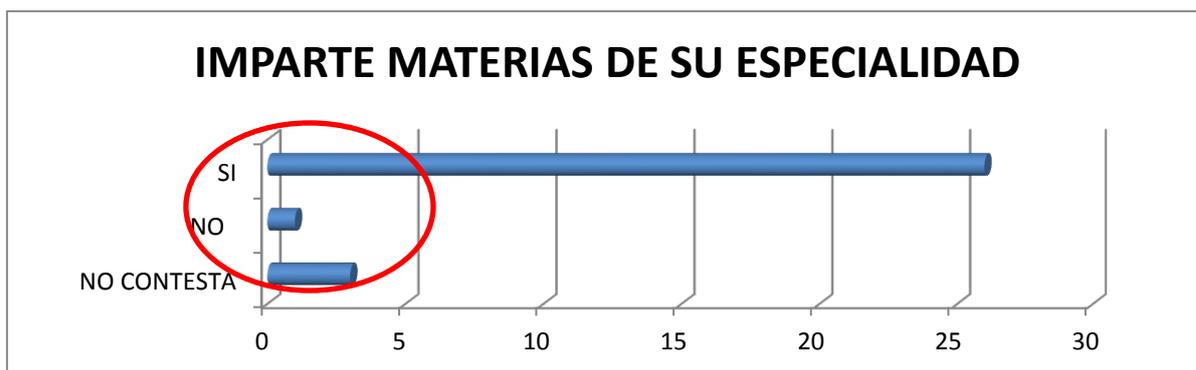


Ilustración 16 IMPARTE MATERIAS DE SU ESPECIALIDAD

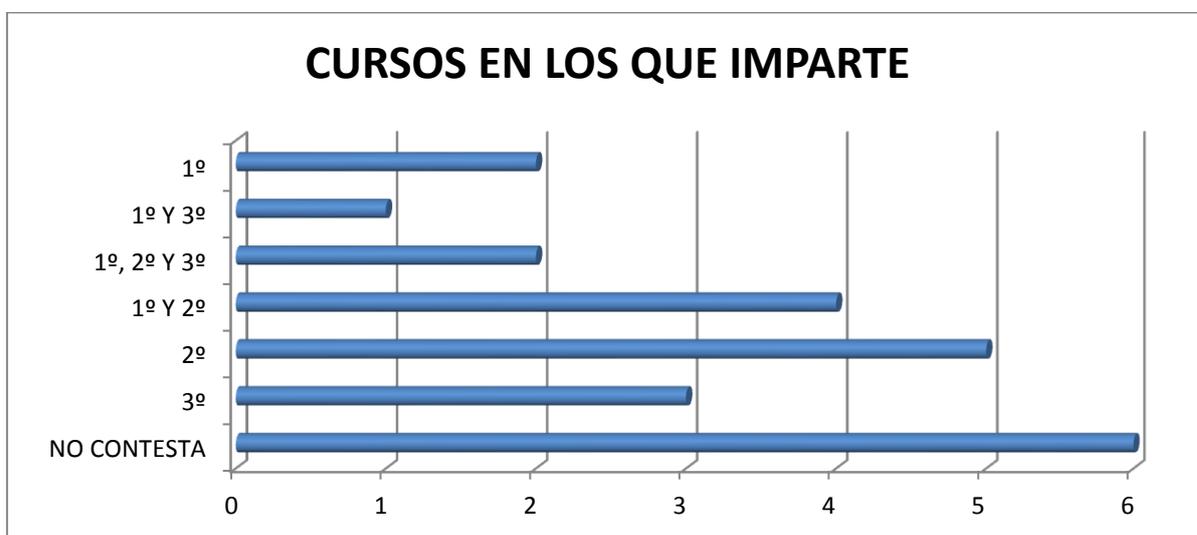


Ilustración 17 CURSOS EN LOS QUE IMPARTE

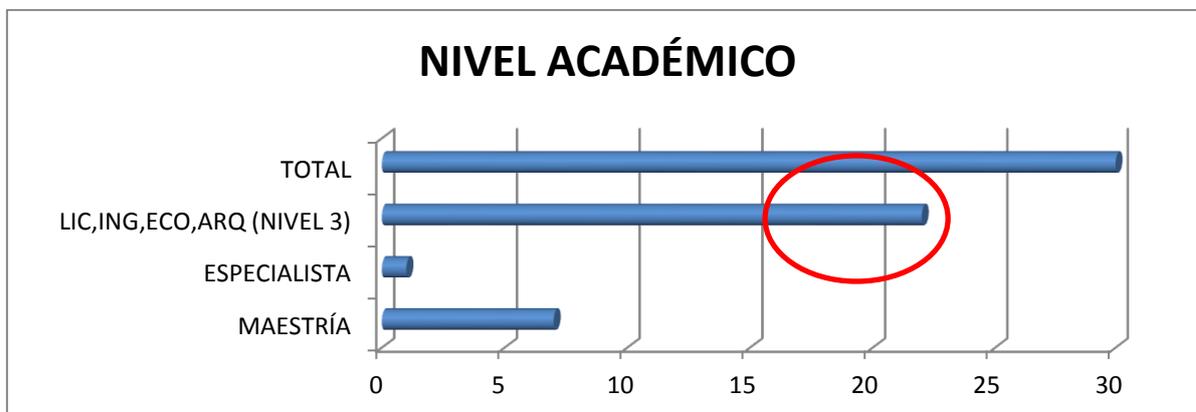


Ilustración 18 NIVEL ACADÉMICO



Ilustración 19 QUE RELACIÓN TIENE SU TÍTULO



Ilustración 20 OTRAS PROFESIONES

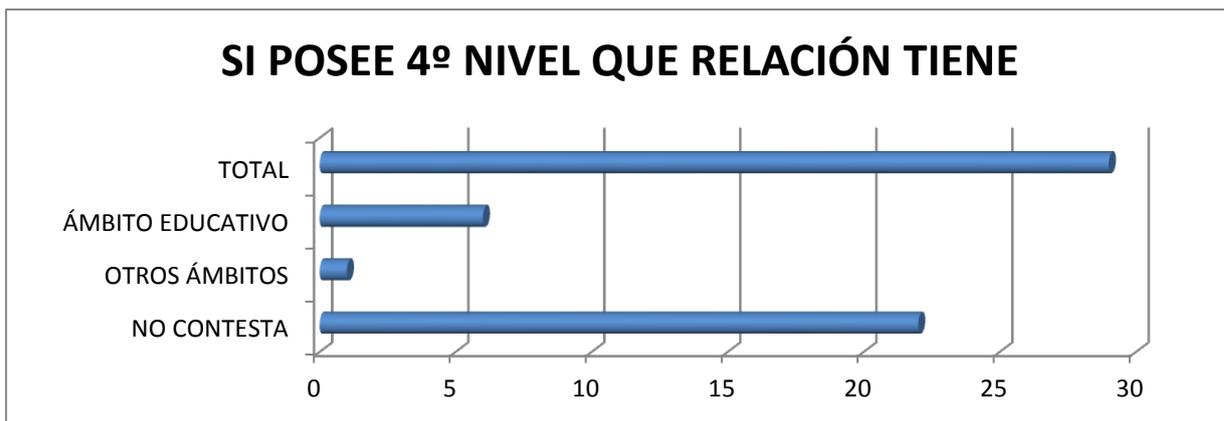


Ilustración 21 SI POSEE 4º NIVEL QUE RELACIÓN TIENE

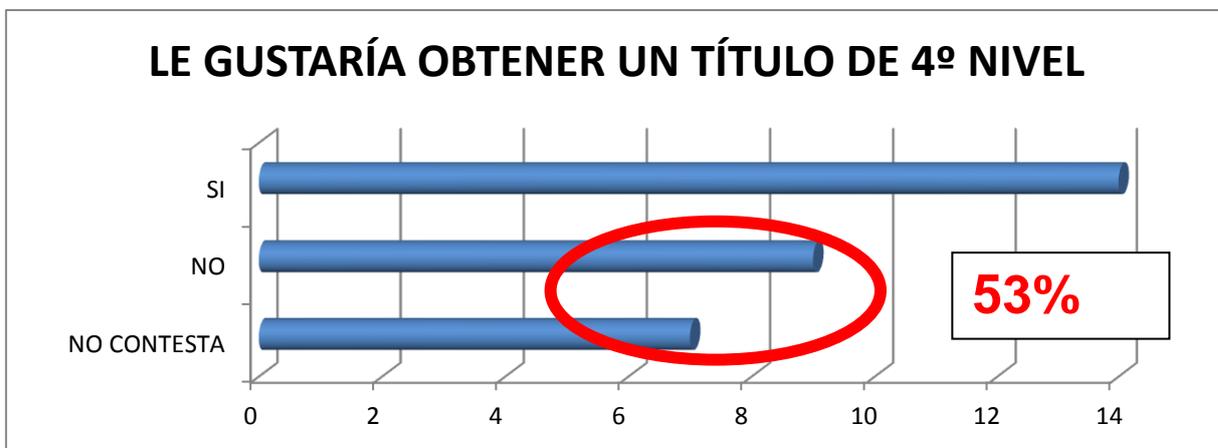


Ilustración 22 LE GUSTARÍA OBTENER UN TÍTULO DE 4º NIVEL

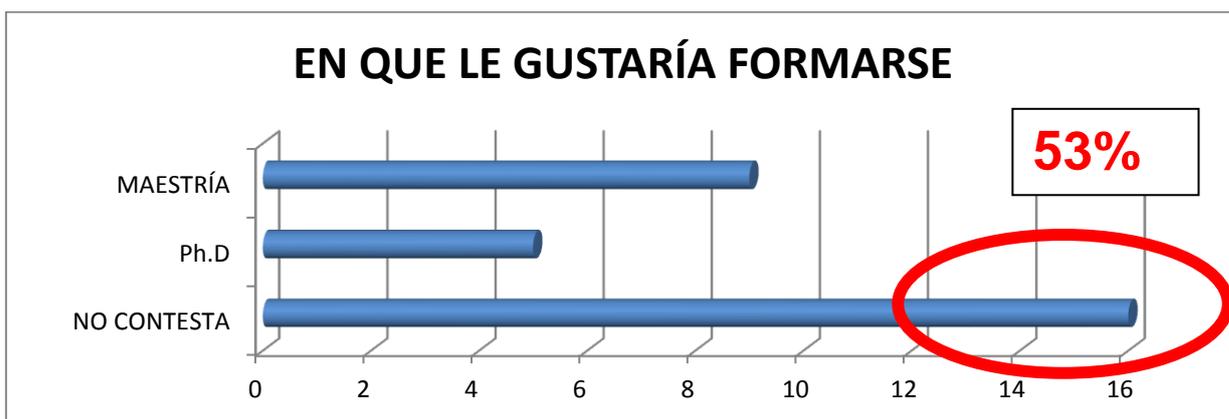


Ilustración 23 EN QUE LE GUSTARÍA FORMARSE



Ilustración 24 CURSOS REALIZADOS EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS

