



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE
LOJA**

La universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANISTICA

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

Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio

Realizado en el Colegio Nacional Cumbayá, del cantón Quito, provincia de

Pichincha, período lectivo 2012-2013

TRABAJO DE FIN DE MAESTRIA

AUTORA: Wirth Jirón Mónica Lucía, Lic.

DIRECTOR: Barreno Valarezo, Sergio Arquímides, Magister

CENTRO UNIVERSITARIO TUMBACO

2014

Aprobación del Director de Fin de Titulación

Magister

SERGIO ARQUIMIDES BARRENO VALAREZO
DIRECTOR DE TRABAJO DE FIN DE MAESTRIA

De mi consideración:

Que el presente trabajo, denominado “Diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato”, realizado por el profesional en formación: Wirth Jirón Mónica Lucía; 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, febrero del 2014

f.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Wirth Jirón Mónica Lucía declaro ser autora del trabajo de fin de maestría: Diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo Sergio Arquímedes Barreno Valarezo director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Autora: Wirth Jirón Mónica Lucía

Cédula: 170503561-4

DEDICATORIA

A mi madre, quien siempre estuvo orgullosa de mis logros, más no podrá disfrutar de la culminación de éste.

A mi padre, por su ejemplo de vida.

A Diego, mi esposo, inspiración y soporte para seguir adelante.

A mis hijos Karina, Santiago y Adriana, quienes me motivaron en todo momento.

AGRADECIMIENTO

A cada uno de los y las docentes de La Universidad técnica Particular de Loja que me acompañó en el proceso formativo, pues me brindó las herramientas necesarias para la consecución de esta etapa.

A las autoridades de la Institución Educativa Colegio Nacional Cumbayá, que me permitieron realizar esta investigación, a los docentes del bachillerato técnico que contribuyeron como participantes, sin ellos no hubiera sido posible el desarrollo de la misma.

A mis compañeros de trabajo por su apoyo.

INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
APROBACION DEL DIRECTOR.....	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
INDICE DE CONTENIDOS.....	vi
INDICE DE CUADROS Y FIGURAS.....	x
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN.....	xiv
1. MARCO TEORICO.....	1
1.1. Necesidades de formación.....	2
1.1.1. Concepto.....	2
1.1.2. Tipos de necesidades formativas.....	3
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.....	4
1.1.4. Necesidades formativas del docente.....	5
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades.....	6
1.2. Análisis de Necesidades de Formación.....	8
1.2.1. Análisis Organizacional.....	8
1.2.1.1. La Educación como realidad y su proyección	8

1.2.1.2.	Metas organizacionales a corto, mediano y largo	
	Plazo.....	9
1.2.1.3.	Recursos Institucionales necesarios para la actividad Educativa.....	10
1.2.1.4.	Tipos de liderazgo educativo.....	11
1.2.1.5.	El Bachillerato ecuatoriano, características, Demandas de organización y regulación.....	11
1.2.1.6.	Reformas Educativas LOEI.....	12
1.2.2.	Análisis de la Persona.....	12
1.2.2.1.	Formación profesional.....	12
	1.2.2.1.1. Formación Inicial.....	13
	1.2.2.1.2. Formación Profesional docente ...	13
	1.2.2.1.3. Formación técnica.....	14
1.2.2.2.	Formación continua.....	14
1.2.2.3.	La formación del profesorado y su Incidencia en el proceso de aprendizaje	15
1.2.2.4.	Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación	15
1.2.2.5.	Características de un buen docente ...	15
1.2.2.6.	Profesionalización de la enseñanza....	15
1.2.2.7.	La Capacitación en niveles formativos como parte del desarrollo educativo.....	16
1.2.3	Análisis de la Tarea Educativa	16
1.2.3.1.	La función del gestor educativo.....	18

1.2.3.2.	La función del docente.....	18
1.2.3.3.	La función del entorno familiar.....	19
1.2.3.4.	La función del estudiante.....	19
1.2.3.5.	Como enseñar y cómo aprender.....	19
1.3.	Cursos de formación.....	19
1.3.1.	Ventajas e inconvenientes.....	25
1.3.2.	Diseño y planificación de cursos formativos..	25
1.3.3.	Importancia de la formación en el profesional de la docencia.....	26
2.	METODOLOGÍA.....	27
2.1.	Contexto.....	28
2.2.	Participantes.....	30
2.3.	Diseño y método de investigación.....	36
2.3.1.	Diseño de la investigación.....	36
2.3.2.	Métodos de Investigación.....	37
2.5.	Recursos.....	38
2.5.1.	Talento Humano.....	38
2.5.2.	Materiales.....	39
2.5.3.	Económicos.....	39
2.6.	Procedimiento.....	40
3.	DIAGNOSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	41
3.1.	Necesidades Formativas.....	42
3.2.	Análisis de la formación.	44

3.2.1.	La organización y la formación.....	47
3.2.2.	La Tarea Educativa.....	49
4.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	59
5.	CURSO DE FORMACION/CAPACITACION DOCENTE.....	60
5.1.	Contenidos del curso.....	62
5.2.	Descripción del currículo vitae del tutor del curso..	65
5.3.	Metodología.....	67
5.4.	Evaluación.....	68
6.	Duración del curso.....	70
7.	Cronograma de actividades.....	70
8.	Costos del curso.....	74
9.	Certificación.....	74
10.	Bibliografía.....	74
6.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	76
7.	ANEXOS.....	68

INDICE DE CUADROS Y FIGURAS

TABLAS	PAGINA
Tabla No. 1. Género.	29
Tabla No. 2. Estado Civil.	30
Tabla No. 3. Información general del investigado.	31
Tabla No. 4. Tipo de relación laboral.	32
Tabla No. 5. Tiempo de dedicación.	33
Tabla No. 6. Materias que imparte.	16-33
Tabla No. 7. Años de bachillerato que imparte la asignatura.	17-34
Tabla No. 8. Señale el nivel más alto de formación académica.	35
Tabla No. 9. Título tiene relación ámbito académico?	36
Tabla No. 10. Su titulación pregrado tiene relación con?	42
Tabla No. 11. Si posee titulación postgrado tiene relación a?	43
Tabla No. 12. Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener	43

una titulación?	
Tabla No. 13. Si la respuesta es positiva en qué le gustaría formarse?	44
Tabla No. 14. Número de cursos a los que ha asistido en los últimos años.	20
Tabla No. 15. Totalización en horas.	20
Tabla No. 16. En cuanto al último curso hace qué tiempo lo realizó?	21
Tabla No. 17. En cuanto al último curso, lo hizo con el auspicio de?	21
Tabla No. 18. Usted ha impartido cursos de capacitación en los 2 últimos años?	22
Tabla No. 19. Para usted es importante seguir capacitándose en temas educativos?.	22
Tabla No. 20. Cómo le gustaría recibir la capacitación?	23
Tabla No. 21. Si prefiere cursos “presenciales” o “semipresenciales”, en qué horarios le gustaría recibir la capacitación.	23
Tabla No. 22. En qué temáticas le gustaría capacitarse?	24
Tabla No. 23. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted se capacite?	
Tabla No. 24. Cuáles considera usted son los motivos por los que se imparten Los cursos/capacitaciones?	47

Tabla No. 25. Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos / Capacitaciones.	
Tabla No. 26. Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación.	47
Tabla No. 27. La Institución en la que labora ha propiciado cursos en los últimos dos años?	47
Tabla No. 28. En la actualidad. Conoce si las autoridades de la Institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación?	49
Tabla No. 29. En casos de existir cursos o se estén desarrollando, éstos se realizan en función de?	49
Tabla No. 30. Los directivos de su Institución fomentan la participación del profesorado en los cursos que promuevan?	50
Tabla No. 31. En lo relacionado a su práctica pedagógica.	

Resumen

El problema detectado a través de la presente investigación en la Institución Educativa Colegio Nacional Cumbayá, es la falta de acceso a los cursos de formación/capacitación, debido a diferentes factores siendo el principal la falta de comunicación entre las autoridades y docentes.

El objetivo general de la investigación es determinar el diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes del bachillerato técnico de las instituciones educativas del país. Para la misma se utilizó como instrumento de investigación un cuestionario que fue llenado por 25 docentes de la Institución Educativa en mención, para determinar la formación que poseen actualmente, sus requerimientos y necesidades.

De acuerdo a los resultados son múltiples las necesidades de cursos de formación especialmente en lo relacionado a su cátedra.

Es fundamental iniciar la capacitación con un curso que proporcione un conjunto de herramientas prácticas para el mejoramiento de la comunicación del docente, desarrollar sus habilidades comunicativas mediante técnicas que se dan a través de la programación neurolingüística (PNL). Con estas técnicas se busca generar soluciones creativas a los problemas que enfrentan en el día a día y enriquecer las habilidades comunicativas que ya poseen.

Palabras Claves

Necesidades de formación, diagnóstico de las necesidades de formación, falta de comunicación, capacitación.

Abstract

The problem encountered with this research in the Cumbaya National School is the lack of access to training courses due to lack of communication within the institution and due to limited availability of time.

The general objective of this research is the diagnosis of the training needs of technical high school teachers, for which was used a questionnaire that was completed by 25 teachers of the school, in order to know what training they currently have, the courses in training they have received, and which are the ones they need to receive.

According to the results there are multiple training needs especially in regard to their professorship.

To meet the training needs of the teachers of the researched school it is important to start training them through a workshop that will provide them a set of practical tools for improving communication of the teacher, among teachers and with the administration of the school, using techniques and tools given through neuro-linguistic programming (NLP). With these techniques, will be generated creative solutions to the problems faced every day and the communication skills they already possess will be enriched.

Key Words

Training needs, diagnosis of the training needs, lack of communication, capacitation

INTRODUCCION

El objetivo general de esta investigación es analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de instituciones educativas del país, en el período lectivo 2012 – 2013. Para lo cual se escogió realizar la investigación de las necesidades formativas de los docentes que prestan sus servicios en el Colegio Nacional Cumbayá de la zona de Cumbayá, Provincia de Pichincha, Cantón Quito, centro educativo fiscomisional.

El Ministerio de Educación propone estándares de la calidad educativa en el año 2012, mediante un acuerdo ministerial expedido a finales del mismo año. Lo que se pretende con este acuerdo es mejorar el desempeño de las Instituciones educativas, así como el desempeño directivo; fomentar un liderazgo pedagógico que permita alcanzar aprendizajes significativos para un buen desempeño profesional, se pretende conseguirlo a través de la gestión pedagógica. Esto se puede lograr con una mejor formación del docente.

Como punto de partida para diseñar estrategias de formación, sea cual fuere el ámbito formativo, conviene realizar un diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes que laboran en los tres años de bachillerato de instituciones educativas del país en el período lectivo 2012-2013. Dadas las últimas reformas educativas en nuestro país, es necesario conocer de cerca cuáles son las necesidades de formación y capacitación de un sector de profesores de nuestro país, objetivo de la presente investigación.

