



UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACION DE MAGÍSTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO
EDUCACIONAL

Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad
Educativa Particular Julio María Matovelle, de la provincia de Pichincha,
ciudad de Quito, periodo 2012 - 2013

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.

AUTOR: Ortiz Rivadeneira, Andrés Oswaldo

DIRECTORA: Luzuriaga Peña, Lupe Beatriz, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2014

APROBACION DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRIA

Magister.

Lupe Beatriz Luzuriaga Peña

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRIA

De mi consideración:

Que el presente trabajo, denominado: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa “Julio María Matovelle”, de la Provincia de Pichincha, ciudad de Quito, periodo lectivo 2012 – 2013” realizado por el profesional en formación: Ortiz Rivadeneira Andrés Oswaldo; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, junio de 2014

f.....

DECLARACION DE AUTORIA Y CESION DE DERECHOS

“Yo, Ortiz Rivadeneira Andrés Oswaldo declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa “Julio María Matovelle”, de la Provincia de Pichincha, ciudad de Quito, periodo lectivo 2012 – 2013”, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Lupe Beatriz Luzuriaga Peña directora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Autor: Ortiz Rivadeneira Andrés Oswaldo

Cedula: 1711707180

DEDICATORIA

A mis padres, Héctor y Georgina, mi hermana Cristina y su esposo David, con mucho cariño y gratitud por su constante apoyo, abnegación y amor que supieron engrandecer mi espíritu, sacando de los decaimientos abundante energía y fortalezas para cumplir con este objetivo personal.

Una deferencia especial a mis sobrinos Sebastián y Carolina y a mi abuela Leonor que siempre me han motivado para seguir adelante.

Andrés Ortiz Rivadeneira.

AGRADECIMIENTO

Siendo pilar fundamental en mi vida, mi agradecimiento a DIOS por permitirme cumplir esta nueva meta tan importante en mi vida personal y profesional y de igual manera a mi familia por su incesante motivación y respaldo en este proyecto.

Reconocimiento a la Universidad Técnica Particular de Loja que me ha dado la oportunidad de enriquecer y renovar mis conocimientos, así como a cada uno de sus maestros que con sus amplios conocimientos han sabido orientarnos, de manera especial mi agradecimiento a la Magister Lupe Beatriz Luzuriaga, tutora de esta Tesis

De igual manera un especial reconocimiento a las autoridades y personal docente de la Unidad Educativa Julio María Matovelle, encabezado por la Rectora Hermana Mariza Castro, que me permitieron tener acceso a la información para realizar la presente tesis, pues gracias a sus valiosas opiniones construyeron un permanente estímulo en esta investigación.

Gratitud a la Dra. Magdalena Almeida, Directora del Centro Escolar Experimental “San Francisco de Quito” por brindarme su apoyo y colaboración a lo largo de este proyecto, de igual manera a amigos y colegas que me han apoyado para lograr esta meta.

Andrés Ortiz Rivadeneira

INDICE

APROBACION DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRIA	ii
DECLARACION DE AUTORIA Y CESION DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
INDICE	vi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCION.....	1
CAPITULO 1.....	3
MARCO TEORICO	3
1.1 Necesidades de Formación	4
1.1.1 Concepto.	4
1.1.2 Tipos de necesidades formativas.	5
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.	6
1.1.4 Necesidades formativas del docente.....	7
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades.....	8
1.2 Análisis de las necesidades de formación.	10
1.2.1 Análisis Organizacional.....	10
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.	10
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	10
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.	13
1.2.1.4 Liderazgo Educativo (tipos).	14
1.2.1.5 El Bachillerato ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).	15
1.2.1.6 Reformas educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI – Plan Decenal). 19	
1.2.2 Análisis de la persona.	20
1.2.2.1 Formación Profesional.....	20
1.2.2.1.1 Formación inicial.....	20
1.2.2.1.2 Formación profesional docente.....	20

1.2.2.2 Formación Continua.	21
1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.	21
1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.	22
1.2.2.5 Características de un buen docente.	23
1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.	24
1.2.2.7 Las tecnologías de la información y la Comunicación – TIC en los procesos formativos.	25
1.2.3 Análisis de la Tarea Educativa.	26
1.2.3.1 La función del gestor educativo.	26
1.2.3.2 La función del docente.	27
1.2.3.3 La función del entorno familiar.	30
1.2.3.4 Función del estudiante.	32
1.2.3.5 Como enseñar y como aprender.	35
1.3 Cursos de Formación.	38
1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente.	38
1.3.2 Ventajas e inconvenientes.	38
1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.	40
CAPITULO 2.....	42
METODOLOGIA.....	42
2.1 Contexto.....	43
Tabla Nro. 1.....	44
Tipo de Institución Educativa.....	44
Tabla Nro. 2.....	45
Tipo de Bachillerato que ofrece.....	45
2.2 Participante.....	45
Tabla Nro. 3.....	46
Genero.....	46
Tabla Nro. 4.....	46
Estado Civil.....	46

Tabla Nro. 5.....	47
Edad.....	47
Tabla Nro. 6.....	47
Cargo que desempeñan los docentes.....	47
Tabla Nro. 7.....	48
Tipo de relación laboral	48
Tabla Nro. 8.....	48
Tiempo de dedicación.....	48
Tabla Nro. 9.....	49
Nivel más alto de formación académica.....	49
2.3 Diseño y métodos de investigación	49
2.3.1 Diseño de la Investigación.	49
2.3.2 Métodos de investigación.....	50
2.4 Técnicas e instrumentos de investigación	52
2.4.1 Técnicas de Investigación.	52
2.4.2 Instrumentos de Investigación.....	52
2.5 Recursos	52
2.5.1 Talento humano.	52
2.5.2 Recursos Materiales.	52
2.5.3 Recursos Institucionales.	53
2.5.4 Recursos económicos.....	53
CAPITULO 3.....	54
DIAGNOSTICO ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS	54
3.1 Necesidades Formativas	55
Tabla Nro. 10.....	55
Relación de la titulación con el ámbito educativo	55
Tabla Nro. 11.....	56
Relación de la titulación con otras profesiones	56
Tabla Nro. 12.....	56
Relación de la titulación de postgrado	56

Tabla Nro. 13.....	57
Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel	57
Tabla Nro. 14.....	57
En que le gustaría capacitarse.....	57
Tabla Nro. 15.....	58
Es importante seguir capacitándose en temas educativos.....	58
Tabla Nro. 16.....	58
Preferencias para recibir la capacitación	58
Tabla Nro. 17.....	59
Para cursos presenciales o semipresenciales en que horarios le gustaría capacitarse	59
Tabla Nro. 18.....	59
Preferencias de temáticas de capacitación.....	59
Tabla Nro. 19.....	60
Obstáculos que limitan la capacitación	60
Tabla Nro. 20.....	60
Motivación para impartir capacitación.....	60
Tabla Nro. 21.....	61
Motivaciones para asistir a las capacitaciones.....	61
Tabla Nro. 22.....	61
Aspectos importantes para desarrollar un curso de capacitación.....	61
3.2 Análisis de Formación	62
3.2.1 La persona en el contexto formativo.	62
Tabla Nro. 23.....	62
Práctica Pedagógica – Análisis de la persona	62
3.2.2 La organización y la formación.....	65
Tabla Nro. 24.....	65
La institución ha propiciado cursos en los dos últimos años	65
Tabla Nro. 25.....	65

La institución está elaborando proyectos de capacitación.....	65
Tabla Nro. 26.....	66
Los cursos que se realizan son en función de:	66
Tabla Nro. 27.....	66
Los directivos fomentan la capacitación docente en cursos que promueven su formación permanente.....	66
Tabla Nro. 28.....	67
Práctica Pedagógica – Análisis Organizacional	67
3.2.3 La tarea educativa.	70
Tabla Nro. 29.....	70
Las materias que imparte tienen relación con su formación.....	70
Tabla Nro. 30.....	71
Años de bachillerato en los que imparte la asignatura	71
Tabla Nro. 31.....	71
Práctica Pedagógica – Análisis de la Tarea Educativa	71
3.3 Los cursos de formación	75
Tabla Nro. 32.....	75
Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años	75
Tabla Nro. 33.....	76
Totalización en horas de capacitación	76
Tabla Nro. 34.....	76
Hace que tiempo realizó su última capacitación en meses	76
Tabla Nro. 35.....	77
Auspiciantes de la capacitación	77
CAPITULO 4.....	78
CURSO DE FORMACION Y CAPACITACION DOCENTE	78
4.1 Tema del Curso.....	79
4.2 Modalidad de estudios.....	79
4.3 Objetivos	79
4.3.1 Objetivo General.....	79

4.3.2 Objetivos Específicos.....	79
4.4 Dirigido a.....	79
4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.....	79
4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.	80
4.5 Descripción del curso.....	80
4.5.1 Contenido del curso.	80
4.5.2 Desarrollo de contenidos.	81
4.5.3 Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictara el curso.....	90
• Master en pedagogía.....	90
• Conocedor de la Reforma Curricular	90
• Desarrollar una docencia de calidad que sea accesible a los profesores de Educación básica y de bachillerato.	90
4.5.4 Metodología.	91
4.5.5 Evaluación.....	92
4.6 Duración del curso.....	93
4.7 Costos del Curso.....	96
4.8 Certificación.....	96
4.9 Bibliografía.....	96
CONCLUSIONES.....	97
RECOMENDACIONES.....	98
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	99
REFERENCIAS DE LA WEB.....	101

RESUMEN

La capacitación y formación docente es fundamental en el trabajo diario en el campo educativo en el que se evidencian tantos cambios, los cuales se producen a cada instante. A través de esta investigación se analizará las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Julio María Matovelle de la ciudad de Quito, en el periodo académico 2012 – 2013, donde se diagnosticará a través de una encuesta que será aplicada a los docentes de bachillerato para conocer cuáles son sus necesidades de formación.

A través del análisis de resultados de la encuesta se plantea realizar un curso de formación denominado “Desarrollo de Competencias y Destrezas Participativas en el proceso de enseñanza aprendizaje”.

A través de este curso se busca que el maestro cumpla su función de actuar como mediador y el alumno a través de la participación activa será el descubridor de su propio aprendizaje. El objetivo a cumplir con este curso de capacitación es que los maestros pongan en práctica las diversas estrategias aprendidas para desarrollar un aprendizaje significativo a través de la participación.

Palabras claves: Capacitación, educativo, proceso, competencias, destrezas, aprendizaje, mediador, alumno, participación.

ABSTRACT

Teacher education and training is essential in the daily work in the educational field in which many changes are evident, which are produced every minute. Through this research training needs of teachers in high school of the Educational Unit Julio María Matovelle city of Quito, in the academic year 2012 will be analyzed - 2013, which was diagnosed through a survey that will be applied to high school teachers to know what their training needs are.

Through analysis of survey results arises conduct a training course called "Skills Development and Skills Participating in the teaching-learning process."

Through this course the teacher seeks to fulfill its role of mediator and student through active participation will be the discoverer of their own learning. The objective to meet this training is that teachers implement various strategies learned to develop meaningful learning through participation.

Keywords: Training, education, process, competencies, skills, learning, mediator, student participation

INTRODUCCION

Es importante en todo ámbito profesional la constante capacitación, la cual debe ser referida como un proceso fundamental en la actividad laboral que esté realizando cualquier profesional capacitado. Siendo el educador un agente transformador y la educación un parámetro dominante en el mundo actual, es fundamental que todas las personas que participan en este proceso estén en constante capacitación ya que la educación no se detiene, son constantes y permanentes los cambios educativos que se presentan a diario y la función del buen educador es prepararse para enfrentar estos cambios y obtener resultados positivos.

Es por consiguiente, que en este proceso de cambio educativo a nivel mundial los docentes se preocupen por el mejoramiento de la calidad educativa y por eso tienen que capacitarse y estar a la vanguardia de los cambios educativos, con la firme convicción de que en el país existen maestros con experiencias positivas y trabajos fecundos en favor de sus estudiante, crear espacios en los cuales todos los miembros de la comunidad educativa serán estimulados por una oferta educativa de calidad.

Con base en este nuevo principio se desarrolla un tema de investigación de numerosos beneficios para la comunidad educativa que es conocer cuáles son las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, y buscar las estrategias para que éstas sean superadas. Un docente bien capacitado es beneficioso para la comunidad educativa, porque podrá brindar un servicio académico excelente fundamentado en la calidad y calidez de la enseñanza, además será una motivación para él ya que estará preparado para formar a sus estudiantes de acuerdo a los cambios educativos que se presentan en la sociedad actual. La Institución Educativa crece cuando sus maestros están bien preparados padres o representantes de los estudiantes muestran gratitud ante el trabajo desempeñado por el buen maestro.

No solo se deben tener las ganas para hacer un cambio de esta naturaleza, se debe conformar un equipo innovador y transformador, que esté dispuesto a aceptar y participar activamente en los proyectos, y obtener los resultados deseados a corto, mediano y largo plazo. Para ser parte de esta innovación es necesario contar con los suficientes recursos tanto humanos, materiales, económicos, institucionales que permitan ejecutar los proyectos.

Por lo tanto, el objetivo de esta investigación es el analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Julio María Matovelle en el periodo académico 2012 – 2013. Además de este objetivo se desea fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato, diagnosticar y evaluar las necesidades de formación y diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Julio María Matovelle.

De acuerdo a los resultados de esta investigación, se elabora un curso de formación para la elaboración de planificación curricular para los docentes de esta Institución, el cual inicia con un conocimiento profundo de lo que es el currículo y todos sus componentes hasta como ir elaborando paso a paso la planificación micro curricular, siendo este curso de suma importancia para los docentes ya que podrán planificar sus clases y actividades escolares de acuerdo a las nuevas exigencias que marca la educación, la correcta planificación curricular es fundamental en el proceso de enseñanza – aprendizaje; por lo tanto se considera de mucho beneficio para la Institución y los sus docentes poner en marcha este curso de formación.

Considerando las premisas anteriormente mencionadas, se establece realizar un curso de formación a los docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle, curso de formación que busca determinar cuáles son las necesidades formativas que presentan los docentes para poder cubrirlas, y de esta manera mejorar la calidad de docentes de la Institución. Siendo ellos participes activos en este proceso de capacitación al brindar sus opiniones y deseos de formación a través de una encuesta establecida y con la seguridad que estos anhelos docentes serán cumplidos a través de un curso de formación a sus necesidades como maestros.

CAPITULO 1

MARCO TEORICO

1.1 Necesidades de Formación

1.1.1 Concepto.

Se trata de un proceso de formación cuya finalidad es un aprendizaje de mayor aplicabilidad y adecuación al puesto de trabajo, por lo que su método de trabajo recoge actividades de aplicación a fin de lograr la constante interacción entre las demandas del propio trabajo y los contenidos informativos impartidos.

La formación pedagógica del profesorado se sostiene en la noción misma de cambio: cambio de perspectiva y tiempo, cambio de los alumnos, cambio del profesorado y de las instituciones, sobre todo en el hecho de que la formación no sólo sirve para estar actualizado; sino que es un elemento intrínseco en las profesiones para poder interpretar, comprender ese cambio constante (Imbernón, 2000). Es por tal motivo que la formación es un proceso complejo, no basta con decir que asisto a un curso, es saber interiorizar y comprender la información que estoy recibiendo y poder poner en práctica todo lo aprendido y de esta manera cambiar el proceso educativo.

Las necesidades formativas se vinculan a situaciones de la práctica docente, que son interpretadas como mejorables. De ahí la vinculación de la formación docente al cambio y a la innovación. Según Cruz (2000) la formación pedagógica tendría que ser un proceso significativo en la vida del académico dedicado a la enseñanza. Esto implica, que de acuerdo a la existencia de una necesidad sentida, sea el profesor quien decida por voluntad propia asistir o no asistir a las propuestas de formación ofrecidas por la institución donde labora y valorar los beneficios a obtener.

Una necesidad formativa es un requerimiento formativo o un compromiso de mejora, la necesidad ha de ser entendida como el resultado inmediato de una situación problemática, es decir, como un estado de insatisfacción derivado de las condiciones en que se produce una determinada acción. Para Gairín (1996) el concepto de necesidad parte de dos grandes grupos, el grupo relacional que se refiere a la necesidad con la relación situaciones reales e ideales, es decir necesito formarme porque me pasa o siento que no cumplo con una obligación; y un grupo de carácter polivalente que ve a la necesidad como problema, expectativa, carencia, o deficiencia que ve a la necesidad formativa como una imposición y no una mejora educativa.

Las necesidades formativas deben producir un cambio positivo y de mejora en el ámbito individual, grupal y en el institucional por lo tanto no se debe considerar a la formación como un gasto sino como una inversión que ayuda a mejorar a la institución.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas.

Witkin (1996) distingue tres tipos de necesidades en el campo de las profesiones, las cuales se dividen en:

Necesidades de los receptores o usuarios: Las que padecen el alumnado, los pacientes, los clientes, de los servicios que están siendo analizados en relación con la prestación de los mismos.

Necesidades de los responsables de la planificación, gestión y desarrollo de los programas: Las que afectan al profesorado, en el ámbito de la educación, y también a los trabajadores sociales o a los profesionales de la salud en sus respectivos ámbitos.

Necesidades referidas a los recursos y equipamientos: Son las que afectan a centros, transportes, materiales, personal, recursos económicos, tiempos, espacios, etc.

Necesidades con respecto al alumnado: Aprendizaje, rendimiento, motivación, problemas comportamentales.

Necesidades con respecto al currículum: Diseño y desarrollo curricular, evaluación, recursos, etc.

Necesidades del profesorado: Satisfacción laboral, carrera docente, etc.

Necesidades del centro docente como organización: espacios, tiempos, agrupamientos.

Necesidades particulares frente a necesidades colectivas: Las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos.

Necesidades actuales frente a necesidades potenciales: La vigencia de una determinada necesidad puede no ser presente y estar en función de un cambio futuro, más o menos previsible, de las condiciones contextuales. Pueden existir necesidades cuya existencia se espera para una situación o un momento distintos de los actuales.

El saber conocer sobre los diferentes tipos de necesidades nos permite conocer cómo enfrentar a la necesidad para que esta sea cubierta, buscar las diferentes alternativas de solución que se presenten y de esta manera seguir buscando el crecimiento profesional e institucional.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.

Según Witkin (1996) la evaluación de necesidades es concebida como un proceso sistemático que se desarrolla con la finalidad de establecer prioridades en las necesidades identificadas, tomar decisiones sobre las actuaciones futuras y localizar los recursos, exige la planificación previa, al objeto de garantizar que se adoptan las medidas suficientes para darle validez y fiabilidad. es decir es un proceso sistemático de recolección de información que implica un juicio de valor orientado hacia la toma de decisiones.

La finalidad básica de la evaluación de necesidades formativas es la de proporcionar conocimientos sobre una situación que afecta a una persona o grupo en relación con un nivel deseable formativo y de acción. La finalidad de tener conocimientos y comprensión sobre el estado formativo constituye un elemento esencial en el proceso de evaluación de necesidades formativas.

La determinación o concreción de finalidades, funciones, criterios, fuentes e instrumentos de la evaluación de necesidades formativas vienen impregnadas siempre de aspectos ideológicos y éticos que a menudo funcionan como entidades implícitas difíciles de descubrir.

Blanco (1990) propone aspectos a considerar previo a la elaboración del modelo de evaluación educativa como son:

- El reconocimiento del carácter cambiante de la realidad.
- La adaptabilidad como cualidad esencial del modelo.
- Evitar los grandes planteamientos teóricos a las necesidades del contexto.
- Evitar la mera aplicación de un instrumento como consecuencia de una excesiva practicidad.
- Acometer el estudio de unos pocos aspectos, los más significativos.
- Establecer un modelo de pronta preparación y aplicación.
- Asumir la intervención de las partes implicadas.
- Tener en cuenta que el modelo debe dar respuesta a los interrogantes planteados en ese momento.

El desarrollo de la evaluación de necesidades debe contemplar tres momentos:

Propuesta: presentación por parte de la institución de la necesidad de instaurar un modelo de estudio de las necesidades en función de la realidad existente.

Reflexión: determinación de los principios que servirán de esencia y base al modelo.

Opción: establecimiento de una propuesta definitiva que responda a las expectativas planteadas por la audiencia.

El modelo debe estar fundado en diversos tipos de principios constituyentes: principios filosóficos, teorías psicológicas, modelos de organización, Modelos de evaluación.

El diseño final ha de ser de la siguiente manera:

Sencillo, que estudie los aspectos más significativos.

Dinámico, de preparación y realización rápida.

Participativo, que permita la intervención de las partes implicadas.

Compuesto, formado por el conjunto de todos los elementos necesarios para cubrir todo el ámbito de la valoración.

Actual, con presencia de la retroalimentación.

Concreto, de forma que dé respuesta a los interrogantes planteados.

Pozo y Salmerón (1999) manifiestan que planificar a partir de las necesidades es abordar un proceso de investigación que nos permite tomar decisiones fundamentadas de cara a la innovación, al cambio, a la mejora, a la prevención o la resolución de problemas, lo cual es importante para poder realizar una buena planificación y evaluar las necesidades ya que es la fase temprana de la acción formativa cuando ésta se orienta a partir de los resultados de la investigación inicial

1.1.4 Necesidades formativas del docente.

Es fundamental hoy en día la formación docente para brindar una educación de calidad y calidez. Las instituciones de educación básica, bachillerato y superior exigen el desempeño individual del profesor, en el compromiso y la exigencia social, en la forma de transmitir y reconstruir una serie de principios, leyes, normas y elementos sociales, culturales, económicos, políticos y tecnológicos que conforman la necesidad del saber, pero esta necesidad identifica procesos que a través de distintos métodos, estrategias y teorías de aprendizaje han generado una metodología didáctica, implica una preparación adecuada para el ejercicio de la profesión docente.

Gutiérrez (2001) señala que el docente trasmite habilidades, genera conocimientos y desarrolla actitudes para un cambio social. Por lo anterior el docente deberá tener un

carácter reflexivo y crítico de su saber, de cómo aprende, de qué aprende y para qué aprende, lo que permite establecer una relación entre teoría y práctica, favorecer la socialización y profesionalizar su labor docente.

A continuación se indican cuáles son las principales necesidades de formación docente:

El docente está interesado en actualizar o profundizar conocimientos de su propia área disciplinar de los cambios curriculares producidos en el sistema, o para manejar situaciones problemáticas que puedan surgir en el aula.

Introducir una metodología o nuevas tecnologías a la educación.

Formular criterios y estrategias para atender la diversidad.

Jiménez y Lozano (2006) la escuela debe ayudar a los docentes a detectar sus necesidades y darles respuesta. La enseñanza debe facilitar a los alumnos los medios que les permitan integrarse en la sociedad de forma creativa y libre. Para ello, tan importante como los conocimientos, son las actitudes y las habilidades que logren desarrollar a través de los procesos de enseñanza, con el fin de que aprendan a conocer, a hacer, a ser y a convivir y esto se podrán alcanzar cubriendo las necesidades formativas que presenta el docente.