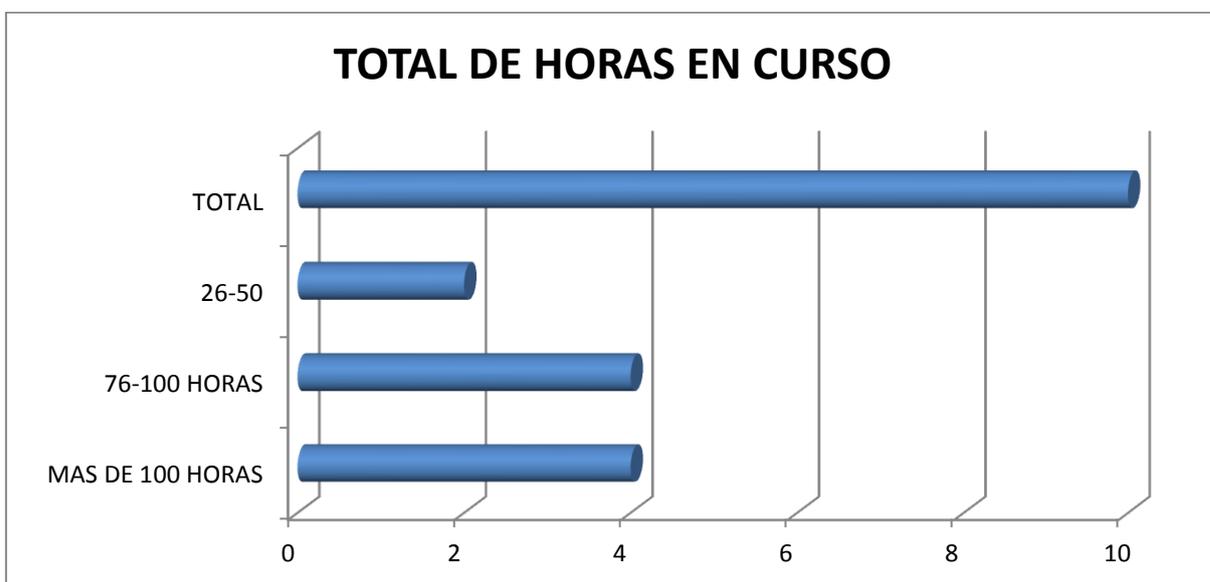


Ilustración 25 TOTAL DE HORAS EN CURSO



Ilustración 26 HACE QUE TIEMPO REALIZÓ

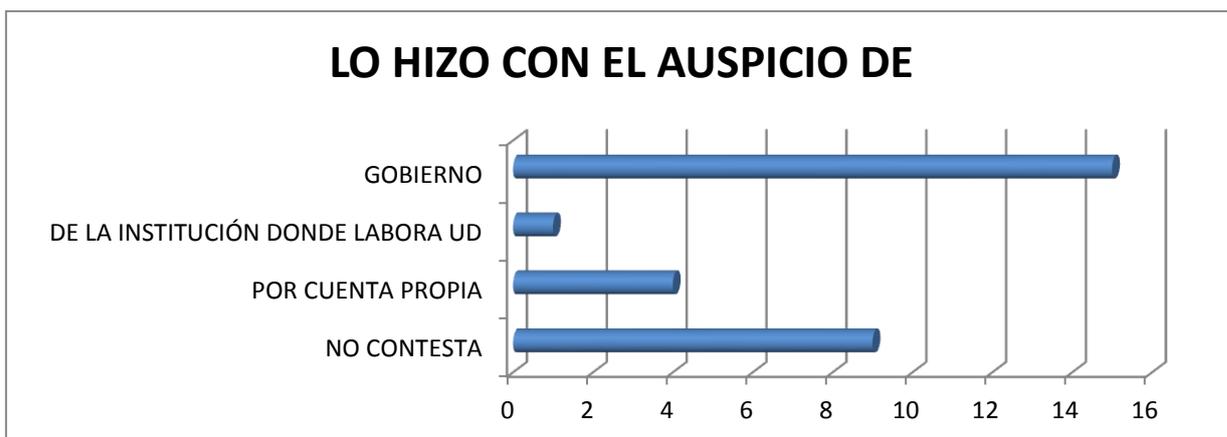


Ilustración 27 LO HIZO CON EL AUSPICIO DE

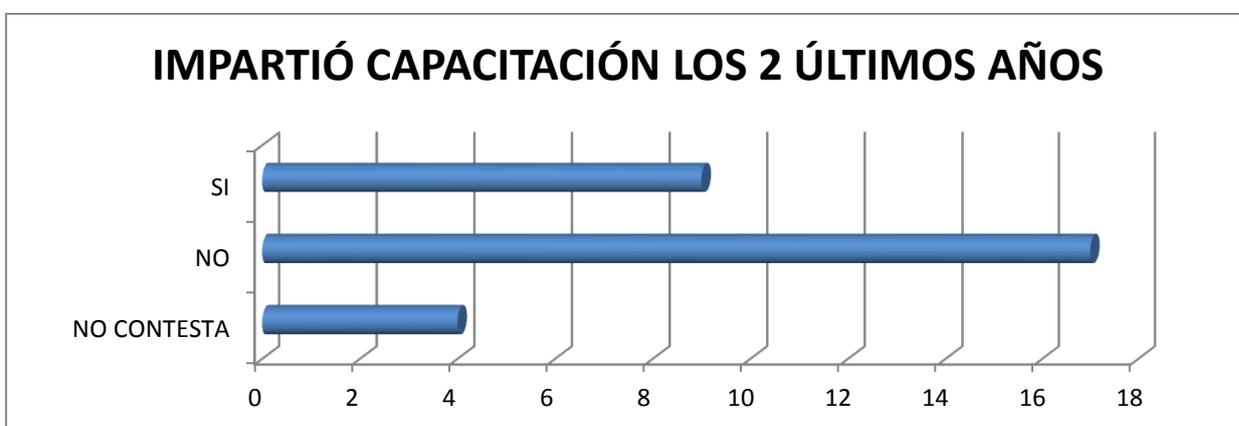


Ilustración 28 IMPARTIÓ CAPACITACIÓN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS

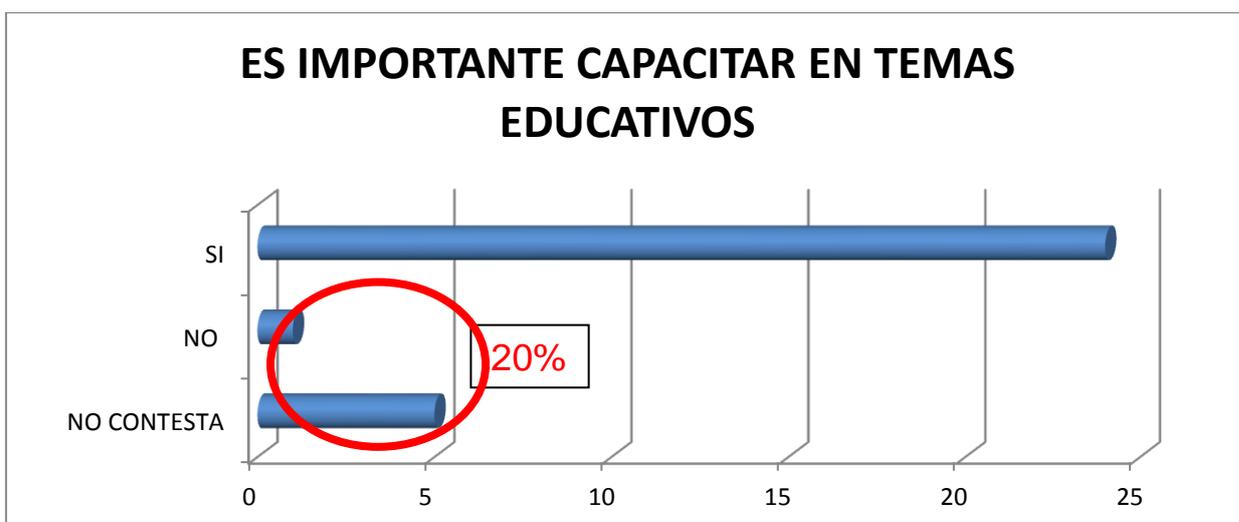


Ilustración 29 ES IMPORTANTE CAPACITAR EN TEMAS EDUCATIVOS

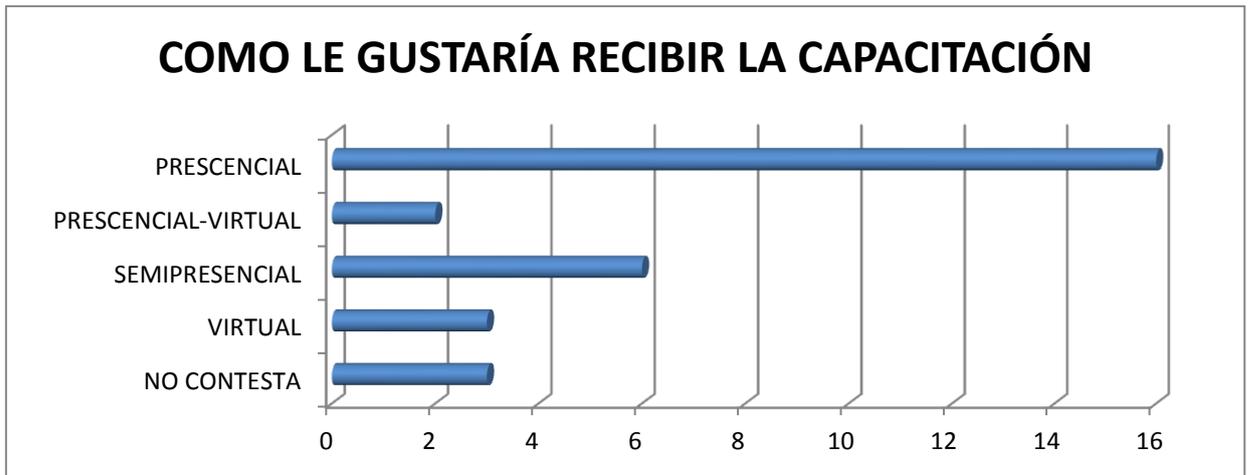


Ilustración 30 COMO LE GUSTARÍA RECIBIR LA CAPACITACIÓN

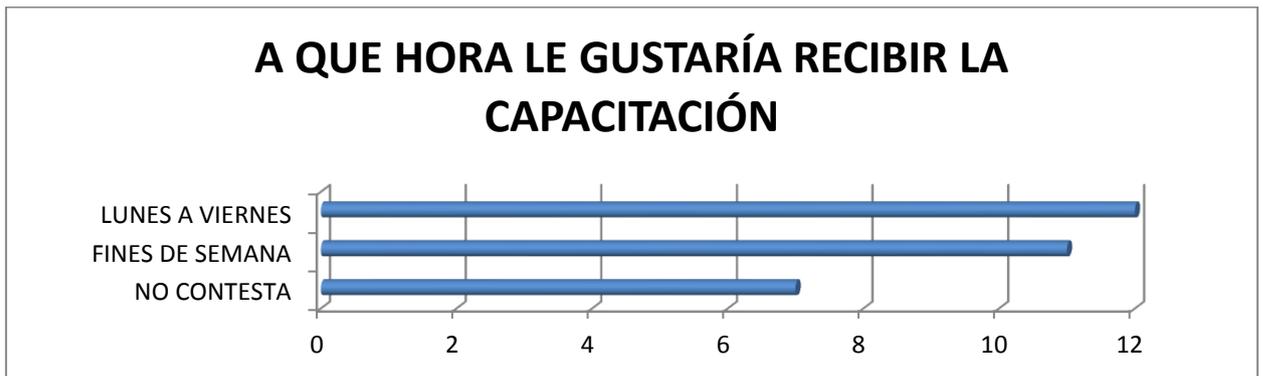


Ilustración 31 A QUE HORA LE GUSTARÍA RECIBIR LA CAPACITACIÓN

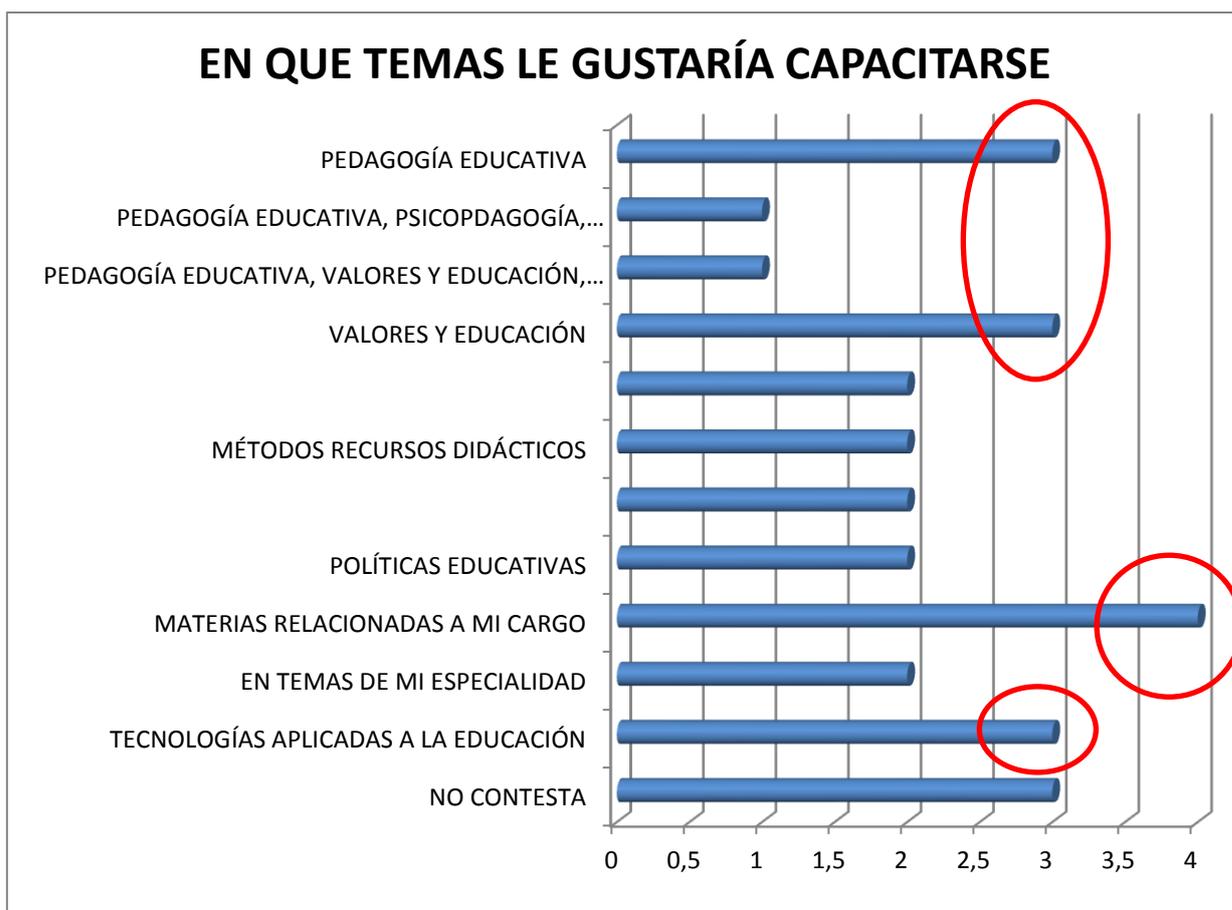


Ilustración 32 EN QUE TEMAS LE GUSTARÍA CAPACITARSE

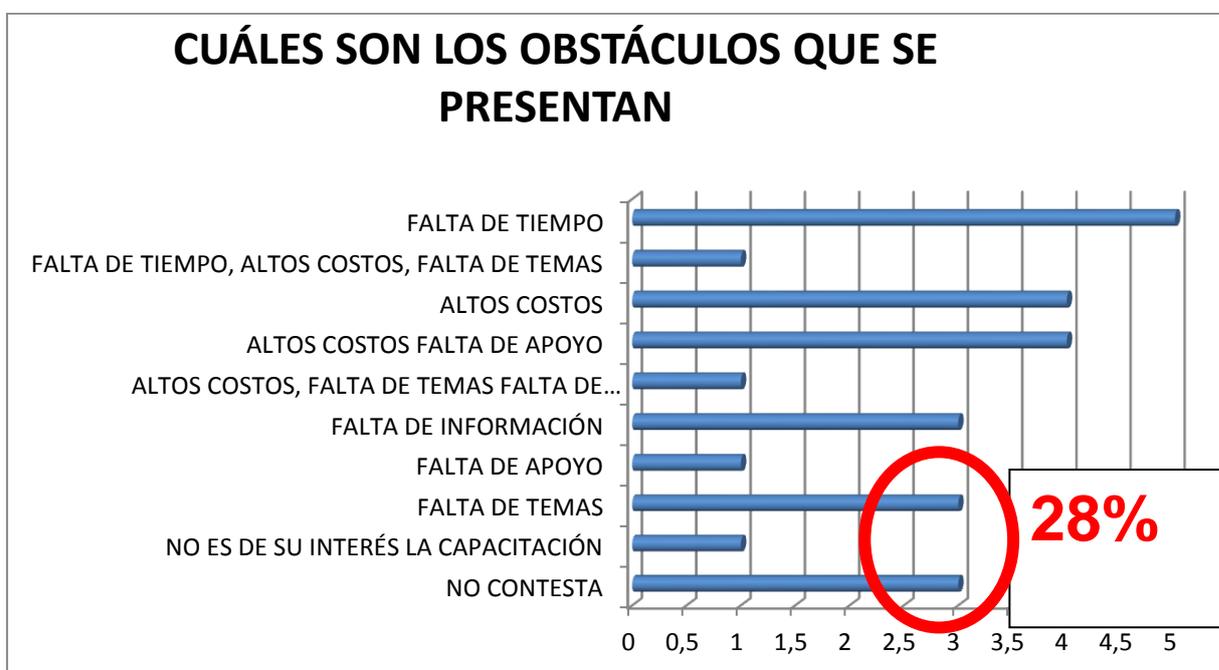


Ilustración 33 CUÁLES SON LOS OBSTÁCULOS QUE SE PRESENTAN

CUÁLES CONSIDERA UD SON LOS MOTIVOS POR LOS QUE IMPARTEN CURSOS



Ilustración 34 CUÁLES CONSIDERA UD SON LOS MOTIVOS POR LOS QUE IMPARTEN CURSOS

CUALES SON LOS MOTIVOS POR LOS QUE USTED ASISTE A CURSOS DE CAPACITACION

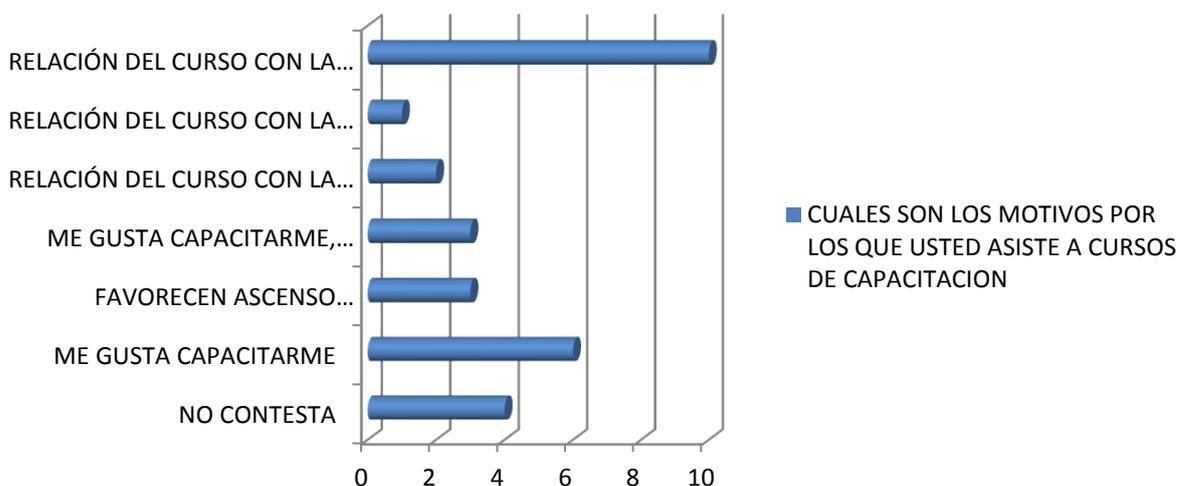


Ilustración 35 CUALES SON LOS MOTIVOS POR LOS QUE USTED ASISTE A CURSOS DE CAPACITACIÓN

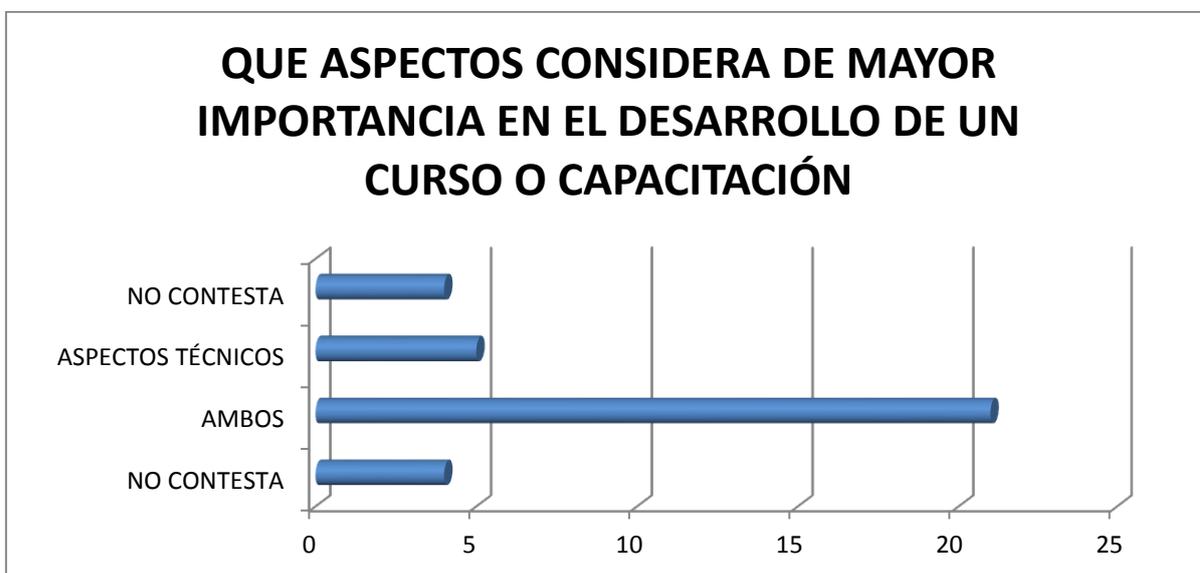


Ilustración 36 QUE ASPECTOS CONSIDERA UD DE MAYOR IMPORTANCIA EN EL DESARROLLO DE UN CURSO DE CAPACITACIÓN

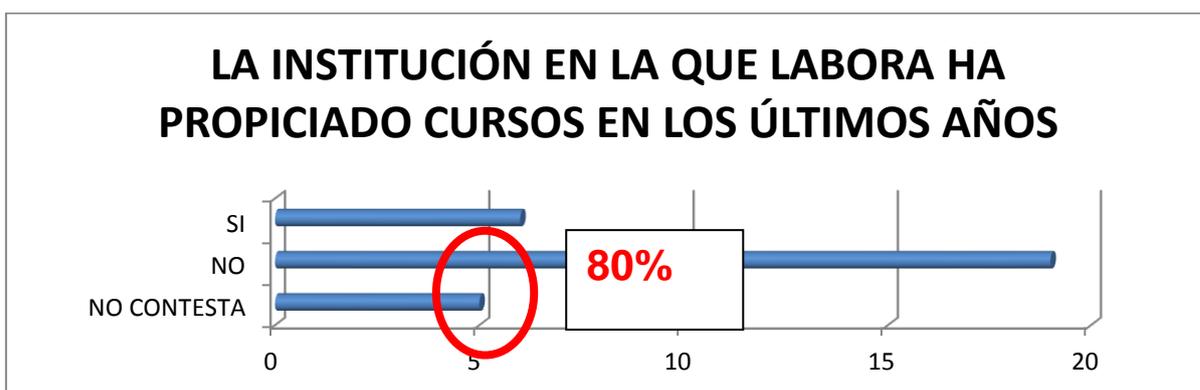


Ilustración 37 LA INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA HA PROPICIADO CURSOS EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS

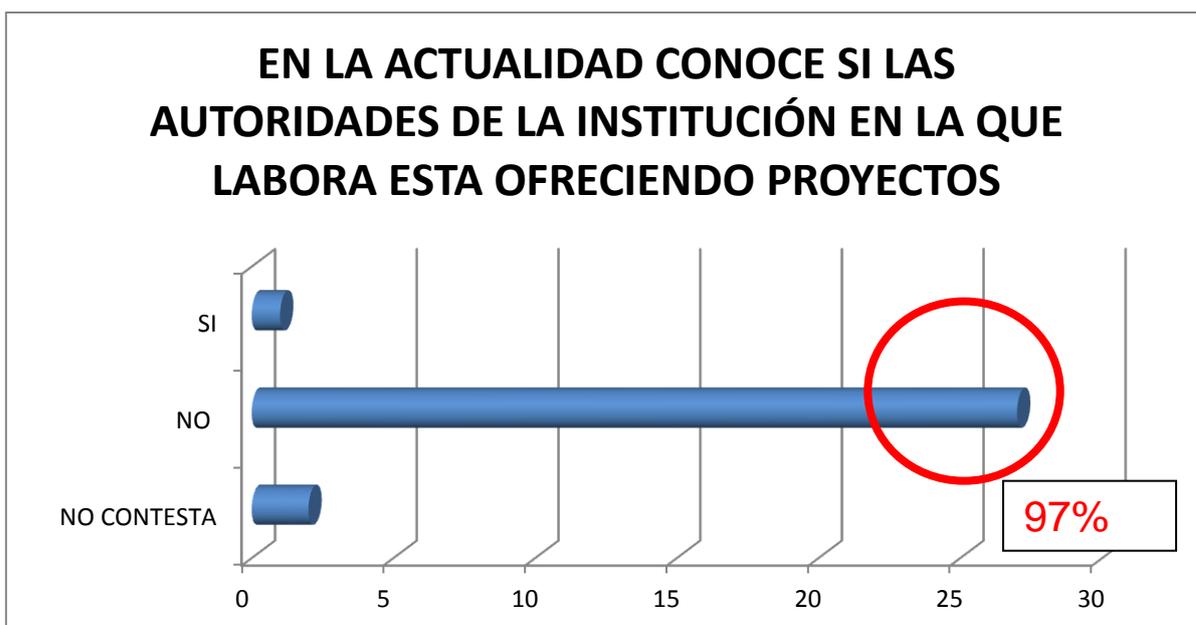


Ilustración 38 EN LA ACTUALIDAD CONOCE SI LAS AUTORIDADES DE LA INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA ESTA OFRECIENDO PROYECTOS

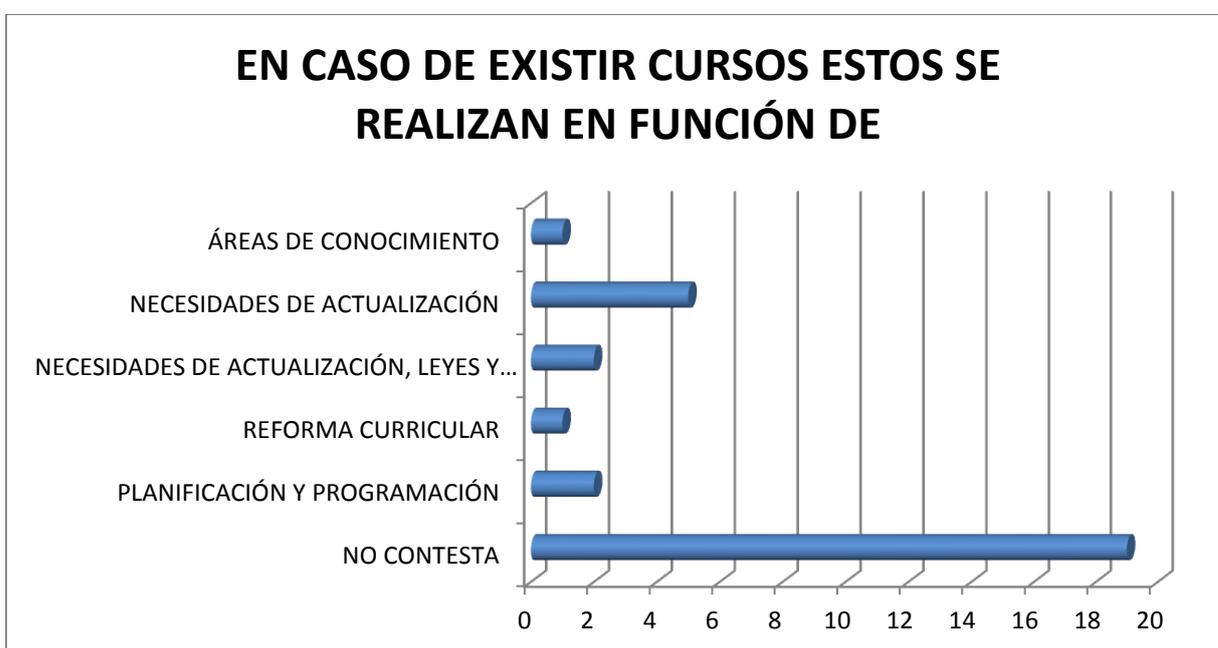


Ilustración 39 EN CASO DE EXISTIR CURSOS ESTOS SE REALIZAN EN FUNCIÓN DE

LOS DIRECTIVOS DE SU INSTITUCIÓN FOMENTAN LA PARTICIPACIÓN DEL PROFESORADO EN CURSOS QUE PROMUEVAN SU FORMACIÓN PERMANENTE

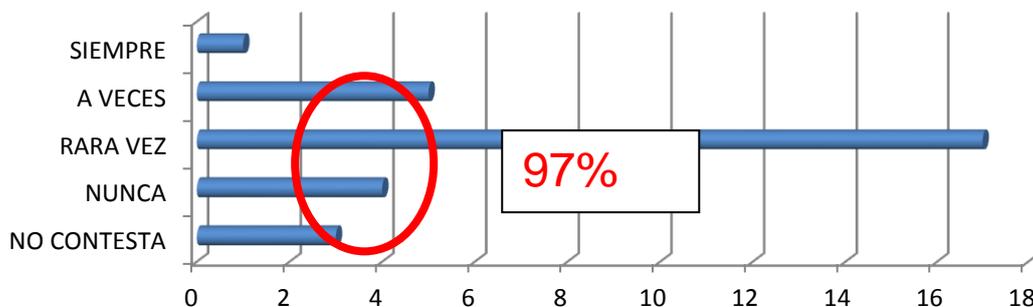


Ilustración 40 LOS DIRECTIVOS DE SU INSTITUCIÓN FOMENTAN LA PARTICIPACIÓN PROFESORADO EN CURSOS QUE PROMUEVAN SU FORMACIÓN PERMANENTE

NOTA. A PARTIR DE ESTA PREGUNTA SE HA CONSIDERADO EN NUMERO 6 PARA LAS PREGUNTAS NO RESPONDIDAS.