Se han realizado similares investigaciones en la Universidad Politécnica de Madrid, España, y uno de los exponentes del tema, la Magister Viviana González Maura indica que “los cambios paradigmáticos en la formación del profesional de la enseñanza universitaria en el nuevo siglo traen consigo, necesariamente, una concepción diferente de la docencia en dicho nivel y de los roles que desempeñan profesores y estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje. De esta manera la concepción del profesor como transmisor y del estudiante como receptor de conocimientos es

sustituida por la concepción del docente como orientador, guía que acompaña al estudiante en el proceso de construcción no sólo de conocimientos sino también en el desarrollo de habilidades y valores asociados a un desempeño profesional eficiente, ético y responsable y del estudiante como sujeto de aprendizaje”. Añade que “la complejidad del nuevo rol que cumple por ejemplo, el docente universitario, plantea la necesidad de conocer el desarrollo profesional del docente como un proceso de desarrollo personal que trasciende el dominio de conocimientos y habilidades didácticas y exige la formación del docente como persona en el ejercicio de la docencia”. En este artículo se hace referencia a que la formación del docente por medio de cursos, en los que se le imparte conocimientos que luego los va a transmitir a los estudiantes, es obsoleta para estos tiempos. Sin embargo sirven en la medida en que se profundicen y se actualicen en la formación teórico- práctica. Deberá utilizarse una metodología participativa y contar con el compromiso del docente en poner en práctica lo aprendido con una aplicación reflexiva y crítica. En este estudio se ha visto que las principales necesidades de formación del profesorado son: “insuficiencias en el dominio de metodologías participativas de enseñanza, en la concepción e instrumentación de la evaluación del aprendizaje desde una perspectiva procesal, en el dominio de la acción tutorial, en el conocimiento de la personalidad del estudiante y de los procesos de liderazgo,” entre otros. Para lo cual desarrollaron un diseño de estrategias, “concebidas como acciones educativas en el ejercicio de la profesión dirigidas a potenciar el desarrollo profesional del docente, es decir lograr su autodeterminación y en el desempeño profesional”.

Con respecto a la formación del personal docente del colegio investigado, los resultados nos indican que el 80% de los docentes ostenta el título de cuarto nivel, (véase tabla no. 8) cumpliendo con las normas del Ministerio de Educación. Lo relevante también es que el 88% de los docentes están interesados en obtener un título mayor al grado que actualmente ostentan. Por otro lado, los resultados obtenidos con respecto a las necesidades de capacitarse en cursos son indudables, ya que el número de docentes que ha realizado cursos es muy bajo. Sin embargo, lo interesante es que el 92% de todos los docentes desean seguir cursos y continuar su formación en temas educativos. Lo cual nos indica que existe una excelente predisposición del profesional de este centro educativo por capacitarse, por su crecimiento y por ende por mejorar la calidad del centro donde laboran. Lo que debe ser aprovechado por las autoridades y gobierno.

La metodología utilizada para esta investigación fue el cuantitativo (deductivo) y cualitativo (inductivo). El método cuantitativo fue el utilizado en la encuesta realizada

en el Colegio Nacional Cumbayá, sus resultados se expresaron en forma numérica en tablas estadísticas. Se utilizó este método ya que permite generalizar a toda una población de diferentes características pero que tienen una similar acción, a la vez permite la recolección de gran cantidad de datos de una población pequeña, en este caso se utilizó a 25 docentes del Colegio. El método cualitativo sirvió para expresar en idioma español las maestrías de interés individual, ya que pudieron expresarse en forma detallada y profunda.

El proceso de investigación se inicia siempre con un problema, para que el mismo pueda ser investigado, se lo tiene que formular, así en este caso el mismo era investigar el “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato técnico del Colegio Nacional Cumbayá, Cantón Quito, Provincia de Pichincha, Ciudad de Quito, período académico 2012 – 2013”. La solución del mismo es llegar a descubrir las necesidades de formación de los docentes mediante el uso de los métodos **inductivo-deductivo y analítico sintético**, utilizado en el uso de la encuesta, que fue el instrumento utilizado. Este método estudia casos individuales para llegar a una generalización y conclusión, lo que se hizo fue a través de la encuesta analizar los datos, tabularlos, sacar porcentajes que generalizan la información y concluir. **El método estadístico** fue utilizado a través de la organización e interpretación de los datos numéricos, los cuales fueron estudiados y plasmados en tablas estadísticas, que luego ayudarían al análisis de la información.

El instrumento de investigación utilizado fue un cuestionario para determinar la formación que posee actualmente, los requerimientos y necesidades del docente, cursos y capacitación que haya recibido, cursos y capacitación en el área que deseen recibir y otros aspectos relacionados a su práctica docente.

Como uno de los objetivos específicos de esta investigación es cumplir con las necesidades de los docentes de la Institución educativa investigada, luego de una exhaustiva reflexión, análisis de los resultados de población investigada que fueron 25 docentes del bachillerato técnico. Se obtuvo muestras que arrojan varios resultados, entre ellos que sus necesidades y deseos son obtener cursos sobre pedagogía educativa y cursos relacionados con su cátedra; sin embargo, lo más sobresaliente de los resultados es la incongruencia de respuestas o distorsiones en cuanto a cursos recibidos e información sobre los mismos; lo que permite concluir que existe una falta de comunicación entre los docentes, directores y área administrativa, y también falta de interés en responder las preguntas ya que las distorsiones nos dan un resultado errático. Las necesidades de formación existen, sin embargo con un curso sobre

pedagogía educativa o en un área específica, no estaríamos solucionando el problema medular que es la falta de buena comunicación entre docentes, docentes-directores, directores-personal administrativo, docentes-personal administrativo.

El problema estructural de la comunicación da como resultado la falta de información, falta de necesidades solventadas por esta misma falta de comunicación. Es decir es un conjunto de variables que se contraponen. Al solventar este problema de comunicación se podrá continuar con la capacitación de las demás necesidades de formación que sobresalen y que puedan ser asimiladas de mejor manera una vez que se adquieran nuevas herramientas de comunicación y habilidades para procesar de mejor manera la información y la experiencia.

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de formación

El actual Gobierno ha intensificado y enfocado su labor en mejorar el nivel de educación que impera en nuestro país, por ende a las necesidades de formación de los profesionales en general y de los docentes en particular. Para ese fin se ha impartido varios cambios, entre éstos el investigar la necesidad de formación en el área educativa con el fin de tomar las medidas necesarias que se necesiten para mejorar, corregir y capacitar. Este estudio estará encaminado a detectar las necesidades de formación en las organizaciones educativas, ya que es vital una evaluación primero, para el desempeño de planes y proyectos de capacitación.

1.1.1. Concepto.

Lo que se entiende por "necesidades de formación" en cualquier organización es la diferencia de lo que se tiene y lo que se desea tener, lo que se tiene y lo que se crea que es lo óptimo. Se puede entender que hay un vacío que debe llenarse para que los conocimientos actuales del personal sean lo que se necesita. Toda organización tiene necesidades de formación, lo que hay que analizar es quiénes, es decir el personal que trabaja en qué áreas, en qué? Es decir es conocimientos, habilidades o actitudes, o todas. Por cuánto tiempo? Esta capacitación debe estar planificada de tal forma que se trabaje en conjunto con la misión y visión de la empresa. Que lo que se desee formar o capacitar no sea eminentemente teórico sino más bien práctico, que sirva tanto para el desarrollo individual como el de la organización. Al momento de llenar una necesidad se está llegando a lo óptimo, esto en lo que concierne a impartir conocimientos, habilidades y actitudes, estamos dando lugar a que exista una "competencia".

Las necesidades de formación son para Montero (1987) "aquellos deseos, carencias, problemas y deficiencias percibidas por el profesorado en el desarrollo de la enseñanza". Es por eso imprescindible que sea el mismo docente quien perciba sus carencias, a través de este tipo de investigación que lo involucra y que no lo pone al margen como otro tipo de investigaciones, que investiga la enseñanza del docente pero no al docente mismo y sus necesidades.

Según González y González (2007) “las necesidades de formación docente constituyen carencias en el desarrollo profesional”. Es decir una vez que estas carencias son detectadas mediante las diferentes herramientas que se utilizan en una investigación, lo importante es brindar al docente el curso o formación mediante la capacitación que a él le interesa, que al docente le hace falta, como también pueden surgir estas necesidades no individuales sino desde la institución que vislumbra la necesidad de actualizar a sus docentes en el área tecnológica por ejemplo.

“La necesidad hace referencia a un desajuste entre dos situaciones una de ellas actual, la otra potencial, futura o simplemente deseable”, así lo consideran Kaufman (1982) o Witkin *et al.* (1996) que la necesidad es una discrepancia entre el resultado de lo actual con lo deseable.

Las necesidades según el sector en que se manifiestan, D’Hainault (1979) establece seis contextos vitales en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. En cualquiera de ellos puede surgir una necesidad.

1.1.2. Tipos de necesidades formativas.

Como indican Bohigas, L.; Ferrer, F.; Pont, E. (1992): “existen algunas finalidades que pueden inspirar a la formación: a) Actualización de conocimientos y/o habilidades caídas en desuso por falta de utilización, b) ampliación de conocimientos y/o ligados al entorno profesional no adquiridos en la formación de base y que son entendidos como de especialización, c) reciclaje profesional, entendiéndose como puesta al día en los avances de una disciplina, d) dominio instrumental de técnicas y procesos, normalmente ligados a las nuevas tecnologías y que transforman las pautas tradicionales de trabajo, e) reconversión profesional entendida como adquisición de habilidades, conocimientos y actitudes, para actuación no prevista en el perfil profesional clásico, f) mejora y control de la calidad, previo análisis de los niveles insatisfactorios de ejecución profesional”, entre otros.

Pont, E. (1992), nos indica que para detectar necesidades de formación, se debe estudiar el entorno y así, si se tiene “demandas surgidas del colectivo”, hay que aplicar la técnica de “estudio de necesidades o estudio de competencias” (centrado en la persona). Cuando hay una “demanda surgida de la Ocupación”, hay que aplicar la técnica “Análisis de tareas, análisis de la actuación” (centrado en la ocupación).

Cuando hay demandas "surgidas del análisis de problemas" se aplica la técnica "modelo de resolución de problemas" (centrado en las organizaciones). "Si hay demandas surgidas de las previsiones del futuro", se aplica la técnica "Construcción de escenarios método Delphi", centrado en las previsiones), Scott (2001).

1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.

El objetivo del diagnóstico de necesidades de formación, es recabar la información de lo que es en la realidad y lo que se quiere que sea. Por lo que hay diferentes recursos para recoger datos del docente para el diagnóstico, entre ellos: "El inventario de habilidades, el mismo que es un documento que contiene información sobre el docente, esto es habilidades, conocimientos, capacitación, y la educación formal que ha recibido". Mientras más detalles hayamos recabado del docente con su currículum o entrevista, mayor información se tendrá para el análisis de datos. Otro recurso es la evaluación de desempeño, para lo cual se necesita que la Institución educativa, tenga un cuadro donde haya evaluado al docente, por cursos que haya asistido o por cursos que haya dictado ya sea dentro o fuera de la Institución Educativa. Otro recurso, es realizar una encuesta sobre necesidades de formación o capacitación, la desventaja de esta herramienta es que puede dar como resultado una necesidad de capacitación en un área que no sea la que realmente se necesita. Otra herramienta puede ser una "discusión dirigida", como una lluvia de ideas, foros, mesas redondas, paneles, diálogos, lo importante con esta herramienta es disponer de una buena dirección para que no se convierta en una sesión de quejas. Otro recurso que puede utilizarse para el diagnóstico de necesidades de formación puede ser mediante "exámenes de conocimientos", para lo cual un experto estandarizará cuáles son los conocimientos y nivel que cada docente deberá tener y alcanzar, luego de la prueba se indicará qué docentes necesitarán la capacitación.