1.1.5 Modelos de análisis de necesidades.

Modelo de Rosett: Para Rosset los elementos esenciales de un diagnóstico y análisis de necesidades son los siguientes:

- Situación actual que es como las cosas están en la actualidad.
- Lo óptimo que indica cómo deberían ser las cosas.
- Los sentimientos que indica cómo se sienten los afectados
- Las causas que es el desfase entre lo actual y lo óptimo.
- Las soluciones que indican cómo acabar el problema.

A través de este modelo se hace un diagnóstico completo ya que se hace un análisis de la realidad y de los afectados, de igual manera se busca dar una solución al problema logrando un grado de aceptación entre los afectados.

Modelo de Kaufman: Propone seguir con las siguientes etapas para el análisis de la necesidad:

- Analiza la necesidad de una organización y analiza si está dispuesta a cumplir con los cambios planteados.
- Involucra a que todos participen en el proceso de cambio.
- Obtiene información a través de encuestas y entrevistas.
- Evalúa la información obtenida a través de una fundamentación teórica.
- Informa a los involucrados los resultados encontrados.

A través de este modelo se cumple con los pasos para un análisis de una necesidad y se plantea las soluciones, las soluciones se dan con un fundamento teórico lo cual permite tener un camino a seguir y en el cual todos los involucrados participan.

Modelo de D'Hainaut: En este modelo el autor indica se deben realizar una serie de preguntas y que con las respuestas encontradas se podrá conocer la necesidad.

- Para que se evalúa
- Que se quiere evaluar
- Que hace la evaluación
- Que criterios sigue la evaluación
- Como se hace la evaluación
- Cuáles son los efectos de la evaluación

Este modelo de investigación de la necesidad es abierto ya que el investigador no trabaja con una necesidad ya establecida sino que con sus preguntas consulta si es necesario o no que se investigue esa necesidad.

Modelo de Cox: Indica que para dar solución a una necesidad hay que dar solución a los problemas comunitarios a través de los siguientes parámetros

- La institución objeto de análisis.
- La persona encargada de la solución del problema.
- Como se presenta la necesidad ante la persona encargada y los afectados.
- Contexto social del problema.
- Característica de las personas involucradas en el problema.
- Formulación de objetivos exploratorios.
- Estrategias a utilizar.
- Evaluación.
- Diagnóstico de la necesidad.

Modelo deductivo: Para Kerlinger (1981) es el procedimiento que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica. Tiene varios pasos esenciales: observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia. Este método obliga al científico a combinar la reflexión racional con la observación de la realidad o momento empírico (la observación y la verificación).

1.2 Análisis de las necesidades de formación.

1.2.1 Análisis Organizacional.

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.

El Gobierno de la República del Ecuador busca brindar a los ciudadanos una educación de calidad, para que exista calidad educativa debe existir equidad, equidad que se está presentando con las diversas propuestas y normativas que da el gobierno brindando una educación para todos, dar acceso a todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios. Por lo tanto, de manera general, nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos, y en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados que genera contribuyan a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país. Considero que esta es la realidad de la educación, y lo que se busca y desea es llegar a la calidad educativa, cierto es que todavía se presentan muchas falencias, pero tiene proyecciones a futuro con planes y programas innovadores donde se dará un verdadero realce a la función educativa.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

Granell (1997) define el término como una meta organizacional a todo aquello que comparten todos o casi todos los integrantes de un grupo social u organizacional, esa interacción compleja de los grupos sociales de una empresa está determinado por los valores, creencia, actitudes y conductas.

Las metas organizacionales a corto plazo son aquellas que se esperan lograr en un tiempo determinado menor a un año.

Las metas organizacionales a mediano plazo se obtienen en función al objetivo que se plantee la organización. Comúnmente se fijan por áreas para lograr los propósitos y se esperan cumplir en un periodo de dos a cinco años.

Las metas organizacionales a largo plazo son los objetivos que se esperan lograr en un tiempo de cinco años en adelante, buscan el crecimiento sostenido y el mejoramiento de la empresa y de su personal.

Según el acuerdo 0455-12 del Ministerio de Educación las principales metas organizacionales que tiene el Gobierno de la República del Ecuador a corto, mediano y largo plazo en el área de educación son:

Eliminación de barreras de ingreso al sistema fiscal de educación garantizando la gratuidad de la enseñanza, incrementando número de matrícula en escuelas fiscales, los docentes con nombramiento y otorgar la alimentación escolar y la dotación de textos escolares gratuitos de primero a decimo de Educación General Básica EGB, entrega del uniforme escolar, garantizando la identidad de los diversos pueblos.

Elaborar un currículo de Educación General Básica (EGB) articulado con la educación inicial, básica y bachillerato y plantear un nuevo modelo pedagógico y un diseño curricular.

Evaluación y actualización de la reforma consensuada de la educación general básica, garantizando la inter culturalización del mismo.

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

Brindar educación inicial para niñas y niños menores de 5 años, equitativa y de calidad que garantice y respete sus derechos, la diversidad cultural y lingüística, el ritmo natural de crecimiento y aprendizaje y fomente valores fundamentales, incorporando a la familia y a la comunidad, en el marco de una concepción inclusiva y ampliación de cobertura educativa en el nivel de educación inicial, con la construcción de centros de educación inicial bajo el nuevo marco legal y con la implementación del currículum donde se evaluara el desarrollo y madurez del niño de educación inicial y se indicaran perfiles de salida y mínimos obligatorias para las edades de 3, 4 y 5 de igual manera brindar equipamiento, mobiliario y materiales didácticos.

Brindar educación de calidad con enfoque inclusivo y de equidad, a todos los niños y niñas, para que desarrollen sus competencias de manera integral y se conviertan en ciudadanos positivos, activos, capaces de preservar ambiente cultural y respetuoso de la pluricultural y multilingüismo.

Incremento de la matrícula en el bachillerato, formar jóvenes competentes, con enfoque intercultural inclusivo y equitativo, que les posibiliten continuar con los estudios superiores e incorporarse a la vida conscientes de su identidad nacional, con enfoque pluricultural y multiétnico, respeto a los derechos humanos y colectivos, la naturaleza y la vida a través del Bachillerato Internacional y elaborar modelos educativos que desarrollen competencias de emprendimiento a través de la vinculación de la educación y el trabajo productivo. Institucionalizar programas de educación sexual y lenguas indígenas. Brindar a los planteles de educación media y bachillerato con equipos de cómputo, laboratorios, bibliotecas, sistemas informáticos y virtuales.

Educación básica alternativa para los años del cuarto al décimo en castellana e indígena para erradicar el analfabetismo y fortalecer de la Educación continua para adultos a través de reformular el bachillerato alternativo en modalidades presencial y a distancia. Se rediseñara el currículo para el tratamiento del rezago educativo y se reelaborara el diseño gráfico de los materiales educativos para los años de educación básica alternativa, considerando a la alfabetización como punto de partida.

El mejoramiento de la infraestructura física y el equipamiento de las Instituciones Educativas dando mayor utilización a la capacidad de las instituciones, brindando una infraestructura educativa adecuada acorde a la región y rescatando la arquitectura de los diferentes pueblos buscando funcionalidad y estética, tecnologías constructivas, mobiliario y apoyos tecnológicos para lo cual se debe realizar una inversión en infraestructura escolar para la construcción y rehabilitación de centros de educación realizando rehabilitación integral y construcción de aulas, mantenimiento preventivo y correctivo de planteles educativos, dotar de mobiliario a espacios, eliminación de las escuelas uní docentes y la construcción de 85 Escuelas del Milenio.

Desarrollo e implementación del sistema nacional de evaluación y desarrollo de modelos pedagógicos que evolucionen y se adapten a las necesidades socio cultural y de desarrollo nacional, además de la discusión, construcción e interculturalización del nuevo modelo pedagógico para el quinquenio, se implementará también vitrinas pedagógicas para la selección de textos escolares de calidad.

Difundir la investigación, sistematización, capacitación, promoción de la cultura de los pueblos indígenas y a la vez se investigara las lenguas indígenas.

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. Revisar la actualización e interculturalización del currículo de formación inicial y se desarrollara e implementar un sistema de capacitación y desarrollo profesional permanente orientado hacia los nuevos modelos pedagógicos y las tics, educación virtual a los docentes fiscales diseño de un sistema de formación y capacitación de lenguas indígenas.

Establecer una política de remuneración salarial acorde a los mercados laborales y realidad geográfica, reformar del Reglamento de Ley de Carrera Docente y Escalafón incrementando estímulo para la jubilación

El Ministerio de Educación y los subsistemas de educación hispano bilingüe en las diferentes modalidades del nivel serán los encargados de controlar para que se cumplan las metas organizacionales que tiene el Gobierno a corto, mediano y largo plazo en el área de educación.

Considero que los cambios que plantea el gobierno central se están presentando y evidenciando día a día en la educación ecuatoriana, sin embargo hay aspectos que todavía hay que desarrollarlos más. Siendo éste un proceso de cambio y transformación educativa y que se están rompiendo esquemas en el sistema educativo, se está llevando a la educación por el camino correcto al dar cumplimiento a cada una de las metas organizacionales que plantea el gobierno se podrá llegar a brindar una verdadera educación de calidad y calidez.

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Gairin (1996) indica que la organización es disponer y relacionar de acuerdo a una finalidad los diferentes elementos de una realidad para conseguir un mejor funcionamiento.

De acuerdo a esta definición y a la normativa legal y reglamentaria las Instituciones encargadas del manejo de la educación en el Ecuador son:

Ministerio de Educación: Asegura el cumplimiento cabal de las garantías y derechos constitucionales en materia educativa.

Niveles desconcentrados: Son los niveles territoriales en los que se gestiona y ejecutan las políticas definidas por el nivel central.

Nivel zonal: A través de las coordinaciones zonales, de distritos educativos metropolitanos y del distrito educativo del régimen especial de Galápagos, define la planificación y coordina las acciones de los distritos educativos y realiza el control de todos los servicios educativos de la zona de conformidad con las políticas definidas por el gobierno central.

El distrito educativo: es un nivel desconcentrado, que generalmente coincide con el área geográfica de un cantón o unión de cantones, y contiene de uno a máximo 28 circuitos educativos. En este nivel se brindan los servicios educativos de manera cercana a la ciudadanía, siguiendo los lineamientos definidos por el Nivel Central, así como la planificación que se desprende del Nivel Zonal.

El Circuito educativo: Es un conjunto de instituciones educativas públicas, particulares y Fiscomisionales, en un espacio territorial delimitado, conformado según criterios poblacionales, geográficos, étnicos, lingüísticos, culturales, ambientales y de circunscripciones territoriales especiales. Fomenta la convivencia de instituciones educativas.

El cumplimiento eficaz de las funciones de todas las personas que integran las organizaciones educativas permitirá brindar un servicio de educación de calidad en las áreas administrativas, pedagógicas y de servicio,

1.2.1.4 Liderazgo Educativo (tipos).

El liderazgo es un proceso pedagógico profesional el cual en ocasiones no se cumple por los conflictos que existen en cuanto a calidad, financiamiento y autonomía.

Depende del tipo de liderazgo que ejerza el líder, para que una institución educativa funcione de la mejor manera ya que es la persona la que llevará al camino correcto, teniendo clara la visión a la que quiere llegar el centro educativo.

Dentro de los tipos de liderazgo, Likert (1996) menciona los siguientes:

Explotador: Poca confianza en los subordinados, motivan a las personas mediante el temor y a veces con recompensas, baja comunicación, la lleva la alta dirección.

Benevolente: Poca confianza en los subordinados, motivan con recompensas y a veces con temor y castigo, comunicación ascendente, solicitan algunas ideas y opiniones de los subordinados.

Consultivo: Mucha confianza en los subordinados, usan sus opiniones, motivan con recompensas y a veces aplican castigos, permiten cierta participación, comunicación ascendente y descendente, las decisiones operativas se toman en el nivel inferior.

Participativo: Confianza total en los subordinados, siempre obtienen sus ideas, opiniones y las usan en forma constructiva, conceden recompensas económicas con base en la participación en grupo, comunicación ascendente, descendente y horizontal

Según Lewin White y Lipitt, existen los siguientes tipos de liderazgo:

Autocrático: Determina las metas y las políticas de acción, especifica las actividades y técnicas y selecciona los miembros que deben ejecutarlas, alaba o critica personalizando la situación, demuestra permanentemente su poder.

Participativo o democrático: Considera que las metas y políticas son motivo de discusión y decisión grupal, dispuesta a asesorar permanentemente, no a imponer su criterio. Las actividades y técnicas son analizadas y evaluadas grupalmente, su tarea se centra en sugerir procedimientos alternativos para que los miembros decidan.

Liberal o de rienda suelta: No se compromete con la determinación de metas y políticas, da total libertad al grupo, no participa en las discusiones, solo le interesa que se sientan bien anímicamente, no estimula la productividad del grupo.

No se puede definir de una manera concisa cual es el tipo de liderazgo que nos llevara a obtener resultados positivos y deseados, existen varios tipos de liderazgo y cada uno de ellos cuenta con pros y contras y depende de cada líder con qué tipo de liderazgo se siente identificado, lo importante es llegar a cumplir objetivos y metas institucionales donde se evidencie un trabajo real, funcional y en equipo donde los beneficiados en este caso sea la Institución educativa y todos sus miembros.

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

Según el Ministerio de Educación del Ecuador (2012) el Bachillerato General Unificado (BGU) es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan

aprobado la educación general básica. Tiene como triple objetivo preparar a los estudiantes para la vida y la participación en una sociedad democrática, para el mundo laboral o del emprendimiento, y para continuar con sus estudios universitarios.

En el BGU, todos los estudiantes deben estudiar un grupo de asignaturas centrales que les permite adquirir ciertos aprendizajes básicos esenciales correspondientes a su formación general. Además los estudiantes pueden escoger entre dos opciones en función de sus intereses: el Bachillerato en Ciencias o el Bachillerato Técnico.

Aquellos que opten por el Bachillerato en Ciencias, además de adquirir los aprendizajes básicos comunes del BGU, podrán acceder a asignaturas optativas que les permitirán profundizar en ciertas áreas académicas de su interés.

Los que opten por el Bachillerato Técnico también adquirirán los aprendizajes básicos comunes del BGU, y además desarrollarán las competencias específicas de la figura profesional que hayan elegido.

Para entender la importancia que tiene el BGU es necesario recordar el modelo anterior de Bachillerato, la excesiva especialización y dispersión de la oferta curricular ocasionaba que los estudiantes se graduaban con conocimientos muy distintos y sin una base común de aprendizajes, lo cual impedía que tuvieran acceso a las mismas oportunidades. Con el BGU, todos los estudiantes tendrán acceso a una base común de conocimientos, la cual garantiza equidad en la distribución de oportunidades educativas.

El Bachillerato anterior exigía una diversificación prematura, la cual a menudo tenía como consecuencia que los estudiantes cometieran errores de elección que les afectaban por el resto de sus vidas. El BGU ofrece una misma base común de conocimientos a todos los estudiantes, de tal manera que no se limiten sus opciones futuras, sea cual sea el tipo de Bachillerato que elijan

Con el anterior modelo de Bachillerato, los estudiantes podían acceder diversas opciones que los formaban en determinada área pero no les permitían adquirir conocimientos básicos en otras áreas. El BGU busca que los estudiantes adquieran una formación general completa, evitando por una parte su híper especialización en un área del conocimiento y por otra su desconocimiento de otras.

El anterior Bachillerato en Ciencias, cuyos planes y programas de estudio databan de fines de los años setenta, se encontraba desactualizado y era poco pertinente para las necesidades del siglo XXI. El BGU tiene un currículo actualizado que resalta la

realidad ecuatoriana, siempre en relación con los contextos latinoamericanos y universales.

La anterior oferta de Bachillerato Técnico ofrecía escasas opciones de educación superior para sus graduados, pues estas estaban limitadas al área de su especialización. Ahora, todos los estudiantes del Bachillerato Técnico también aprenden los conocimientos básicos comunes que les permiten acceder a cualquier opción postsecundaria.

El nuevo currículo del Bachillerato se desprende orgánicamente del currículo de EGB y está concatenado con las exigencias de ingreso a la Educación Superior.

El registro oficial Nro. 400 del 29 de agosto del 2001, indica los propósitos generales del bachillerato independientemente del tipo que sea, nuestro país espera contar con bachilleres capaces de:

Pensar, razonar, analizar y argumentar de manera lógica, crítica y creativa. Además de planificar, resolver problemas y tomar decisiones. Comprender y utilizar el lenguaje para comunicarse y aprender.

Expresarse oralmente y por escrito de modo correcto, adecuado y claro. Además, apreciar la Literatura y otras artes y reconocerlas como una forma de expresión. Conocer y utilizar la matemática en la formulación, análisis y solución de problemas teóricos y prácticos y el desarrollo del razonamiento lógico.

Utilizar las Tecnologías de la Información y la Comunicación para buscar y comprender la realidad circundante, resolver problemas, tener acceso a la sociedad de la información y manifestar su creatividad, evitando la apropiación y uso indebido de la información. Comprender su realidad natural a partir de la explicación de los fenómenos físicos, químicos y biológicos con apoyo del método científico, lo cual permitirá que el estudiante participe de modo proactivo y resuelva problemas relacionados con el ámbito natural, respetando los ecosistemas y el ambiente. Investigar sobre su identidad, historia y ámbito sociocultural, participando de manera activa en la sociedad, resolviendo problemas y proponiendo proyectos dentro de su ámbito sociocultural; esto implica aprender sobre sistemas políticos, económicos y sociales a nivel local, nacional e internacional, utilizando estos conocimientos en su vida cotidiana.

Regirse por principios éticos-morales, que le permitan ser un buen ciudadano/a cumpliendo con sus deberes, respetando y haciendo respetar sus derechos, además

de guiarse por los principios de respeto, reconociendo la interculturalidad, democracia, paz, igualdad, tolerancia, inclusión, pluralismo responsabilidad, disciplina, iniciativa, autonomía, solidaridad, cooperación, liderazgo, compromiso social y esfuerzo. Manejar adecuadamente sus emociones, entablando buenas relaciones sociales, trabajando en grupo y resolviendo conflictos de manera pacífica y razonable.

Entender y preservar su salud física, mental y emocional, lo cual incluye su estado psicológico, nutrición, sueño, ejercicio, sexualidad y salud en general. Ser proactivo y capaz de concebir y gestionar proyectos de emprendimiento económico, social o cultural, útiles para la sociedad, formular su plan de vida y llevarlo a cabo. Acceder a la información disponible de manera crítica: investigar, aprender, analizar, experimentar, revisar, autocriticarse y autocorregirse para continuar aprendiendo sin necesidad de directrices externas. Además, disfrutar de la lectura y leer de manera crítica y creativa. Todos los estudiantes graduados recibirán el título de Bachiller de la República del Ecuador. En el título de aquellos que aprobaron el Bachillerato Técnico se especificará la figura profesional cursada por el estudiante en la institución educativa.

A fin de alcanzar los objetivos propuestos en el nuevo modelo de Bachillerato, es necesario también realizar un cambio de concepción pedagógica. En muchas ocasiones, la enseñanza en el Bachillerato y en otros niveles se hace con una visión bancaria de la educación, que según Freire (1960) es la que el docente es la persona que está en posesión del conocimiento y lo transmite a sus estudiantes. El deber del estudiante es recibir la información ofrecida por el docente o el libro de texto, recordarla y ser capaz de demostrar que la recuerda. El nuevo Bachillerato busca romper con ese esquema y propone uno que considera que el aprendizaje consiste en una formación que apunta a la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes.

El aprendizaje, bajo esta visión, debe ser duradero, útil, formador de la personalidad de los estudiantes y aplicable.

Es necesario que el aprendizaje sea interdisciplinario, para ello se requiere que la organización de los contenidos que se abordarán no sea un listado de temas sin relación alguna entre sí, sino que tenga coherencia al interior de la propia asignatura en relación con los demás contenidos y procedimientos de la propia asignatura y que muestre las relaciones con las demás asignaturas. También, una gran exigencia que le hace la sociedad a la educación es la elaboración de currículos flexibles que se adapten a la variedad de la demanda social, a las necesidades de la población ecuatoriana diversa, y a la multiplicidad de formas de aprendizaje presentes en el aula.

Con esto, el papel del docente viene a ser el de un guía que orienta al estudiante en su aprendizaje. Su rol es definir objetivos de aprendizaje, ofrecer a los estudiantes experiencias de aprendizaje que les permitan alcanzar los objetivos y realizar un proceso de evaluación para mejorar la enseñanza-aprendizaje. Los estudiantes pasan a ser protagonista de su aprendizaje; construyen, investigan, hacen, actúan, experimentan y satisfacen su curiosidad para aprender.

Lo anteriormente mencionado tiene su sustento legal según lo que indica La Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011) en su artículo 43, que dice:

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

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

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.

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

Es normal y predecible hacer una reforma a una Ley para poder mejorarla, en el caso de la educación fueron dedicados muchos años de estudio, de análisis, cruce de ideas y demás actividades para poder publicar y dar a conocer a toda la ciudadanía las nuevas reformas educativas que estaban en marcha en el Ecuador. La Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011), el Reglamento a la misma, el Plan Decenal de

Educación, la Ley de Educación Superior (2010) han sido normas estatales en las cuales se han realizado ciertas reformas de las que fueron expuestas inicialmente para buscar mejoras en el proceso de educación, después de hacer todas las adaptaciones necesarias y llegar a consensos donde todos los ciudadanos sean los beneficiados.

1.2.2 Análisis de la persona.

1.2.2.1 Formación Profesional.

1.2.2.1.1 Formación inicial.

Según El Instituto Nacional de Formación docente, la formación inicial tiene la finalidad de preparar profesionales capaces de enseñar, generar y transmitir conocimientos y valores necesarios para la formación integral de las personas, el desarrollo nacional y la construcción de una sociedad más justa y promoverá la construcción de una identidad docente basada en la autonomía profesional, el vínculo con las culturas y las sociedades contemporáneas, el trabajo en equipo, el compromiso con la igualdad y la confianza en las posibilidades de aprendizaje de sus alumnos.

1.2.2.1.2 Formación profesional docente.

Tiene la finalidad de renovar al maestro, como para responder a las nuevas necesidades de la sociedad, atendiendo a la complejidad de la tarea de enseñanza y de mediación cultural que realizan en sus diferentes dimensiones política, sociocultural y pedagógica, no hay que considerar solo a la formación docente como eventos que brindan las instituciones o conferencias magistrales, la formación profesional propone una nueva concepción para responder a las necesidades del profesorado y a sus contextos de actuación, al concebirse como una actividad permanente con la práctica de los docentes.