ANALIZA LOS ELEMENTOS DEL CURRÍCULO PROPUESTO POR EL BACHILLERATO

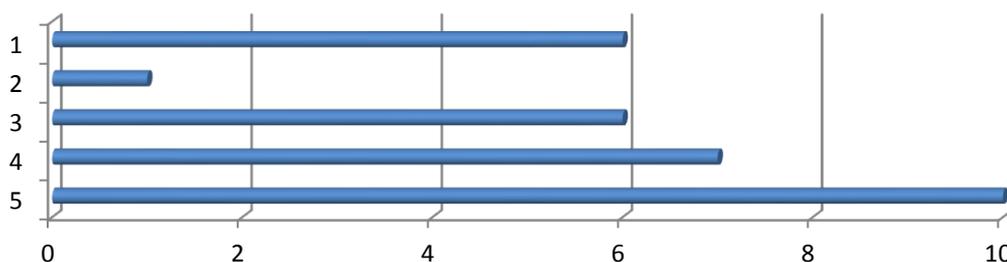


Ilustración 41 ANALIZA LOS ELEMENTOS DEL CURRÍCULO PROPUESTO POR EL BACHILLERATO

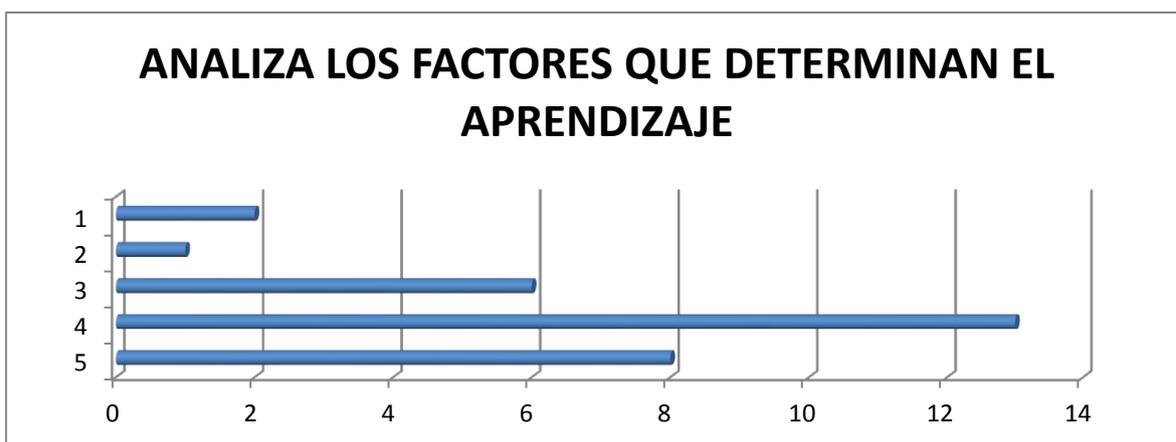


Ilustración 42 ANALIZA LOS FACTORES QUE DETERMINA EL APRENDIZAJE

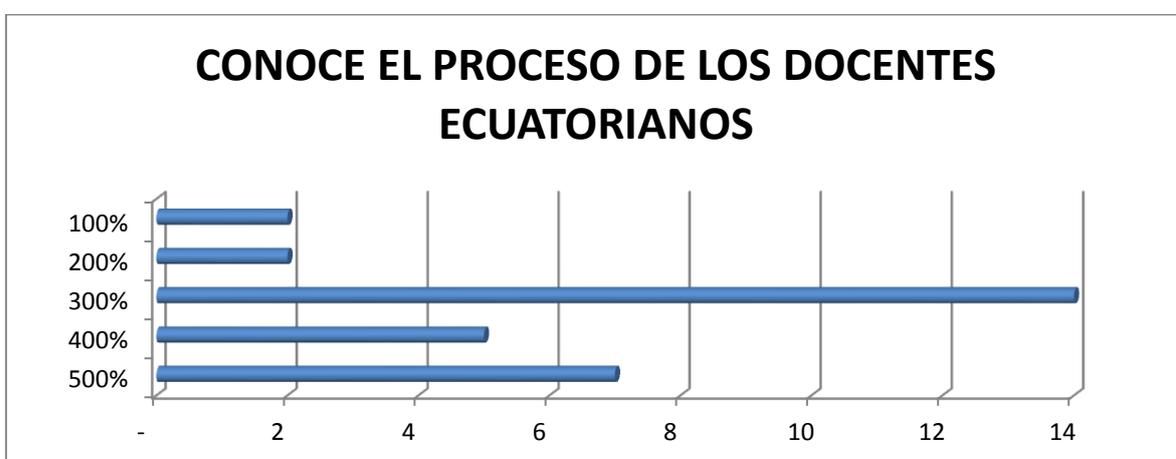


Ilustración 43 CONOCE EL PROCESO DE LOS DOCENTES ECUATORIANOS

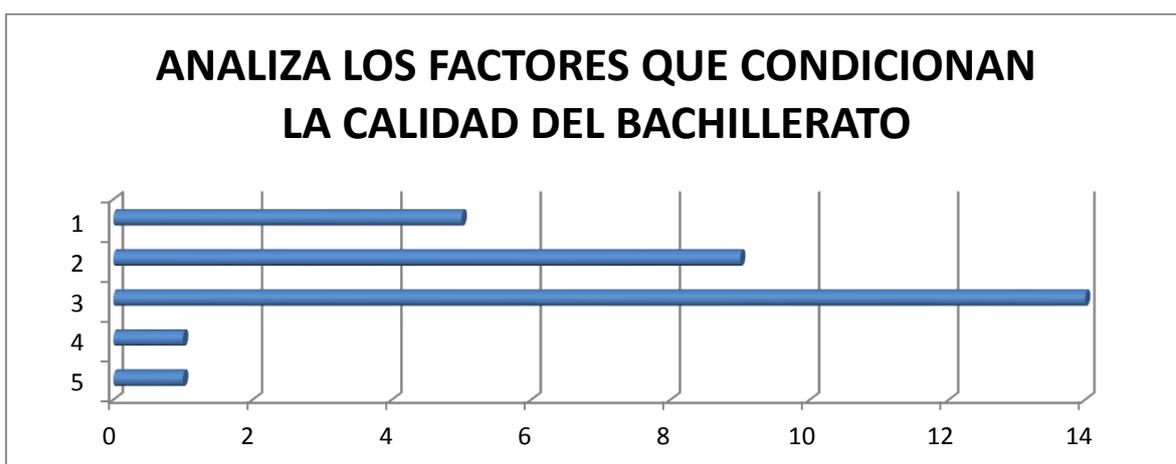


Ilustración 44 ANALIZA LOS FACTORES QUE CONDICIONAN LA CALIDAD DEL BACHILLERATO

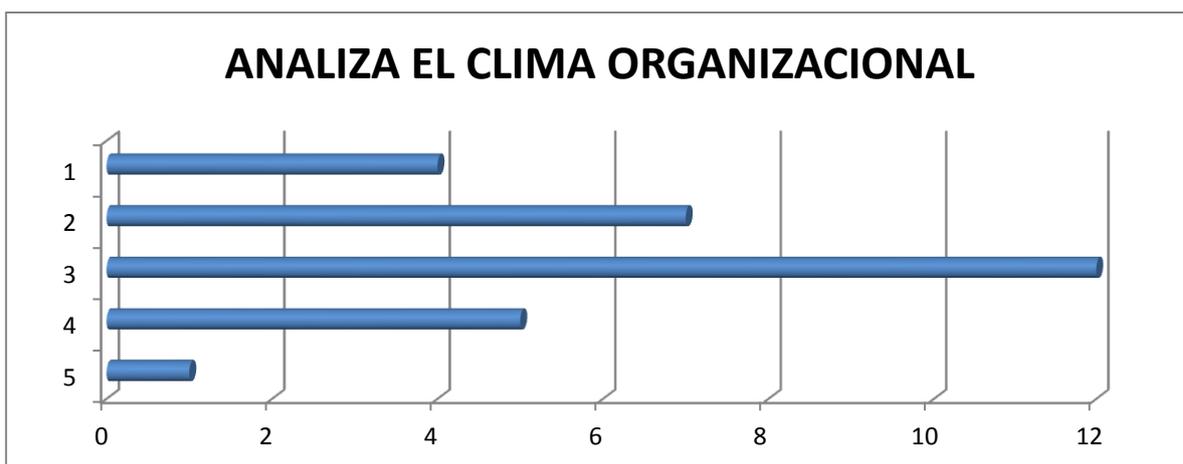


Ilustración 45 ANALIZA EL CLIMA ORGANIZACIONAL



Ilustración 46 CONOCE EL TIPO DE LIDERAZGO ADQUIRIDO POR LOS DIRECTIVOS DE LA INSTITUCIÓN

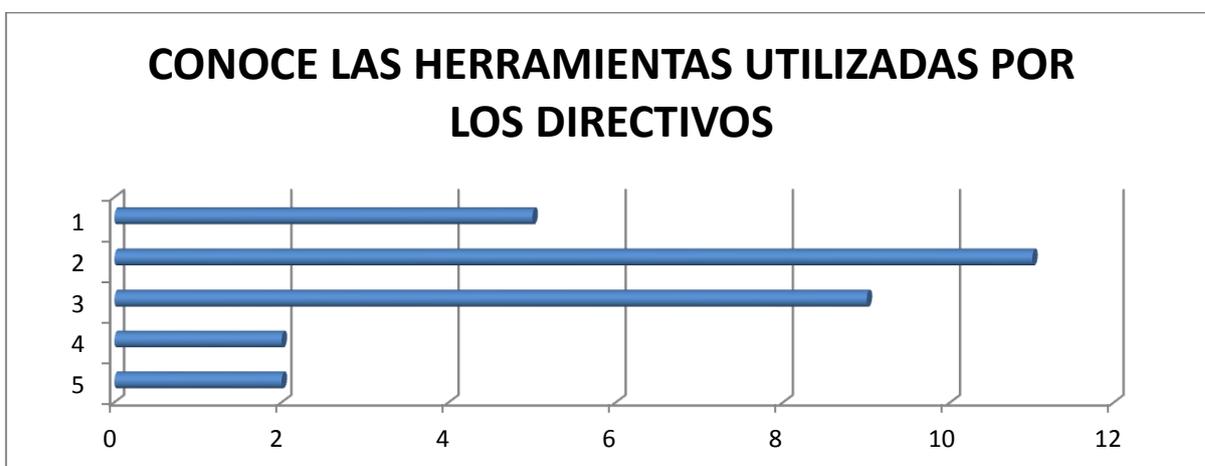


Ilustración 47 CONOCE EL TIPO DE HERRAMIENTAS UTILIZADAS POR LOS DIRECTIVOS

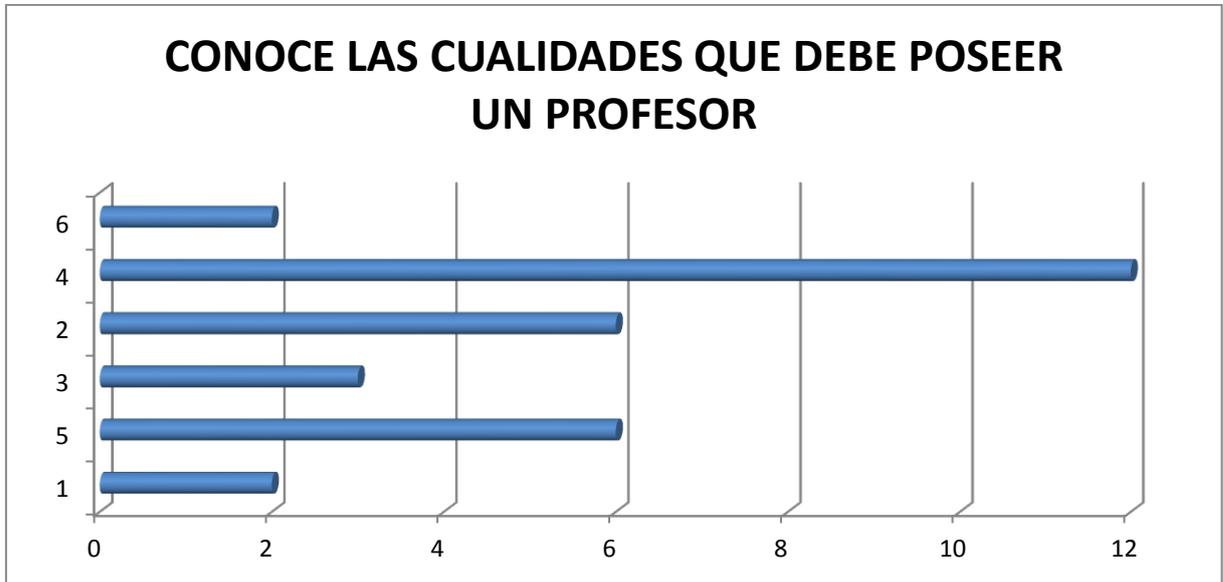


Ilustración 48 CONOCE LAS CUALIDADES QUE DEBE POSEER UN PROFESOR

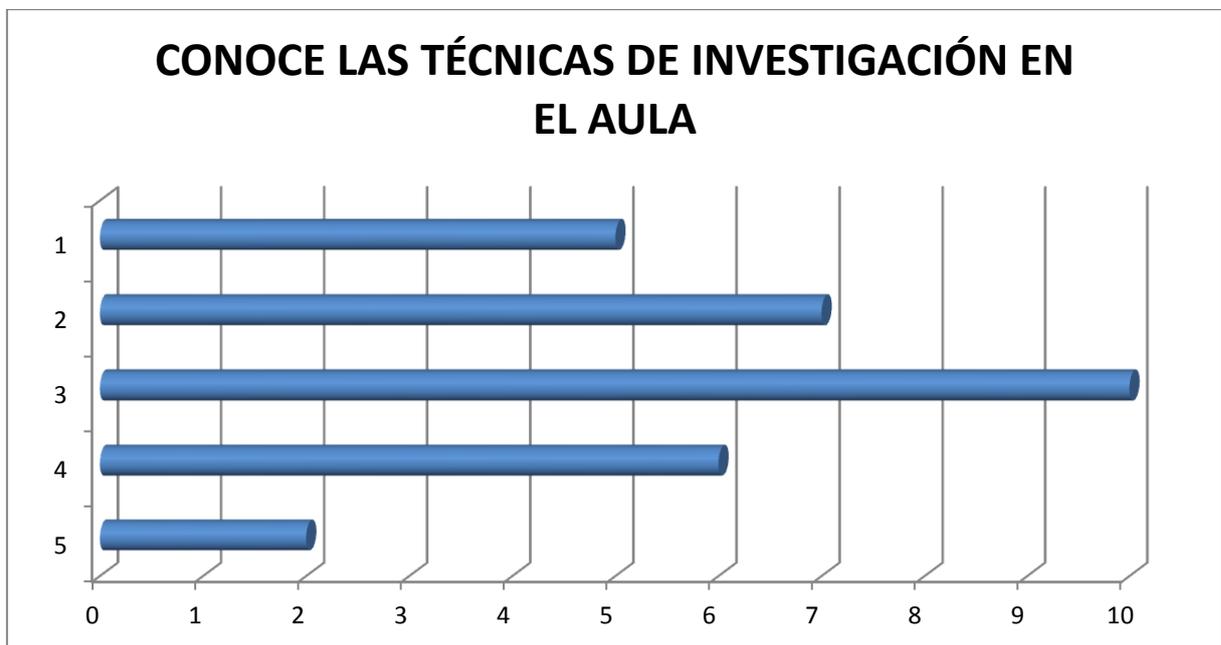


Ilustración 49 CONOCE LAS TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN EN EL AULA