Para obtener un diagnóstico de necesidades de formación, en el caso específico del docente de bachillerato, debido a los cambios que se están suscitando por las nuevas exigencias del Ministerio de Educación, se pueden utilizar herramientas como encuestas, evaluaciones y autoevaluaciones, así se puede conseguir el punto de partida, es decir cómo se encuentran los docentes con respecto a su formación. A través de estas herramientas podremos conocer deficiencias, para corregirlas, tanto como necesidades actuales y futuras. Se puede apreciar exactamente las áreas en que deban capacitarse y el número exacto de docentes a capacitarse, para con estos datos planificar y aplicar un programa específico. El programa de planificación deberá contener: "Objetivos del aprendizaje, selección de contenidos, evaluación de

aprendizaje, material de apoyo didáctico, técnicas de enseñanza, técnicas grupales y evaluación del aprendizaje”. Una vez ejecutados los planes y programas se realizará una evaluación y seguimiento con la debida “aplicación de instrumentos de evaluación, y análisis de los resultados de capacitación. Luego se elaborará un informe y se finalizará con una propuesta y/o recomendaciones”. Bohigas, Ferrer y Pont (1992:27).

1.1.4 Necesidades formativas del docente.

Una nueva propuesta educativa del Gobierno Nacional, particularmente del Ministerio de Educación, es la reforma educativa en el bachillerato, esto es que toda institución educativa debe promover el bachillerato unificado, el mismo que tiene como objetivos “preparar al alumno para la vida y la participación en una sociedad democrática”, “preparar al alumno para el mundo laboral o del emprendimiento” y para continuar con sus estudios universitarios. Se entiende como bachillerato unificado, un bachillerato que le ofrece al alumno el conocimiento en materias de tronco común, esto es que todos estudian esas materias sin importar cuál va a ser su carrera en el futuro, tendrán la opción de escoger, de acuerdo a su inclinación, Bachillerato en Ciencias o Bachillerato Técnico. De acuerdo a su selección, además del conocimiento adquirido con las materias del tronco común, se le asignará otras materias y/o desarrollarán competencias específicas que les ayudará para el futuro desenvolvimiento en su carrera profesional. “Se esbozan varias razones por las cuales era necesario una nueva reforma curricular, entre ellas que al estudiar un tronco común de materias, todos los estudiantes tendrían las mismas oportunidades para ingresar a una u otra profesión. El alumno con el anterior bachillerato debía elegir su especialización a los 14 años, cuando todavía no tenía una definición, lo cual le afectaría luego en la universidad. El alumno salía con una especialización en el área escogida pero sin conocimientos en las otras áreas”. Con este nuevo bachillerato unificado se espera que los alumnos adquieran competencias, destrezas y habilidades que les habilitará para escoger cualquier profesión que deseen. Se espera que “con este cambio el futuro bachiller de la República pueda razonar, pensar y argumentar de maneras lógica, tomar decisiones y planificar y resolver problemas. Comprenda y utilice el lenguaje propio y uno extranjero de manera que pueda comunicarse tanto en forma verbal como escrita. Que tenga acceso al uso de la tecnología con responsabilidad y conocimiento”. “Que comprenda su realidad natural”, con ayuda de la biología, química, física, con lo que será responsable de su entorno. Se espera que “con estas materias de tronco común los estudiantes actúen como ciudadanos responsables ya

que serán capacitados con ética y valores, motivados para ser emprendedores y que deseen aprender siempre para alcanzar su autorrealización". Tomado de acuerdo ministerial No. 307-11 (2011).

Esta introducción de los cambios en la titulación del bachillerato causas y consecuencias, es importante para conocer cómo afecta e involucra directamente al docente, a sus conocimientos, a su actitud, su aptitud, sus valores, su capacidad futura y presente. La pregunta "si está capacitado el profesor de bachillerato, para responder a los lineamientos expuestos en la actual malla curricular propuesta por el gobierno nacional", no se la puede responder sin realizar evaluaciones, análisis, estudios, para conocer las debilidades; pero si podemos asumir que lo que el docente debe ser es un guía, un orientador, brindarle al alumno experiencias de aprendizaje, dotarle de los materiales y recursos, pues será el alumno quien investigue, construya, experimente y sienta que está aprendiendo y que desea profundizar sus conocimientos y cada vez aprender más, "es decir que se crea en su interior la insatisfacción propia de un estudiante brillante", que no estará satisfecho de los conocimientos adquiridos mientras pueda pensar. Por otra parte, en el Acuerdo Ministerial que tiene relación, se indica claramente que las Instituciones Educativas que al momento cuentan con el bachillerato técnico deberán cumplir con ciertos requerimientos, como el aprobar los estándares de calidad exigidos por el Ministerio de Educación y para la aplicación del modelo, contar con equipos técnicos para el asesoramiento.

Es importante también conocer que los Colegios con bachillerato técnico han creado un "Manual de Gestión Operativa" según el cual cada Institución Educativa tiene que en la parte de docencia, " basar sus currículos en competencias laborales como organizadores de los procesos de enseñanza del aprendizaje", planificar para que permanentemente haya una capacitación y mejoramiento de los procesos técnicos y didácticos. Mantener una metodología unificada en cuanto a los procesos de enseñanza del aprendizaje. Elaborar planes de reestructuración con el fin de cumplir con las reformas. Esto es ya un gran avance en el cambio.

1.1.5 Modelos de análisis de necesidades.

El análisis de necesidades es el proceso de recoger datos acerca de las necesidades, en este caso del docente.

Se realizará un análisis de cada uno de los modelos.

El Modelo de Allison Rosett (ed) (2002): contiene cuatro elementos que hay que tomar en cuenta: "situaciones desencadenantes", tipo de información que se busca, fuentes de información y herramientas para la obtención de datos.

El Modelo de Kaufman R A. (1973): señala que existen nueve etapas que se deben llevar a cabo para efectuar la evaluación de necesidades de formación: la primera es: "tomar la decisión de planificar", la segunda: "identificar los síntomas de los problemas", la tercera: "identificar el campo de planificación", la cuarta: "identificar los medios y procedimientos para evaluar las necesidades", la quinta: "seleccionar los medios y procedimientos más adecuados", la sexta: "determinar las condiciones existentes, la séptima: "determinar las condiciones necesarias", la octava: "conciliar las posibles discrepancias entre los participantes de la planificación" y la novena: "diseñar un proceso de evaluación constante".

El Modelo de evaluación de D'Hainaut se realiza sobre la base de "la jerarquización de los procesos mentales o cognitivos, se fundamenta en el orden lógico, psicológico y pedagógico". Al evaluar las necesidades del individuo mediante este método, podremos evaluar sus competencias cognitivas en: "adquirir información", (datos y reglas, manejo de texto y contexto), "relaciones causa-efecto" (inferencias lógicas, formulación de conjeturas e identificar relaciones), "organizar y seleccionar información" (relaciones espaciales y temporales, secuencialidad cronológica), "descomposición de un problema" (descripción, descomposición y estructuración de un sistema).

D'Dainaut clasifica en cinco dimensiones a las necesidades de formación: "necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas", "necesidades individuales frente a necesidades colectivas", "necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes", "necesidades actuales frente a necesidades potenciales", necesidades según el sector en que se manifiestan", de acuerdo al contexto pueden ser: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio.

En el Modelo de Cox intervienen varios elementos como: "la Institución, el profesional que estará a cargo de la resolución del problema, los problemas detectados por el profesional a cargo o por los implicados en el mismo. Características de los implicados, formulación y priorización de metas, estrategias a utilizar para llegar a esas metas y tácticas para lograr las estrategias, evaluación, modificación, finalización o transferencia de la acción."

El Modelo de Análisis deductivo se basa en: “la determinación de las características o enunciados de la realidad que se investiga por consecuencia de las características o enunciados contenidos en proposiciones o leyes científicas de carácter general formuladas previamente”.

1.2. Análisis de necesidades de formación

1.2.1. Análisis Organizacional.

Una organización en este mundo moderno es vista como unidades sociales, esto quiere decir que se construyen intencionadamente para el logro de objetivos específicos. Y a medida en que se alcanzan estos objetivos, a menor costo y menor esfuerzo, se reconstruyen. Por eso se dice “que una organización no es nunca unidad completa y terminada, sino un organismo social vivo y sujeto a constantes cambios”. “Pero qué es lo que constituye a las organizaciones: las personas, con su comportamiento humano y que hacen: satisfacen necesidades, desarrollan grupos, crean acción organizada, motivan a las personas, desarrollan actitudes, contribuciones”. Cuál es la parte que la diferencia a una organización de la otra, su Misión, ya que ésta es “el negocio de la organización”. Lo que fundamenta la declaración de la Misión es la satisfacción de los socios y no del proceso productivo, la satisfacción del cliente y no como proceso de producción y venta de mercadería. Y la otra parte fundamental es la definición de la Visión Organización, que no es otra cosa que declarar lo que se desea ser en el futuro.

1.2.1.1. La Educación como realidad y su proyección.

La realidad de la educación en el país y en cada institución educativa puede ser medida por su calidad tanto interna como externamente. Cuando la medimos externamente tenemos referentes externos como la IEA (Asociación internacional para la evaluación del logro educativo), la misma que en resumen su propósito es: “realizar estudios comparativos a gran escala, sobre el desempeño académico de los estudiantes, con el fin de obtener un entendimiento de los efectos que puedan tener las políticas y prácticas de los diversos sistemas de educación”. Los estudios de la IEA son una fuente importante de datos para quienes se preocupan por mejorar el aprendizaje de los estudiantes a nivel internacional, nacional y local.

Por otra parte, existen instituciones educativas que buscan contar con acreditaciones de organismos externos reconocidos, por razones de “mercadotecnia” o por razones

“genuinas para mejorar”. Cualquiera que sea el caso, lo que se pretende es mejorar, tener una idea de su realidad y proyectarse hacia el futuro.

La Realidad de la Educación en nuestro país, está cambiando ya que el Gobierno actual se ha empeñado en mejorarlo. “Tiene el objetivo de incrementar progresivamente la calidad en todo el sistema educativo, fortaleciendo y actualizando los modelos curriculares en la educación básica”, este cambio se inició ya en el 2010, el currículo que se actualizó fue el de 1996 y en el año 2010, se realizó una capacitación masiva de los docentes de primero a décimo de básica. En este camino de la búsqueda de la calidad, desde el año 2008 y con convenios con universidades e institutos pedagógicos, se han venido dictando cursos de capacitación en áreas señaladas como débiles, de acuerdo a los resultados de las pruebas SER, para profesores de instituciones educativas fiscales y fisco misionales, a través del programa SI PROFE. Con esta capacitación se persigue una formación continua de docentes y directivos, los cursos son impartidos por instructores preseleccionados a través de pruebas, y que deben aprobar un curso como instructor. Los docentes que toman el curso deberán impartir sus conocimientos en sus aulas, los cursos los aprobarán mediante calificaciones en examen final y promediando con las calificaciones obtenidas en clases.