Flores (2005) plantea que el docente deberá cambiar sus estrategias didácticas de comunicación directa y presencial a otras que ofrecen la educación abierta y los medios virtuales de la comunicación moderna para el ejercicio de una tarea auto instructiva y de autoformación frente a la dinámica de la evolución científica y tecnológica.

Los maestros deben analizar y confrontar su papel como docentes, sus estilos de enseñanza, sus necesidades de aprendizaje al respecto Torres (1995) señala que se debe dar una formación permanente del profesorado para todos los niveles, ramas y

modalidades desde educación inicial hasta la universidad, buscando siempre el desarrollo del maestro y que su aprendizaje sea duradero.

Aunque es importante y efectiva la participación en eventos y seminarios para la formación docente, no hay que olvidar un detalle importante que es la propia práctica pedagógica donde los maestros expresan sus fortalezas y debilidades. Esta idea no se refiere a que los maestros por tener experiencia están suficientemente formados y capacitados sino que a través de su experiencia corrigen errores, pero con estudio permanente la práctica no se empobrece, más bien con la formación docente se actualiza conocimientos los cuales pueden ser compartidos con otros compañeros.

1.2.2.2 Formación Continua.

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

La formación del profesorado es un proceso que, aunque compuesto por fases claramente diferenciadas por su contenido curricular, ha de mantener unos principios éticos, didácticos y pedagógicos comunes independientemente del nivel de formación del profesorado. La formación del profesorado debe contemplarse en relación al desarrollo curricular, y debe ser concebida como una estrategia para facilitar la mejora de la enseñanza. Por ello es necesario adoptar una perspectiva organizativa en los procesos de desarrollo profesional de los docentes pues es evidente la potencialidad que posee el centro educativo como entorno favorable para el aprendizaje de los profesores.

La formación del profesorado, tanto inicial como permanente ha de tener en cuenta el discurso de la epistemología de la práctica, de forma que aprender a enseñar se realice mediante un proceso en el que conocimiento práctico y conocimiento teórico puedan integrarse en un currículo orientado a la acción. En la formación del profesorado resulta de gran importancia la congruencia entre el conocimiento didáctico del contenido y el conocimiento pedagógico transmitido, y la forma cómo ese conocimiento se transmite.

Marcelo (1995) indica que el principio de individualización ha de entenderse no sólo referido al profesor como individuo, como persona, sino que se amplía para abarcar unidades mayores como pueden ser los equipos de profesores o los grupos de investigación. El principio de individualización conecta con la idea de la formación clínica de los profesores, entendiendo que la formación del profesorado debe estar

basada en las necesidades e intereses de los participantes, debe estar adaptada al contexto en el que éstos trabajan, y fomentar la participación y reflexión.

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

En la actualidad se estima que un factor importante, es que el docente identifique sus carencias educativas, pedagógicas, y de comunicación con sus alumnos. No debe conformarse con ser únicamente trasmisor del conocimiento. Lo anterior refleja que el dominar el contenido de una asignatura, en la teoría y práctica, no equivale a establecer un verdadero aprendizaje; sino, que es indispensable constituir relaciones de comunicación y confianza; así como afectivas entre alumno, unidad académica y el docente, toda actuación docente es expresión de las concepciones sobre aprendizaje, educación, estudio y conocimiento, subyacen implícitamente de él mismo.

Es necesario que exista una renovación de la práctica docente, ya que como se mencionó anteriormente es un pilar importante para una transformación permanente de la profesionalización de la misma. Según Cooper (1991), pueden identificarse algunas áreas generales de competencia docente, congruentes con la idea de que el profesor apoya al alumno a construir el conocimiento, a crecer como persona y a ubicarse como actor crítico de su entorno. .

El maestro se debe formar constantemente en:

- Conocimiento teórico suficiente profundo y pertinente acerca del aprendizaje, el desarrollo y comportamiento humano.
- Despliegue de valores y actitudes que fomenten el aprendizaje y las relaciones humanas genuinas.
- Dominio de los contenidos o materias que enseña.
- Control de estrategias de enseñanza que faciliten el aprendizaje del alumno y lo hagan motivante.
- Conocimiento personal práctico sobre la enseñanza. Incidieran que la actividad docente, y los procesos mismos de la formación del profesorado deben plantearse con la intención de generar un conocimiento didáctico.
- La problemática que genera la práctica y concepciones sobre la docencia.
- Conocer y cuestionar el pensamiento docente espontáneo.
- Adquirir conocimientos sobre el aprendizaje de las ciencias.
- Hacer una crítica fundamental de la enseñanza habitual.

- Saber preparar actividades.
- Saber dirigir la actividad de los alumnos.
- Saber evaluar.
- Utilizar la investigación e innovación en el campo.

Cuando el docente sepa cumplir a cabalidad todas sus funciones se podrá evidenciar en sus estudiantes el verdadero aprendizaje significativo y a la vez también habrá en el docente la satisfacción del deber cumplido al realizar un trabajo responsable.

1.2.2.5 Características de un buen docente.

Ramón (2013) indican las características principales de un buen maestro

- Es jovial, alegre, optimista, tiene buen sentido del humor.
- Es humano, amigable, comprensivo.
- Se interesa en sus alumnos y trata de comprenderlos.
- Procura hacer interesante su enseñanza, despierta el deseo de trabajar.
- Infunde respeto a sus alumnos y los domina por convencimiento.
- Es imparcial.
- Es paciente, bondadoso y amable.
- Es justo para calificar tareas y exámenes.
- Es franco en el trato con sus alumnos.
- Exige que el trabajo sea bien hecho en el tiempo debido.
- Invita a trabajar.
- Es considerado y cortes
- Interpreta los sentimientos del alumno, despierta confianza.
- Da la impresión de que sabe mucho más de lo que enseña.
- Respeto las opiniones de los alumnos.
- No se siente superior, ni importante.
- Envía tareas razonables y siempre las revisa.
- Ayuda a resolver problemas personales, aunque no se refieran a la escuela.
- Conoce la materia, planifica sus clases, permite las preguntas de sus alumnos.
- Confía en su capacidad para desempeñar su labor docente.
- No teme ignorar algo, pues siempre estará dispuesto a investigarlo.
- Ama a su profesión y piensa siempre en superarse.
- Flexibilidad y paciencia.
- Actitud positiva.

El seguir estas pequeñas pero importantes reglas va a permitir al docente cumplir satisfactoriamente su trabajo y disfrutara la actividad que realiza, siendo esto fundamental para ser un buen docente, responsable y apto para esta función.

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.

Para responder a los requerimientos de una educación de calidad para todos es indispensable promover la profesionalización. Según Abrile de Vollmer (1994) el proceso de conversión del rol docente en profesional es una exigencia no sólo de las transformaciones acaecidas en la organización del trabajo, sino que es una consecuencia de los procesos de descentralización, de la autonomía en la gestión de las escuelas y de los cambios que están ocurriendo en los procesos de enseñanza y aprendizaje, que contraponen el rol tradicional de mero transmisor de conocimientos al de facilitador del aprendizaje de los alumnos.

En la actualidad la docencia es una profesión débilmente estructurada, en una posición dominada por la burocratización de las instituciones y por la desvalorización dentro del mercado de empleo.

En el proceso de conversión del rol profesional el perfeccionamiento cumple un papel muy importante, entendido como una instancia para la creación de condiciones que permitan al docente comprender los problemas presentados en su práctica, de manera que pueda elaborar respuestas originales para cada una de las situaciones en las cuales le corresponde actuar, y asumir responsabilidades diferentes con soluciones diversas.

Es una actividad ocasional, discontinua, sin vinculación con la formación inicial, reducida a un restringido número de docentes, dirigida a capacitarlos en aspectos específicos y desarticulados, desconectada de la práctica diaria, con modalidades tradicionales de enseñanza que contribuye a que los docentes desempeñen su rol de manera subordinada a las directrices de un sistema escolar burocratizada.

La profesionalización demanda como condición otro enfoque del perfeccionamiento que ofrezca oportunidades flexibles y estimulantes y tenga como características:

La apertura a todos los docentes, de fácil acceso aun para los que se encuentran en zonas alejadas, asociado a un claro sistema de incentivos.

La articulación con la práctica cotidiana, de modo que la resolución creativa de los problemas se convierta en el conductor de las experiencias de capacitación,

La reflexión permanente sobre la función docente, como una exigencia de carácter profesional,

La recreación de prácticas pedagógicas, introduciendo innovaciones en las tradicionales formas de enseñanza,

La implementación de diversas modalidades de perfeccionamiento docente para las nuevas funciones a desempeñar en la escuela autónoma

Los cursos de actualización de contenidos para materias especializadas; la capacitación para el aprendizaje de técnicas de gestión de proyectos educativos; el desarrollo de habilidades para la asignación de recursos y la elaboración de presupuestos, para la toma de decisiones en una estructura colegiada, y para la elaboración del currículum a nivel local.

1.2.2.7 Las tecnologías de la información y la Comunicación – TIC en los procesos formativos.

El proceso formativo en el que intervienen las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y cuáles son las necesidades formativas derivadas de este nuevo papel. Únicamente formando de manera adecuada al docente, podrá obtenerse calidad en dicho proceso. De esta manera, el profesor que enseña con tecnologías de la información y la comunicación debería tener en cuenta que está ocupando un nuevo rol. Castaño (2003) anota que el proceso de innovación tecnológica exige un perfil con:

- Asesor y guía de autoaprendizaje.
- Motivador y facilitador de recursos.
- Diseñador de nuevos entornos de aprendizaje con Tics.
- Adaptador de materiales desde diferentes soportes.
- Evaluador de los procesos que se producen en estos entornos y recursos.
- Concepción docente basada en el autoaprendizaje permanente sobre o soportado con TIC.

El docente, por lo tanto, ya no es un mero transmisor de saberes técnicos, sino que se convierte en un tutor, un “acompañante” en el proceso de enseñanza-aprendizaje dirigido al trabajador, de modo que la enseñanza esté centrado, fundamentalmente, en el alumno, como auténtico protagonista del proceso.

Ante el nuevo rol del profesor, sus competencias básicas también se ven modificadas. Por lo que tendría que adquirir estas competencias para conseguir la calidad de la que hacemos referencia anteriormente.

De esta manera, las tecnologías de la comunicación y la información van a transformar tanto los elementos que configuran la metodología educativa, como el proceso formativo en sí.

1.2.3 Análisis de la Tarea Educativa.

1.2.3.1 La función del gestor educativo.

Siendo el gestor educativo o director la persona que dirige a la Institución Educativa. Gonzales (2008) indica que es la persona que debe organizar y coordinar la actividad general del centro gestionar tiempos, recursos, espacio, participación, al tiempo que se espera de él que muestre el camino a seguir para llevar a buen fin la actividad principal del centro que no es otra que la enseñanza y educación de los niños y jóvenes.

Según el Artículo 44 del Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural son atribuciones del gestor educativo o rector debe cumplir y hacer cumplir los principios fines y objetivos del Sistema Nacional de Educación, las normas y políticas educativas, y los derechos y obligaciones:

Dirigir y controlar la implementación eficiente de programas académicos, y el cumplimiento del proceso de diseño y ejecución de los diferentes planes o proyectos institucionales, así como participar en su evaluación permanente y proponer ajustes; Ejercer la representación legal, judicial y extrajudicial del establecimiento; Administrar la Institución Educativa y responder por su funcionamiento; Fomentar y controlar el buen uso de la infraestructura física, mobiliario y equipamiento de la institución educativa por parte de los miembros de la comunidad educativa, y responsabilizarse por el mantenimiento y la conservación de estos bienes.

Autorizar las matriculas ordinarias y extraordinarias, y los pases de los estudiantes; Legalizar los documentos estudiantiles y responsabilizarse, junto con el secretario del plantel, de la custodia del expediente académico de los estudiantes; Promover la conformación y adecuada participación de los organismos escolares; Dirigir el proceso de autoevaluación institucional, así como elaborar e implementar los planes de mejora sobre la base de resultados; Fomentar, autorizar y controlar la ejecución de los procesos de evaluación de los aprendizajes de los estudiantes.

Controlar la disciplina de los estudiantes y aplicar las acciones educativas disciplinarias por las faltas previstas en el Código de Convivencia y el presente reglamento; Aprobar el distributivo de trabajo de docentes, dirigir y orientar permanentemente su planificación y trabajo; y controlar la puntualidad, disciplina y cumplimiento de las obligaciones de los docentes.

Elaborar, antes de iniciar el año lectivo, el cronograma de actividades, el calendario académico y el calendario anual de vacaciones del personal administrativo y de los trabajadores; Aprobar los horarios de clase, de exámenes, de sesiones de junta de docentes de curso o grado y de la junta académica; Establecer canales de comunicación entre los miembros de la comunidad educativa para crear y mantener tanto las buenas relaciones entre ellos como un ambiente de comprensión y armonía, que garantice el normal procedimiento de los procesos educativos; Ejecutar acciones para la seguridad de los estudiantes durante la jornada educativa que garanticen la protección de su integridad física y controlar su cumplimiento.

Remitir oportunamente los datos estadísticos veraces informes y más documentos autorizados por la Autoridad Educativa Nacional, en todos sus niveles; Asumir las funciones del Vicerrector, Subdirector o Inspector General en el caso que la institución no contare con estas autoridades; Recibir a asesores educativos, auditores educativos y funcionarios de regulación educativa, proporcionar la información que necesitaren para el cumplimiento de sus funciones e implementar sus recomendaciones; Encargar el rectorado o la dirección en caso de ausencia temporal, previa autorización del Nivel Distrital, a una de las autoridades de la institución o, a un docente si no existiere otro directivo en el establecimiento.

Aunque son bastantes los deberes y obligaciones del rector, por ética y responsabilidad se deben cumplir satisfactoriamente estas, ya que si ha sido designado y aceptó ocupar ese cargo debe conocer y sentirse capaz de cumplir con lo que indica la ley y responder ante sus mandantes.

1.2.3.2 La función del docente.

El papel del docente es trascendental en el desarrollo de los estudiantes, según Flores (2005) el docente debe estar capacitado para asumir un rol de liderazgo con función orientadora, deben adquirir mantener y vivir con una conciencia deontológica tal que conciten en sus alumnos el deseo de ser imitados.

En la Ley Orgánica de Educación Intercultural en el capítulo 4 artículos 10 y 11 indica cuales son las funciones, derechos y obligaciones de los docentes, las cuales se indican a continuación.

Art. 10.- Derechos.- Las y los docentes tienen los siguientes derechos: 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; Recibir incentivos por sus méritos, logros y aportes relevantes de naturaleza educativa, académica, intelectual, cultural, artística, deportiva o ciudadana.

Expresar libre y respetuosamente su opinión en todas sus formas y manifestaciones de conformidad con la Constitución de la República y la Ley; Ejercer su derecho constitucional al debido proceso, en caso de presuntas faltas a la Constitución de la República, la Ley y reglamentos; Gozar de estabilidad y del pleno reconocimiento y satisfacción de sus derechos laborales, con sujeción al cumplimiento de sus deberes y obligaciones.

Recibir una remuneración acorde con su experiencia, solvencia académica y evaluación de desempeño, de acuerdo con las leyes y reglamentos vigentes, sin discriminación de ninguna naturaleza; Participar en concursos de méritos y oposición para ingresar al Magisterio Ecuatoriano y para optar por diferentes rutas profesionales del Sistema Nacional de Educación, asegurando la participación equitativa de hombres y mujeres y su designación sin discriminación.

Ser tratados sin discriminación, y en el caso de los docentes con discapacidad, recibir de la sociedad el trato, consideración y respeto acorde con su importante función; Participar en el gobierno escolar al que pertenecen, asegurando en lo posible la presencia paritaria de hombres y mujeres; Ejercer el derecho a la libertad de asociación de conformidad con la Constitución de la República y la Ley; Acceder a servicios y programas de bienestar social y de salud integral.

Ejercer sus derechos por maternidad y paternidad, Solicitar el cambio de su lugar de trabajo; Poder habilitar ante la Autoridad Educativa Nacional el tiempo de servicio prestado en planteles fiscales, Fiscomisionales, municipales, particulares y en otras instituciones públicas en las que hubiere laborado sin el nombramiento de profesor fiscal, para efectos del escalafón y más beneficios de Ley; Acceder a licencia con sueldo por enfermedad y calamidad doméstica debidamente probada, en cuyo caso se suscribirá un contrato de servicios ocasionales por el tiempo que dure el reemplazo;

Acceder a comisión de servicios con sueldo para perfeccionamiento profesional que sea en beneficio de la educación, previa autorización de la autoridad competente.

Demandar la organización y el funcionamiento de servicios de bienestar social que estimule el desempeño profesional y mejore o precautele la salud ocupacional del docente; Gozar de vacaciones según el régimen correspondiente; Gozar de una pensión jubilar, estabilidad y garantías profesionales de conformidad con los términos y condiciones establecidos en la Ley Orgánica de Servicio Público; y, Gozar de dos horas de permiso diario cuando a su cargo, responsabilidad y cuidado tenga un familiar con discapacidad debidamente comprobada por el CONADIS, hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad; estas horas de permiso no afectaran a las jornadas pedagógicas.

Art. 11.- Obligaciones.- Las y los docentes tienen las siguientes obligaciones: Cumplir con las disposiciones de la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos inherentes a la educación; Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo; Laborar durante la jornada completa de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos; Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes.

Respetar el derecho de las y los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa, a expresar sus opiniones fundamentadas y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos; Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa; Ser evaluados íntegra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos; Atender y evaluar a las y los estudiantes de acuerdo con su diversidad cultural y lingüística y las diferencias individuales y comunicarles oportunamente, presentando argumentos pedagógicos sobre el resultado de las evaluaciones; Dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, para superar el rezago y dificultades en los aprendizajes y en el desarrollo de competencias, capacidades, habilidades y destrezas; Elaborar y ejecutar, en coordinación con la instancia competente de la Autoridad Educativa Nacional, la malla curricular específica, adaptada a las condiciones y capacidades de las y los estudiantes con discapacidad a fin de garantizar su inclusión y permanencia en el aula.

Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes; Promover en los espacios educativos una cultura de respeto a la diversidad y de erradicación de

concepciones y prácticas de las distintas manifestaciones de discriminación así como de violencia contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa, preservando además el interés de quienes aprenden sin anteponer sus intereses particulares; cumplir las normas internas de convivencia de las instituciones educativas.

Cuidar la privacidad e intimidad propias y respetar la de sus estudiantes y de los demás actores de la comunidad educativa; Mantener el servicio educativo en funcionamiento de acuerdo con la Constitución y la normativa vigente; Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general; Promover la interculturalidad y la pluralidad en los procesos educativos; Difundir el conocimiento de los derechos y garantías constitucionales de los niños, niñas, adolescentes y demás actores del sistema; y, Respetar y proteger la integridad física, psicológica y sexual de las y los estudiantes, y denunciar cualquier afectación ante las autoridades judiciales y administrativas.

1.2.3.3 La función del entorno familiar.

Desde la familia empieza el aprendizaje, siendo responsabilidad de la familia la formación de valores primarios para un desarrollo correcto de la personalidad del niño, otorgar a los niños el derecho a la educación para poder tener una vida digna y saludable, pero no termina ahí la participación de la familia, en el entorno académico la Ley Orgánica de Educación Superior (2010) indica cuáles son las funciones, derechos y obligaciones del entorno familiar, representantes legales, las cuales se indican a continuación:

Capítulo Quinto: De los derechos y obligaciones de la madre padre y/o los representantes legales

Art. 12.- Derechos.- Las madres, los padres de y/o los representantes legales de las y los estudiantes tienen derecho a que se garantice a éstos, el pleno goce y ejercicio de sus derechos constitucionales en materia educativa; y, tienen derecho además a: Escoger, con observancia al Interés Superior del Niño, el tipo de institución educativa que consideren conveniente para sus representados, acorde a sus creencias, principios y su realidad cultural y lingüística;

Recibir informes periódicos sobre el progreso académico de sus representados así como de todas las situaciones que se presenten en la institución educativa y que requieran de su conocimiento; Participar, de conformidad con la reglamentación

respectiva, en la evaluación de las y los docentes y de la gestión de las autoridades educativas; Elegir y ser elegidos como parte de los comités de padres y madres de familia y los demás órganos de participación de la comunidad educativa; Participar en el gobierno escolar al que pertenezcan. Ser escuchados y que su opinión, sobre la gestión y procesos educativos, sea analizada por las autoridades educativas y obtener respuesta oportuna sobre las mismas;

Participar de los procesos de rendición de cuentas sobre la gestión y procesos educativos de las autoridades, docentes y personal que labora en las instituciones educativas; Participar en los órganos correspondientes de planificación, construcción y vigilancia del cumplimiento de la política educativa a nivel local, regional y nacional; Vigilar el respeto a los derechos de sus hijos e hijas o representadas y representados, en las entidades educativas, y denunciar la violación de aquellos ante las autoridades competentes; Recibir de autoridades, docentes y demás miembros de la comunidad educativa un trato respetuoso libre de toda forma de violencia y discriminación; y, Solicitar y acceder a la información que consideren pertinentes y que este en posesión de la institución educativa.

Art. 13.- Obligaciones.- Las madres, padres y/o los representantes de las y los estudiantes tienen las siguientes obligaciones: Cumplir la Constitución de la República, la Ley y la reglamentación en materia educativa; Garantizar que sus representados asistan regularmente a los centros educativos, durante el periodo de educación obligatoria, de conformidad con la modalidad educativa; Apoyar y hacer seguimiento al aprendizaje de sus representados y atender los llamados y requerimientos de las y los profesores y autoridades de los planteles;

Participar en la evaluación de las y los docentes y de la gestión de las instituciones educativas; Respetar leyes, reglamentos y normas de convivencia en su relación con las instituciones educativas; Propiciar un ambiente de aprendizaje adecuado en su hogar, organizando espacios dedicados a las obligaciones escolares y a la recreación y esparcimiento, en el marco de un uso adecuado del tiempo;

Participar en las actividades extracurriculares que complementen el desarrollo emocional, físico y psico - social de sus representados y representadas; Reconocer el mérito y la excelencia académica de las y los profesores y de sus representados y representadas, sin que ello implique erogación económica; Apoyar y motivar a sus representados y representadas, especialmente cuando existan dificultades en el proceso de aprendizaje, de manera constructiva y creativa;

Participar con el cuidado, mantenimiento y mejoramiento de las instalaciones físicas de las instituciones educativas, sin que ello implique erogación económica; y, Contribuir y participar activamente en la aplicación permanente de los derechos y garantías constitucionales.

1.2.3.4 Función del estudiante.

Según la Ley Orgánica de Educación Superior (2010) de igual manera se indica cuáles son las funciones, derechos y obligaciones del estudiante, las cuales se indican a continuación:

De los derechos y obligaciones de los estudiantes

Art. 7.- Derechos.- Las y los estudiantes tienen los siguientes derechos: Ser actores fundamentales en el proceso educativo; Recibir una formación integral y científica, que contribuya al pleno desarrollo de su personalidad, capacidades y potencialidades, respetando sus derechos, libertades fundamentales y promoviendo la igualdad de género, la no discriminación, la valoración de las diversidades, la participación, autonomía y cooperación.