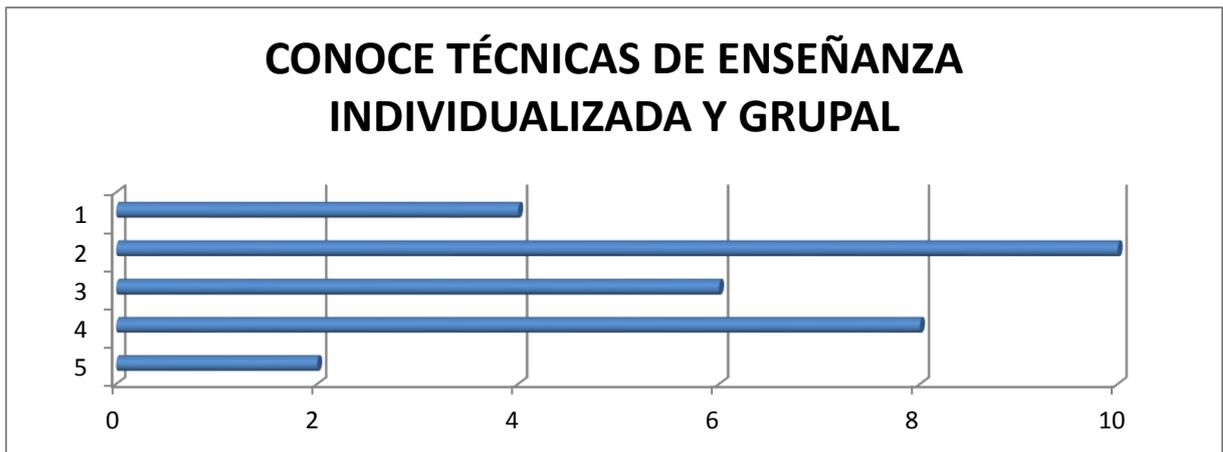


Ilustración 50 CONOCE LAS TÉCNICAS DE ENSEÑANZA INDIVIDUALIZADA Y GRUPAL

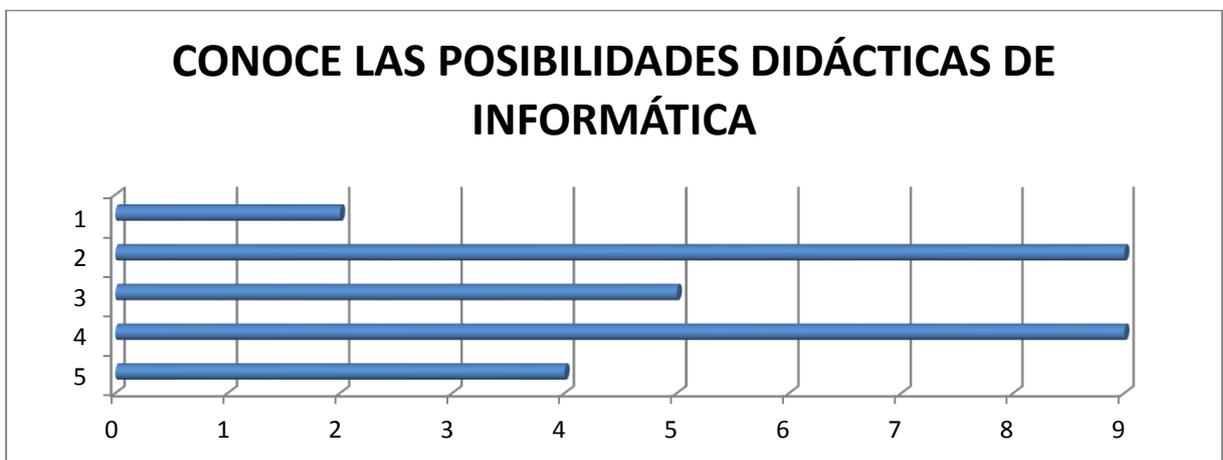


Ilustración 51 CONOCE LAS POSIBILIDADES DIDÁCTICAS DE INFORMÁTICA

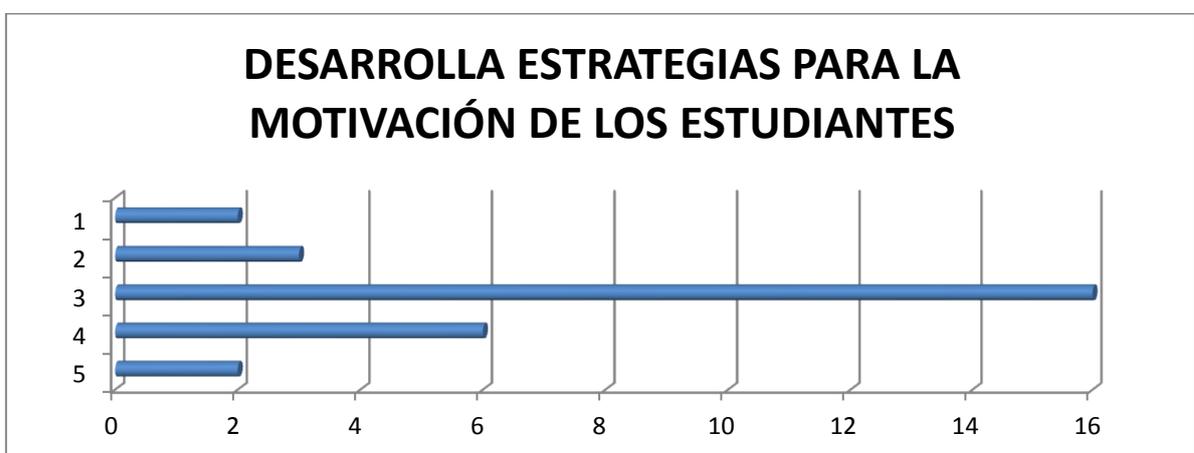


Ilustración 52 DESARROLLA ESTRATEGIAS PARA LA MOTIVACIÓN DE LOS ESTUDIANTES

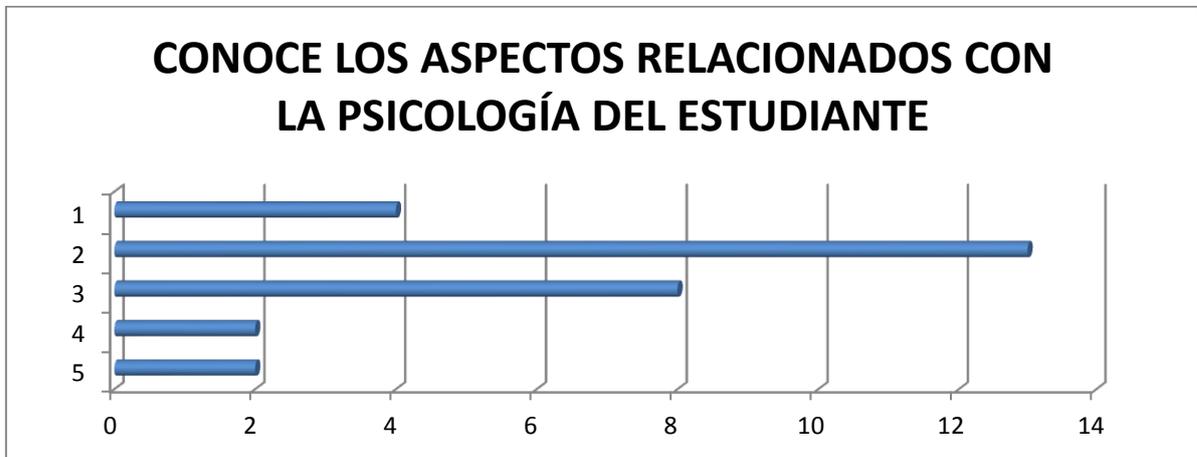


Ilustración 53 CONOCE LOS ASPECTOS RELACIONADOS CON LA PSICOLOGÍA DEL ESTUDIANTE

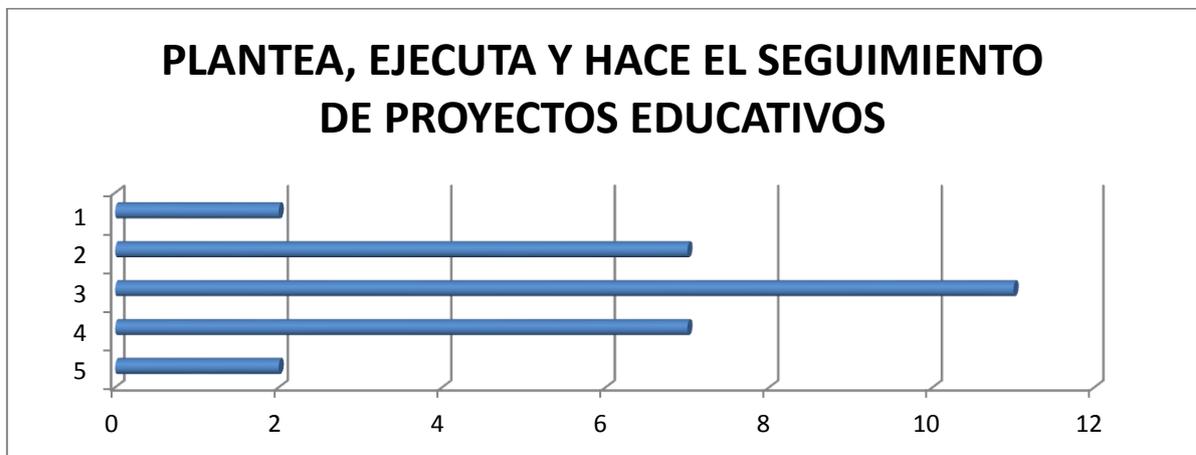


Ilustración 54 PLANTEA, EJECUTA Y HACE EL SEGUIMIENTO DE PROYECTOS EDUCATIVOS
COMUNICACIÓN DIDÁCTICA



Ilustración 55 CONOCE LA INCIDENCIA DE LA INTERACCIÓN PROFESOR-ESTUDIANTE EN LA COMUNICACIÓN DIDÁCTICA

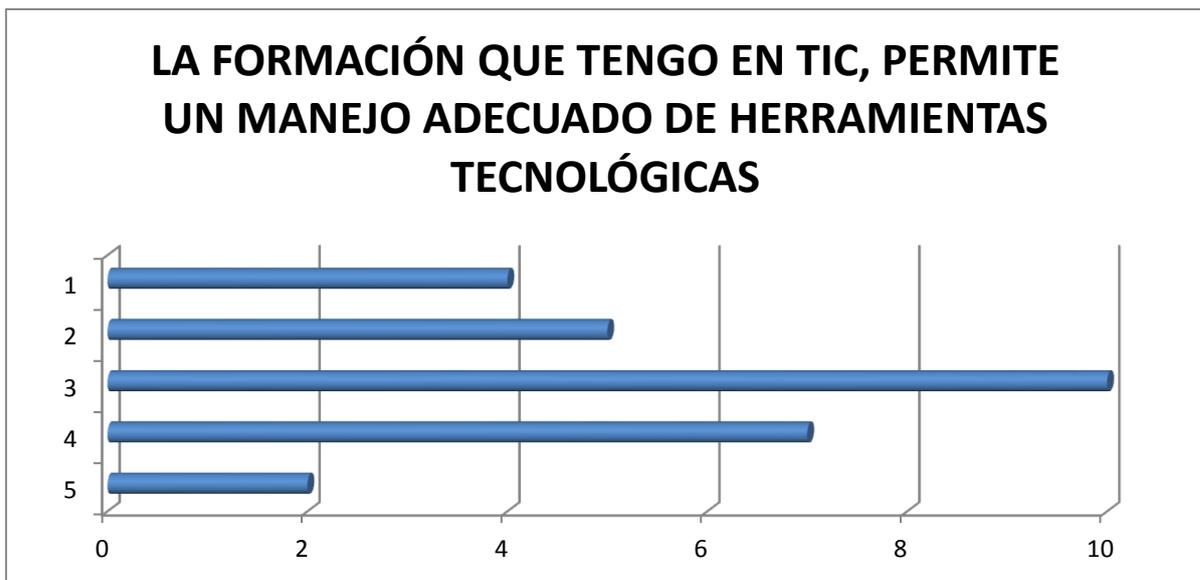


Ilustración 56 LA FORMACIÓN QUE TENGO EN TIC, PERMITE UN MANEJO ADECUADO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS



Ilustración 57 PERCIBE CON FACILIDAD PROBLEMAS DE LOS ESTUDIANTES



Ilustración 58 LA FORMACIÓN ACADÉMICA ES LA ADECUADA PARA TRABAJAR, CON ESTUDIANTES

PLANIFICO, EJECUTO Y DOY SEGUIMIENTO A PROYECTOS ECONÓMICOS SOCIALES, CULTURALES O EDUCATIVOS

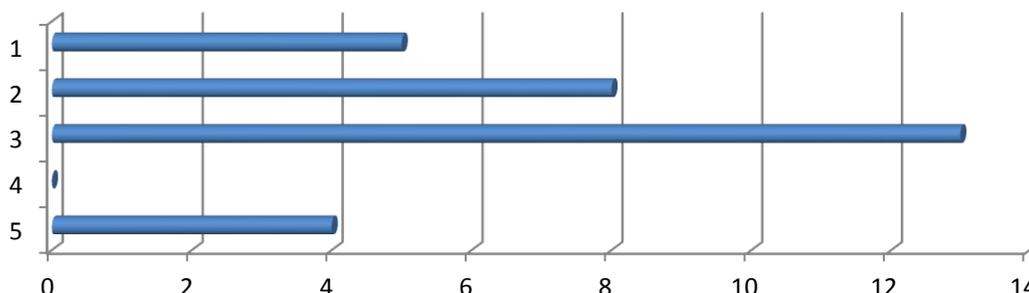


Ilustración 59 PLANIFICO, EJECUTO Y DOY SEGUIMIENTO A PROYECTOS ECONÓMICOS SOCIALES, CULTURALES O EDUCATIVOS

LA EXPRESIÓN ORAL Y ESCRITA QUE MANEJO ES LA ADECUADA PARA QUE LOS ESTUDIANTES COMPRENDAN LA ASIGNATURA IMPARTIDA

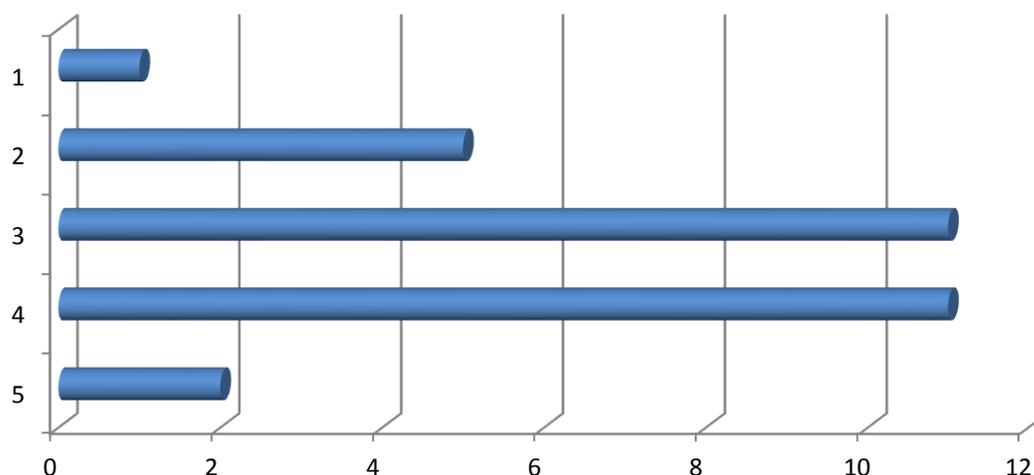


Ilustración 60 LA EXPRESIÓN ORAL Y ESCRITA QUE MANEJO ES LA ADECUADA PARA QUE LOS ESTUDIANTES COMPRENDAN LA ASIGNATURA IMPARTIDA