En este año se prevé una evaluación en escuelas y colegios, basándose en la calidad.

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

El Plan decenal propuesto por el Gobierno, que son estrategias pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras, diseñadas para ser implementadas a corto, mediano y largo plazo. Las mismas persiguen que se cumplan las metas propuestas sin importar el cambio de gobierno o de ministros de educación, se seguirá con el plan establecido con el fin modernizar el sistema de educación. Su fin es mejorar la calidad educativa y reafirmar los derechos de todos los ciudadanos a la educación.

Como metas propuestas están:

1. La universalización de la Educación Básica, bajo ciertas estrategias.
2. Estímulo a la jubilación voluntaria y retiro de docentes nocturnos.
3. Incorporación de nuevos docentes.

4. Duplicación bono de vivienda y entrega de un bono a cientos de docentes.

5. Eliminación de barreras al ingreso del sistema educativo.

Bajo este esquema las metas son que más de 240.000 alumnos puedan ingresar al sistema educativo, hasta ahora marginados.

Con este fin se vienen cumpliendo las metas de consolidar el modelo de formación docente para la educación básica en Coordinación con el Conesup. De la misma manera, se viene capacitando al personal docente de escuelas fiscales en educación virtual. Se persigue consolidar un sistema de formación y capacitación de lenguas indígenas.

1.2.1.3. Recursos Institucionales necesarios para la actividad educativa.

Está previsto que el Ministerio de Finanzas sea el proveedor de los recursos necesarios para cada Institución Educativa, con el fin de que cumplan a cabalidad con esta actividad. De hecho en el Plan Decenal de Educación está previsto aumentar el 0,5% anual en la participación del sistema educativo en el PIB hasta alcanzar el 0,6% al menos.

En la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), en el artículo que se refiere a recursos, dice que si los directivos de las instituciones educativas gestionan el presupuesto necesario para cubrir los gastos para pago del personal de la institución como pago de suministros, material didáctico, mejoras institucionales, es obligación del Estado hacerlo.

Sin embargo, se debe enfatizar que una de las preocupaciones del Colegio Fiscal donde se realizó las encuestas solicitadas, era sobre la disminución del presupuesto para esta entidad educativa, lo cual parece contradictorio, si lo que se desea es mejorar la calidad y los estándares de calidad de las instituciones educativas, cómo se hará si no tienen recursos. En el estudio del FODA de esta misma institución se señalaba como debilidad de la misma la baja remuneración económica del personal docente como del administrativo, lo cual también es una amenaza para el buen desempeño del personal.

1.2.1.4. Tipos de liderazgo educativo.

En primer lugar se debería reflexionar qué tipos de líderes necesita las escuelas y colegios del país, ya que no es lo mismo un líder para una escuela de escasos recursos que para una con una situación económica boyante. Por otra parte, esto no debería ser de importancia ya que un líder justamente debe propender y desear servir en una institución educativa para utilizar su poder de buen comunicador, para influir positivamente tanto en los niños y jóvenes como en el personal a su cargo, y así lograr las metas que tanto la Institución como el estado se propone, ya que esto es mejorar la calidad y desempeño de los miembros de la Institución. Un buen líder ayuda a que la comunicación interna fluya, así como es un mediador entre el estado y la institución, así obtendrá beneficios para la institución que lidera, que dirige. Un buen líder educativo es el que toma decisiones y las toma de buena manera y a tiempo, además en conjunto con sus colaboradores, supervisores y personal administrativo.

Hay diferentes estilos de liderazgo, uno es el líder que es director a la vez y que como buen líder delega tareas, obligaciones y con esto se descarga de trabajo pero lo más importante realiza en conjunto el mismo, lo cual conlleva a mejores decisiones en equipo. Podemos hablar de dos tipos de liderazgo en la función directiva, el pedagógico y el transformacional. Si lo que se desea es que se mejore la calidad de la Institución educativa, el líder debe desempeñar menos tareas administrativas y más tareas pedagógicas, con esto obtiene la satisfacción de los profesores y familias de la Institución. Los líderes pedagógicos ponen el énfasis en el aprendizaje de los alumnos, en el desempeño de los docentes y en ubicar las necesidades de los unos y los otros. Lo que se debe cambiar y prever es que los directivos lleguen a esta posición por su conocimiento en el área curricular y pedagógica y no por otras razones.

El líder transformacional en cambio, se conoce como el de la reestructuración, el que delega responsabilidades a otros miembros y la toma de decisiones es compartida lo que es vital para la reestructuración.

1.2.1.5. El Bachillerato ecuatoriano, características, demandas de organización y regulación.

El bachillerato ecuatoriano ahora se encuentra estipulado en la Constitución como prioridad para el Estado preocuparse por su mejoramiento y cambio en beneficio de la educación. El nuevo bachillerato consiste en tres años de educación obligatoria a partir de la educación básica, y tiene como finalidad que el alumno adquiera conocimientos de formación integral que le sirva para desempeñarse luego en la

universidad como en el buen desempeño dentro de lo que ahora se denomina “el buen vivir”, con el fin de que se vuelvan responsables, críticos y solidarios.

Los estudiantes cursarán un tronco común de materias generales y luego podrán escoger entre bachillerato de ciencias, con formación complementario en áreas científico-humanísticas. Podrán optar por un bachillerato técnico además de las materias de tronco común, en áreas técnicas artesanales, deportivas y artísticas. Con esto se pretende que los estudiantes puedan incursionar libremente y directamente al mercado laboral o iniciar emprendimientos sociales o económicos.

Lo que se desea es que todos los estudiantes tengan las mismas oportunidades con esta formación básica, les colocarán en igualdad de condiciones con respecto a las decisiones que más tarde optarán en su vida profesional o universitaria.

1.2.1.6. Reformas Educativas LOEI.

Las Reformas Educativas planteadas en la LOEI, entre otras son el cambio de jornada laboral a 8 horas diarias. Un salario digno, igual trabajo, igual remuneración. **El Art. 14 se refiere a los estándares de calidad**, esto es los logros que se esperan correspondientes a los estudiantes, educadores e instituciones educativas. Se indicó que los componentes que serán evaluados del sistema educativo son: Aprendizaje, lo cual se basará en el rendimiento académico de los estudiantes y la aplicación del currículo en las entidades educativas. **Desempeño de profesionales de la educación:** que incluye desempeño de docentes, autoridades, directivos, supervisores. **Gestión de establecimientos educativos:** que incluye la evaluación de la gestión escolar de instituciones públicas.

1.2.2. Análisis de la Persona.

1.2.2.1. Formación profesional.

El docente profesional debe constantemente estar capacitándose, con mayor razón en la actualidad cuando los conocimientos avanzan día tras día. La capacitación del docente es papel fundamental en la institución fiscal del Estado, en la institución privada de ésta misma, y si ninguno de los dos está cumpliendo con este deber, es responsabilidad de cada uno el autoevaluarse y capacitarse en las áreas que le sean necesarias. El maestro profesional reflexivo, es el que posee el saber, el conocimiento, la información. Respondamos a la pregunta, qué tal preparados están los maestros

actualmente? Perrenoud nos lleva a la reflexión sobre la capacidad de los docentes de aplicar y actualizar los conocimientos en la práctica sobre el habitus. Es un profesional considerado autónomo con habilidades específicas y especializadas procedentes de la práctica. La nueva figura que se le quiere dar actualmente al docente llamado “nuevo papel docente” de “una nueva educación” y “nuevo modelo de una formación docente”, lleva a un gran listado de “competencias deseadas”, domina los saberes, contenidos y pedagogías, propios de su ámbito de enseñanza, ejerce su criterio profesional para discernir, seleccionar y desarrollar los contenidos y pedagogías más adecuados a cada contexto a cada grupo.

1.2.2.1.1. Formación Inicial

Las relaciones entre formación inicial y desempeño del docente son muy importantes, ya que así descubriremos dónde el docente se está preparando, donde adquieren sus aprendizajes teóricos y prácticos. Es en la formación inicial donde los futuros profesores adquieren los conocimientos y claves puntuales para su profesionalidad, o es en la escuela donde ejercen. “En un estudio realizado en Chile, en la Facultad de Educación de la Universidad Alberto Hurtado, se llegó a una de las conclusiones que la práctica pedagógica que realizan los profesores son en base a su experiencia, las creencias, imágenes e ideas previas son los principales fundamentos para hacer lo que hacen y como lo hacen”. Esto nos da a entender que hay una ruptura entre la relación pedagógica inicial que reciben los profesores y las prácticas futuras.

Lo que se debe propender es mejorar la formación inicial que reciben los docentes para responder a las nuevas demandas y mejorar la calidad de la educación en general. Para mejorar la aptitud profesional de los profesores se debe profundizar, cambiar y mejorar los estudios para ser profesor.

El cambio en la formación inicial debe comprenderse dentro de tres contextos que se influyen. Los sectores político-administrativo que dicta leyes y decretos, el sector social, y productivo quienes influyen en la educación, y el devenir diario del profesor en el aula y el funcionamiento real de la institución educativa. Si estos tres contextos marcharían a un solo objetivo y alcanzar una meta, mejorar la educación y realizar cada uno lo que le corresponda para lograrlo, se estaría dando un paso hacia adelante.

1.2.2.1.2. Formación Profesional docente.

“Hay que comprender la práctica de la enseñanza como una profesión, para hacerlo los profesionales docentes deben hacer uso de la práctica reflexiva en el oficio de

enseñar”, con el fin de cumplir con “la marca de las profesiones” (Alex Pavié). El profesional de hoy se forma por competencias, y no es menos cierto que el docente también debe hacerlo. Así mismo todo proceso destinado a la formación del profesional bajo el enfoque por competencias, tiene la necesidad de actualizarse permanentemente con el fin de dar una respuesta a la demanda profesional. Las competencias docentes del mundo globalizado son entre otras: “conocimiento de base sobre el desarrollo y aprendizaje de los estudiantes y su diversidad cultural”, “capacidad de aplicación del conocimiento a la planificación de la enseñanza, a la selección y creación de tareas significativas, a establecer un clima de convivencia en el aula que garantice el éxito escolar, al uso efectivo de estrategias de comunicación verbal y no verbal que estimulen al grupo, al uso de diferentes estrategias que estimulen a los estudiantes a pensar críticamente, y a resolver problemas.” (Estándares profesionales, Escudero 2006).

1.2.2.1.3. Formación técnica.

Como competencias necesarias para este siglo, es el uso y aprendizaje de la tecnología, ya que es una herramienta básica de un docente hoy en día, en vista de los avances tecnológicos y de un mundo globalizado. La investigación es una de las áreas que un docente no debe descuidar, pero para hacerlo necesita recursos y tiempo. Hay que proponer planes de formación pedagógica y de perfeccionamiento para docentes técnicos, pero para hacerlo, hay que detectar la población real a la que se quiere llegar, si esta población tiene las bases necesarias para esta propuesta formativa y que los modelos de formación técnica estén dirigidos al aprendizaje y desarrollo de competencias que permitan a las personas acceder al mundo real del trabajo.