Ser tratado con justicia, dignidad, sin discriminación, con respeto a su diversidad individual, cultural, sexual y lingüística, a sus convicciones ideológicas, políticas y religiosas, y a sus derechos y libertades fundamentales garantizados en la Constitución de la República, tratados e instrumentos internacionales vigentes y la Ley; Intervenir en el proceso de evaluación interna y externa como parte y finalidad de su proceso educativo, sin discriminación de ninguna naturaleza.

Recibir gratuitamente servicios de carácter social, psicológico y de atención integral de salud en sus circuitos educativos; Recibir apoyo pedagógico y tutorías académicas de acuerdo con sus necesidades; Ejercer activamente su libertad de organización y expresión garantizada en la Constitución de la República, a participar activamente en el proceso educativo, a ser escuchados y escuchadas, a que su opinión sea considerada como parte de las decisiones que se adopten; a expresar libre y respetuosamente su opinión y a hacer uso de la objeción de conciencia debidamente fundamentada.

Participar en los procesos eleccionarios de las directivas de grado, de los consejos de curso, del consejo estudiantil y de los demás órganos de participación de la comunidad educativa, bajo principios democráticos garantizando una representación paritaria

entre mujeres y hombres; y, en caso de ser electos, a ejercer la dignidad de manera activa y responsable, a participar con absoluta libertad en procesos electorarios democráticos de gobierno estudiantil, a participar, con voz y voto, en los gobiernos escolares, en aquellas decisiones que no impliquen responsabilidades civiles, administrativas y/o penales.

Ser protegidos contra todo tipo de violencia en las instituciones educativas, así como a denunciar ante las autoridades e instituciones competentes cualquier violación a sus derechos fundamentales o garantías constitucionales, cualquier acción u omisión que atente contra la dignidad e integridad física, psicológica o sexual de la persona; a ejercer su derecho a la protección.

Recibir becas y apoyo económico que les permitan acceder en igualdad de condiciones al servicio educativo; Recibir becas, permisos especiales, auspicios y apoyos para sus representaciones nacionales o internacionales, quienes se destaquen en méritos, logros y aportes relevantes de naturaleza académica, intelectual, deportiva y ciudadana; Gozar de la privacidad y el respeto a su intimidad, así como a la confidencialidad de sus registros médicos y psicológicos; Ejercer su derecho constitucional al debido proceso, en toda acción orientada a establecer la responsabilidad de las y los estudiantes por un acto de indisciplina o violatorio de las normas de convivencia del establecimiento.

Disponer de facilidades que le permitan la práctica de actividades deportivas, sociales, culturales, científicas en representación de su centro de estudios, de su comunidad, su provincia o del País, a nivel competitivo; Contar con propuestas educacionales flexibles y alternativas que permitan la inclusión y permanencia de aquellas personas que requieran atención prioritaria, de manera particular personas con discapacidades, adolescentes y jóvenes embarazadas.

No ser sancionados por condiciones de embarazo, maternidad o paternidad, y recibir el debido apoyo y atención en lo psicológico, académico y lo afectivo para culminar sus estudios y acompañar un proceso de maternidad y paternidad saludable; aprender, en el idioma oficial de idiomas ancestrales, de ser el caso; Disponer, al inicio del año escolar, del carné estudiantil, que le permita acceder a la tarifa preferencial, en los servicios de transporte público, y el acceso a eventos académicos, culturales, deportivos y otros durante el año calendario.

Implementar medidas de acción afirmativa para el acceso y permanencia en el sistema educativo de las niñas; y, Recibir una formación en derechos humanos y mecanismos de exigibilidad durante la educación en todos sus niveles.

Art. 8.- Obligaciones.- Las y los estudiantes tienen las siguientes obligaciones: Asistir regularmente a clases y cumplir con las tareas y obligaciones derivadas del proceso de enseñanza y aprendizaje, de acuerdo con la reglamentación correspondiente y de conformidad con la modalidad educativa, salvo los casos de situación de vulnerabilidad en los cuales se pueda reconocer horarios flexibles.

Participar en la evaluación de manera permanente, a través de procesos internos y externos que validen la calidad de la educación y el inter aprendizaje; Procurar la excelencia educativa y mostrar integridad y honestidad académica en el cumplimiento de las tareas y obligaciones.

Comprometerse con el cuidado y buen uso, mantenimiento y mejoramiento de las instalaciones físicas, bienes y servicios de las instituciones educativas, sin que ello implique egresos económicos; Tratar con dignidad, respeto y sin discriminación alguna a los miembros de la comunidad educativa; Participar en los procesos de elección del gobierno escolar, gobierno estudiantil, de los consejos de curso, consejo estudiantil, de las directivas de grado y de los demás órganos de participación de la comunidad educativa, bajo principios democráticos y en caso de ser electos, ejercer la dignidad de manera activa y responsable.

Fundamentar debidamente sus opiniones y respetar las de los demás; Respetar y cumplir los códigos de convivencia armónica y promover la resolución pacífica de los conflictos; Hacer buen uso de becas y materiales que recibe; Respetar y cumplir la Constitución, las leyes, reglamentos y demás normas que regulen al Sistema Nacional de Educación en general y a las instituciones educativas en particular; Cuidar la privacidad e intimidad de los demás miembros de la comunidad educativa; y, denunciar ante las autoridades e instituciones competentes todo acto de violación de sus derechos y actos de corrupción, cometidos por y en contra de un miembro de la comunidad educativa.

Art. 9.- De la participación y representación estudiantil.- En los programas de cada uno de los niveles de educación, se integrarán contenidos que estimulen la participación ciudadana de las y los estudiantes. Asimismo, se pondrá énfasis especial en el conocimiento, profundización y aplicación de la Constitución de la República. Las y los estudiantes de todos los niveles ejercerán libremente el derecho a organizarse y a

tener representación entre sus compañeros, en todos los niveles extraescolares e interescolares.

1.2.3.5 Como enseñar y como aprender.

Coll (2009) indica a la educación escolar se ve confrontada actualmente a la tarea de garantizar la transmisión de un patrimonio a las nuevas generaciones y de prepararlas para el futuro en un contexto de incertidumbre, de carencia de perspectivas a largo plazo, de ausencia de referencias claras sobre hacia dónde queremos ir.

La carencia de perspectivas a largo plazo, el contexto de incertidumbre, la rapidez de los cambios y otros rasgos de la sociedad actual sitúan en el origen del desvanecimiento del sentido de la educación escolar, por lo tanto se aconseja establecer procedimientos normalizados y periódicos de revisión y actualización del currículo escolar, es decir cómo enseñar y como aprender los diversos conocimientos con los cambios actuales.

A pesar de que la educación ecuatoriana está presentando grandes y positivos cambios en el entorno educativo, tomando ejemplo de países con sistemas educativos potentes, todavía muchos de nuestros docentes ponen de manifiesto las dificultades que encuentran a menudo para dar sentido a lo que hacen, a lo que intentan enseñar y aprender, en las escuelas, institutos y universidades.

Hace algunos años atrás, se dice que vivimos en la sociedad de la información que abarca temas como la globalización, el comercio, los movimientos migratorios masivos y los cambios demográficos, la diversidad multicultural como un rasgo de la sociedad actual, el auge de la cultura del espectáculo, la sociedad de consumo, la rapidez con la que se producen y se suceden los cambios en la economía, la ciencia, la tecnología, la política. Son factores a tomar en consideración al momento de saber cómo enseñar y como aprender.

Que se debe aprender:

Que cada día aparecen y se consolidan, junto a la educación escolar, escenarios y agentes educativos con una influencia creciente sobre los procesos de desarrollo y socialización de las nuevas generaciones.

Enfrentar a la desresponsabilización social ante la educación y la tendencia a abocar en la educación escolar prácticamente todas las expectativas y todas las

responsabilidades relacionadas con el desarrollo, la socialización y la formación de las nuevas generaciones.

Demostrar y evidenciar que los conocimientos y competencias que se aprenden y se enseñan en las escuelas y en las universidades son, en buena medida, los conocimientos que sirven para vivir en la sociedad actual.

Las instituciones educativas son las únicas legitimadoras de la transmisión del saber y del conocimiento y del profesorado como responsable de esta función.

La utilización de amplias metodologías didácticas que permitan multiplicar y diversificar las fuentes, los tipos y los grados de ayuda al aprendizaje.

Lograr a través de la educación niveles elevados de equidad y de excelencia y las discusiones o dudas sobre cuál de estos debe tener prioridad en la definición de unas políticas orientadas a la mejora de la calidad educativa.

Coll (2009) indica que el exceso de contenidos como un obstáculo casi insuperable para que los alumnos puedan atribuir sentido a los aprendizajes escolares, la recomendación de dar prioridad a los aprendizajes básicos y, dentro de estos, a los aprendizajes básicos imprescindibles.

Dejar de ver los procesos de revisión y actualización curricular como una simple operación consistente en añadir o sacar contenidos y competencias o, lo que es todavía más habitual, sustituir la lógica acumulativa empleada tradicionalmente en los procesos de revisión y actualización curricular por una lógica basada en la relevancia y la funcionalidad, acabar con la existencia de unos currículos sobrecargados, sobredimensionados, inalcanzables, que son una fuente importante de frustración para el profesorado y de fracaso para el alumnado, y que contribuyen de forma importante a desdibujar y desvanecer el sentido de los aprendizajes escolares.

El no presentar quejas algunos profesores ante lo que perciben como una ampliación o una modificación substancial de sus responsabilidades, sus funciones y sus tareas como docentes, y que reflejan, entre otras cosas, las dificultades que tienen para dar sentido a lo que hacen el desvanecimiento del sentido de la educación escolar que se está produciendo.

Que se debe enseñar:

Inculcar interés en el alumnado, especialmente de educación secundaria, cambiar los contenidos de aprendizaje que perciben en ocasiones poco o nada relacionados con

su vida y sus actividades cotidianas y a los que no pueden dar tampoco una funcionalidad en el marco de un proyecto de vida o profesional futuro; en los casos más extremos, esta carencia de interés puede acabar generando fracaso, abandono del sistema educativo y actitudes de rechazo ante del aprendizaje escolar.

Establecer finalidades específicas y compartidas entre los diferentes escenarios y agentes educativos implicados, así como responsabilidades y compromisos específicos y compartidos.

Incidencia importante sobre los procesos de desarrollo, socialización y formación de las personas, las políticas educativas deben ser concebidas y practicadas.

Coll (2009) señala que la implicación efectiva y la corresponsabilidad de los diferentes escenarios y agentes educativos en la educación y la formación de las personas, y en especial de los niños y de los jóvenes, pueden verse fuertemente favorecidas por la consecución de un pacto social por la educación.

Planes educativos integrales vinculados al territorio y a la comunidad.

Procesos de reflexión y un debate amplio, participativo y sobre los saberes fundamentales y las competencias básicas del siglo XXI.

Elaborar y mejorar el currículo escolar, y más concretamente sobre los saberes fundamentales y las competencias básicas, deben tener en cuenta la contribución de los agentes educativos no escolares, algunos saberes fundamentales y algunas competencias básicas sólo pueden adquirirse de forma satisfactoria en otros escenarios y con el concurso y la colaboración de otros agentes educativos.

Dar una importancia decisiva de lo que sucede en el aula, y de lo que hacen profesores y alumnos en el aula mientras trabajan sobre unos contenidos concretos o llevan a cabo unas determinadas tareas, para la atribución del sentido.

La importancia de hacer explícitos de manera sistemática las finalidades y los objetivos de las actividades de enseñanza y aprendizaje y de evaluación, los criterios de selección de los contenidos y los criterios de evaluación y valoración de los resultados de aprendizaje esperados.

El esfuerzo por situar continuamente los aprendizajes escolares en el marco más amplio del proyecto de vida personal y profesional del alumnado.

La conveniencia de subrayar la dimensión individual y social del aprendizaje, así como la dimensión de derecho, de deber y de compromiso, en todas las actividades que se desarrollan en los centros y en las aulas.

Dar prioridad a la comprensión sobre la amplitud en el aprendizaje de los contenidos escolares.

El diseño de actividades de enseñanza y aprendizaje “auténticas”, que hagan hincapié en la relevancia y la funcionalidad de los contenidos y que tengan un anclaje, o al menos un referente, en la vida cotidiana del alumnado.

1.3 Cursos de Formación

1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente.

El MEC indica que la capacitación docente es un proceso continuo, mediante el cual se desarrolla las habilidades y destrezas de los docentes, para buscar un mejor desempeño en sus labores habituales. La capacitación propone que todos los sujetos con responsabilidad directa e indirecta en el proceso educativo se capaciten constantemente y de esta manera poder mejorar el proceso educativo. Esta capacitación debe estar enfocada a lo que marca el currículo nacional y el reglamento vigente, a saber utilizar los diversos instrumentos curriculares, material de apoyo y demás herramientas necesarias en el proceso educativo y de esta manera poder cubrir todas las necesidades, intereses y expectativas de toda la comunidad educativa.

Por medio de la capacitación docente se pueden realizar proyectos de innovación pedagógica, investigación e implementación de nuevos planes que involucren a trabajar en conjunto todos los miembros de la comunidad educativa, ya que si el docente se capacita todos los miembros saldrán beneficiados de la misma.

1.3.2 Ventajas e inconvenientes.

Ventajas Según Herdoiza (2011) la capacitación debe constituirse en una herramienta en manos de los docentes, son muchas las ventajas que se presentan a través de la capacitación docente, entre las principales se pueden mencionar

- Promover la necesidad del cambio, la superación de los paradigmas contradictorios con el enfoque humanista, constructivista y socialmente comprometido del Currículo Nacional

- Orientar hacia la atención de las necesidades y expectativas de los educandos, sus familias y su comunidad, preparando a las nuevas generaciones para enfrentar cambios acelerados en el campo científico y tecnológico, así como para ser actores comprometidos del desarrollo social
- Propiciar una renovación metodológica en las diferentes áreas del quehacer docente planeamiento micro-curricular y didáctico, evaluación de logros de aprendizaje, tratamiento a los problemas de aprendizaje, relaciones alumnos-maestros, padres y madres de familia-maestros, entre otras
- Favorecer innovaciones pedagógicas que conduzcan a diversificar y adecuar las metodologías de planeamiento y desarrollo de los objetivos y contenidos curriculares para hacer novedoso, interesante, relevante y pertinente el proceso de enseñanza- aprendizaje
- Mejorar el ambiente a nivel institucional, logrando que las aulas, áreas recreativas y todo espacio utilizado con fines educativos se vuelvan espacios estimulantes en los que se practiquen valores, principios, derechos y deberes individual y socialmente positivos, capaces de promover un nuevo tipo de relación social al interior de la comunidad educativa
- Potenciar el uso adecuado y creativo de los instrumentos curriculares programas de estudio, guías metodológicas, libros de texto, manuales de evaluación y otros recursos como la radio interactiva, la biblioteca escolar, el centro de recursos para el aprendizaje
- Desarrollar metodologías participativas que favorezcan aprendizajes significativos en los educandos, de acuerdo con los principios curriculares de integralidad protagonismo, actividad y trabajo y flexibilidad.
- Promover una administración educativa local con carácter participativo, colegiado, cooperativo, compartida entre el Consejo Directivo Escolar, maestros y maestras, padres y madres de familia y otros miembros de la comunidad
- Formación inicial: mejorar la articulación de la formación inicial con las exigencias de una actividad profesional innovadora, creativa y productiva.
- Participación de los docentes y otros agentes en el proceso de transformación de la educación: autonomía y responsabilidad.
- Las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación al servicio del mejoramiento del personal y la calidad de la educación.
- La promoción del profesionalismo como estrategia para mejorar la situación laboral de los docentes.

- La Colaboración interinstitucional como instrumento para promover la movilidad y la competencia de los docentes ante los retos del siglo XXI.

Inconvenientes Herdoiza (2011) indica que a pesar de que la capacitación docente tiene muchas ventajas, también presenta desventajas entre las que se pueden mencionar

- La formación se da fuera del entorno de la Institución educativa, lo que hace que el profesorado no se forme y no quiera asistir a los cursos de formación, de ahí una de las soluciones que se le ha dado es la creación de grupos de trabajo.
- Predominio de improvisación en las modalidades de formación, las cuales se alejan muchas veces del contexto educativo donde deben repercutir los nuevos conocimientos adquiridos, lo que a su vez implica una desmotivación.
- Horarios inadecuados, es una de las grandes quejas, de los profesores noveles y no tan noveles. Los cuales aluden que la formación continua se tiene que aplicar fuera de horario laboral o que ésta se da a horas que no se ajustan a sus necesidades.
- Formación vista únicamente como incentivo salarial o de promoción y no como mejora de la profesión, esto hace que el profesorado no se vea motivado hacia la formación como crecimiento personal, haciendo pues que ésta quede vacía de sentido y finalmente no sea aplicada

1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

Diseño: Cuando se habla de un diseño de curso formativo se tiene primero que saber el conocimiento se quiere impartir a las personas que van a recibir el curso. Debe ser un aprendizaje continuo y dirigido, con la finalidad de que todos sepan lo que se quiere impartir, todo lo que signifique diversificación en el diseño de un curso de formación está abocado a un contundente fracaso.

Se debe saber a quién va dirigida esa formación, no es lo mismo planificar un curso para docentes que para directores se tiene que conocer cuáles son las habilidades y niveles educativos de los receptores de dicha formación. Se debe concretar la finalidad del curso que se desea enseñar y que los cursantes tienen que aprender Si se diseñan cursos de formación y no se tiene claro qué se desea conseguir con los mismos más allá de dar el curso estaremos cometiendo un error de considerables proporciones.

Para finalizar el proceso de diseño de un curso de formación se debe decidir si se va a realizar un curso homogéneo, con actividades comunes y seguimiento al unísono o si se va a permitir que los alumnos puedan pautar sus tiempos de aprendizaje. En un curso presencial es mucho más complicado, pero usando diferentes plataformas virtuales se puede planificar de forma muy sencilla actividades de refuerzo, consolidación y ampliación. Con lo anterior conseguimos que sean los propios alumnos quienes gestionen sus propios tiempos.

Planificación Se deben tomar en cuenta en la planificación de un curso de capacitación docente los siguientes pasos:

- La Institución debe realizar un diagnóstico de necesidades de capacitación.
- La institución debe coordinar un curso de capacitación
- La institución que organiza el curso debe buscar un capacitador, instructor o facilitador.
- La Institución debe saber cómo planificar la capacitación.
- La Institución debe planificar el curso.
- La Institución debe presentar los objetivos de la capacitación.
- El capacitador debe conocer la tabla demográfica del grupo a capacitar.
- El capacitador debe diseñar de las actividades de aprendizaje y técnicas de El capacitador debe realizar dinámicas de grupo y estudio de casos.
- El capacitador debe contar con todos los recursos de apoyo para la capacitación.
- La Institución debe evaluar el curso de capacitación debe evaluar el aprendizaje brindado a los capacitados.
- La Institución debe realizar reportes de retroalimentación continua.

CAPITULO 2

METODOLOGIA

2.1 Contexto

La institución inicia sus actividades educativas en el año de 1983, después de ser aprobado el acuerdo ministerial 038 de la Dirección Provincial de Educación del 27 de julio de 1983, el cual autorizaba el funcionamiento del jardín de Infantes “Zoila Rosa del Valle” y el primer grado de nivel primario a partir del año lectivo 1983-1984, que debería llevar el nombre de la señorita “Ana Luisa Alarcón Mena” (1910-1962), dama quiteña de esmerada educación cristiana, quien pertenecía a una noble familia y con una fuerte inclinación a realizar obras de caridad humana, entre ellas la donación de un terreno para las comunidades de: misioneros Josefinos y de religiosas Oblatas para que lo destinaran a la construcción de una escuela donde los niños puedan recibir una adecuada formación académica y cristiana, misma que se hizo realidad, dando cumplimiento a su voluntad, tratando de hacer justicia y perennizar su nombre.

La inauguración del establecimiento se lleva a efecto en el mes de octubre de 1983, bajo la acertada dirección de la madre Alicia Loza (+), quien la condujo hasta el año de 1984, con 18 alumnos, un pequeño grupo de docentes, un gran espacio físico y una pequeña infraestructura, pero con la infinita responsabilidad de la identidad oblata comprometida en la educación integral que permite la conjunción entre las prácticas cristianas y las necesidades siempre cambiantes del mundo.

La primera promoción de la sección primaria egresa en el año de 1989 y la comunidad oblata ante los requerimientos de la colectividad, presenta la documentación necesaria el 12 de enero de 1989 en la sección de archivos del Ministerio de Educación, para el funcionamiento del colegio, que llevaría el nombre del venerable padre “Julio María Matovelle”, sacerdote cuencano, notable fundador de las congregaciones de religiosos oblatos, de cuyas virtudes y méritos todos tenemos conocimiento.

Mediante acuerdo ministerial 472 del 22 de agosto de 1989 se autoriza el funcionamiento del primer curso del colegio a partir del año lectivo 1989-1990. El 18 de septiembre de 1989 se inicia el período de matrículas cuyo registro indica 43 estudiantes, con los que se iniciaron actividades el 2 de octubre del mismo año y concluyó el 15 de Julio de 1990 bajo la dirección de la madre Estela Ramírez.

Las primeras fiestas patronales se realizaron el 18 de junio de 1990, cuya parte culminante contó con la imagen del padre “Julio María Matovelle” donada por el señor Adolfo Bravo Nieto y que hoy engalana el patio principal del establecimiento.

A continuación varios acontecimientos trascendentales que se producen de manera siempre creciente como: el requerimiento de cupos de niños, niñas, jóvenes y

señoritas deseosos de cursar sus estudios en el plantel, el desarrollo de la infraestructura física, conducen a la necesidad de trabajar en las diferentes especializaciones que la sociedad requiere.

En el año de 1992-1993 se consigue la autorización para iniciar en las especializaciones de Sociales y Contabilidad, en el año 1993-1994 la especialización Químico-Biológicas y más tarde en el año 2003-2004 la especialización Físico-Matemáticas. La incorporación de la primera promoción de Bachilleres se realiza en el año de 1995 en las especialidades de Sociales y Contabilidad.

Posteriormente la Dirección de Educación mediante acuerdo 217 del 18 de octubre de 2005 autoriza la unificación de los estamentos educativos, jardín Zoila Rosa del Valle, escuela Ana Luisa Alarcón y el colegio, por el de Unidad Educativa “Julio María Matovelle”, cuya designación se mantiene hasta la actualidad.

Es importante recalcar durante este período, la valiosa tarea educativa evangelizadora y la efectiva administración de las hermanas de la Comunidad Religiosa Oblata.