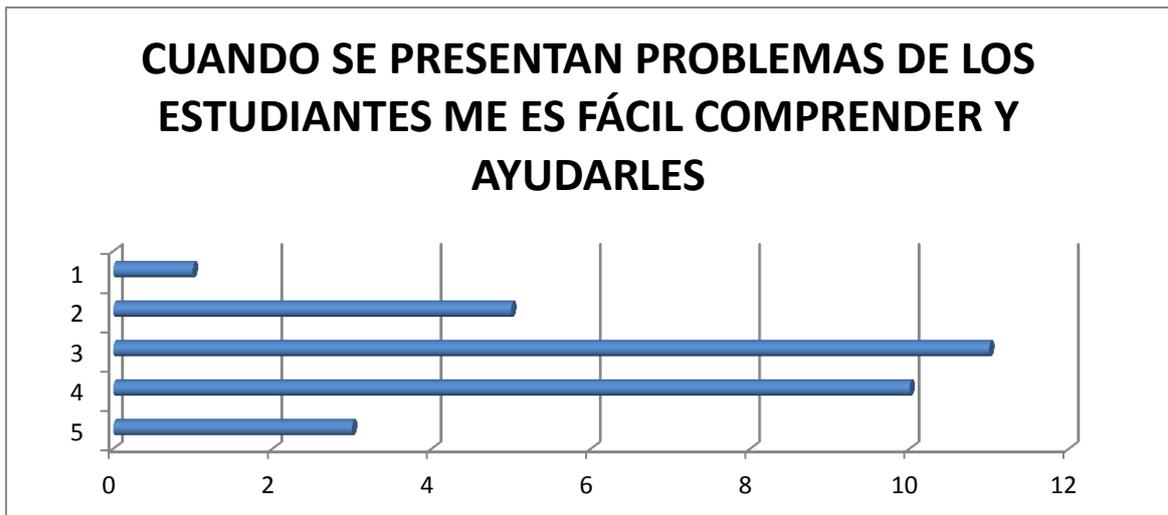


Ilustración 61 CUANDO SE PRESENTAN PROBLEMAS DE LOS ESTUDIANTES ME ES FÁCIL COMPRENDER Y AYUDARLES

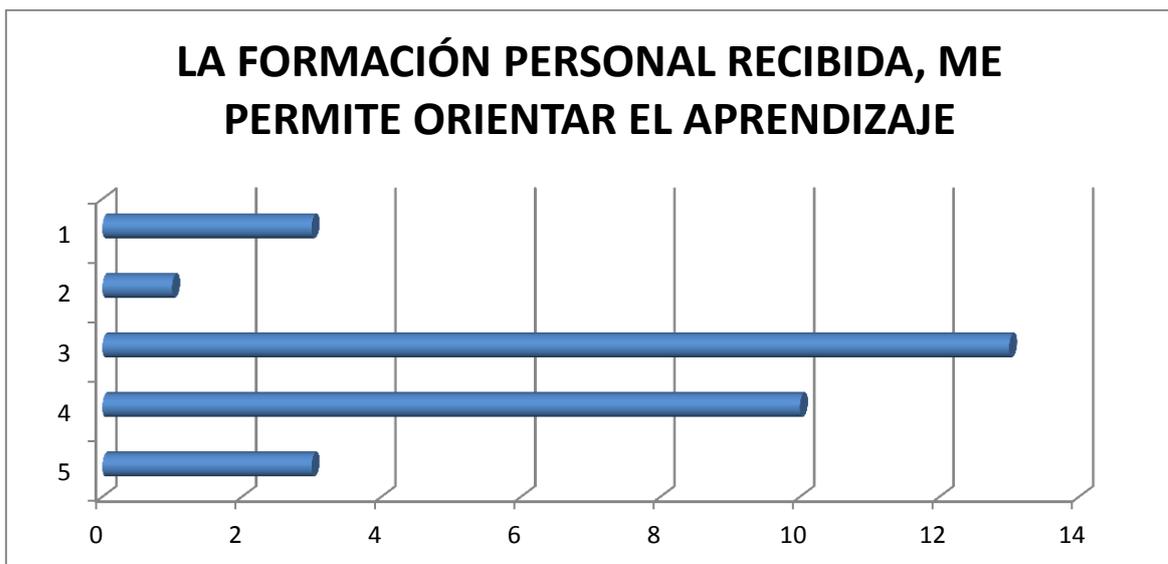


Ilustración 62 LA FORMACIÓN PERSONAL RECIBIDA, ME PERMITE ORIENTAR EL APRENDIZAJE

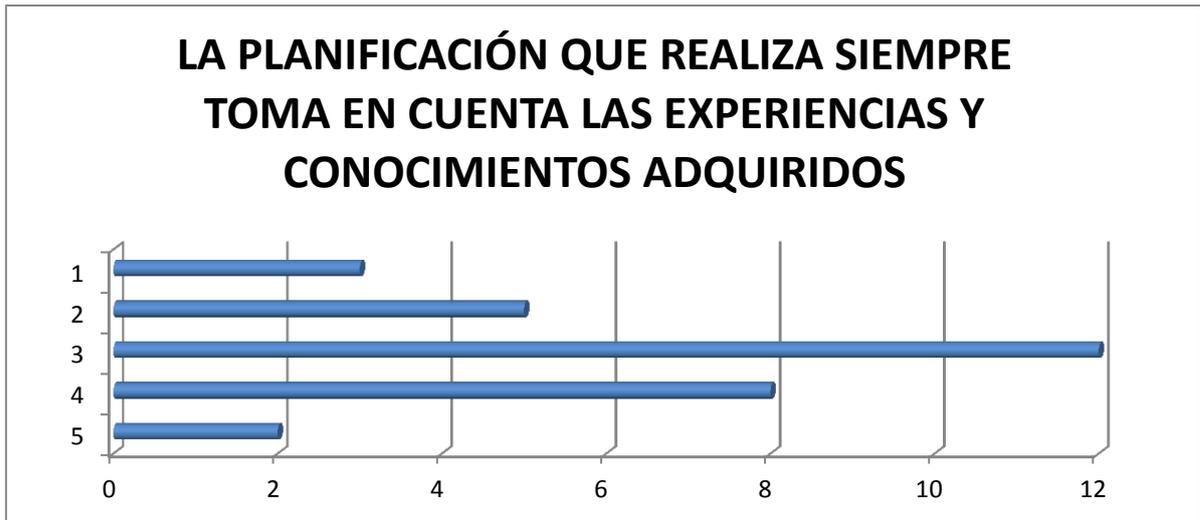


Ilustración 63 LA PLANIFICACIÓN QUE REALIZA SIEMPRE TOMA EN CUENTA LAS EXPERIENCIAS Y CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS

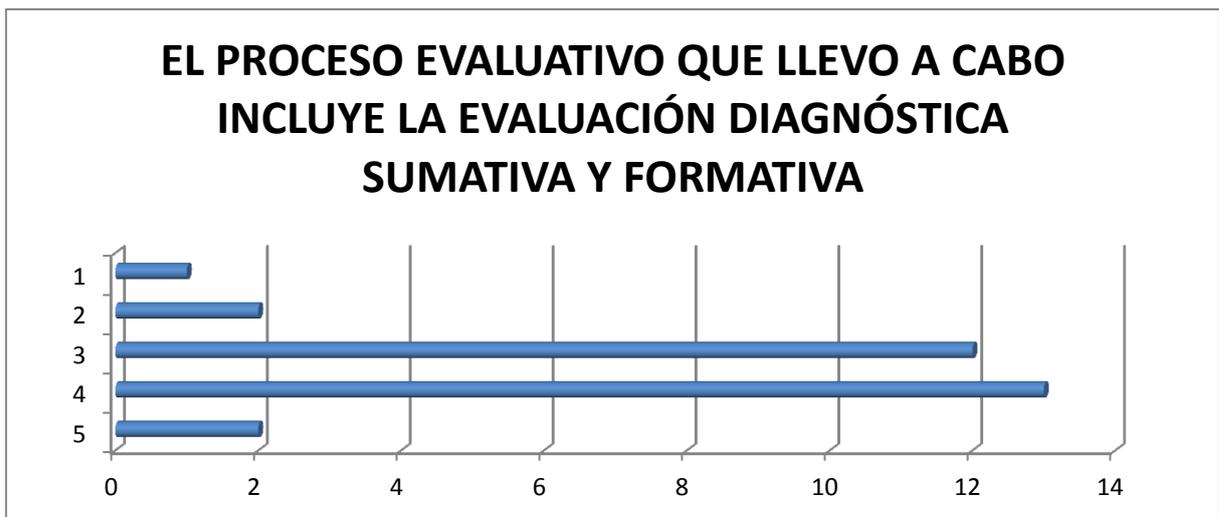


Ilustración 64 EL PROCESO EVALUATIVO QUE LLEVO A CABO INCLUYE LA EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA SUMATIVA Y FORMATIVA



Ilustración 65 COMO DOCENTE EVALÚO LAS DESTREZAS CON CRITERIOS DE DESEMPEÑO PROPUESTAS EN MIS ASIGNATURAS

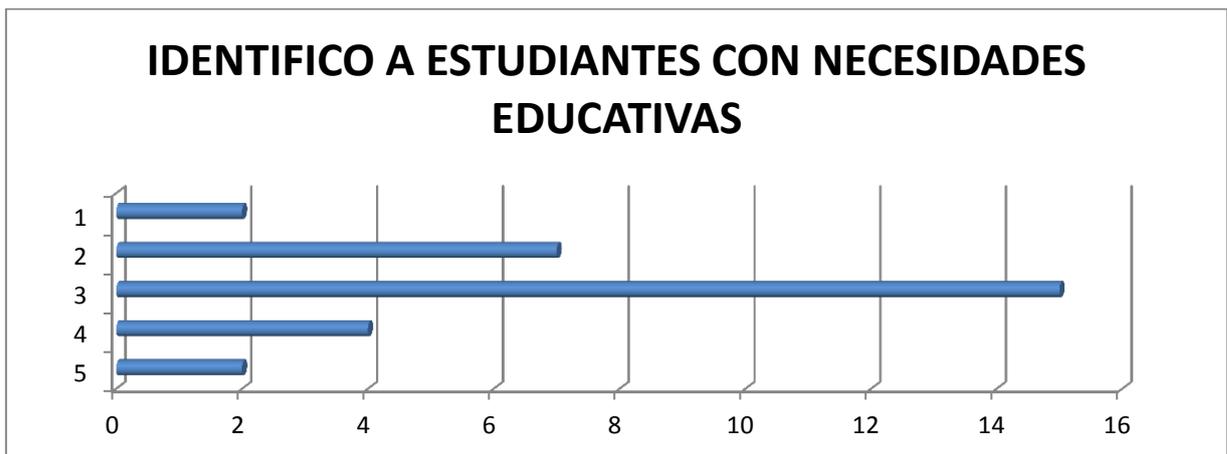


Ilustración 66 IDENTIFICO A ESTUDIANTES CON NECESIDADES EDUCATIVAS

CUANDO TENGO ESTUDIANTES CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES LA PLANIFICACIÓN QUE REALIZO ESTA ACUERDO CON REQUERIMIENTOS DE UNA EDUCACIÓN ESPECIAL

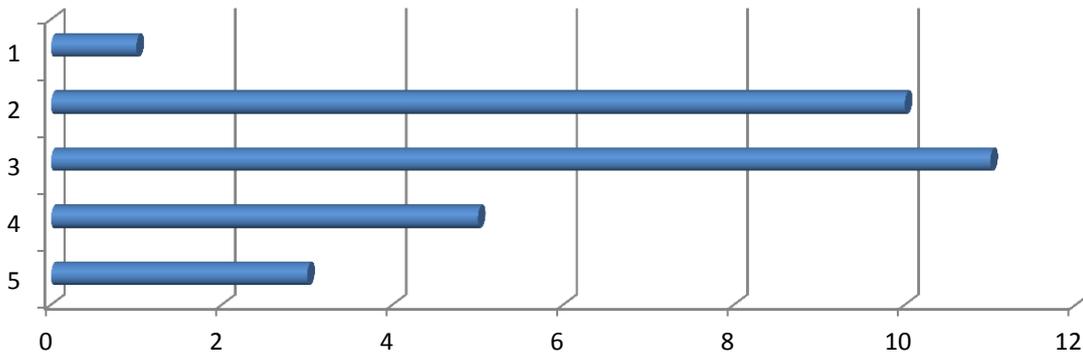


Ilustración 67 CUANDO TENGO ESTUDIANTES CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES LA PLANIFICACIÓN QUE REALIZO ESTA ACUERDE CON REQUERIMIENTOS DE UNA EDUCACIÓN ESPECIAL