1.2.2.2. Formación continua.

La velocidad de los cambios culturales y científicos, nos exigen que principalmente los docentes continuamente estén en formación. El conocimiento en las diversas áreas se renuevan cada cinco años, por obvias razones el docente debe renovarse continuamente. En nuestro país, la formación continua del docente se llevará a cabo cuando el estado asigne el presupuesto adecuado para su desarrollo y capacitación sin costo para el docente. La introducción de las nuevas tecnologías ayuda en ese sentido ya que lo pueden hacer virtualmente, sin trasladarse a un lugar específico, pudiéndose conectar en horas adecuadas, desde el sitio de trabajo o desde su hogar. Debe hacerse una conexión entre mejoramiento de la calidad de instituciones educativas con mejoramiento continuo de la calidad del docente.

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

La formación del docente debe enfocarse en lo científico y tecnológico, no basta con que las instituciones educativas estén bien equipadas de nuevas tecnologías y un nuevo currículo, lo importante es que el docente se forme y actualice para ellas. De lo contrario, no podrán ser los guías y mentores de los estudiantes de ahora, ya que los niños de hoy han crecido con tecnología, y si se desea llegar a ellos, ser sus guías, mentores, motivadores, se debe adquirir los conocimientos necesarios a la par de la tecnología y actualizar los mismos.

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

“La verdadera educación consiste en obtener lo mejor de uno mismo” (Mahatma Gandhi). Una formación permanente es primordial para el buen desenvolvimiento del docente. Según el APEE (organismo autónomo Programas Educativos Europeos), es importante que el profesional de la educación tenga las competencias primordiales para el buen desempeño del aprendizaje en el mundo actual: Comunicación en la lengua materna; comunicación en lenguas extranjeras; competencia aritmética y competencias en ciencia y tecnologías básicas; competencia digital; aprender a aprender; competencias sociales y cívicas; sentido de la iniciativa y emprendimiento; conciencia y expresión culturales. Las características de un buen docente son: Tener una buena formación. Promover el aprendizaje en el alumno con el fin de que éste sea el constructor de su propio conocimiento. Gestionar de buena forma el proceso del aprendizaje en el aula. Tener un buen equilibrio emocional. Que sepa trabajar en equipo. Tener una buena capacidad de relacionarse. Saber comprometerse con la Institución donde trabaja.

1.2.2.5. Características de un buen docente.

Tener una buena formación. Promover el aprendizaje en el alumno con el fin de que éste sea el constructor de su propio conocimiento. Gestionar de buena forma el proceso del aprendizaje en el aula. Tener un buen equilibrio emocional. Que sepa trabajar en equipo. Tener una buena capacidad de relacionarse. Saber comprometerse con la Institución donde trabaja.

1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.

La profesionalización de la enseñanza significa que además del buen conocimiento de la cátedra, es preciso obtener o aprender la habilidad de o pericia en el oficio de enseñar. "Pienso que un docente al enseñar aprende, y aprende para enseñar y enseña porque ha aprendido y ha aprendido a enseñar". Lo más importante en un profesional de la enseñanza es que le guste lo que hace, que piense que su tarea trasciende. Zeichner y Noffke (2001) dicen que "un aspecto interesante de la profesionalización tiene que ver con su relación con la investigación". Es decir que un docente debe ser un investigador.

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

El desarrollo profesional debe ser un proceso continuo, que parte de la formación inicial y termine cuando el docente se jubila. Es decir permanentemente el docente debe capacitarse como parte del desarrollo educativo. Su desarrollo se va formando en el aula, sin embargo debe saber escoger sus estrategias pedagógicas y debe estar formado para ello. Un docente debe conocer lo que va a enseñar, pero al mismo tiempo formarse como persona para poder interactuar dentro y fuera del aula con sus alumnos para poder ser un modelo a seguir, o un factor de motivación.

1.2.3. Análisis de la Tarea Educativa.

Llevar a cabo la tarea educativa y al mismo tiempo lograr que el proceso de la enseñanza sea efectivo no es tarea fácil, se necesita conocer todos los aspectos relacionados y a todos los actores del sistema educativo para que cada uno cumpla con su función y objetivo. El alumno como constructor de su conocimiento participa en él y es guiado por el docente. Para lo cual es necesario incentivar y motivar al alumno con el fin de que el docente pueda cumplir a cabalidad con su misión. La metodología de la tarea debe ser planeación adecuada, tomando en cuenta los conocimientos previos de los alumnos, habilidades y destrezas.

Tabla No. 6	Frecuencia	Porcentaje
2.6. Materias que imparte		
Si	19	73
No	2	12
No contesta	4	15
Total	25	100%
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Cumbayá		
Autora: Lic. Mónica Wirth Jirón		

El porcentaje obtenido de los resultados de esta pregunta, nos hace conocer que el 73% de los encuestados imparte materias que son de su competencia, lo cual nos indica que los docentes han sido reclutados para impartir la cátedra relacionada con su licenciatura o maestría obtenida, también nos indican que es muy importante llevar a cabo la capacitación para actualizar conocimientos en las materias que imparte de acuerdo a su especialidad.

Tabla No. 7	Frecuencia	Porcentaje
2.7. Años de bachillerato que imparte la asignatura		
1 Bachillerato	4	18
2 Bachillerato	5	20
3 Bachillerato	9	32
No contesta	7	30
Total	25	100%
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Cumbayá		
Autora: Lic. Mónica Wirth Jirón		

De acuerdo a este resultado, se observa que los docentes tienen experiencia en la docencia, el que mneos 4 años , otros han venido dictando la cátedra desde hace 9 años.

1.2.3.1. La función del gestor educativo.

Dentro de un organismo gubernamental, el rol de un gestor educativo es el de definir políticas y metas educacionales claras y precisas. Formular estándares de aprendizaje y un currículo estándar común. Evaluar el sistema de enseñanza en las escuelas. Garantizar la disponibilidad de recursos financieros. Y el más importante, garantizar la equidad en todos los ámbitos.

La función del docente es el de la práctica pedagógica, que contiene un conjunto de acciones como planificar, desarrollar y evaluar procesos de enseñanza. La función del docente es la de favorecer el aprendizaje de contenidos a los estudiantes que necesitan la formación. Como se ha dicho en párrafos anteriores, el docente debe facilitar, guiar y motivar para que el estudiante sea el constructor de su aprendizaje.

1.2.3.2. La función del docente.

Es el de la práctica pedagógica, que contiene un conjunto de acciones como planificar, desarrollar y evaluar procesos de enseñanza. La función del docente es la de favorecer el aprendizaje de contenidos a los estudiantes que necesitan la formación. Como se ha dicho en párrafos anteriores, el docente debe facilitar, guiar y motivar para que el estudiante sea el constructor de su aprendizaje.

1.2.3.3. La función del entorno familiar.

En este tiempo moderno, materialista y tecnológico, nadie tiene tiempo para los niños. Los padres trabajan a tiempo completo, y trasladan su obligación de educar y enseñar a sus hijos a la institución educativa, al docente. La función del entorno familiar es la de brindar amor, y brindarle al niño la oportunidad para aprender, siendo la familia y su entorno el primer responsable de su educación. Los padres serán los primeros responsables de crear en el niño canales y significados que construyan su identidad. Según Barudy (2005) “los buenos tratos en los niños asegurarán el buen desarrollo y el bienestar infantil que serán la base para un equilibrio mental del adulto, y por tanto de la sociedad”.

1.2.3.4. La función del estudiante.

El estudiante actualmente tiene un rol muy diferente que en el método tradicional de enseñanza. Actualmente el actor principal de su formación es el estudiante. Así como también tiene sus obligaciones adscritas en la Ley Orgánica de Educación Intercultural del 30 de marzo del 2011 (LOEI). Entre ellas, remarco algunas: asistir regularmente a clases y cumplir con las tareas y obligaciones escolares, tratar con dignidad y respeto y sin discriminación a los miembros de la comunidad educativa, fundamentar debidamente sus ideas y respetar la de los demás, respetar y cumplir la Constitución, leyes y reglamentos, denunciar ante las autoridades e instituciones competentes todo acto de violación de sus derechos.

1.2.3.5. Como enseñar y cómo aprender.

Para un aprendizaje significativo, es necesario que el docente sea la guía de la construcción de su propio aprendizaje, para lograr este aprendizaje el alumno debe ir descubriendo nuevos conocimientos a partir de lo que ya conoce, entonces se activará el proceso de vincular los conocimientos ya adquiridos con los que los está redescubriendo. Este es el aprendizaje a largo plazo. De otra forma, se estaría enseñando como en el pasado, un aprendizaje mecánico, memorístico, a corto plazo, que no va a tener significado para el alumno, pues el docente sería el transmisor de sus conocimientos y no el motivador, el guía. Ausubel, N.A. (1983).

1.3. Cursos de formación

Capacitar al docente significa dotarle de un espacio donde pueda desarrollar sus habilidades cognitivas, aprender nuevas técnicas, estrategias y así adquirir nuevas competencias. Esta capacitación tiene el inconveniente de que tiene un costo y no todas las instituciones educativas tienen el presupuesto para ello. El docente con su salario bajo, tampoco puede capacitarse ni está motivado para hacerlo por sí mismo y bajo sus propios recursos. Las ventajas de la capacitación obviamente redundan en el alumno y en el mejoramiento de la calidad de la educación. Podemos ver en los resultados de esta encuesta, según la tabla No. 17, que en realidad lo que impide la formación continua en el docente es la falta de recursos económicos, que no es comunicada a sus directores, por lo que la causa principal sería la falta de confianza o de rutas abiertas hacia la comunicación.

Tabla No. 14	Frecuencia	Porcentaje
4.1.1. Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años.		
0	0	0
1	4	16
2	1	4
3	1	4
4	1	4
5	0	0
6	2	8
No contesta	16	64
	25	100%
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Cumbayá		
Autora: Lic. Mónica Wirth Jirón		

El porcentaje del 64% de los docentes que no contestan a la pregunta es muy alto, el 15% afirma que tuvo en los dos últimos años 1 sólo curso, lo cual es bajo para la formación continua que se desea tenga el docente. Es importante que los directivos de la institución educativa conozcan los resultados de esta investigación con el fin de que se tome en cuenta la necesidad de cursos de formación.

Tabla No. 15	Frecuencia	Porcentaje
4.1.2. Totalización en horas		
Aproximado		
1	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5 ó más	12	48
No contesta	13	52
	25	100%
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Cumbayá		
Autora: Lic. Mónica Wirth Jirón		

El 52% de los encuestados no contesta la pregunta, y el 48% indica que ha tenido cursos de 5 horas o más. De la misma manera es bajo el número de horas para cursos de capacitación, ya que la formación de un docente se pretende sea continua.

Tabla No. 16	Frecuencia	Porcentaje
4.1.3. En cuanto al último curso hace qué tiempo lo realizó?		
Mes		
1 ó menos	7	28
2	2	8
3	1	4
4	0	0
5	1	4
6	0	0
7 ó más	2	8
No contesta	12	48
	25	100%
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Cumbayá		
Autora: Lic. Mónica Wirth Jirón		

Del 28% de los docentes encuestados indicaron que el último curso que realizaron fue hace un mes o menos, sigue siendo muy alto el número de docentes que no contestó la pregunta, el 48%, lo cual podría ser que no se capacitan y por eso no contestan. Se debe profundizar con estas preguntas.