Hoy la Unidad Educativa Julio María Matovelle se encuentra ubicada en el norte de Quito, en la Av. Real Audiencia y José Barrero, su compromiso humano y gerencial han impulsado a consolidar un establecimiento que esta pronto a superar los 1600 estudiantes sin discriminación de raza, sexo o color, de un nivel socio cultural bajo – medio, cuenta con alrededor de 100 docentes de ellos 23 son docentes del bachillerato, que ponen en práctica la docencia basados en el principio del buen vivir.

La responsabilidad latente de seguir creciendo en beneficio de alumnos, padres de familia, de maestros que laboran en este lugar, de la sociedad y de la iglesia católica, será siempre política de la Unidad Educativa Julio María Matovelle.

Tabla Nro. 1

Tipo de Institución Educativa

	f	%
Fiscal	1	4,76
Fiscomisional	0	0,00
Municipal	0	0,00
Particular	19	90,48
No contesta	1	4,76
TOTAL	21	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Julio María Matovelle de la ciudad de Quito

Analizando los datos que se muestra en la tabla Nro. 1, el 90.48% de docentes conoce que la Institución Educativa Julio María Matovelle es una institución particular, el 4.76% considera que es una institución fiscal y el 4.76% no contestó a esta pregunta. Bajo estos resultados la mayor cantidad de docentes conocen el origen de la Institución, una cantidad mínima, 4.76% confunde el origen de la misma y un 4.76% no contesta a esta inquietud. Siendo esta una institución educativa particular y esta información es básica y de información abierta llama la atención que dos docentes no contesten a este requerimiento de la manera esperada.

Tabla Nro. 2

Tipo de Bachillerato que ofrece

	F	%
Bachillerato en Ciencias	18	85,71
Bachillerato Técnico	1	4,76
No Contesta	2	9,52
TOTAL	21	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Julio María Matovelle de la ciudad de Quito

En los datos que constan en la tabla Nro. 2 el 85.71% de Docentes conoce que la institución ofrece el Bachillerato en Ciencias, el 4.76% confunden el Bachillerato que ofrecen con bachillerato técnico y el 9.52% no contesta a esta inquietud. Bajo estos resultados se puede decir que la mayor cantidad de docentes conoce el tipo de bachillerato que brinda la institución y un bajo porcentaje omite o confunde el bachillerato que brinda.

2.2 Participante

En la presente investigación participaron 22 docentes de bachillerato, sin embargo llenan las encuestas 21 docentes porque a pesar de que se entregó la encuesta a los 22 docentes uno de ellos no respondió la encuesta por motivos de no encontrarse en el plantel. En este proceso se pudo conversar un poco más con los diversos docentes del plantel donde se pudo conocer un poco más su criterio en relación al tema investigado. Es muy satisfactorio informar que cada uno de los docentes colaboró participando y mostrando interés en este proceso.

De los maestros que participaron en esta encuesta se puede decir brevemente que existe homogeneidad entre hombres y mujeres, la edad de los maestros está entre 25

a 55 años, es decir se cuenta con experiencia y juventud entre los docentes de bachillerato.

Tabla Nro. 3

Genero

	F	%
Masculino	10	47,62
Femenino	11	52,38
TOTAL	21	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Julio María Matovelle de la ciudad de Quito

En los datos analizados en la tabla Nro. 3 el 47.62% de encuestados es de género masculino, mientras que el 52.38% es de género femenino, mostrando que en la institución maneja equidad de género sin que haya preferencias por un género determinado.

Tabla Nro. 4

Estado Civil

	f	%
Soltero	3	14,29
Casado	16	76,19
Viudo	0	0,00
Divorciado	2	9,52
TOTAL	21	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Julio María Matovelle de la ciudad de Quito

Analizando los datos de la tabla Nro. 4 el 14.29% de los docentes son solteros mientras que el 76.19% son casados y el 9.52% es divorciado, se observa que hay una estabilidad en la vida personal de los docentes.

Tabla Nro. 5**Edad**

	f	%
20-30años	0	0
31-40 años	5	23,81
41-50 años	6	28,57
51-60 años	5	23,81
61-70 años	0	0,00
más de 71 años	0	0,00
No contesta	5	23,81
TOTAL	21	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Julio María Matovelle de la ciudad de Quito

Analizando los datos de la tabla Nro. 5 el 23.81% de los encuestados se encuentran entre los 31 a 40 años de edad, el 28.57% entre los 41 a 50 años de edad, el 23.81% entre los 51 a 60 años de edad y el 23.81% no contesta a esta inquietud. Según los resultados se indica que existe una mezcla entre experiencia y juventud entre el personal docente lo cual es óptimo para brindar el servicio educativo.

Tabla Nro. 6**Cargo que desempeñan los docentes**

	f	%
Docente	21	100,00
Técnico docente	0	0,00
Docente con funciones administrativas	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	21	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Julio María Matovelle de la ciudad de Quito

En los datos analizados de la tabla Nro. 6, el 100% de encuestados se dedica a cumplir sus funciones como docente sin realizar otras actividades que disminuyan sus horas en la práctica docente u otras actividades ajenas a la profesión.

Tabla Nro. 7**Tipo de relación laboral**

	f	%
Contratación indefinida	18	85,71
Nombramiento	3	14,29
Contrato ocasional	0	0,00
Reemplazo	0	0,00
TOTAL	21	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Julio María Matovelle de la ciudad de Quito

En los datos analizados de la tabla Nro. 7 el 85.71% de docentes tiene un tipo de relación laboral bajo la modalidad de contrato indefinido que es renovado cada año y un 14.29% se dirige bajo la relación laboral de nombramiento accidental ya que también realiza actividades junto a la congregación religiosa a la que pertenece la Institución.

Tabla Nro. 8**Tiempo de dedicación**

	F	%
Tiempo completo	15	71,43
Medio tiempo	1	4,76
Por horas	14	66,67
No contesta	1	4,76
TOTAL	21	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Julio María Matovelle de la ciudad de Quito

Analizando los datos de la tabla Nro. 8 el 71.43% de los encuestados dedican todo el tiempo a la actividad docente en la Institución, mientras que el 4.76% dedican medio tiempo a cumplir funciones docentes en la institución, mientras el 66.67% cumplen su trabajo por horas y el 4.76% no contesta a esta inquietud. Se considera que hay diversidad de puntajes en esta pregunta ya que al ser una Institución Educativa particular y al no existir el nombramiento definitivo para ocupar los cargos muchos docentes no pueden cumplir sus funciones docentes en la sola institución por eso se presenta variedad en el tiempo de dedicación a la institución.

Tabla Nro. 9**Nivel más alto de formación académica**

	f	%
Bachillerato	0	0,00
Tecnológico	0	0,00
Tercer nivel	17	80,95
Especialista	0	0,00
Maestría	4	19,05
PhD	0	0,00
TOTAL	21	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Julio María Matovelle de la ciudad de Quito

En la tabla Nro. 9 se obtuvo un puntaje que indica que el 80.95% de los docentes, tiene su título de tercer nivel, es decir Licenciatura en Ciencias de la Educación, mientras que el 19.05% obtiene su título de cuarto nivel, es decir de Master. En base a los resultados obtenidos y a las exigencias que exige el gobierno central sobre la capacitación que deben tener los maestros para brindar una educación de calidad y calidez que indica que los docentes deben poseer un título de cuarto nivel en un tiempo determinado, se apunta a que el 80.95% de los docentes se especialicen con el título de cuarto nivel.

2.3 Diseño y métodos de investigación

2.3.1 Diseño de la Investigación.

La presente investigación es de tipo investigación – acción, sus características generan conocimiento y producen cambios, en ella coexisten en estrecho vínculo, el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles.

La investigación – acción se produce dentro y como parte de las condiciones habituales de la realidad que es objeto de estudio, uno de sus rasgos más típicos es su carácter participativo: sus actores son a un tiempo sujetos y objetos de estudio (Hernández, 2006). Tiene las siguientes características:

Es un estudio transaccional/transversal puesto que se recogen datos en un momento único.

Es exploratorio, debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial.

Es descriptivo, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario.

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

2.3.2 Métodos de investigación.

A lo largo de todo el proceso de investigación se aplicaron diversos métodos teóricos de investigación que se explican a continuación:

Analítico El Método analítico es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular. Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia. Este método nos permite conocer más del objeto de estudio, con lo cual se puede: explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías.

A través de este método se pudo conocer las diferentes necesidades de formación que presentan los docentes ya que se hace un análisis sistemático de sus respuestas ante las inquietudes de formación y capacitación docente. .

Sintético es un proceso de razonamiento que tiende a reconstruir un todo, a partir de los elementos distinguidos por el análisis; se trata en consecuencia de hacer una explosión metódica y breve, en resumen. En otras palabras la síntesis es un procedimiento mental que tiene como meta la comprensión cabal de la esencia de lo que ya conocemos en todas sus partes y particularidades.

A través del método sintético se pudo descubrir y comprender que en la institución si se presenta una necesidad de capacitación y formación docente a partir de esta síntesis se pudo programar de mejor manera el curso de formación y capacitación que se presenta en la Institución.

Inductivo es aquel método científico que obtiene conclusiones generales a partir de premisas particulares, pueden distinguirse cuatro pasos esenciales: la observación de los hechos para su registro; la clasificación y el estudio de estos hechos; la derivación inductiva que parte de los hechos y permite llegar a una generalización; y la contrastación.

A través del método inductivo se pudo llegar a obtener las conclusiones generales de la presente investigación, basándose en hechos particulares que fueron planteados y poder elaborar los antecedentes para esta investigación.

Deductivo es un método científico que considera que la conclusión se halla implícita dentro las premisas. Esto quiere decir que las conclusiones son una consecuencia necesaria de las premisas: cuando las premisas resultan verdaderas y el razonamiento deductivo tiene validez, no hay forma de que la conclusión no sea verdadera.

A través del método deductivo se pudo conocer el problema de una manera más específica para poder llegar a conclusiones y recomendaciones particulares y poder presentar una propuesta viable de solución al problema presentado.

Hermenéutico busca insertar cada uno de los elementos dentro de un todo redondeado. Donde lo particular se entiende a partir del todo, y el todo a partir de lo particular. Así, pretende explicar las relaciones existentes entre un hecho y el contexto en el cual acontece. El intérprete debe de desprenderse de su tiempo, de sus juicios personales e intentar lograr una contemporaneidad con el texto de referencia y el autor mismo, interpretándolos.

A través del método hermenéutico se pudo hacer una asociación de todas las necesidades de formación que necesitan los docentes y después de analizar cada una de ellas presentar un curso de formación que intente cubrir de manera sistemática todas las necesidades y cubrir la urgencia de formación que se necesita.

Estadístico Es la utilización del método científico por la estadística como un método científico de investigación teórica. El fundamento de este método lo constituye la aplicación y el desarrollo de las ideas de la teoría de las probabilidades.

A través del método estadístico se pudo realizar la sistematización y tabulación de resultados de las preguntas realizadas en la encuesta y medir los resultados obtenidos para poder manifestar en las tablas estadísticas correspondientes.

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1 Técnicas de Investigación.

Lectura: Se realizó una lectura comprensiva del tema a investigar para poder explicar de manera clara y con fundamentos el objetivo de la investigación a cada una de las personas que están involucradas en este proceso.

Organizadores gráficos Se utilizaron tablas, cuadros estadísticos y demás organizadores gráficos que permiten explicar de manera más clara los resultados de la investigación.

2.4.2 Instrumentos de Investigación.

Cuestionario es un conjunto de preguntas cuyo objetivo es obtener información con algún objetivo en concreto. Puede presentarse por medio escrito como se presentó para esta investigación y se pueden presentar preguntas abiertas y cerradas.

A través del cuestionario se pudo conocer el criterio de los docentes en relación a la presente investigación y determinar cuáles son las necesidades reales de formación.

2.5 Recursos

2.5.1 Talento humano.

Para la realización de esta investigación intervinieron las siguientes personas:

Veinte y dos docentes

Rectora de la Institución.

Investigador.

Tutor de la Investigación.

2.5.2 Recursos Materiales.

Son los recursos tangibles que se utilizan para la investigación. En esta investigación se utilizaron los siguientes recursos materiales: Texto guía para realizar la investigación, hojas de papel bond para realizar las encuestas, formato de encuestas, soporte electrónico para realizar la investigación, una computadora.

2.5.3 Recursos Institucionales.

Son las Instituciones que permiten desarrollar el proceso de investigación que se está llevando a cabo. Las Instituciones que participaron fueron:

Universidad Técnica Particular de Loja: Institución Educativa que lideró este proceso de investigación, responsable del asesoramiento para que esta investigación se realice de manera óptima y obtenga los resultados esperados.

Unidad Educativa Julio María Matovelle: Institución que permitió al investigador realizar allí su investigación, y la misma que será beneficiada con los resultados de la investigación ya que aparte de ser conocedores de los mismos podrá, si así ellos lo desean, plantear alternativas de solución relacionados a los resultados de la investigación, si fuese necesario.

2.5.4 Recursos económicos.

Son recursos que permiten cubrir todos los gastos financieros que se pueden presentar en el transcurso de la investigación.

REFERENCIA	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Fotocopias	50		\$ 5.00
Transporte y Movilización			\$ 10,00
Material de Papelería			\$5,00
Imprevistos			\$20,00
Total			\$40,00

CAPITULO 3

DIAGNOSTICO ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS

En la Unidad Educativa Particular Julio María Matovelle se aplicó un cuestionario dirigido a docentes del bachillerato para determinar las principales necesidades de formación que presentan. Este análisis se subdivide en: Necesidades formativas, Análisis de formación y Cursos de formación.

De este análisis se pudo obtener los siguientes resultados.

3.1 Necesidades Formativas

El objetivo de cualquier análisis de necesidad formativa es determinar los programas de formación necesarios para resolver los vacíos y necesidades que presenten los docentes, tanto actuales como los que se prevé existan en un futuro en función de los posibles cambios que experimentará la institución educativa. Se refiere al procedimiento de documentación de información que incluye, tanto la identificación de la necesidad, como a la identificación de las causas de la necesidad.

Tabla Nro. 10

Relación de la titulación con el ámbito educativo

	F	%
Lic. en educación	19	90,48
Dr. en educación	0	0,00
Ps. educativo	0	0,00
Psicopedagogo	0	0,00
No contesta	2	9,52
TOTAL	21	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Julio María Matovelle de la ciudad de Quito

Analizando los datos de la tabla Nro. 10 el 90.48% de docentes que laboran en la Institución Educativa Julio María Matovelle tiene su título como Licenciado en Ciencias de la Educación, mientras que el 9.52% de docentes no contesta a esta pregunta. En base a estos resultados se determina que un gran porcentaje de docentes se ha preparado y ha seguido sus estudios para ser maestros titulados, de un porcentaje menor se desconoce cuáles serán sus títulos pero que no ha sido un delimitante para formarse como docentes.

Tabla Nro. 11**Relación de la titulación con otras profesiones**

	F	%
Ingeniero	0	0.00
Arquitecto	0	0.00
Contador	0	0.00
Abogado	0	0.00
Economista	0	0.00
Médico	0	0.00
Veterinario	0	0.00
Otras profesiones	1	4.76
No contesta	20	95.23
Total	21	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Julio María Matovelle de la ciudad de Quito

En los datos analizados de la tabla Nro. 11 el 95.23% de docentes que laboran en la Institución Educativa Julio María Matovelle tiene su título como Licenciado en Ciencias de la Educación y no relacionado a otras profesiones por lo tanto se han preparado para desempeñar la docencia se han preparado y están laborando de acuerdo a su formación universitaria, mientras que el 9.52% de docentes informa que su título tiene relación a la docencia universitaria sin embargo también tiene vínculo con docencia.

Tabla Nro. 12**Relación de la titulación de postgrado**

	F	%
Ámbito Educativo	4	19.04
Otros ámbitos	0	0.00
No contesta	17	80.95
Total	21	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Julio María Matovelle de la ciudad de Quito

Analizando la tabla Nro. 12 se puede dar cuenta que el 19.04 de docentes que laboran en la Institución tiene su título de postgrado en relación al ámbito educativo, es decir después de concluir sus estudios de tercer nivel se han seguido formando en el ámbito educativo mientras que el 80.95% de docentes no contesta a esta pregunta ya que no tiene título de postgrado. Es fundamental de acuerdo a las nuevas exigencias educativas que los docentes que tienen título de tercer nivel se sigan preparando y continúan sus estudios ahora para sacar su postgrado.

Tabla Nro. 13**Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel**

	F	%
Si	17	80,95
No	0	0,00
No contesta	4	19,05
TOTAL	21	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Julio María Matovelle de la ciudad de Quito

En los datos analizados en la tabla Nro. 13 se obtuvo un puntaje que indica que el 80.95% de los docentes desean realizar programas de formación, mientras que el 19.05% no contesta ante esta inquietud. Considerando los resultados obtenidos se considera que existe un alto número de maestros que está interesado en capacitarse y formarse de acuerdo a las nuevas exigencias educativas y poder enfrentar positivamente a los cambios educativos sociales y mundiales que se presentan constantemente.

Tabla Nro. 14**En que le gustaría capacitarse**

	F	%
Maestría	18	85,71
PhD	2	9,52
No contesta	1	4,76
TOTAL	21	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Julio María Matovelle de la ciudad de Quito

Analizando la tabla Nro. 14 se obtuvo un puntaje que indica que el 85.71% de los docentes están interesados en continuar sus estudios de formación y poder obtener su título de maestría, el 9.52% de los docentes indican que al haber obtenido el título de maestría desean continuar sus estudios y obtener el título de PHD, mientras que el 4.76% del personal docente no contesta. Con estos resultados se evidencia el interés y el deseo de un gran número de maestros de continuar sus estudios y seguir destacándose y formándose en el área docente, siendo este un pilar fundamental para continuar con su profesión obteniendo resultados positivos.

Tabla Nro. 15**Es importante seguir capacitándose en temas educativos**

	F	%
Si	20	95,24
No	0	0,00
No contesta	1	4,76
TOTAL	21	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Julio María Matovelle de la ciudad de Quito

En los datos analizados en la tabla Nro. 15 el 95.24 considera que si es importante la capacitación docente mientras que el 4.76% no contesta esta pregunta. Este resultado mayoritario indica que los docentes si consideran importante el proceso de capacitación para su crecimiento personal y profesional.

Tabla Nro. 16**Preferencias para recibir la capacitación**

	F	%
Presencial	5	23,81
Semi presencial	6	28,57
A distancia	3	14,29
Virtual / Internet	7	33,33
No contesta	0	0,00
TOTAL	21	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Julio María Matovelle de la ciudad de Quito

Analizando la tabla Nro. 16 el 23.81% desea recibir la capacitación personalmente, el 28.57% recibir la capacitación semi presencial, el 14.29% la capacitación a distancia y el 33.33% la capacitación vía internet. Esto indica que aunque no se presenta una mayoría establecida los porcentajes superiores indican que los docentes quisieran recibir sus cursos de capacitación de una manera alternativa a la capacitación presencial ya que a través de las otras opciones se puede agilizar el tiempo de cada una de las personas que participan en los cursos.

Tabla Nro. 17**Para cursos presenciales o semipresenciales en que horarios le gustaría capacitarse**

	F	%
Lunes a viernes	5	23,81
Fines de semana	11	52,38
No contesta	5	23,81
TOTAL	21	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Julio María Matovelle de la ciudad de Quito

En los datos analizados de la tabla Nro. 17 el 23.81% desea que los horarios de capacitación se consideren entre días de la semana, el 52.38% considera que se de en fines de semana mientras que el 23.81% no contesta ante esta inquietud. Esto indica que el criterio mayoritario de los docentes es recibir su capacitación en fines de semana, donde posiblemente se dispone de mayor cantidad de horas para realizar la capacitación y no altere con las demás funciones que se tiene que realizar entre semana.

Tabla Nro. 18**Preferencias de temáticas de capacitación**

	F	%
Pedagogía	5	7.46
Teorías del aprendizaje	2	2.98
Valores y educación	3	4.47
Gerencia/gestión educativa	3	4.47
Psicopedagogía	5	7.46
Métodos y recursos didácticos	7	10.44
Diseño y recursos didácticos	8	11.94
Evaluación del aprendizaje	6	8.95
Políticas educativas para la administración	1	1.49
Temas relacionados con las materias a su cargo	8	11.94
Formación en temas de mi especialidad	13	19.40
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación.	5	7.46
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	1	1.46
TOTAL	67	100.00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Julio María Matovelle de la ciudad de Quito

En este caso la mayor cantidad de docentes desea formarse en temas de su especialidad, es decir temas educativos, seguido por diseño y recursos didácticos y métodos y recursos didácticos, sin dejar a un lado a las otras respuestas que los maestros quieren especializarse.

Tabla Nro. 19**Obstáculos que limitan la capacitación**

	F	%
Falta de tiempo	12	36.36
Altos cursos de los cursos o capacitaciones	11	33.33
Falta de información	4	12.12
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	0	0.00
Falta de temas acorde a su preferencia	6	18.18
No es de su interés la capacitación profesional	0	0.00
Aparición de nuevas tecnologías	0	0.00
Falta de cualificación profesional.	0	0.00
Necesidades de capacitación continua y permanente	0	0.00
Actualización de leyes y reglamentos	0	0.00
Requerimientos personales	0	0.00
TOTAL	33	100.00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Julio María Matovelle de la ciudad de Quito

El principal obstáculo de los maestros para capacitarse es la falta de tiempo por el cumplimiento de sus actividades diarias que no da el tiempo para capacitarse, de igual manera con un margen similar de respuesta el alto costo de los cursos o capacitaciones es un inconveniente para la capacitación, dejando como tercera opción a la no capacitación la falta de apoyo de las autoridades de la Institución. Sin embargo hay que romper esas barreras y que no haya impedimentos para capacitarse.

Tabla Nro. 20**Motivación para impartir capacitación**

	f	%
Aparición de nuevas tecnologías	7	22.58
Falta de cualificación profesional	1	3.22
Necesidades de capacitación continua y permanente	12	38.70
Actualización de leyes y reglamentos	3	9.67
Requerimientos personales	8	25.80
TOTAL	31	100.00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Julio María Matovelle de la ciudad de Quito

El principal motivo por el cual se imparten cursos y capacitaciones son por las necesidades de formación continua y permanente que desean tener los docente, seguido por la requerimientos personales que ayudan al crecimiento profesional. Todas las respuestas tienen contestación lo cual es importante ya que se ve el deseo de formación profesional que tienen los docentes.