REALIZA LA PLANIFICACIÓN MACRO Y MICROCURRICULAR

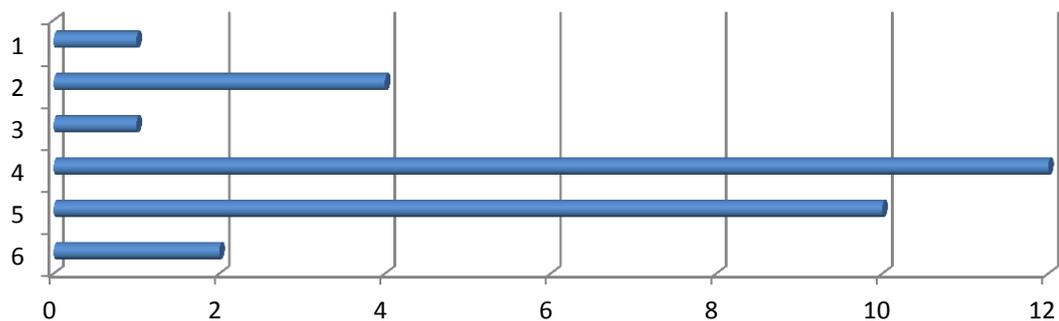


Ilustración 68 REALIZA LA PLANIFICACIÓN MACRO Y MICROCURRICULAR

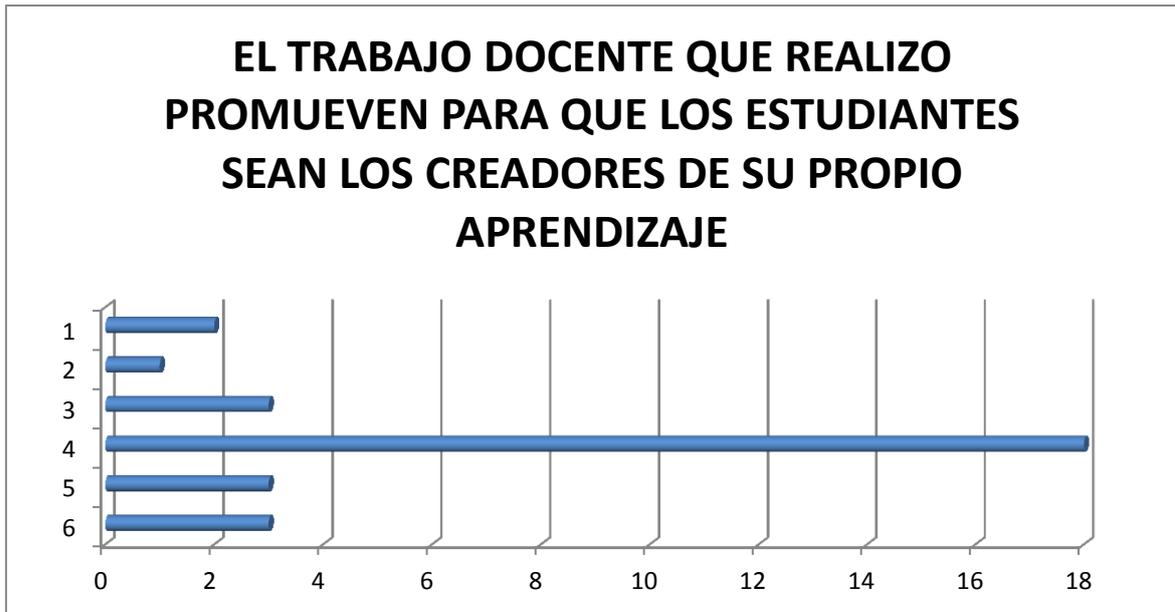


Ilustración 69 EL TRABAJO DOCENTE QUE REALIZO PROMUEVEN PARA QUE LOS ESTUDIANTES SEAN LOS CREADORES DE SU PROPIO APRENDIZAJE

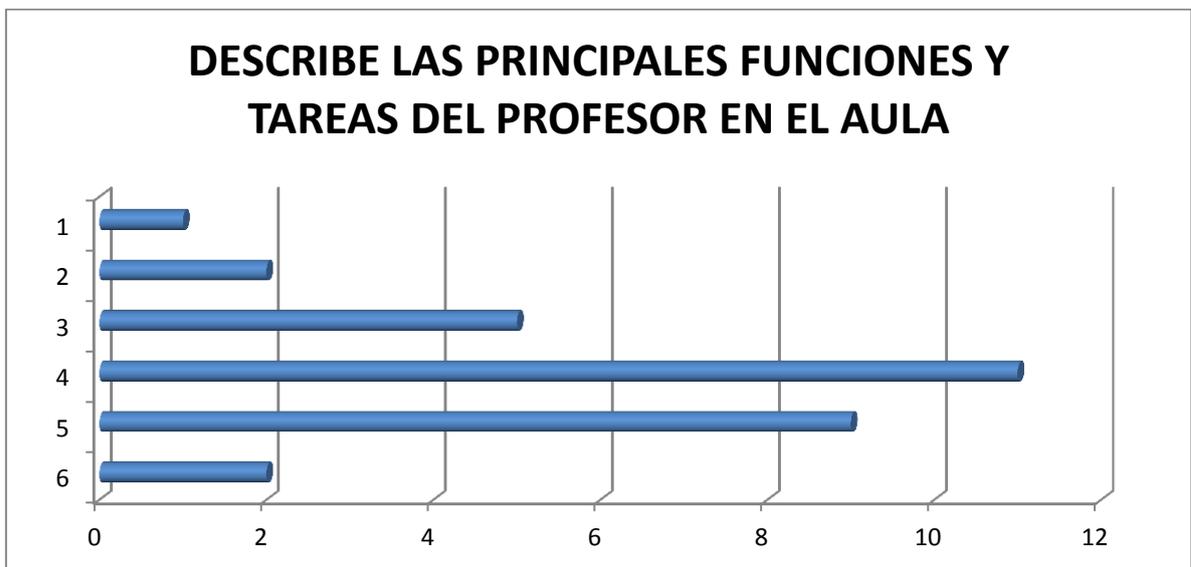


Ilustración 70 DESCRIBE LAS PRINCIPALES FUNCIONES Y TAREAS DEL PROFESOR EN EL AULA

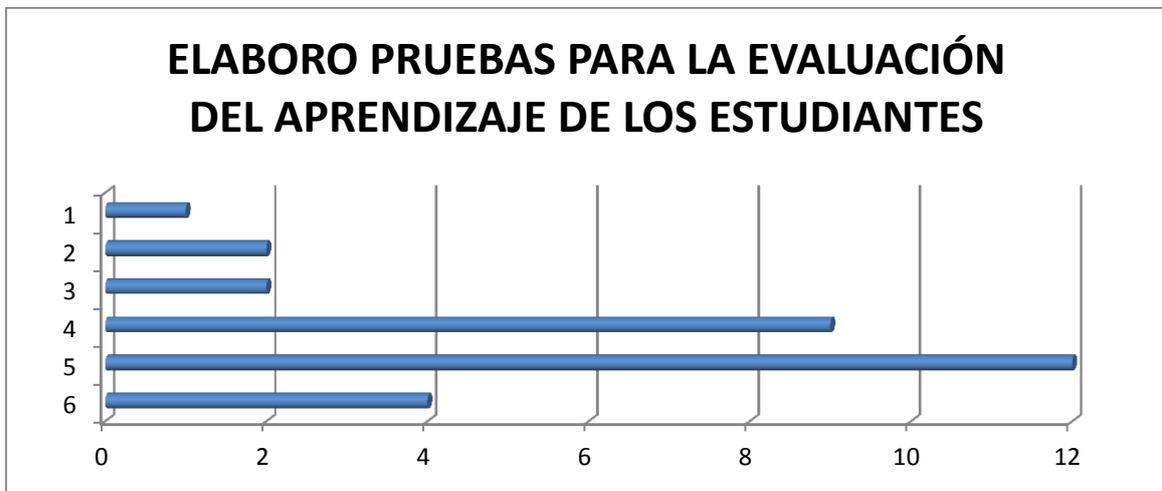


Ilustración 71 ELABORO PRUEBAS PARA LA EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

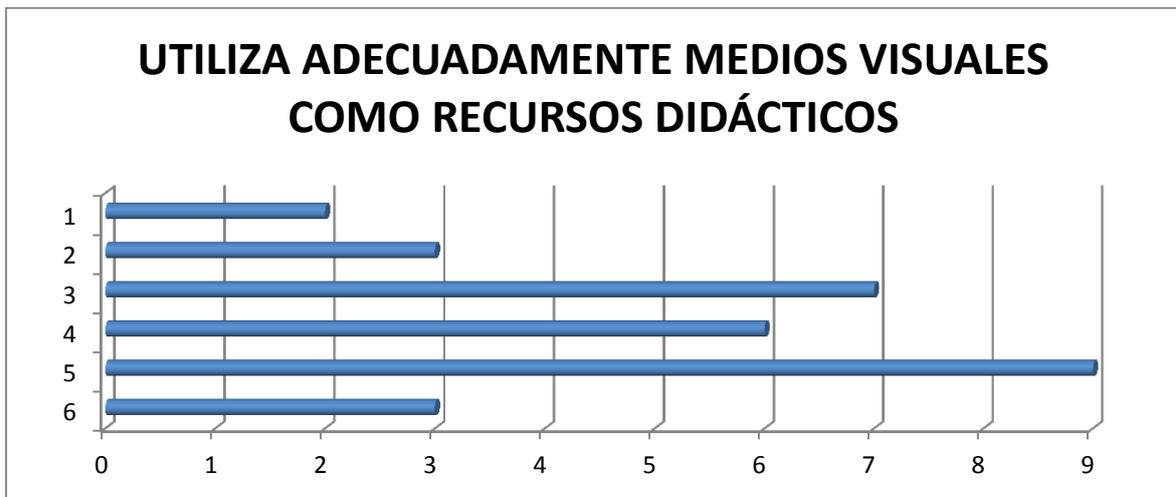


Ilustración 72 UTILIZA ADECUADAMENTE MEDIOS VISUALES COMO RECURSOS DIDÁCTICOS

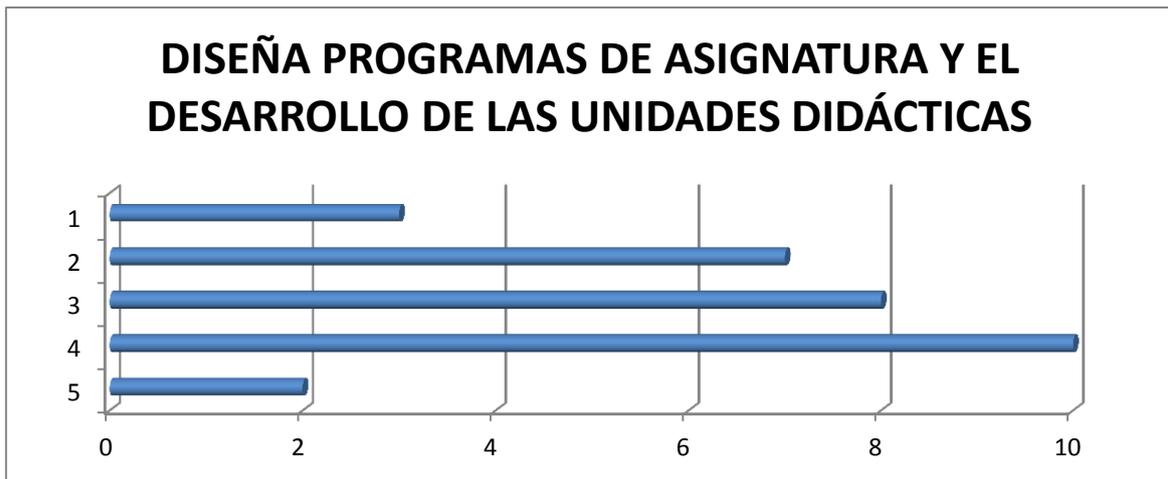


Ilustración 73 DISEÑA PROGRAMAS DE ASIGNATURA Y EL DESARROLLO DE LAS UNIDADES DIDÁCTICAS



Ilustración 74 APLICA TÉCNICAS PARA OFRECER ASESORÍA A LOS ESTUDIANTES



Ilustración 75 ANALIZA LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA INSTITUCIONAL