Tabla No. 17	Frecuencia	Porcentaje
4.1.4. En cuanto al último curso, lo hizo con el auspicio de:		
El Gobierno		
Institución donde labora	7	28
Beca	2	8
Por cuenta propia	1	4
Otros	0	0
No contesta	1	4
	0	0
Total	25	100%
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Cumbayá		
Autora: Lic. Mónica Wirth Jirón		

Esta respuesta nos hace conocer las razones por las cuales los profesionales docentes de esta Institución no siguen más cursos, ya que el 24% es auspiciado por el Gobierno, es decir que no hay muchos cursos pagados, o no hay muchos cursos que se realizan en los que el Gobierno pueda pagar. El otro 24% de los docentes afirman

que se autofinancian la capacitación, es otra razón por la cual es muy baja la asistencia a formación, debido a razones económicas.

Tabla No. 18	Frecuencia	Porcentaje
4.2. Usted ha impartido cursos de capacitación en los 2 últimos años:		
SI	3	12
NO	20	80
No contesta	2	8
Total	25	100%
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Cumbayá		
Autora: Lic. Mónica Wirth Jirón		

El 80% de los encuestados nos indica que no han impartido cursos de capacitación, lo cual nos indica que puede ser por falta de tiempo o falta de formación. Sería una buena oportunidad para profundizar este tema, puede ser que tengan los conocimientos pero no saben cómo impartir cursos. Es otro tema para el Plan de Formación Continuo que está en la propuesta.

Tabla No. 19	Frecuencia	Porcentaje
4.3. Para usted, es importante seguir capacitándose en temas educativos?		
SI	23	92
NO	0	0
No contesta	2	8
Total	25	100%
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Cumbayá		
Autora: Lic. Mónica Wirth Jirón		

Esta respuesta de los encuestados es muy alentadora, ya que el 92% de los docentes desea seguir capacitándose, sabe y nos hace conocer que es muy importante continuar con la formación.

Tabla No. 20	Frecuencia	Porcentaje
4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación?		
Presencial	7	28
Semi-presencial	10	40
A distancia	2	8
Virtual/por internet	5	20
No contesta	1	4
Total	25	100%
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Cumbayá		
Autora: Lic. Mónica Wirth Jirón		

El 40% de los encuestados prefieren la capacitación semi-presencial, esto nos da una connotación, no les gusta a distancia porque no alcanzan a comprender los módulos, o quizás porque no es suficiente para ellos, tampoco prefieren presencial, puede ser por la falta de tiempo. Es interesante tener estos datos para saber cómo llegar con la formación a estos profesionales.

Con estos resultados ya sabemos que en el Área de Capacitación que se creará en la Institución se debe realizar dos tipos de cursos de formación, uno para dictar de lunes a viernes y otro para fines de semana, así estaremos abarcando el 80% de los encuestados.

Tabla No. 21	Frecuencia	Porcentaje
4.4.1. Si prefiere cursos “presenciales” o “semipresenciales”, en qué horarios le gustaría recibir la capacitación.		
De lunes a viernes	10	40%
Fines de semana	10	40%
No contesta	5	20%
Total	25	100%
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Cumbayá		
Autora: Lic. Mónica Wirth Jirón		

Observamos que al momento de realizar la capacitación se debe realizar en dos horarios, tanto de lunes a viernes como fines de semana, para que todos puedan asistir.

Tabla No. 22	Frecuencia	Porcentaje
4.5 En qué temáticas le gustaría capacitarse?		
Pedagogía Educativa	7	28
Teorías del aprendizaje	1	4
Valores y Educación	0	0
Gerencia /Gestión Educativa	2	8
Psicología	2	8
Métodos y Recursos didácticos	1	4
Diseño y Planificación Curricular	2	8
Evaluación del Aprendizaje	1	4
Políticas educativas para la administración	0	0
Temas relacionados con las materias a su cargo	1	4
Formación en temas de mi especialidad	3	12
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	2	8
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	1	4
No contesta	2	8
Total	25	100%
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Cumbayá		
Autora: Lic. Mónica Wirth Jirón		

Con la respuesta a esta pregunta, ya sabemos que el 28% de los docentes opinan que desea capacitarse más en su campo de acción, la pedagogía educativa. El 12% en temas de su especialidad y como ya sabemos su especialidad es la docencia en su mayoría; y únicamente el 8% en otras, de las cuales podemos resaltar TICS, Psicología y Gerencia Educativa. Resultados que se deben tomar en cuenta para la capacitación.

Esto concuerda plenamente con lo que hemos podido observar, el obstáculo en segundo lugar es el factor tiempo, el 24% de los docentes no asisten a capacitaciones por falta de tiempo. Sin embargo, lo preocupante es que el 52% el porcentaje más alto comentan que es por los altos costos de los cursos. Lo que es incongruente, ya que se supone que el Gobierno les auspicia en su mayoría, por lo que no debería ser un factor de incidencia.

1.3.1. Definición e importancia en la capacitación del docente

Dice: Makarenko, (Pedagogo): “El maestro vive mientras estudia, si deja de estudiar muere el que fuera maestro”. Esta frase dice todo. La capacitación del docente es importante en la medida en que uno desea serlo. La capacitación del docente como definición es la permanente formación de competencias y saberes y la práctica de las mismas. Su permanente autoevaluación, importante para el desarrollo del ámbito educativo, su reflexión y creatividad constante dentro y fuera del aula.

También es importante el deseo por aprender, si el docente desea capacitarse y necesita es vital.

Por eso se presentan los resultados de las encuestas a la pregunta si “desean capacitarse”. Es alentador conocer que el 88% de los encuestados opinan que están interesados en seguir formándose, desean obtener un título de 4to. Nivel, y si unimos con otra pregunta, la desean en la rama que ellos imparten, es decir en educación, lo cual es un dato muy importante para tomar en cuenta.

1.3.2. Ventajas e inconvenientes

Las ventajas de una permanente capacitación, es que vaya acorde con los cambios abrumadores y avance del conocimiento y las tecnologías. Mantenerse competitivo en un mundo donde la gente se prepara con una o dos profesiones, con certificaciones, maestrías, especializaciones porque en la actualidad se debe ser mejor y saber más.

Las desventajas que pueden existir es si los docentes lo hacen por obligación o si esta capacitación se la hace en sus horas libres, lo cual es totalmente anti didáctico, a no ser que sea por iniciativa propia. Si el docente considera que no necesita capacitación o si se resiste a los cambios, será muy difícil hacerlo y puede ser una desventaja. Esto se puede dar en los docentes con antigüedad.

1.3.3. Diseño y planificación de cursos formativos

El diseño y planificación de cursos formativos debe contener, objetivos, ventajas, ámbito, contenido del modelo de formación y capacitación. El contenido del curso debe tener al menos ciertos objetivos específicos: transmisión de conocimientos, cambio de comportamiento en desarrollo y habilidades, desarrollo o cambio de actitudes. Estudiar las necesidades de los asistentes al curso para lograr que su actitud hacia el curso formativo sea positiva por la expectativa que tiene de ampliar o adquirir nuevos conocimientos. Por último será importante evaluar su desempeño al inicio del curso y luego de él.

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

Es importante para incrementar habilidades y destrezas, refrescar lo aprendido y actualizar los conocimientos adquiridos. Un docente debe planificar su formación en lo que le hace falta, puede ser que necesite ampliar sus conocimientos en la planificación de sus labores diarias, aprender o redescubrir como redactar objetivos, utilizar textos o diferentes teorías para su método de enseñanza, o aprender nuevos métodos o teorías para el aprendizaje, enseñanza o evaluación.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

2.1. Contexto

El Colegio Nacional Cumbayá donde se realizó la investigación, encuestas, y observación, se encuentra ubicado en San Juan de Cumbayá, sector Urbanización “La Católica”. Su población estudiantil está constituida en su mayoría por jóvenes pertenecientes a familias de recursos económicos medios a bajos, afectadas por fenómenos sociales como la migración, el maltrato intra-familiar y el divorcio.

Los objetivos de la Institución son diseñar una estructura organizacional moderna, eficiente y eficaz acorde con el desarrollo local, a través de la gestión de la comunidad educativa, para garantizar la diversidad de especialidades que favorezca la demanda de oportunidades de estudio y el desarrollo de las competencias individuales de los estudiantes de la zona nororiental de Pichincha. Entregar a la sociedad ecuatoriana bachilleres competentes, emprendedores, investigadores, con valores humanos, mediante la aplicación del modelo educativo constructivista socio-crítico, con el compromiso de aportar en el desarrollo sustentable del país. Potenciar la actitud de cambio de los maestros mediante la capacitación permanente para mejorar la calidad de bachilleres que egresan de la institución.

Su Visión es la de consolidar la gestión educativa con una estructura organizacional moderna, eficiente y eficaz, que garantice la diversidad de especialidades que favorezca el desarrollo de las competencias individuales, ofertando una excelente educación integral basada en la práctica de valores y el desarrollo de una conciencia altamente crítica, con espíritu emprendedor e investigativo, que permita a sus estudiantes enfrentar con éxito los requerimientos que demanda este milenio.

La Misión de la Institución es formar bachilleres visionarios, con autoestima, conciencia social, valores y fortalezas, emprendedores e investigadores permanentes, para alcanzar la cima con disciplina, esfuerzo, constancia, talento, desarrollo de capacidades y competencias.

Contribuir al desarrollo económico y social del país y al fortalecimiento de su sistema productivo, a la mejora de las condiciones de vida y trabajo de los habitantes de Cumbayá y del Valle de Tumbaco; a la promoción de una cultura de trabajo sustentada en el conocimiento, la tecnología, procurando la inserción de los estudiantes del Colegio en el mundo laboral ya sea en empleos por cuenta ajena como en proyectos de auto emprendimiento; así como también garantizando la posibilidad de crecimiento profesional de los estudiantes a través del ingreso a las universidades del país.

En cuanto al aspecto sociocultural, los docentes que han formado parte de la investigación en su mayoría ostentan el título de tercer nivel.

Información General del Investigado		
Nombre de la Institución Investigada	Colegio Nacional Cumbayá	
Provincia:	Pichincha	
Cantón:	Quito	
Parroquia:	Cumbayá	
Tipo Institución:	Fiscal	
Tipo de Bachillerato que ofrece:	Bachillerato técnico en Contabilidad e Informática	

Tabla No. 1	Frecuencia	Porcentaje
2.1. Género		
Femenino	18	72
Masculino	7	28
No contesta	0	0
Total	25	100%
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Cumbayá		
Autora: Lic. Mónica Wirth Jirón		

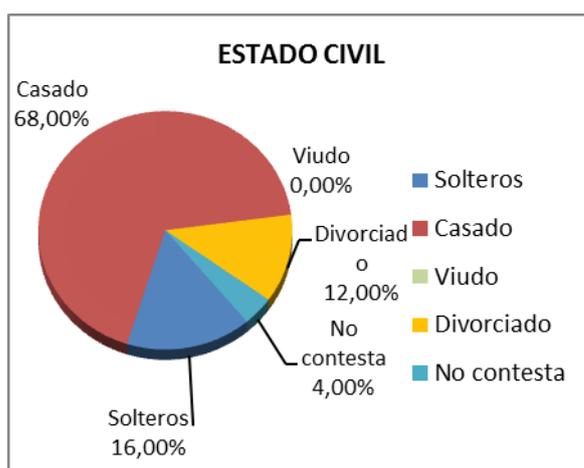
De acuerdo a los resultados obtenidos, es importante conocer que la mayoría de docentes es de género femenino, lo cual nos permite observar que convalida estudios

realizados no sólo en nuestro país, sino en México, donde un estudio de la “Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del 2008” **El Instituto Nacional de Mujeres**, (2009), indica que el 61.2% de docentes son mujeres. La causa no está estipulada en esta investigación, sin embargo podemos deducir que es debido a que la docencia les permite tener el mismo horario que, en casos de mujeres casadas, sus hijos. Por otra parte, es interesante saber que años atrás esta profesión era preferida por los hombres, sin embargo, ha decaído esta preferencia debido a los salarios que se percibe.