Tabla Nro. 21**Motivaciones para asistir a las capacitaciones**

	f	%
La relación del curso con la actividad docente	9	25.71
El prestigio del ponente	3	8.57
Obligatoriedad de asistencia	2	5.71
Favorece mi ascenso profesional	5	14.28
La facilidad de horarios	1	2.85
Lugar donde se realiza el evento	0	0.00
Me gusta capacitarme	15	42.85
TOTAL	35	100.00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Julio María Matovelle de la ciudad de Quito

El principal motivo por el cual los docentes asisten a cursos y capacitaciones es por el gusto y el deseo a capacitarse, acompañado de la relación del curso con la actividad docente de los maestros para capacitarse es la falta de tiempo por el cumplimiento de sus actividades diarias que no da el tiempo para capacitarse, de igual manera con un margen similar de respuesta el alto costo de los cursos o capacitaciones es un inconveniente para la capacitación, dejando como tercera opción a la no capacitación la falta de apoyo de las autoridades de la Institución. Sin embargo hay que romper esas barreras y que no haya impedimentos para capacitarse.

Tabla Nro. 22**Aspectos importantes para desarrollar un curso de capacitación**

	F	%
Aspectos teóricos	2	9,52
Aspectos prácticos	4	19,05
Ambos	13	61,90
No contesta	2	9,52
TOTAL	21	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Julio María Matovelle de la ciudad de Quito

En los datos analizados de la tabla Nro. 22 se obtuvo un porcentaje que indica que el 9.52% desean recibir aspectos teóricos en su investigación, el 19.05% desean recibir aspectos prácticos para su capacitación y el 61.90% desean recibir aspectos teóricos y prácticos para su formación, mientras que el 9.52% no contesta a esta interrogante. Con los resultados obtenidos se ve que hay una alta preferencia a recibir aspectos teóricos y prácticos ya que siempre va de la mano estos aspectos para brindar una mejor capacitación que forme integralmente al docente.

3.2 Análisis de Formación

Se refiere a aquellos trabajos de identificación y diagnóstico de problemas presentes y futuros que afectan a la institución educativa. A través del análisis de información se puede dar respuesta a la necesidad que se presenta. Sin duda va a permitir no sólo identificar las acciones formativas a realizar sino que ayudara al enfoque del contenido, definición del perfil de los destinatarios, elección de metodologías, etc.

3.2.1 La persona en el contexto formativo.

Tabla Nro. 23

Práctica Pedagógica – Análisis de la persona

Para hacer este análisis solo se tomara en consideración el siguiente parámetro:

1-2: NO 3: A VECES 4-5: SI

Se decide aplicar este parámetro ya que las puntuaciones más bajas, en este caso 1–2 equivalen a un requerimiento no cumplido o cumplido inadecuadamente. La puntuación 3 equivale a una obligación simplemente cumplida. Y las puntuaciones 4-5 indican haber cumplido satisfactoria y eficazmente las obligaciones dadas.

Análisis de la Persona	1		2		3		4		5		N. C		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%
1 Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0	0	0	3	14,3	8	38,1	1	47,6	0	0	2	10
2 Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0	1	4,76	4	19	8	38,1	8	38,1	0	0	2	10
3 Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica	0	0	0	0	0	0	1	47,6	1	52,4	0	0	2	10
4 Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0	0	0	0	1	4,76	8	38,1	1	57,1	0	0	2	10

5 Cuando se presentan problemas de los estudiantes me es fácil comprenderlos y ayudarlos en su solución	0	0	0	0	2	9,5 2	7	33, 3	1 2	57, 1	0	0	2 1	10 0
6 Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0	0	0	2	9,5 2	8	38, 1	1 1	52, 4	0	0	2 1	10 0
7 Identifico a estudiantes con Necesidades Educativas Especiales	0	0	0	0	3	14, 3	7	33, 3	1 1	52, 4	0	0	2 1	10 0
8 Considero que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje.	0	0	0	0	0	0	7	33, 3	1 4	66, 7	0	0	2 1	10 0
9 Aplico técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario)	0	0	1	4,7 6	2	9,5 2	9	42, 9	9	42, 9	0	0	2 1	10 0
10 Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	0	0	0	0	0	8	38, 1	1 2	57, 1	1	4,7 6	2 1	10 0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Julio María Matovelle de la ciudad de Quito

1 El 14.3% de los estudiantes a veces desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos mientras que el 85.7 % de docentes si las desarrolla. Es importante que se desarrollen estas estrategias para no volver un ambiente de aula pesado y cansado, sino más bien un ambiente cálido e interactivo que favorezca al aprendizaje,

2 El 4.76 % no conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante, el 19% conoce brevemente aspectos de esta índole y el 76.2% si conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante, esto permite conocer al estudiante en todos sus ámbitos y buscar las estrategias más adecuadas para su desarrollo.

3 El 100% de los docentes conoce sobre la incidencia de la relación maestro alumno en la práctica didáctica y saberla poner en practica permitirá una positiva y cálida relación entre maestro y alumno.

4 El 95.24% de docentes encuestados si descubre con facilidad los problemas de los estudiantes lo cual es el complemento perfecto para tratar de optima manera todo lo que involucra el proceso de aprendizaje mientras que el 4.76% considera que a veces.

5 Al 90.48% de docentes encuestados le resulta fácil ayudar a los estudiantes y buscar solución a sus problemas lo que permite una mejor relación con el maestro mientras que al 9.52% a veces no le resulta fácil ayudar a los estudiantes cuando presentan un problema.

6 El 90.48% de docentes encuestados toma en cuenta para su planificación experiencias de los alumnos lo cual es el complemento adecuado para que se de el aprendizaje mediado y constructivista mientras que al 9.52% a veces toma en cuenta la experiencia de sus alumnos para planificar.

7 El 85.7% de los docentes encuestados detectan con facilidad alumnos con necesidades educativas especiales, siendo esto muy importante ya que desde el inicio se pueden hacer las adaptaciones curriculares mientras que al 14.3% a veces les resulta fácil interpretar alumnos con necesidades educativas especiales.

8 El 100% de maestros encuestados considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje por lo tanto practican la corriente constructivista como practica pedagógica diaria.

9 El 85.8% de docentes encuestados aplica técnicas para la acción tutorial lo que permite que el estudiante aclare sus dudas o refuerce el conocimiento bajo la guía tutora del maestro, el 9.57% a veces aplica estas técnicas mientras que el 4.76% no la aplica

10 El 100% de maestros desarrollan estrategias que favorecen a la comunicación y el pensamiento crítico de los estudiantes, cumplen con los estándares educativos

Los resultados obtenidos indican de una manera general en los ítems considerados para evaluar el análisis de la persona que no se presenta mayor dificultad en esta área y que los maestros manejan buenas relaciones con sus estudiantes y que tratan de buscar el mejor desarrollo cognitivo y personal en ellos.

3.2.2 La organización y la formación.

Tabla Nro. 24

La institución ha propiciado cursos en los dos últimos años

	F	%
Si	11	52,38
No	9	42,86
No contesta	1	4,76
TOTAL	21	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Julio María Matovelle de la ciudad de Quito

En los datos analizados en la tabla Nro. 24 el 52.38% de docentes que si está ofreciendo o elaborando cursos de capacitación el 42.86% considera que no se está ofreciendo cursos de capacitación, mientras que el 4.76% no contesta a esta pregunta. Se puede determinar que aunque la institución propicia cursos de formación pero hay un desconocimiento al saber si las autoridades mismas son las que elaboran estos cursos de acuerdo a las necesidades de los docentes.

Tabla Nro. 25

La institución está elaborando proyectos de capacitación

	F	%
Si	20	95,24
No	1	4,76
No contesta	0	0,00
TOTAL	21	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Julio María Matovelle de la ciudad de Quito

Analizando la tabla Nro. 25 el 95.24 considera que la institución si brinda cursos de capacitación mientras que el 4.76% no contesta a esta pregunta. Con estos resultados indica que la institución si ha dado importancia para capacitar a sus docentes brindando cursos de capacitación.

Tabla Nro. 26**Los cursos que se realizan son en función de:**

	F	%
Área de conocimiento	2	9,52
Actualización curricular	2	9,52
Leyes y reglamentos	0	0,00
Asignatura que imparte	8	38,10
Reforma curricular	0	0,00
Planificación curricular	0	0,00
No contesta	9	42,86
TOTAL	21	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Julio María Matovelle de la ciudad de Quito

En los datos analizados en la tabla Nro. 26 se considera que los cursos que se realizan se fundamentan principalmente en la asignatura que imparten los docentes reflejado en un porcentaje del 38.10%, el 9.52% considera que se realiza sobre las diferentes áreas de conocimiento, otro 9.52% considera que se realiza sobre actualización curricular, mientras que el otro 42.86% no contesta a esta pregunta. A través de estos resultados se puede entender que existe un gran desconocimiento por parte del personal docente sobre en función de que se realizan los cursos de capacitación docente que realiza la institución, interpretando que los docentes no siempre muestran interés a la capacitación recibida.

Tabla Nro. 27**Los directivos fomentan la capacitación docente en cursos que promueven su formación permanente**

	F	%
Siempre	6	28,57
Casi siempre	6	28,57
A veces	8	38,09
Rara vez	1	4,76
Nunca	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	21	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Julio María Matovelle de la ciudad de Quito

Analizando la tabla Nro. 27 el 38.09% de los docentes encuestados considera que a veces la Institución fomenta la formación docente permanente, mientras que hay una equidad de opiniones entre los que consideran que siempre y casi siempre la Institución fomenta su formación docente permanente lo cual es positivo ya que si se muestra un interés institucional por formar y mejorar su planta docente, solo hay un

encuestado que considera que rara vez la Institución fomenta la formación docente continua.

Tabla Nro. 28

Práctica Pedagógica – Análisis Organizacional

Para hacer este análisis solo se tomara en consideración el siguiente parámetro:

1-2: NO 3: A VECES 4-5: SI

Se decide aplicar este parámetro ya que las puntuaciones más bajas, en este caso 1–2 equivalen a un requerimiento no cumplido o cumplido inadecuadamente. La puntuación 3 equivale a una obligación simplemente cumplida. Y las puntuaciones 4-5 indican haber cumplido satisfactoria y eficazmente las obligaciones dadas

Análisis Organizacional	1		2		3		4		5		N.C		Total	
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	F	%	f	%
1 Analiza los elementos del currículo propuestos para el bachillerato	0	0	0	0	2	9,52	7	33,3	12	57,1	0	0	21	100
2 Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos, deberes)	0	0	0	0	4	19	8	38,1	9	42,9	0	0	21	100
3 Analiza los factores que condicionan la calidad de enseñanza en el bachillerato	0	0	0	0	1	4,76	11	52,4	9	42,9	0	0	21	100
4 Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo)	0	0	1	4,76	0	0	9	42,9	11	52,4	0	0	21	100
5 Conoce el tipo de liderazgo ejercido por los directivos de la Institución Educativa.	0	0	1	4,76	3	14,3	6	28,6	11	52,4	0	0	21	100
6 Conoce las herramientas o elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la Institución Educativa.	0	0	2	9,52	2	9,52	8	38,1	9	42,9	0	0	21	100
7 Describe las funciones y cualidades del tutor	0	0	0	0	3	14,3	7	33,3	11	52,4	0	0	21	100

8 Plantea, ejecuta y hace seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes y estudiantes)	0	0	1	4,76	3	14,3	10	47,6	7	33,3	0	0	21	100
9 La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las características étnicas del país	0	0	1	4,76	0	0	9	42,9	11	52,4	0	0	21	100
10 Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos sociales y culturales o educativos	0	0	1	4,76	1	4,76	10	47,6	9	42,9	0	0	21	100
11 Describe las principales tareas y funciones del profesor en el aula.	0	0	0	0	1	4,76	10	47,6	10	47,6	0	0	21	100
12 Elabora pruebas para la elaboración de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0	0	0	0	6	28,6	15	71,4	0	0	21	100
13 Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, gestión administrativa)	0	0	1	4,76	1	4,76	9	42,9	10	47,6	0	0	21	100
14 Diseña planes de mejora de la propia práctica docente.	0	0	0	0	2	9,52	3	14,3	16	76,2	0	0	21	100
15 Diseña Instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	0	0	2	9,52	1	4,76	4	19	14	66,7	0	0	21	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Julio María Matovelle de la ciudad de Quito

1 El 90.48% de docentes si analiza los elementos del currículo propuestos para el bachillerato lo cual es indispensable para poder brindar una adecuada clase y cumplir con los estándares de calidad educativa, mientras que el 9.52% lo analiza en ocasiones.

2 El 81% de maestros conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano lo que indica que los maestros conocen sus derechos y obligaciones y todos sus beneficios del escalafón docente, mientras que el 19% lo conoce a breves rasgos el proceso de carrera docente.

3 El 95.24% de docentes analiza los factores la calidad de enseñanza en el bachillerato y lo ponen en práctica para brindar una educación de calidad y calidez, mientras que el 4.76% lo analiza en ciertas ocasiones.

4 El 95.24% analiza el clima organizacional de la estructura institucional y considera eje fundamental en el desarrollo y crecimiento de la institución, mientras que el 4.76% no lo analiza.

5 El 80.96% de los docentes conoce el liderazgo que ejercen los directivos, respalda su función y apoya la misma para el crecimiento de la misma, el 14.3% conoce ciertos rasgos de este liderazgo mientras que el 4.76% desconoce del liderazgo de los directivos de la institución.

6 El 80.96% de los docentes conoce las herramientas que utilizan los directivos para generar actividades, el 9.52% conocen de ciertas herramientas para generar actividades y el demás 9.52% desconoce de las herramientas que generan actividades

7 El 85.7% de encuestados conoce las cualidades del tutor y apoya y complementa su gestión mientras que el 14.3% se considera al margen pero da sus puntos de vista.

8 El 80.94% de docentes plantea, ejecuta y hace seguimiento de proyectos educativos, el 14.3 en ocasiones y el 4.76% no lo hace.

9 El 95.24% considera que la formación académica que recibe es la adecuada para trabajar con estudiantes, mientras que el 4.76% no lo considera así, sin embargo se necesita recibir más formación académica y actualización constante para poder enfrentar con éxito los cambios educativos

10 El 90.48% de docentes planifica, ejecuta y da seguimiento a proyectos económicos sociales y culturales o educativos tal como indica el reglamento y de esta manera cumplir a satisfacción con su función docente, el 4.76% en ocasiones y el restante 4.76% no da seguimiento a estos proyectos.

11 El 95.24% describe y conoce cuales son las principales tareas del profesor en el aula y de esta manera saben cumplir a cabalidad con su función, mientras que el 4.76% no conoce a profundidad cuáles son esas tareas.

12 El 100% de docentes encuestados elabora pruebas para medir el aprendizaje de los estudiantes tal como indica la ley para evaluar los aprendizajes.

13 El 90.48% de docentes analiza la estructura organizacional y de esta manera realizar un trabajo multidisciplinario con las demás áreas de la institución., el 4.76% en ocasiones y el restante 4.76% no analiza la estructura organizacional.

14 El 90.48% de docentes diseña planes de mejora para la práctica docente, cuando estos planes se ponen en práctica se verán los resultados esperados, mientras que el 9.52% realiza en ciertas ocasiones estos planes de mejora.

15. El 85.72% diseña instrumentos de autoevaluación tal como indica el reglamento, estos instrumentos deben ser utilizados para evidenciar el conocimiento de los estudiantes, el 4.76% en ocasiones los elabora mientras que el 9.52% de docentes no los elabora.

De acuerdo al análisis de los ítems considerados para evaluar el análisis organizacional se considera a la relación entre docentes y administradores como positiva, con ciertos aspectos a mejorar principalmente en el área de comunicación y comprensión de funciones que desempeña cada uno pero se destaca como fortaleza que un gran porcentaje de docentes cumple a cabalidad con las actividades que tiene que realizar dentro de la institución.

3.2.3 La tarea educativa.

Tabla Nro. 29

Las materias que imparte tienen relación con su formación

	f	%
Si	21	100,00
No	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	21	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Julio María Matovelle de la ciudad de Quito

Se obtuvo un puntaje del 100% de los docentes que indican que la asignatura que imparten tiene relación profesional lo que indica que todos los maestros se han formado para ser maestros y para obtener resultados positivos en su asignatura.

Tabla Nro. 30

Años de bachillerato en los que imparte la asignatura

	F	%
1º	15	71,43
2º	15	71,43
3º	14	66,67
NO CONTESTA	1	4,76

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Julio María Matovelle de la ciudad de Quito

El 71.43% dicta asignaturas en 1º año de bachillerato, porcentaje similar a 2º año de bachillerato y el 66.67% dicta asignaturas a 3º año de bachillerato. Se indica a través de estos resultados que existe una igualdad para dictar asignaturas y que no se presentan diferencias entre docentes para dictar clases a grados determinados, sino que todos están capacitados para dar clases en los diversos años.

Tabla Nro. 31

Práctica Pedagógica – Análisis de la Tarea Educativa

Para hacer este análisis solo se tomara en consideración el siguiente parámetro:

1-2: NO 3: A VECES 4-5: SI

Se decide aplicar este parámetro ya que las puntuaciones más bajas, en este caso 1–2 equivalen a un requerimiento no cumplido o cumplido inadecuadamente. La puntuación 3 equivale a una obligación simplemente cumplida. Y las puntuaciones 4-5 indican haber cumplido satisfactoria y eficazmente las obligaciones dadas

Análisis de la Tarea Educativa	1		2		3		4		5		N. C	Total		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		F	%	f
1 Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar)	0	0	0	0	3	14,3	8	38,1	9	42,9	1	4,76	2	10
2 Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	0	0	0	4	19	9	42,9	8	38,1	0	0	2	10
3 Conoce las técnicas de enseñanza individualizada y grupal.	0	0	0	0	0	0	8	38,1	1	61,9	0	0	2	10
4 Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	0	0	0	0	6	28,6	6	28,6	9	42,9	0	0	2	10

5 Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a la información oportuna para orientar a mis estudiantes.	0	0	0	0	4	19	6	28,6	10	47,6	1	4,76	21	100
6 Mi expresión oral y escrita es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida.	0	0	0	0	2	9,52	6	28,6	13	61,9	0	0	21	100
7 La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de los estudiantes	0	0	1	4,76	0	0	8	38,1	12	57,1	0	0	21	100
8 El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnostica, sumativa y formativa.	0	0	0	0	1	4,76	8	38,1	12	57,1	0	0	21	100
9 Como docente evaluó las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi asignatura.	0	0	0	0	1	4,76	6	28,6	14	66,7	0	0	21	100
10 Cuando tengo estudiantes con Necesidades Educativas Especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva.	0	0	1	4,76	3	14,3	7	33,3	10	47,6	0	0	21	100
11 Realiza la planificación macro y micro curricular (Bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula)	0	0	0	0	0	0	11	52,4	9	42,9	1	4,76	21	100
12 Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	0	0	0	0	5	23,8	6	28,6	10	47,6	0	0	21	100
13 Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas.	0	0	1	4,76	2	9,52	7	33,3	11	52,4	0	0	21	100
14 Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorios y talleres.	0	0	1	4,76	0	0	6	28,6	14	66,7	0	0	21	100
15 Utiliza adecuadamente la técnica expositiva.	0	0	0	0	1	4,76	7	33,3	12	57,1	1	4,76	21	100
16 Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura.	0	0	0	0	0	0	9	42,9	11	52,4	1	4,76	21	100

17 Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje.	0	0	0	0	0	0	9	42,9	12	57,1	0	0	21	100
18 El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico es una constante en mi práctica docente.	0	0	0	0	2	9,52	6	28,6	13	61,9	0	0	21	100
19 Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.	0	0	0	0	1	4,76	5	23,8	15	71,4	0	0	21	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Julio María Matovelle de la ciudad de Quito

1 El 85.7% de docentes evaluados analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza y cumple con lo que indica la ley, mientras que el 14.3 lo analiza en ciertas ocasiones.

2 81% de docentes conoce las principales técnicas para la investigación en el aula y las pone en práctica para desarrollar el espíritu investigativo en sus alumnos, mientras que el 19% conoce pero tiene que profundizar el uso de estas técnicas.

3 El 100% de maestros conoce el uso de técnicas de enseñanza individualizada y grupal lo que mejora la práctica educativa con sus estudiantes.

4 El 71.4% de estudiantes conoce de las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente y utiliza como complemento para que se puedan adquirir los conocimientos, mientras que el 28.6% conoce de estas posibilidades pero presenta ciertos vacíos sobre esta posibilidad.

5 El 81% de maestros considera que su formación en TIC le permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a la información oportuna para orientar a los estudiantes y mejorar su aprendizaje, mientras que el 19% considera que no tiene todavía la suficiente información en TIC.

6 El 90.48% de docentes considera que su expresión oral y escrita es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura, mientras que el 9.52% considera que tiene que mejorar su expresión oral y escrita para la comprensión de la asignatura que dictan.

7 El 95.24% de docentes considera que la formación profesional que reciben permite orientar el aprendizaje de los estudiantes, ya que permite continuar aprendiendo mientras que el 4.76% consideran que no sirve para el aprendizaje de los estudiantes.

8 El 95.24% de docentes realiza la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa lo cual es lo correcto porque son los tres aspectos que se deben considerar en la evaluación y el 4.76% de docentes en ocasiones realiza las 3 evaluaciones.

9 El 95.24% de docentes realiza la evaluación a las destrezas con criterio de desempeño como indica la ley. y el 4.76% de docentes en ocasiones realiza la evaluación de destrezas.

10 El 80.94% de docentes realiza la planificación de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva en caso de ser necesario y de esta manera atender a todos los estudiantes sin ningún tipo de discriminación, el 14.3% en ocasiones y el 4.76% no realiza las adaptaciones curriculares cuando son necesarias.

11 El 100% de docentes realiza la planificación macro y micro curricular para poder planificar sus clases y las actividades que se van a realizar.

12 El 76.2% utiliza recursos didácticos extras para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes, mientras que el 23.8% en ocasiones utiliza recursos didácticos extras que favorezcan la enseñanza.

13 El 85.72% de docentes diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas, el 9.52% en ciertas ocasiones y el 4.76% no las desarrolla.

14 El 95.24% de encuestados diseña y aplica técnicas didácticas para la enseñanza buscando diversos espacios de laboratorios y talleres para poner en práctica lo aprendido, mientras que el 4.76% no las diseña.

15 El 95.24% de docentes utiliza adecuadamente la técnica expositiva para dictar sus clases y las complementa con otras técnicas, mientras que al 4.76% se le presenta cierta dificultad para utilizar esta técnica.

16 El 100% de docentes encuestados valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura ya que conocen que hay que variar y utilizar diferentes estrategias para poder llegar a interiorizar el conocimiento en sus estudiantes.

17 El 100% de docentes encuestados utiliza recursos del medio para que los estudiantes como el complemento idóneo para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje.

18 El 90.48% de docentes encuestados utiliza problemas reales por medio del razonamiento lógico en su práctica docente utilizando el constructivismo como

corriente pedagógica , mientras que el 9.52% utiliza los problemas reales en su práctica docente pero en ciertas ocasiones.

19 El 95.24% de docentes encuestados plantea objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación y los cumple satisfactoriamente de acuerdo a su planificación, mientras que el 4.76% realiza esta actividad en ciertas ocasiones.