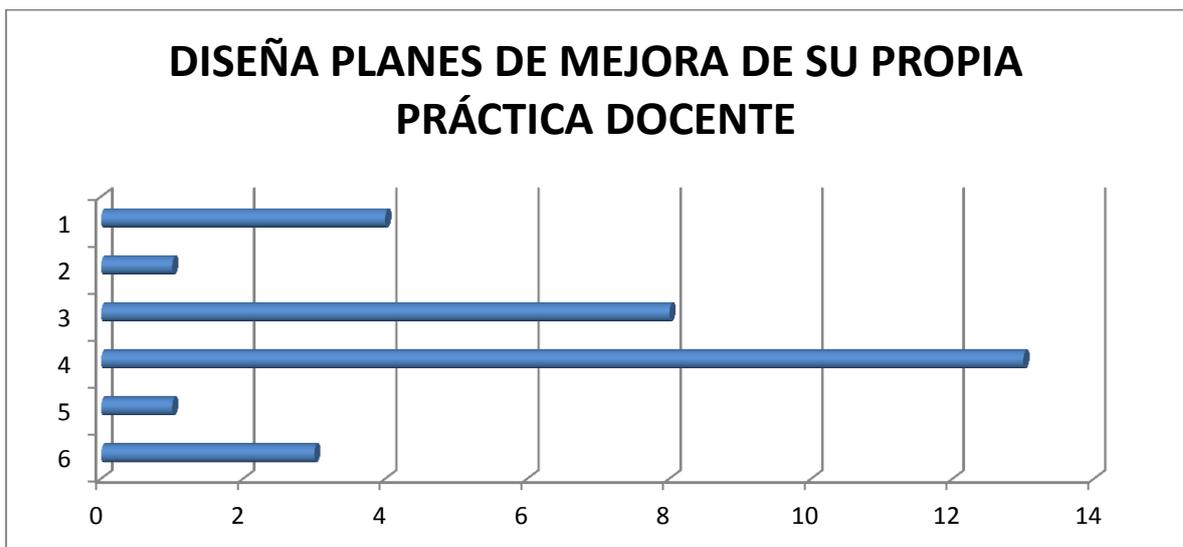


Ilustración 76 DISEÑA PLANES DE MEJORA DE SU PROPIA PRÁCTICA DOCENTE

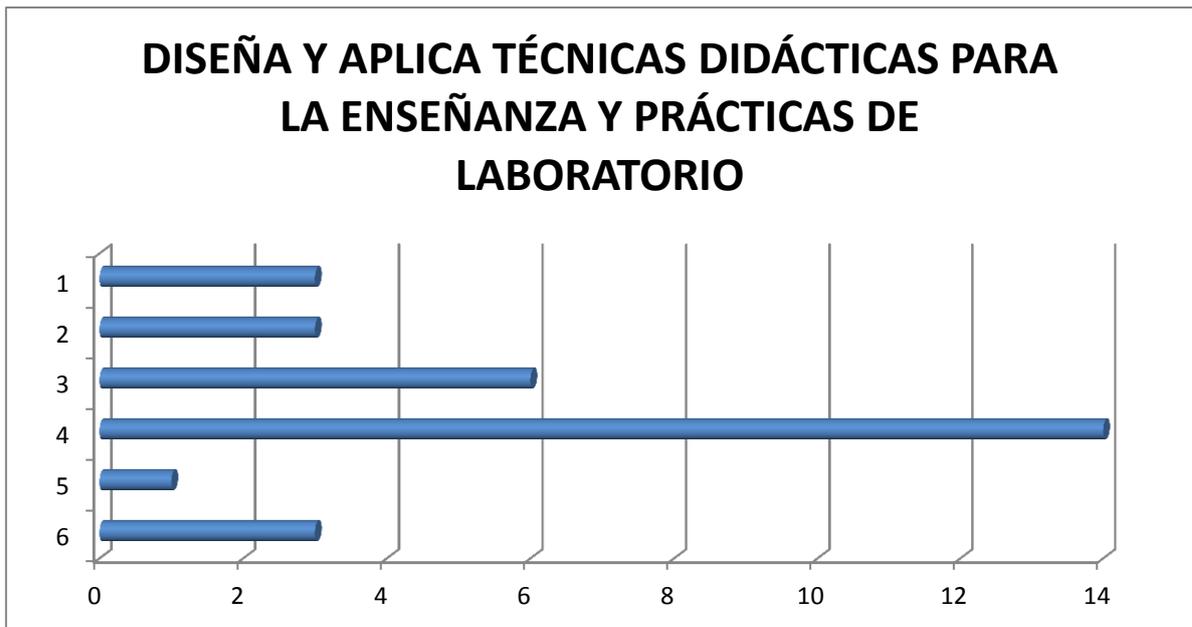


Ilustración 77 DISEÑA Y APLICA TÉCNICAS DIDÁCTICAS PARA LA ENSEÑANZA Y PRÁCTICAS DE LABORATORIO

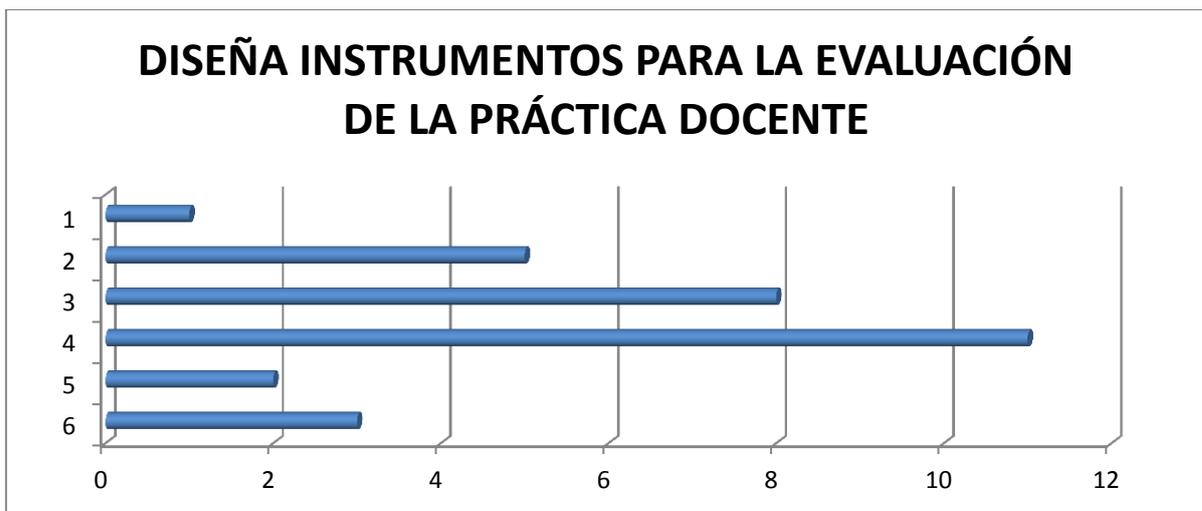


Ilustración 78 DISEÑA INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE

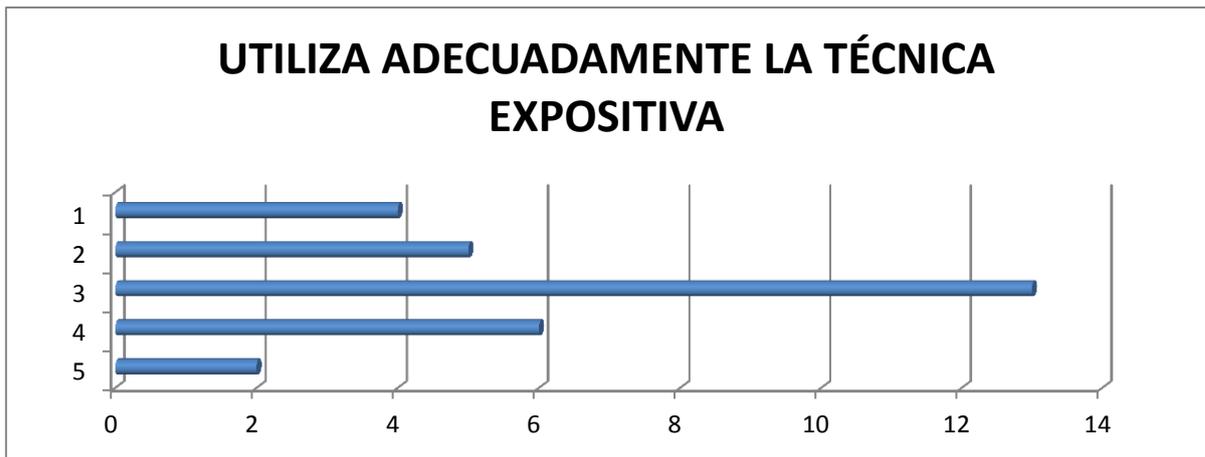


Ilustración 79 UTILIZA ADECUADAMENTE LA TÉCNICA EXPOSITIVA

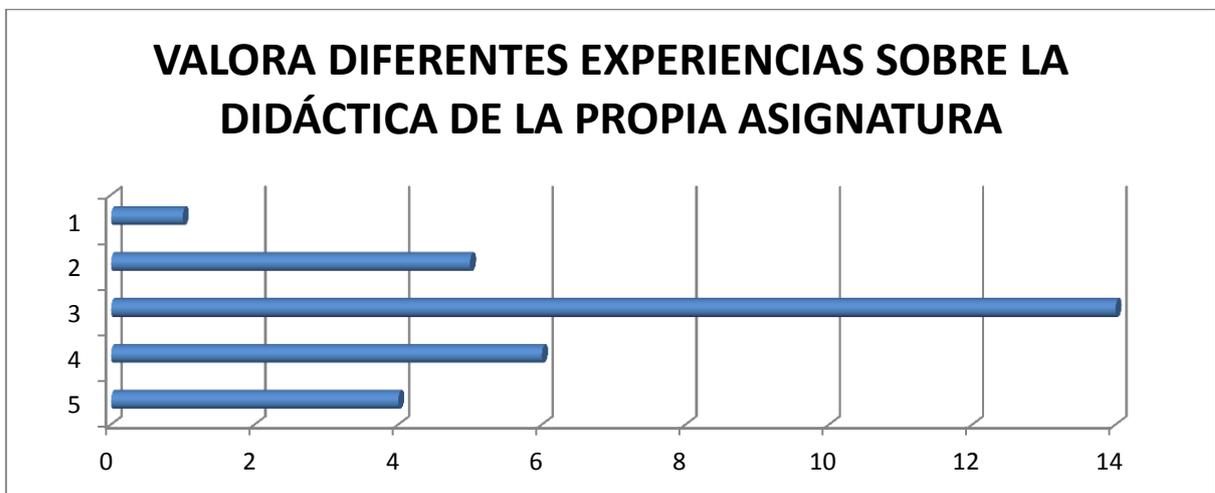


Ilustración 80 VALORA DIFERENTES EXPERIENCIAS SOBRE LA DIDÁCTICA DE LA PROPIA ASIGNATURA

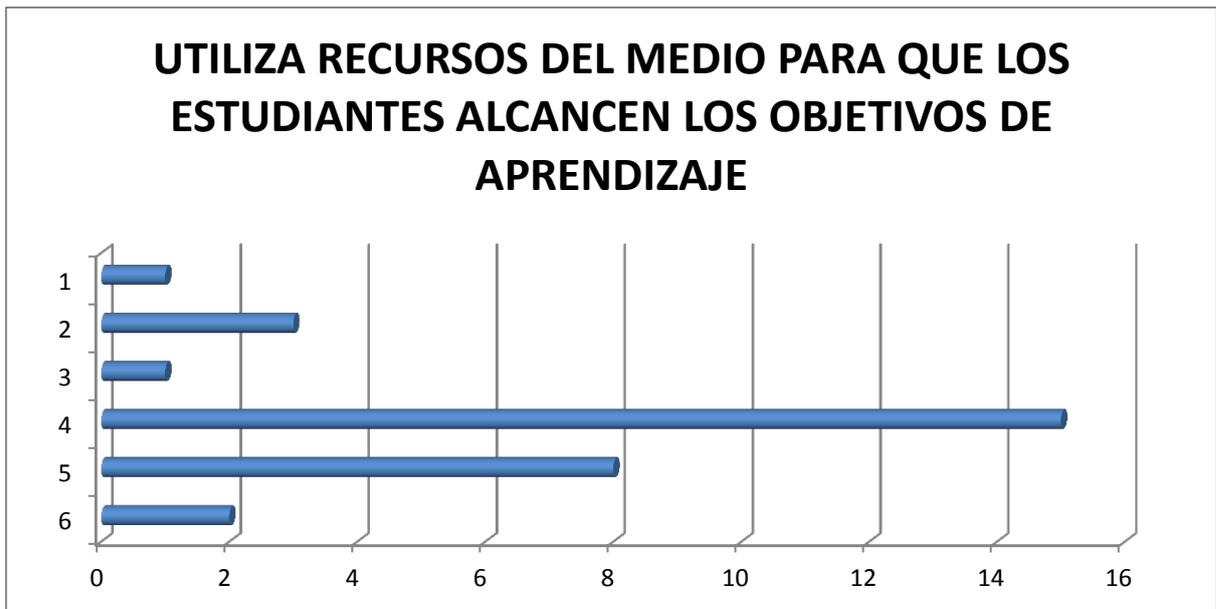


Ilustración 81 UTILIZA RECURSOS DEL MEDIO PARA QUE LOS ESTUDIANTES ALCANCEN LOS OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

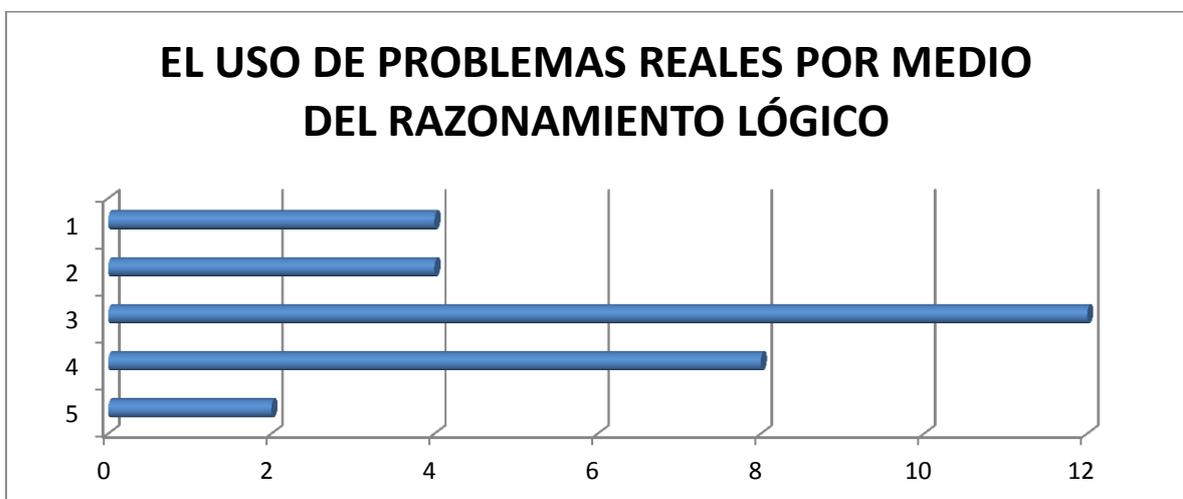


Ilustración 82 EL USO PROBLEMAS REALES POR MEDIO DEL RAZONAMIENTO LÓGICO



Ilustración 83 DISEÑO ESTRATEGIAS QUE FORTALECEN LA COMUNICACIÓN Y EL DESARROLLO CRÍTICO DE MIS ESTUDIANTES

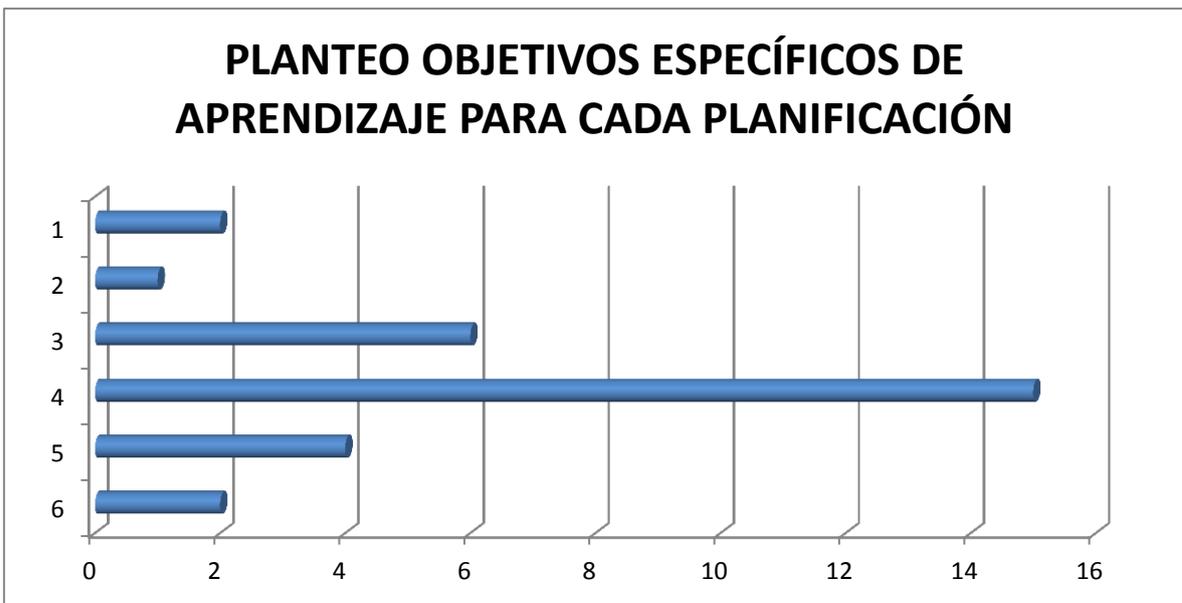


Ilustración 84 PLANTEO OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE APRENDIZAJE PARA CADA PLANIFICACIÓN