2.2. Participantes

La población investigada fue de 25 docentes del bachillerato técnico del Colegio Nacional Cumbayá, a los cuales se les aplicó el cuestionario “Necesidades de Formación” realizado por la UTPL, departamento de Ciencias de la Educación.

Tabla No. 2	Frecuencia	Porcentaje
2.2. Estado Civil		
Soltero	4	16
Casado	17	68
Viudo	0	0
Divorciado	3	12
No contesta	1	4
Total	25	100%
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Cumbayá		
Autora: Lic. Mónica Wirth Jirón		



Los resultados nos indican que un buen porcentaje están casados, lo cual nos habla del estado emocional de los docentes, el mismo que de acuerdo a estudios realizados los casados tienen más equilibrio emocional, sienten mayor estabilidad, lo cual es de mucho beneficio para los jóvenes estudiantes. Un estudio realizado en la Universidad de Cornell, Estados Unidos, indicó que los jóvenes casados rendían más en sus estudios y obtenían mejores calificaciones.

Tabla No. 3	Frecuencia	Porcentaje
2.3. Información General del Investigado		
Edad		
20 – 30 años	0	0
31-40	7	28
41-50	3	12
51-60	7	28
61-70	1	4
No contesta	7	28
Total	25	100%
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Cumbayá		
Autora: Lic. Mónica Wirth Jirón		

Es interesante conocer que la mitad de los docentes se encuentra entre las edades de 31-40 años que son docentes jóvenes que tienen ideas muy innovadoras para motivar al aprendizaje a sus alumnos y la otra mitad de los docentes oscilan entre los 51 a 60 años, lo cual nos indica que tienen una gran experiencia en su campo, otro factor

importante en la docencia. Encontramos un equilibrio entre juventud y madurez, en cuanto al personal de la Institución Educativa.

Tabla No. 4	Frecuencia	Porcentaje
2.4 Tipo de relación Laboral		
Contratación indefinida	2	15
Nombramiento	10	37
Contratación Ocasional	12	44
Reemplazo	0	0
No contesta	1	4%
Total	25	100%
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Cumbayá		
Autora: Lic. Mónica Wirth Jirón		

El resultado de esta pregunta nos sugiere que el Colegio no tiene continuidad en cuanto al personal docente que atiende a los estudiantes, ya que únicamente el 37% tiene nombramiento, contra un 44% que se encuentra bajo contratación ocasional. Factor que puede incidir en la educación de los estudiantes.

Tabla No. 5	Frecuencia	Porcentaje
2.5. Tiempo de Dedicación		
Tiempo Completo	24	96
Medio tiempo	0	0
Por horas	1	4%
Total	25	100%
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Cumbayá		
Autora: Lic. Mónica Wirth Jirón		

De los resultados obtenidos en esta encuesta, el 96% cumplen sus labores a tiempo completo y esto concuerda con las nuevas regulaciones que implantó el Gobierno, (Directiva Ministerial 02 del 2012), mediante las cuales regulaban a los docentes a trabajar 8 horas diarias, es decir jornada completa en los establecimientos educativos.

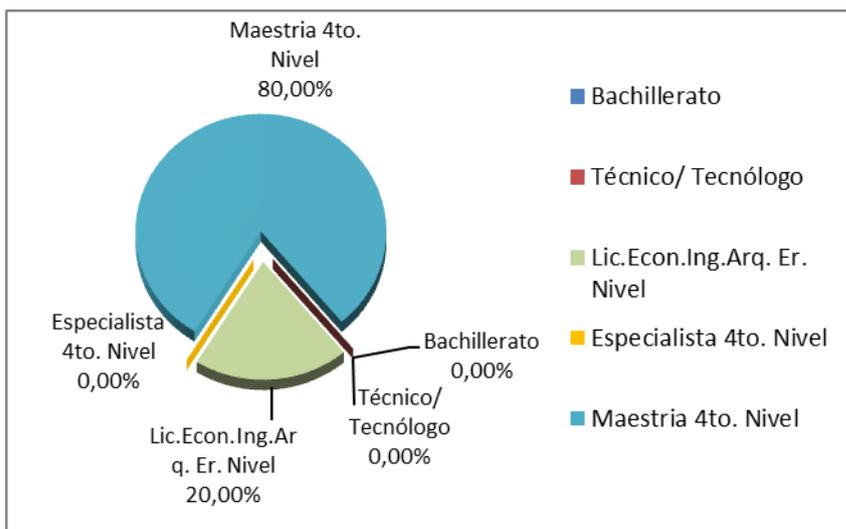
Tabla No. 6	Frecuencia	Porcentaje
2.6. Materias que imparte		
Si	19	73
No	2	12
No contesta	4	15
Total	25	100%
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Cumbayá		
Autora: Lic. Mónica Wirth Jirón		

El porcentaje obtenido de los resultados de esta pregunta, nos hace conocer que el 73% de los encuestados imparte materias que son de su competencia, lo cual nos indica que los docentes han sido reclutados para impartir la cátedra relacionada con su licenciatura o maestría obtenida, también nos indican que es muy importante llevar a cabo la capacitación para actualizar conocimientos en las materias que imparte de acuerdo a su especialidad.

Tabla No. 7	Frecuencia	Porcentaje
2.7. Años de bachillerato que imparte la asignatura		
1 Bachillerato	4	18
2 Bachillerato	5	20
3 Bachillerato	9	32
No contesta	7	30
Total	25	100%
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Cumbayá		
Autora: Lic. Mónica Wirth Jirón		

De acuerdo a este resultado, se observa que los docentes tienen experiencia en la docencia, ya que han venido dictando la cátedra desde hace 9 años.

Tabla No. 8	Frecuencia	Porcentaje
3.1. Señale el nivel más alto de Formación Académica		
Bachillerato	0	0
Técnico/Tecnólogo	0	0
Lic. Ing. Eco. Arq. (3er. Nivel)	20	80
Especialista (4to. Nivel)	0	0
Maestría (4to. Nivel)	5	20
PHD	0	0
Otros	0	0
Total	25	100%
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Cumbayá		
Autora: Lic. Mónica Wirth Jirón		



De acuerdo a los resultados obtenidos podemos darnos cuenta que el 80% de los docentes tienen título de tercer nivel, cumpliendo con los reglamentos del Plan Nacional de Educación Obligatoria y Formación Docente 2012 – 2016, y esto habla muy bien de la Institución Educativa, ya que el porcentaje restante no es que no ostente un título de cuarto nivel, sino que es un título de cuarto nivel.

Tabla No. 9	Frecuencia	Porcentaje
3.2. Título tiene relación ámbito educativo		
Licenciado en Educación	16	64%
Doctor en educación	2	8%
Psicólogo Educativo	4	16%
Psicopedagogo	0	0%
otros	2	8%
No contesta	1	4%
Total	25	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato
 Autora: Lic. Mónica Wirth Jirón

Podemos observar en los resultados obtenidos que casi el 100% de los docentes cumplen con las normas en cuanto a dar cátedra con título de cuarto nivel.

2.3 Diseño y método 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 del estudio (Hernández, 2006). Tiene las siguientes características.

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

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

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

2.3.2. Métodos de Investigación

Los métodos de la investigación utilizados fueron el cuantitativo (deductivo) y cualitativo (inductivo). El método cuantitativo fue el utilizado en la encuesta realizada en el Colegio Nacional Cumbayá, sus resultados se expresaron en forma numérica en tablas estadísticas. Se utilizó este método ya que permite generalizar a toda una población de diferentes características pero que tienen una similar acción, a la vez permite la recolección de gran cantidad de datos de una población pequeña, en este caso se utilizó a 25 docentes del Colegio. El método cualitativo sirvió para expresar en idioma español las maestrías de interés individual, ya que pudieron expresarse en forma detallada y profunda.

El proceso de investigación se inicia siempre con un problema, para que el mismo pueda ser investigado, se lo tiene que formular, así en este caso el mismo era investigar el “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato técnico del Colegio Nacional Cumbayá, Cantón Quito, Provincia de Pichincha, Ciudad de Quito, período académico 2012 – 2013”. La solución del mismo es llegar a descubrir las necesidades de formación de los docentes mediante el uso de los métodos **inductivo-deductivo y analítico sintético**, utilizado en el uso de la encuesta, que fue el instrumento utilizado. Este método estudia casos individuales para llegar a una generalización y conclusión, lo que hicimos fue a través de la encuesta analizar los datos, tabularlos, sacar porcentajes que generalizan la información y concluimos.

El método estadístico fue utilizado a través de la organización e interpretación de los datos numéricos, los cuales fueron estudiados y plasmados en tablas estadísticas, que luego nos ayudarán al análisis de la información.

2.4. Técnicas e instrumentos de investigación

Las técnicas utilizadas en la presente investigación fueron la observación directa, la encuesta y para el análisis de datos se utilizó tablas estadísticas.

En cuanto a los instrumentos de recolección de datos, en el presente estudio se utilizó el cuestionario. El objetivo general que el cuestionario persigue es determinar las necesidades de formación del docente. El objetivo específico es de acuerdo a los resultados de la misma, elaborar una propuesta de curso de formación en el ámbito que se necesite.

El cuestionario tiene una serie de ventajas, como la libertad que sienten los sujetos de la investigación al contestar, con mayor espontaneidad si se lo hace en forma anónima. Otra ventaja es que se puede aplicar la encuesta a varias personas simultáneamente o a grupos de personas. Lo que se debe es tener cuidado en el diseño de las preguntas para que no se interpreten de manera diferente al tema en cuestión, es decir que no haya dudas, que todos las interpreten de igual manera. El cuestionario que fue aplicado fue tomado de instrumentos previamente validados, no obstante ha sido contextualizado al entorno nacional por parte del equipo de planificación del presente proyecto, y fundamentalmente, considerando la Ley Orgánica de Educación intercultural y su respectivo reglamento.

2.5. Recursos

Para la investigación mencionada se realizó varias visitas al Colegio, hubo entrevistas con la Msc. Gladys Hidalgo, Rectora del Colegio, el Vicerrector Lic. Orlando Iza del Colegio Nacional Cumbayá, y sus docentes. Previo a la encuesta se les otorgó las indicaciones necesarias para llenarla, los objetivos de la misma y se agradeció su colaboración. Con la señora Rectora se quedó en que de acuerdo a los resultados de la encuesta se trabajaría en un curso de formación en el ámbito que se necesite.