Se puede notar que en los ítems considerados para evaluar el análisis de la tarea educativa los docentes cumplen con sus funciones como tales, hay ciertas áreas que hay que optimizar y reforzar en la tarea educativa para que de esta manera mejore el servicio educativo y se pueda brindar una educación de calidad y calidez cumpliendo todas las exigencias que emite el gobierno central para que la educación sea eficaz.

3.3 Los cursos de formación

Tiene como objetivo dotar a los profesionales de las competencias necesarias para que desarrollen correctamente su actividad, impulsar y fomentar la excelencia de los servicios que se ofrecen, así como favorecer la adaptación de los profesionales a los nuevos y cambiantes entornos educativos

Tabla Nro. 32

Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años

	f	%
DE 1 A 5	8	38,10
DE 6 A 10	3	14,29
MAS DE 10	1	4,76
NO CONTESTA	9	42,86
TOTAL	21	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Julio María Matovelle de la ciudad de Quito

Analizando los datos de la tabla Nro. 32 se obtuvo un puntaje que indica que hay un 38.10% de docentes que ha asistido entre 1 a 5 cursos de formación, un 14.29% que ha asistido de 6 a 10 cursos, un 4.76% indica que ha asistido a más de 10 cursos de formación, mientras que el 42.86% de encuestados no contesta a esta pregunta. Con estos resultados se interpreta que son pocos los docentes que están realizando una capacitación constante para mejorar su formación profesional en los últimos años, al no obtener ningún porcentaje que supere el 50% en relación a asistencia a cursos de formación se considera este punto como una debilidad institucional.

Tabla Nro. 33**Totalización en horas de capacitación**

	f	%
DE 0 A 25	7	33,33
DE 26 A 50	3	14,29
DE 50 A 75	2	9,52
DE 76 A 100	0	0,00
MAS DE 100	1	4,76
NO CONTESTA	8	38,10
TOTAL	21	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Julio María Matovelle de la ciudad de Quito

En los datos analizados en la tabla Nro. 33 indica que de los maestros que han asistido a cursos de formación el 33.33% ha cumplido en estos cursos de 0 a 25 horas, el 14.29% ha asistido de 26 a 50 horas, el 9.52% a asistido a cursos de 50 a 75 horas, el 4.76% ha asistido a cursos de formación más de 100 horas mientras que el 38.10% no contesta. Considerando estos resultados se observa que el mayor porcentaje de docentes han asistido a cursos de formación inferiores a 30 horas, lo que no se considera lo más óptimo ya que según las exigencias educativas los cursos de formación que se consideran de mayor y mejor aporte son los que superan las 30 horas, bajo esta premisa es mínimo el porcentaje de docentes que ha dedicado más de 30 horas en uno o más cursos de formación docente, siendo de igual manera una debilidad institucional ya que no se está capacitando al personal docente de una manera óptima.

Tabla Nro. 34**Hace que tiempo realizó su última capacitación en meses**

	f	%
DE 0 A 5	10	47,62
DE 6 A 10	3	14,29
DE 11 A 15	2	9,52
DE 16 A 20	0	0,00
DE 21 A 25	0	0,00
MAS DE 25	0	0,00
NO CONTESTA	6	28,57
TOTAL	21	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Julio María Matovelle de la ciudad de Quito

En los datos analizados de la tabla Nro. 36 indica que en relación a los cursos de formación que asisten los docentes el 47.62% a realizado en los últimos 5 meses, el 14.29% ha asistido entre 6 masas a 10 meses atrás, el 9.52% ha asistido en los últimos 11 a 15 meses Es positivo que los docentes asistan constantemente a estos

cursos de capacitación y no deje pasar tanto tiempo sin asistir a cursos ya que la capacitación constante

Tabla Nro. 35

Auspiciantes de la capacitación

	F	%
GOBIERNO	0	0,00
INSTITUCION EDUCATIVA	12	57,14
BECA	0	0,00
CUENTA PROPIA	6	28,57
NO CONTESTA	3	14,29
TOTAL	21	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Julio María Matovelle de la ciudad de Quito

Analizando los datos de la tabla Nro. 35 el 90.48% de docentes que laboran en la Institución Educativa Julio María Matovelle tiene su título como Licenciado en Ciencias de la Educación, mientras que el 9.52% de docentes no contesta a esta pregunta. En base a estos resultados se determina que un gran porcentaje de docentes se ha preparado y ha seguido sus estudios para ser maestros titulados, de un porcentaje menor se desconoce cuáles serán sus títulos pero que no han sido un delimitante para formarse como docentes.

CAPITULO 4

CURSO DE FORMACION Y CAPACITACION DOCENTE

4.1 Tema del Curso

“Curso de Formación Docente en Metodología y desarrollo de competencias y destrezas participativas en el proceso de enseñanza aprendizaje dirigido a los docentes de la Unidad Educativa Particular Julio María Matovelle durante al año lectivo 2013 - 2014.

4.2 Modalidad de estudios

La modalidad para impartir el presente curso de formación será presencial.

4.3 Objetivos

4.3.1 Objetivo General.

- Lograr que los docentes de la Unidad Educativa Particular Julio María Matovelle fortalezcan sus conocimientos en metodología y desarrollo de competencias y destrezas participativas en el proceso de enseñanza.

4.3.2 Objetivos Específicos.

- Identificar el enfoque teórico de planificación curricular a fin de que los docentes estén en capacidad de definir y recordar conceptualizaciones expuestas.
- Realizar sesiones de aprendizaje empleando diferentes estrategias para comprender y saber cómo desarrollar y fomentar estrategias participativas dentro del aula de clase.
- Aplicar en el entorno educativo las diferentes competencias y destrezas participativas aprendidas en el presente curso, para desarrollar en sus estudiantes el aprendizaje significativo.

4.4 Dirigido a

4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.

Este curso está destinado a docentes que deseen innovar su gestión y mejorar el servicio educativo que brindan, actualizándose y capacitándose constantemente de

acuerdo a las exigencias que da la autoridad educativa y buscando su mejor desempeño en el campo educativo.

Está dirigido a docentes del nivel dos que son aquellos que poseen una experiencia profesional de al menos 3 a 5 años, así este curso permitirá ampliar las habilidades para la planificación, selección de materiales y la evaluación de los alumnos para mejorar el proceso de aprendizaje. Y para docentes del nivel tres que poseen una experiencia superior a 5 años curso que les permitirá diseñar el material didáctico o adecuado y la programación de cursos de aprendizaje para los estudiantes.

4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

Los requisitos indispensables que deberán tener cada uno de los docentes participantes será acceso a internet y poseer una cuenta de correo electrónico ya que será la forma como se comunique con el instructor y los demás compañeros del curso a más de asistir puntualmente.

4.5 Descripción del curso

4.5.1 Contenido del curso.

El presente curso está subdividido en tres módulos y sus contenidos son:

Primer modulo	Segundo modulo	Tercer modulo
<i>Fundamentación teórica</i>	<i>Elementos e indicadores para fomentar competencias y destrezas</i>	<i>Desarrollo de competencias y destrezas participativas</i>
Que es la planificación curricular	Como priorizar la reflexión y el pensamiento crítico.	Que es el aprendizaje participativo
Características de la planificación curricular	Desarrollar en los estudiantes procesos cognitivos variados.	Que es la socialización didáctica
Objetivos del currículo	De qué manera contextualizar los aprendizajes.	Que es el método expositivo
Contenidos del currículo	Como desarrollar una conciencia investigativa en el estudiante.	Como hacer un estudio de caso
Estrategias curriculares		Cuál es el aprendizaje basado en problemas
Como evaluar al currículo		Como realizar un proyecto
Niveles de concreción curricular		

A que nos referimos al hablar de destrezas criterios de desempeño	<p>Como fomentar un clima escolar de aceptación y cooperación</p> <p>Fomentar el conocimiento sobre su propio aprendizaje</p> <p>Buscar, seleccionar y elaborar materiales curriculares diversos</p>	<p>Que es el aprendizaje cooperativo</p> <p>Características de los métodos participativos</p> <p>Técnicas para desarrollar la participación</p>
---	--	---

4.5.2 Desarrollo de contenidos.

Modulo I

Que es la planificación curricular: El currículo es un proceso educativo integral con carácter de proceso que expresa las relaciones de interdependencia en un contexto histórico social, condición que le permite rediseñarse sistemáticamente en la medida en que se producen cambios sociales, los progresos de la ciencia y las necesidades de los estudiantes, lo que se traduce en la educación de la personalidad del ciudadano que se aspira a formar.” (García y Addine, 2001)

Planificación curricular es el proceso de previsión de las acciones que deberán realizarse en la institución educativa con la finalidad de vivir, construir e interiorizar en experiencias de aprendizaje deseables en los estudiantes. Los elementos que intervienen en el proceso educativo son: objetivos y/o competencias, contenidos, actividades, métodos, procedimientos y técnicas, medios y materiales educativos, escenario educativo, tiempo y diseño (propuesta) de evaluación. Asimismo, en el proceso de Planificación curricular intervienen los sujetos de la educación en una acción dinámica y permanente. (Flores, 2006)

Característica de la planificación curricular: Todo proceso de planificación se caracteriza:

- Es un proceso integral, ya que abarca estructuralmente a todos los niveles, procesos, campos, elementos curriculares y sujetos que en ella intervienen.
- Es participativa, porque en su diseño y desarrollo intervienen los profesores y autoridades de una determinada institución educativa. Busca asimismo la participación de los estudiantes y de la comunidad.
- Es Orgánica porque es una etapa o fase de la planificación curricular que debe realizarse por los docentes, ya que está normado y es imprescindible en todo proceso de enseñanza aprendizaje.

- Es permanente, porque no es un proceso ocasional, estático, sino continuo que se desarrolla paralelo a todo el proceso educativo.
- Es flexible, porque se considera que el plan curricular no es algo rígido ni inmutable sino que debe posibilitar los cambios que el diagnóstico del entorno o realidad del estudiante requieran.
- Es un proceso con objetivos, tareas concretas según el nivel, modalidad y especialidad educativa de acuerdo a las necesidades de la institución.
- Tiene en cuenta la aplicación de los principios de la administración, pedagógicos y del área curricular.
- Tiene en cuenta las características de la realidad educativa en la cual se desarrollará el proceso educativo.
- Es parte del proceso organizacional de la institución educativa, en concordancia con los fines y objetivos de esta.
- Tiene como finalidad: organizar de manera racional y coherente el proceso educativo.
- Presenta diversos enfoques como sistema, como proceso administrativo y organizacional.

Objetivos del currículo: Estos son objetivos claros y precisos que se pretenden alcanzar con el educando a corto, mediano y largo plazo, de esta manera se sabrán las intenciones educativas que busca la planificación.

Un objetivo es una descripción que se hace por anticipado para lograr buscar en el estudiante un cambio ya sea a su nivel cognitivo, social o afectivo; influyendo en la selección de contenidos, estrategias metodológicas y en la evaluación de los aprendizajes.

Contenidos del currículo: Los contenidos son los siguientes:

Contenidos conceptuales: Son datos, hechos, conceptos que se asocian con el conocer y que corresponden a una materia en especial, deben ser incorporados a la estructura mental de forma significativa de tal manera que puedan recordar estos conceptos de sus memoria a largo plazo y los puedan incorporar con facilidad.

Contenidos procedimentales: Es un saber práctico, según Díaz (1977) son el conocimiento sobre la ejecución de procesos, técnicas, destrezas, habilidades, métodos. Los Verbos procedimentales son: manejar, utilizar, construir, aplicar, recoger, observar, experimentar, elaborar, simular, demostrar, planificar, componer, evaluar, representar, registrar, analizar, recorrer, etc.

Contenidos actitudinales: Son normas, valores y actitudes consideradas como contenidos enseñables en la escuela junto con conceptos y procedimientos. Este tipo de contenido incluye juicios evaluativos y se aprenden del medio social.

Estrategias curriculares: Son el conjunto de métodos y técnicas, procedimientos didácticos y demás acciones pedagógicas, organizadas de forma secuencial y lógica que llevan a cabo tanto docentes como alumnos, para lograr un aprendizaje efectivo. Avolio (1999), manifiesta que para plantear las estrategias es necesario tomar en consideración que:

- La técnica se adecua los objetivos planteados y a los momentos del proceso de enseñanza aprendizaje.
- La mayor o menor disponibilidad de la comunicación
- El alumno debe ser el promotor de su propio aprendizaje. Tomando en consideración esto y las características de cada grupo de alumnos se deben plantear los métodos, técnicas y recursos adecuados para lograr un aprendizaje significativo.

Como evaluar al currículo: Con base al documento Actualización y Fortalecimiento de la Reforma Curricular del Ministerio de Educación, la evaluación: "Permite valorar el desarrollo del cumplimiento de los objetivos de aprendizaje". La evaluación no se encuentra aislada del proceso de enseñanza, sino está interrelacionada. El objetivo es medir los aprendizajes logrados por los estudiantes con base a los objetivos planteados.

Con la evaluación el maestro tendrá información sobre el progreso de sus estudiantes, a más de conocer cuáles son las fortalezas y debilidades; y buscar retroalimentar en los problemas detectados (Araujo, 2009. Lasso, 2011)

Niveles de concreción curricular: Los niveles son los siguientes:

Primer Nivel: esta es la base para el diseño curricular, es responsabilidad de las autoridades educativas del país, debe garantizar que todos los egresados cuenten con las mismas destrezas, está en manos del Ministerio de Educación

Segundo Nivel: es competencia de los planteles educativos, y sus administradores y docentes, este debe garantizar y enriquecer lo establecido en el nivel anterior. Este se ve reflejado en el Plan Educativo Institucional (PEI), aquí deben hacerse adaptaciones curriculares tomando la situación de la comunidad educativa.

Tercer Nivel: es la unidad de trabajo correspondiente a un proceso de enseñanza-aprendizaje articulado y completo y es de competencia del maestro, tomando en cuenta las necesidades, características del grupo de estudiantes y los niveles antes mencionados. (Ministerio de Educación y Cultura. 1998)

Destrezas criterios de desempeño: Las destrezas con criterios de desempeño expresan el saber hacer, con una o más acciones que deben desarrollar los estudiantes, estableciendo relaciones con un determinado conocimiento teórico y con diferentes niveles de complejidad de los criterios de desempeño. Las destrezas se expresan respondiendo a las siguientes interrogantes:

- ¿Qué debe saber hacer? Destreza
- ¿Qué debe saber? Conocimiento
- ¿Con qué grado de complejidad? Precisiones de profundización

La destreza es la expresión del “saber hacer” en los estudiantes, que caracteriza el dominio de la acción. Los criterios de desempeño orientan y precisan el nivel de complejidad en el que se debe realizar la acción. Las destrezas con criterios de desempeño constituyen el referente principal para que los docentes elaboren la planificación microcurricular de sus clases y las tareas de aprendizaje. Sobre la base de su desarrollo y de su sistematización, se aplicarán de forma progresiva y secuenciada los conocimientos conceptuales e ideas teóricas, con diversos niveles de integración y complejidad.

MODULO II

Como priorizar la reflexión y el pensamiento crítico: Desarrollar las habilidades de pensamiento requiere de un proceso largo de aprendizaje y trabajo constante. El cerebro es capaz de ejercitarse y perfeccionar habilidades con las que contamos. Podemos hacernos cargo de nuestro pensamiento, monitorearlo, evaluarlo y dirigirlo hacia donde queremos.

Se consideran cuatro aspectos principales para el desarrollo del pensamiento crítico, los cuales son:

- Claridad en el pensamiento: Muchos problemas surgen por falta de claridad en la información. Es necesario verificar que realmente se entienda lo que se tiene que comprender.

- **Centrarse en lo relevante:** Pensar disciplinadamente evita que la mente divague en asuntos sin importancia. Es centrarse en el tema, y en aquello que ayuda a resolverlo. Estar alerta a todo lo relacionado con el asunto concentrando a la mente en la información significativa que necesita para aprender, decidir o solucionar algo.
- **Realizar o formular preguntas:** Es indispensable aprender a hacer preguntas adecuadas e identificar el propósito que tiene hacerlas con el fin de encontrar el tipo de información pertinente que responda a la situación que se tiene. Los buenos pensadores constantemente hacen preguntas para comprender y tratar mejor el mundo que les rodea. Saben que las cosas pueden ser diferentes. Entre más elaboramos preguntas, más desarrollamos la habilidad para formularlas de una manera más profunda y obtener la información exacta.
- **Ser razonable:** Los buenos pensadores son capaces de cambiar de idea cuando descubren otra mejor, tienen la disposición para cambiar cuando se les da una buena razón para hacerlo. Están alertas a identificar otra forma mejor de interpretar la información, reconocen la importancia de ésta y de diferentes opiniones o puntos de vista en sus vidas.

Desarrollar en los estudiantes procesos cognitivos variados: Los procesos cognitivos son aquellos procesos psicológicos relacionados con el atender, percibir, memorizar, recordar y pensar, constituyen una parte sustantiva de la producción superior de los estudiantes.

Los procesos cognitivos permiten realizar actividades que se adquieren a lo largo de la evolución, se han desarrollado tanto a nivel del lenguaje, las prácticas, los reconocimientos como del aprendizaje y la memoria una gama de funciones avanzadas que han permitido el nivel máximo de complejidad de comunicación, intelectualización y abstracción.

De qué manera contextualizar los aprendizajes: El profesor debe comprender y aplicar el carácter holístico del aprendizaje y saber que está integrado por conocimientos, actitudes, habilidades, valores, emociones y motivaciones que no pueden entenderse de manera separada. Es de suma importancia que el profesor contextualice los aprendizajes y las problemáticas para poder promover aprendizajes significativos. En el entender que contextualizar aprendizajes hace referencia a que el individuo aprende relacionándose en sociedad y solucionando problemas de su vida cotidiana donde logra satisfacer sus necesidades.

Además, es mucho más relevante, extender el contexto de aprendizaje, utilizando todas las situaciones que se encuentran alrededor del alumno y problematizarlas para su solución. De la misma forma el profesor debe apoyarse en internet, donde existe mucha información contacto con personas que piensan diferente y te desplaza a tener un panorama diferente de las cosas.

Como desarrollar una conciencia investigativa en el estudiante: Las habilidades investigativas se constituyen en una herramienta para un mejor desempeño del estudiante llevándolo hacia la formación de una cultura investigativa. Esto contribuye a la promoción del espíritu investigativo en los educandos, los cuales desarrollan cada una de las habilidades mediante la aplicación de procesos y ejercitación de los mismos, para el logro de competencias investigativas básicas alcanzando objetivos propuestos. A través de estrategias metodológicas y didácticas se busca desarrollar las habilidades investigativas, promoviendo el amor, la pasión y una cultura hacia la investigación formando así un espíritu investigativo y competencias que se puedan desarrollar en los diferentes contextos de la vida de los estudiantes donde valoran sus aprendizajes en la formación integral para el crecimiento personal, que promueve una educación de calidad, utilizando en todo proceso nuevas tecnologías de información y comunicación.

Como fomentar un clima escolar de aceptación y cooperación: Se puede definir a el clima escolar como el conjunto de actitudes generales hacia y desde el aula, de tareas formativas que se llevan a cabo por el profesor y los alumnos y que definen un modelo de relación entre los miembros del aula, es resultado de un estilo de vida, de unas relaciones e interacciones creadas, de unos comportamientos, que configuran los propios miembros del aula, así el clima escolar queda condicionado por el tipo de prácticas que se realizan en el aula, por las condiciones físicas y ambientales de la misma, por la personalidad e iniciativas del profesor, por la homogeneidad o heterogeneidad del grupo, depende de la claridad con que se expliquen las normas, del conocimiento de ellas que tienen los alumnos y de la implicación del profesorado en su grado de cumplimiento, del medio social en que se halle la institución, de la participación de los padres en la vida del mismo, de su preocupación e interés en el seguimiento del proceso educativo de sus hijo.

Las características y conducta tanto de los profesores como de los alumnos, la interacción de ambos y en consecuencia, la dinámica de la clase confieren un clima de clase, distinto a otro

Fomentar el conocimiento sobre su propio aprendizaje: Se refiere a la capacidad del profesor para involucrar al alumno en su proceso de aprendizaje, de modo que vaya desarrollando su autonomía como estudiante, siendo cada vez menos dependiente del profesor. Responsabilizar al alumno requiere que el profesor ceda el control al alumno para que sea cada vez más autónomo, ya que, solo si el alumno reflexiona sobre su proceso, se producirá un aprendizaje realmente significativo. Esto implica que el profesor facilite y promueva una reflexión constante de los alumnos sobre cómo aprenden, cómo pueden aprender mejor y con qué recursos, además de ofrecer herramientas y oportunidades para planificar, monitorizar y evaluar su propio proceso.

Buscar, seleccionar y elaborar materiales curriculares diversos: Los materiales didácticos son todos aquellos auxiliares que facilitan el proceso de enseñanza-aprendizaje, dentro de un contexto educativo y estimulan la función de los sentidos para que los alumnos accedan con mayor facilidad a la información, adquisición de habilidades y destrezas, y a la formación de actitudes y valores.

Los materiales didácticos son los vehículos a través de los cuales se enviará al estudiante una serie de contenidos curriculares necesarios para su aprendizaje. Algunos materiales didácticos como el libro, el software educativo e Internet, tienen la función de guiar y motivar al alumno en la construcción del conocimiento.

MODULO III

Que es el aprendizaje participativo: El aprendizaje participativo es aquel en el que la persona que aprende juega un papel activo al intervenir propositivamente en la planeación, realización y evaluación del proceso de aprendizaje. Resalta la importancia de la acción, de la actividad, del hacer y del experimentar a partir de la problemática del contexto propio, es decir, con base, principalmente, en las necesidades específicas de la persona y de la comunidad a la que ésta pertenece, vinculada a la vida cotidiana para de ahí ir a lo más general. Implica involucrarse personalmente, sentir, pensar y actuar. Resalta el aspecto de la responsabilidad en la toma de decisiones, en el plantearse metas y objetivos, en la realización y evaluación de las actividades

Que es la socialización didáctica: El principio de la socialización didáctica establece que la enseñanza y el aprendizaje son de una parte actividades sociales porque se desarrollan en un contexto social y contribuyen a desarrollar la dimensión social del educando y del profesor. Se lo puede considerar desde las siguientes perspectivas:

- *Perspectiva filosófica:* El hombre es ser social por naturaleza, pero esta no es una realidad estática por el contrario el hombre se convierte en ser social a lo largo de su vida en él se va incorporando a su individualidad, las formas de vida valores, normas, costumbres de la sociedad en que vive.
- *Perspectiva pedagógica:* El elemento que define esta dimensión es la finalidad educativa descrita en la perspectiva antropológica: la vida social es un valor trascendente que la educación debe impulsar.

Que es el método expositivo: El método expositivo consiste en la presentación oral de un tema, lógicamente estructurado, el recurso principal de la exposición es el lenguaje oral, que debe ser objeto de la máxima atención por parte del expositor. Posibilitar la transmisión de información y conocimientos lógicamente estructurados y que poseen continuidad, en un tiempo determinado, transmite experiencias y observaciones personales, motiva a un grupo para que proceda a hacer estudios más profundos sobre un tema determinado, posibilitar la síntesis de temas extensos y difíciles, que, de otra manera, sería trabajoso y problemático abordar.

Como hacer un estudio de caso: El estudio de caso es una herramienta de investigación, analiza temas actuales, que representan algún tipo de problemática de la vida real, en la cual el investigador no tiene control. Al utilizar este método, el investigador intenta responder el cómo y el por qué, utilizando múltiples fuentes y datos. Desempeña un papel importante en el área de la investigación ya que sirve para obtener un conocimiento más amplio de fenómenos actuales y para generar nuevas teorías, así como para descartar las teorías inadecuadas. También el uso de este método de investigación sirve, especialmente, para diagnosticar y ofrecer soluciones en el ámbito de las relaciones humanas. Finalmente, podemos decir que esta herramienta es útil para ampliar el conocimiento en un entorno real, desde múltiples posibilidades, variables y fuentes, porque con este método se puede analizar un problema, determinar el método de análisis así como las diferentes alternativas o cursos de acción para el problema a resolver; es decir, estudiarlo desde todos los ángulos posibles; y por último, tomar decisiones objetivas y viables.

Cuál es el aprendizaje basado en problemas: El Aprendizaje Basado en Problemas es una alternativa interesante al aprendizaje en el aula tradicional. A través de esta técnica el maestro le presenta un problema, sin una explicación previa para que el estudiante descubra y trabaje con el contenido que el maestro determina necesario para resolver el problema. El profesor actúa como facilitador y mentor, más que como una fuente de soluciones. El Aprendizaje Basado en Problemas permite evaluar e

intentar lo que conoce, descubrir lo que se necesita aprender, desarrollar sus habilidades inter-personales para lograr un desempeño más alto en equipos, mejorar habilidades de comunicación, establecer y defender posiciones con evidencia y argumento sólido, volverse más flexible en el procesamiento de información y practicar habilidades que necesita para su educación.

Como realizar un proyecto: Diseñar un proyecto educativo significa planear un proceso para alcanzar una meta educativa. Esto implica desde la selección del problema surgido en un contexto educativo particular, su tratamiento hasta la presentación del informe.

El objetivo principal de un proyecto es resolver, en forma organizada y planificada, un problema previamente identificado en su realidad educativa, aprovechando para ello los recursos disponibles y respetando ciertas restricciones impuestas por la tarea a desarrollar y por el contexto.

Surge de una necesidad identificada en el contexto educativo, de los intereses personales o del grupo y/o de los objetivos de aprendizaje enmarcados por el docente, durante su formulación, se explica el problema a resolver, los objetivos del proyecto, las necesidades y los recursos disponibles, se distribuyen responsabilidades y se definen los plazos para cada actividad, el proyecto debe ser evaluado en forma permanente, confrontando el trabajo realizado con el proyectado y analizando también el proceso de realización. También debe ser analizado el resultado final.

Que es el aprendizaje cooperativo: El aprendizaje cooperativo es un proceso en equipo en el cual los miembros se apoyan y confían unos en otros para alcanzar una meta propuesta. El aula es un excelente lugar para desarrollar las habilidades de trabajo en equipo ya que es interactivo, como miembro del equipo usted tiene que desarrollar y compartir una meta en común, contribuir con su comprensión del problema: con preguntas, reflexiones y soluciones, responder y trabajar para la comprensión de las preguntas, reflexiones y soluciones que otros provean cada miembro le da lugar al otro para que hable, colabore y sus aportes son tomados en cuenta por otros y por usted mismo.

Características de los métodos participativos: Es un proceso activo, de creación y recreación del conocimiento por los alumnos, mediante la solución colectiva de tareas, el intercambio y confrontación de ideas, opiniones y experiencias entre estudiantes y profesores. Al emplear los métodos participativos, es frecuente que se parta de las propias experiencias de los participantes, para abordar la teoría e ir de ésta a la

práctica, logrando así conocimientos significativos. Los mismos no pretenden la aceptación de la palabra del maestro, sino que estimulan la búsqueda de la verdad a través del trabajo conjunto de indagación y reflexión, aproximando la enseñanza a la investigación científica, a la actividad productiva y social, brindando una mayor solidez a los conocimientos adquiridos. Las oportunidades que brindan estos métodos para la comunicación contribuyen al análisis más detallado de los problemas y su instrumentación, promoviendo la capacidad reflexiva de los participantes. En la interacción que se socializa el conocimiento individual, enriqueciéndolo y potenciándolo en el conocimiento del grupo, que aparece como resultado del debate. Contribuye a romper con modelos paternalistas de educación, permiten que los estudiantes desempeñen el rol de sujetos de su propia formación, estimulando la asunción de posturas críticas, personales y comprometidas ante el conocimiento.

Técnicas para desarrollar la participación en los estudiantes : La participación estudiantil es un concepto relacionado con la democracia. Se trata la integración en los procesos de toma de decisiones, la participación colectiva o individual entendida como algo de lo que todos formamos parte. La participación impulsa la democracia real, y no debe ser privilegio de unos pocos, es un derecho y un deber de todos los estudiantes. La creación de canales de participación estudiantil es generada ellos mismo quienes se organizan para hacer oír su voz a través del diálogo, que puede dar lugar a muchas otras iniciativas. Esta participación es necesaria para construir una democracia real, resulta muy importante para no dejar todo el control en manos de las autoridades y establecer una especie de contrapeso que ayude a transmitir mejor las preferencias de los estudiantes, mediar en conflictos, favorecer acuerdos, etc. aportado inquietudes, diferentes puntos de vista y soluciones.

4.5.3 Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictara el curso..

- Master en pedagogía
- Conocedor de la Reforma Curricular
- Desarrollar una docencia de calidad que sea accesible a los profesores de Educación básica y de bachillerato.
- Implementar procesos de investigación aplicada en desarrollo de competencias y destrezas participativas que ayuden al participante para el desarrollo de una práctica pedagógica reflexiva y centrada en la mejora continua.

- Establecer normas y estrategias innovadoras que propicien el trabajo organizado con alumnos y profesores.
- Desarrollar estrategias para generar conocimiento acerca del proceso pedagógico de formación profesional.
- Saber aplicar los conocimientos y capacidades.
- Trabajo en equipo.
- Innovación y creatividad.
- Motivación, iniciativa e involucración.
- Dotes de mando y liderazgo.
- 10 años de experiencia en docencia.

4.5.4 Metodología.

Se desea alcanzar con el actual curso de formación que a través de esta capacitación el participante pueda poner en práctica todo lo que indica la teoría curricular y que principalmente pueda trasladar al aula, su lugar de trabajo diario, destrezas y competencias participativas en sus estudiantes que beneficien el proceso de enseñanza aprendizaje.

El curso de modalidad presencial se lo realizará de una manera activa y participativa, a través de debates y clases exponenciales se podrán conocer y aplicar las nuevas técnicas participativas en el proceso de enseñanza aprendizaje, donde el participante será un actor fundamental en este proceso ya que con su experiencia en la práctica docente podrá poner en práctica y mejorar las técnicas que se traten en esta capacitación.

La fase inicial del curso de formación es más teórica y se fundamenta en un método investigativo ya que el participante a través de la investigación deberá conocer y fundamentar conceptos y principios teóricos que son la base para desarrollar estrategias que está en el currículo por eso se recordara que es el currículo y todos los elementos que lo componen.

La segunda y tercera parte del curso de formación, ya es más activa en la cual los participantes a través de círculos de estudio y trabajos grupales podrán poner en práctica el análisis y desarrollo de técnicas participativas en el aula a través de un

ambiente interactivo y participativo donde los participantes se identifiquen con los conocimientos ya adquiridos.

Al finalizar el curso todos los participantes conocerán y sabrán cómo aplicar el desarrollo de competencias y destrezas participativas en el proceso de enseñanza aprendizaje y de esta manera estar preparadas y brindar una verdadera educación de calidad.

Las sesiones del presente curso serán presenciales que se realicen del curso ya que es la mejor manera de compartir los conocimientos adquiridos y resolver preguntas más específicas que se presenten en el desarrollo del mismo y por ultimo asistir al foro que se realizará a fin de curso donde se pondrán en práctica todos los conocimientos adquiridos a lo largo del mismo.

4.5.5 Evaluación

Consiste en una operación que se realiza dentro de la actividad educativa y que tiene como objetivo alcanzar el mejoramiento continuo de un grupo de alumnos. A través de ella se consigue la información exacta sobre los resultados alcanzados por ese alumno durante un período determinado, estableciendo comparaciones entre los objetivos planeados al inicio del período y los conseguidos por el alumno.

Bajo este concepto las actividades de evaluación que se desarrollaran de la siguiente manera:

Trabajos escritos: El estudiante tendrá que escribir textos donde tendrá que comparar criterios e indicar las diferencias y semejanzas sobre una problemática planteada. Valor a la evaluación 10%

Trabajos tipo ensayo: Son trabajos escritos donde se le pide al estudiante ir más allá de realizar alguna descripción donde ya aporta con su reflexión personal. Valor a la evaluación 10%

Debates: A través de temas propuestos en el salón de clases se tiene que generar debates y de este debate plantear soluciones a alguna problemática. Valor a la evaluación 20%

Trabajo de casos: Frente a una situación determinada los estudiantes deberán analizar y discutir la problemática y crear una propuesta de intervención que dé solución a la problemática educativa planteada. Valor a la evaluación 20%

Diseño de proyectos: El estudiante deberá diseñar un proyecto a partir de un caso simulado o de una situación real. Valor a la evaluación 20%

Autoevaluación y Coevaluación: Cada miembro del grupo de forma individual evalúa su actuación y de igual manera el grupo evalúa al estudiante y esas calificaciones se entregaran al profesor para que el profesor decida la nota final. Valor a la evaluación 10%

Asistencia y puntualidad: El estudiante deberá asistir puntualmente a las clases y a todas las clases para lograr el aprendizaje deseado. Valor a la evaluación 10%

Cada una de las actividades de evaluación anteriormente mencionadas se irá poniendo en práctica a lo largo del curso de capacitación docente no con el objetivo de dar una nota al docente para la aprobación del curso sino de ver cómo pone en práctica los conocimientos adquiridos a lo largo del mismo pero para que se proceda a aprobar el curso debe tener un 70% de puntaje al estimado y toda jornada será evaluada.

4.6 Duración del curso

El curso está dividido en tres módulos; el primer módulo tendrá una duración de 10 horas, el segundo módulo tendrá una duración de 20 horas y el tercer módulo tendrá una duración de 30 horas. El total de horas del presente curso será de 60 horas.

Primer modulo <i>Fundamentación teórica</i>	Día	Horario
Que es la planificación curricular Características de la planificación curricular	Día 1	17:00 – 19:30 Total 2 horas 30 minutos
Objetivos del currículo Contenidos del currículo	Día 2	17:00 – 19:30 Total 2 horas 30 minutos
Estrategias curriculares Como evaluar al currículo	Día 3	17:00 – 19:30 Total 2 horas 30 minutos

Niveles de concreción curricular A que nos referimos al hablar de destrezas criterios de desempeño	Día 4	17:00 – 19:30 Total 2 horas 30 minutos
Segundo modulo <i>Elementos e indicadores para fomentar competencias y destrezas</i>		
Como priorizar la reflexión y el pensamiento crítico.	Día 5	17:00 – 20:00 Total 3 horas
Desarrollar en los estudiantes procesos cognitivos variados.	Día 6	17:00 – 20:00 Total 3 horas
De qué manera contextualizar los aprendizajes.	Día 7	17:00 – 20:00 Total 3 horas
Como desarrollar una conciencia investigativa en el estudiante.	Día 8	17:00 – 20:00 Total 3 horas
Como fomentar un clima escolar de aceptación y cooperación	Día 9	17:00 – 20:00 Total 3 horas
Fomentar el conocimiento sobre su propio aprendizaje	Día 10	17:00 – 20:00 Total 3 horas
Buscar, seleccionar y elaborar materiales curriculares diversos	Día 11	17:00 – 20:00 Total 3 horas
Tercer modulo		
<i>Desarrollo de competencias y destrezas participativas</i>	Día 12	17:00 – 20:00 Total 3 horas

Que es la socialización didáctica	Día 13	17:00 – 20:00 Total 3 horas
Que es el método expositivo	Día 14	17:00 – 20:00 Total 3 horas
Como hacer un estudio de caso	Día 15	17:00 – 20:00 Total 3 horas
Cuál es el aprendizaje basado en problemas	Día 16	17:00 – 20:00 Total 3 horas
Como realizar un proyecto	Día 17	17:00 – 20:00 Total 3 horas
Que es el aprendizaje cooperativo	Día 18	17:00 – 20:00 Total 3 horas
Características de los métodos participativos	Día 19	17:00 – 20:00 Total 3 horas
Técnicas para desarrollar la participación	Día 20	17:00 – 20:00 Total 3 horas
Foro	Día 21	17:00 – 20:00 Total 3 horas

Al finalizar las clases regulares, los estudiantes tendrán que asistir a un foro de tres horas, de carácter obligatorio, en el cual será un intercambio de ideas y experiencias de lo aprendido a lo largo de este curso. La duración de este foro será de 3 horas.

La duración del curso será de 60 horas, las cuales serán trabajadas en 3 horas diarias por 3 semanas, al finalizar estas tres semanas se les entregara a los participantes su certificado de participación y aprobación del presente curso.

4.7 Costos del Curso

Se calcula que los costos aproximados para el curso serán:

RUBROS	COSTOS
Contratación del profesional.	400 Dólares americanos
Títulos de Certificación	250 Dólares americanos
Alquiler del auditorium	100 Dólares americanos
Material de papelería	50 Dólares americanos
Impresión de documentos extras	50 Dólares americanos
Refrigerio	150 Dólares americanos
Total de gastos	1000 Dólares americanos

El curso de formación estará financiado por la Institución Educativa, sin embargo los docentes que participen en el mismo deberán cancelar 100 dólares americanos. En este valor está incluido costo de inscripción, materiales y refrigerio.

4.8 Certificación

Para entregar el certificado de asistencia y aprobación del curso de Metodología y desarrollo de competencias y destrezas participativas en el proceso de enseñanza aprendizaje, el participante debe asistir a las 60 horas del curso, haber cumplido con las tareas que se encomendaron y haber participado en el foro de fin de curso.

Al haber cumplido con todos los requisitos anteriormente mencionados, haber cumplido al menos con el 70% de actividades y asistir por lo mínimo a 42 horas de las 60 horas que dura el curso de formación se le entregara el certificado.

4.9 Bibliografía

- Guía para la buena práctica docente tomo I (2013) Quito Ecuador, Ministerio de Educación, Impresión El Telégrafo
- Primer concurso nacional de excelencia educativa (2009) Quito Ecuador, Equipo editorial Grupo Santillana
- Rodríguez Freddy (2012), *Metodología y Evaluación (I edición)*, Quito Ecuador, Letra Sabia Servicios Editoriales

CONCLUSIONES

De la investigación realizada en la Unidad Educativa Julio María Matovelle, en relación a cursos de formación y capacitación docente, se extrajeron las siguientes conclusiones:

- Los docentes en su mayoría sienten la necesidad de seguirse capacitando continua y permanentemente en temas relacionados a métodos, diseño y desarrollo de competencias y destrezas participativas porque perciben esta debilidad en su formación docente y esta es una necesidad percibida dentro de la Institución que debe ser fortalecida.
- La Institución Educativa Julio María Matovelle está elaborando proyectos de capacitación sin embargo ha descuidado temas actuales y de gran importancia para el desarrollo profesional de sus docentes como la actualización docente y planificación curricular, siendo esta una debilidad según lo indica los estándares de calidad en relación a la formación continua y permanente del personal docente.
- Los docentes presentan cierta dificultad a la hora de manejar herramientas tecnológicas y de esta manera no se pueden optimizar todas las posibilidades de aprendizajes que ayuden a la tarea docente debido a que en su mayoría son personas que superan los 40 años.
- Los docentes de la Institución conocen y dan prioridad a la formación en las diversas áreas que ellos consideran necesarios capacitarse y de esta manera mejorar con su formación profesional.
- Aunque conocen sobre la importancia de la capacitación, se presentan algunos inconvenientes para que los docentes se capaciten constantemente, la falta de tiempo por las diversas actividades profesionales y personales que tienen que realizar o los costos que involucran el capacitarse son las principales causas para que los docentes no se capaciten constantemente.

RECOMENDACIONES

- Es necesario realizar una gestión que permita a la Unidad Educativa Julio María Matovelle enfocarse más en la formación y capacitación docente.
- Es preciso desarrollar cursos de formación y capacitación dirigidos a docentes y autoridades en conjunto, donde se evidencie la importancia de estos cursos de formación en el trabajo diario de los maestros con sus estudiantes.
- Se recomienda que la Institución realice convenios con aliados estratégicos que brinden formación y capacitación docente con el fin de fortalecer a la Institución y a cada uno de sus miembros en el proceso de formación.
- La Institución debe aportar a la capacitación docente para satisfacer los lineamientos de una educación con calidad.
- Realizar un curso de capacitación relacionado a la temática Metodología y Desarrollo de Competencias y Destrezas participativas en el proceso de enseñanza aprendizaje ya que aquí es donde se evidencia una falencia dentro del personal docente.
- En lo posible se debe llegar a consensos entre docentes y autoridades y poder realizar una reestructuración adecuada, en el cual los maestros tengan la libertad de opinar sobre las necesidades de formación que consideran ellos deben capacitarse y de igual manera las autoridades brindar todas las facilidades para brindar esta capacitación.
- La finalidad de este análisis es aportar a la Institución un diagnóstico real de la importancia en la capacitación y las necesidades de capacitación que presentan cada uno de los maestros de la Institución
- El involucramiento de docentes y autoridades en el proceso de capacitación tiene que ser fundamental, si ellos se comprometen a buscar e interactuar con instituciones de capacitación profesional docente, no viendo intereses

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Legislación Educativa tomo II (2008) (I edición) Quito Ecuador, Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Legislación Educativa tomo II (2008) (I edición) Quito Ecuador, Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Rodríguez Freddy (2012), *Metodología y Evaluación (I edición)*, Quito Ecuador, Letra Sabia Servicios Editoriales
- Valenzuela, Jaime (2004). *Evaluación de Instituciones Educativas (reimp. 2012)* México. Editorial Trillas.
- Como planificar y evaluar el nuevo referente curricular del Ministerio de Educación (2010) Quito Ecuador. Editorial Santillana.
- Torres, María (1995); *Los achaques de la educación (I edición)*; Quito Ecuador; Imprenta Mariscal.
- Flores, Cristóbal (2005); *Visión Deontológica de la Función Docente (I edición)*; Quito Ecuador; Casa de la Cultura Ecuatoriana Benjamín Carrión
- Castro, Jesús; Moreno, José; Fernández, Martín., De la Poza Andrés y Manso, Máximo (1987). *Que hacer en la escuela*. Madrid. Editorial Popular.
- Espinosa, Iván. *El Trastorno Psicológico en la Edad Escolar*. Quito Ecuador. Graficas Arboleda.
- Herrera, Jorge (1997). *Organización y Administración Escolar (IV edición)*. Guayaquil Ecuador. Editorial Pedagógica.
- Ponce, Vicente (1999) *Gestión de Recursos Educativos*. Guayaquil Ecuador. Editorial Pedagógica.

- Ministerio de Educación y Cultura (1994), *Manual de Gestión de la Supervisión Educativa (II edición)*. Quito Ecuador.
- Equipo Editorial Santillana (2009), *Primer Concurso Nacional de Excelencia Educativa (I edición)* Quito Ecuador. Grupo Santillana S.A.
- Chavarría, Marcela (2011), *Educación en el Mundo Globalizado (I edición)* México. Editorial Trillas
- Pérez, Alipio (2008). *Planificación Curricular II*, Quito Ecuador. Editor CODEU
- Jaramillo, Fabián (2012), *Guía Didáctica Proyectos de Investigación I (II edición)*. Loja Ecuador. Editorial Ediloja.
- Jaramillo, Fabián (2012), *Guía Didáctica Proyectos de Investigación I (II edición)*. Loja Ecuador. Editorial Ediloja.

REFERENCIAS DE LA WEB

- Página Principal del Ministerio de educación y links aledaños de www.educacion.gob.ec
- Cordero Graciela (2012) recuperado de <http://www.revistaeducarnos.com/art%C3%ADculos/educaci%C3%B3n/diagn%C3%B3stico-de-necesidades-de-formaci%C3%B3n-pedag%C3%B3gica-del-profesor-universitario>
- Fontecha Matilde (2006), recuperado de [www.ehu.es/argitalpenak/images/stories/tesis/Ciencias_Sociales/Intervencion didáctica desde la perspectiva de género en la formación inicial de un grupo de docentes de Educación Física.pdf](http://www.ehu.es/argitalpenak/images/stories/tesis/Ciencias_Sociales/Intervencion%20did%C3%A1ctica%20desde%20la%20perspectiva%20de%20g%C3%A9nero%20en%20la%20formaci%C3%B3n%20inicial%20de%20un%20grupo%20de%20docentes%20de%20Educaci%C3%B3n%20F%C3%ADsica.pdf)
- La concepción de liderazgo de Lewit http://www.psicologiagrupal.cl/documentos/articulos/liderazgo_lewin.html
- Diálogos sobre Educación preescolar y primaria, (2008) recuperado de <http://www.reformapreescolar.sep.gob.mx/pdf/dialogos.pdf>
- Educar en la Diversidad, recuperado de http://www.inclusioneducativa.org/content/documents/educar_diversidad.pdf
- Villagómez, María, Nuevos desafíos para repensar la formación del profesorado ecuatoriano, recuperado de http://alteridad.ups.edu.ec/documents/1999102/3570785/v7n2_Villagomez.pdf
- Pérez Martina, Que necesidades de formación perciben los profesores, tomado de http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/1999_04_01.pdf
- Martínez Isidro, Necesidades de capacitación y formación docente tomado de <http://148.213.1.36/Documentos/Encuentro/PDF/97.pdf>

- Catsyn Mirely (2011), Detección de necesidades de Formación de Profesores, tomado de <http://posgradofeuady.org.mx/wp-content/uploads/2011/01/CatzinM-MIE2011.pdf>
- Herrera María Formación Docente y Competencias. Nuevas Necesidades Formativas. Tomado de <http://www.jornadeseducacioemocional.com/wp-content/uploads/2013/03/14.Formaci%C3%B3n-docente-y-competencias.-Nuevas-necesidades-formativas.-Eva-Mar%C3%ADa-Torrecilla-S%C3%A1nchez-Patricia-Torrijos-Fincias-Mar%C3%ADa-Esperanza-Herrera-Garc%C3%ADa-Juan-Francisco-Mart%C3%ADn-Izard.pdf>