2.5.1. Talento Humano

Los recursos humanos que nos colaboraron, fueron las autoridades de la Institución y 25 profesores de la Institución, sin la buena voluntad de ellos no hubiera sido posible llevar a cabo la investigación. Podemos mencionar que seguirán colaborándonos para la consecución de la segunda etapa del proyecto, el tutor Dr. Sergio Barreno, la

Maestrante Mónica Wirth J, la Rectora, el Vicerrector, personal docente de la sección de bachillerato técnico del Colegio Nacional Cumbayá y por último, la persona encargada de dar el curso de formación que conjuntamente con los resultados, y las necesidades de la Institución, se escoja.

2.5.2. Materiales

Se fotocopiaron las encuestas y otras se transcribieron y en un día determinado se reunió a los profesores. Los recursos económicos y materiales estuvieron a cargo del maestrante con el objetivo de cumplir con la investigación. Los mismos fueron: diferentes textos, internet, guía didáctica de la UTPL, Matriz de resultados de la UTPL, Encuestas de la UTPL, el Entorno Virtual de Aprendizaje de la UTPL (EVA), y Oficio de solicitud de colaboración dirigida a la Msc. Gladys Hidalgo Rectora del Colegio.

2.5.3. Económicos

Los recursos económicos utilizados en esta investigación fueron de acuerdo al cuadro abajo indicado.

Item	Descripción	Valor
Investigación y tesis	Fotocopias, impresiones, anillados	\$300,00
Transporte	Bus, gasolina, taxi	\$200,00
Internet	Seis meses	\$150,00
Total		\$650,00

2.6. Procedimiento

De acuerdo a las indicaciones del tutor, la Guía Didáctica de Proyectos I, el procedimiento a seguir fue:

1. Revisión, lectura y comprensión de la Guía Didáctica de la UTPL, para lo cual se guardó estricto orden de acuerdo a las recomendaciones del profesor de la guía.
2. Seguir instrucciones a través del EVA. Ingresando constantemente y verificando que lo expuesto concuerde con el trabajo encauzado.

3. Selección y aprobación de la Institución Educativa para la investigación. Esto se realizó mediante una investigación de las Instituciones de la zona de Tumbaco y Cumbayá, desechando las que no cumplían con los requisitos solicitados.
4. Se confirmó una cita con la señora Rectora de la Institución Educativa para mantener un diálogo en el cual se le expuso los beneficios de la investigación y lo que se pretendía realizar en su institución a cargo. Los Directores del Colegio Nacional Cumbayá se sintieron muy complacidos de haber escogido su institución y estuvieron prestos a colaborar en todo momento.
4. Envío a la UTPL en Loja, equipo de planificación la elección de la Institución Educativa.
5. Aprobación del equipo.
6. Organización para la Aplicación de Encuestas. Esto se realizó con la sugerencia de tiempo, horas, con el fin de que los docentes no se sientan presionados ni perjudicados por la colaboración que iban a tener con esta investigación. Se tomó el tiempo para presentar los lineamientos de la investigación a los docentes, para lo cual se tuvo una reunión y en la cual se contestó toda clase de interrogantes e inquietudes que tenían.
7. Estudio, revisión y tabulación de los resultados. Lo cual llevó bastante tiempo para realizarlo de una manera concienzuda y siguiendo las instrucciones recibidas. Se siguió la metodología que se creía conveniente.
8. Envío de Matriz de Resultados.
9. Estructuración del Informe, con la tutoría y guía del director de tesis.
10. Elaboración de tablas estadísticas. De acuerdo a los lineamientos preestablecidos.
11. Envío del trabajo a través del Centro Universitario Tumbaco.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1. Necesidades Formativas

Los resultados en general nos permiten conocer que los docentes investigados tienen necesidades de formación en áreas propias de su especialidad, así como en pedagogía educativa en general. De acuerdo a la opinión de los docentes requieren y desean actualización en normas y reglamentos pedagógicos, así como diseño y planificación curricular. Sin embargo, también se conoció de acuerdo a las respuestas de los docentes que no tienen acceso a esta capacitación por asuntos de índole económico y falta de tiempo.

Las necesidades formativas de los docentes son muchas y variadas. Se detectó, sin embargo, que el mayor problema es la falta de comunicación con el área administrativa, y ahí radica el problema de no haber podido acceder a los cursos de formación que se dictan a través del Ministerio de Educación. Los docentes no se enteraban de cuáles ni en qué fecha, ni los contenidos de los cursos a dictarse, por lo que no se capacitaban.

Tabla No. 10	Frecuencia	Porcentaje
3.2.2 Su titulación pregrado, tiene relación con:		
Ingeniero	2	8
Arquitecto	0	0
Contador	0	0
Abogado	0	0
Economista	0	0
Médico	0	0
Veterinario	0	0
Otras:	2	8
No contesta:	21	84
Total	25	100%
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Cumbayá		
Autora: Lic. Mónica Wirth Jirón		

Es interesante ver como los resultados nos lleva a conocer que por alguna razón los docentes no contestaron esta pregunta, o no la comprendieron, o la pasaron por alto. Sin embargo, de acuerdo a otra pregunta nos damos cuenta que el mayor número de docentes tiene la licenciatura relacionada con educación.

Tabla No. 11	Frecuencia	Porcentaje
3.3. Si posee titulación postgrado tiene relación a:		
Ámbito académico	6	24
Otro ámbito	19	76
Total	25	100%
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Cumbayá		
Autora: Lic. Mónica Wirth Jirón		

Desde el punto de vista académico no conviene esta respuesta ya que el 76% de los encuestados, es decir 19 docentes, tienen un postgrado relacionado a otro ámbito, no al de educación, y únicamente el 24%, es decir 6 profesores, tienen el postgrado en educación. Lo que rescatamos de esta respuesta es que en la tabla siguiente, en cambio el 88% de los encuestados desean obtener un postgrado en el ámbito educativo.

Tabla No. 12	Frecuencia	Porcentaje
3.4. Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación.		
SI	22	88
no	2	8
No contesta	1	4
Total	25	100%
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Cumbayá		
Autora: Lic. Mónica Wirth Jirón		

El resultado de esta encuesta es alentador ya que el 88% de los encuestados opinan que están interesados en seguir formándose, desean obtener un título de 4to. Nivel, y si unimos con otra pregunta, la desean en la rama que ellos imparten, es decir en educación, lo cual es un dato muy importante para tomar en cuenta.

Tabla No. 13	Frecuencia	Porcentaje
3.4.1. Si la respuesta es positiva en qué le gustaría formarse?		
Maestría	17	68
PHD	4	16
No contesta	4	16
	25	100%
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Cumbayá		
Autora: Lic. Mónica Wirth Jirón		

El 68% de los docentes manifiesta que desea una maestría en cuarto nivel, y es una buena noticia, ya que inicia formándose con una maestría en este próximo semestre, en dos años, iniciarían su doctorado como el 16% de los encuestados, que es una meta del Ministerio de Educación, alcanzar en un máximo de 10 años el mayor número de docentes con doctorados.

3.2. Análisis de la formación

Tabla No. 19	Frecuencia	Porcentaje
4.3. Para usted, es importante seguir capacitándose en temas educativos?		
SI	23	92
NO	0	0
No contesta	2	8
Total	25	100%
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Cumbayá		
Autora: Lic. Mónica Wirth Jirón		

Esta respuesta de los encuestados es muy alentadora, ya que el 92% de los docentes desea seguir capacitándose, sabe y nos hace conocer que es muy importante continuar con la formación.

Tabla No. 20	Frecuencia	Porcentaje
4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación?		
Presencial	7	28
Semi-presencial	10	40
A distancia	2	8
Virtual/por internet	5	20
No contesta	1	4
Total	25	100%
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Cumbayá		
Autora: Lic. Mónica Wirth Jirón		

El 40% de los encuestados prefieren la capacitación semi-presencial, esto nos da una connotación, no les gusta a distancia porque no alcanzan a comprender los módulos, o quizás porque no es suficiente para ellos, tampoco prefieren presencial, puede ser por la falta de tiempo. Es interesante tener estos datos para saber cómo llegar con la formación a estos profesionales.

Con estos resultados ya sabemos que en el Área de Capacitación que se creará en la Institución se debe realizar dos tipos de cursos de formación, uno para dictar de lunes a viernes y otro para fines de semana, así estaremos abarcando el 80% de los encuestados.

Tabla No. 22	Frecuencia	Porcentaje
4.5 En qué temáticas le gustaría capacitarse?		
Pedagogía Educativa	7	28
Teorías del aprendizaje	1	4
Valores y Educación	0	0
Gerencia /Gestión Educativa	2	8
Psicología	2	8
Métodos y Recursos didácticos	1	4
Diseño y Planificación Curricular	2	8
Evaluación del Aprendizaje	1	4
Políticas educativas para la administración	0	0
Temas relacionados con las materias a su cargo	1	4
Formación en temas de mi especialidad	3	12
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	2	8
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	1	4
No contesta	2	8
Total	25	100%
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Cumbayá		
Autora: Lic. Mónica Wirth Jirón		

Con la respuesta a esta pregunta, ya sabemos que el 28% de los docentes opinan que desea capacitarse más en su campo de acción, la pedagogía educativa. El 12% en temas de su especialidad y como ya sabemos su especialidad es la docencia en su mayoría; y únicamente el 8% en otras, de las cuales podemos resaltar TICS, Psicología y Gerencia Educativa. Resultados que se deben tomar en cuenta para la capacitación.

Tabla No. 23	Frecuencia	Porcentaje
4.6. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite?		
Falta de tiempo	6	24
Altos costos de los cursos o capacitaciones	2	8
Falta de información	9	36
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la Institución donde labora	3	12
Falta de temas acordes con su preferencia	2	8
Métodos y Recursos didácticos	1	4
Diseño y Planificación Curricular	2	8
Evaluación del Aprendizaje	1	4
Políticas educativas para la administración	0	0
Temas relacionados con las materias a su cargo	1	4
Formación en temas de mi especialidad	3	12
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	2	8
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	1	4
No contesta	2	8
Total	25	100%
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Cumbayá		
Autora: Lic. Mónica Wirth Jirón		

Esto concuerda plenamente con lo que hemos podido observar, el obstáculo en segundo lugar es el factor tiempo, el 24% de los docentes no asisten a capacitaciones por falta de tiempo. Sin embargo, lo preocupante es que el 52% el porcentaje más alto comentan que es por los altos costos de los cursos. Lo que es incongruente, ya que se supone que el Gobierno les auspicia en su mayoría, por lo que no debería ser un factor de incidencia.

3.2.1. La organización y la formación.

Tabla No. 27	Frecuencia	Porcentaje
5.1. La Institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años.		
SI	15	60
No	9	36
No contesta	1	4
Total	25	100
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato técnico del Colegio Nacional Cumbayá		
Autora: Lic. Mónica Wirth Jirón		

El resultado llama la atención, puesto que es posible que los cursos que la Institución imparta únicamente los dicta para los docentes que tienen nombramiento y no para los ocasionales, hay una contradicción que habría que analizarla.

Tabla No. 28	Frecuencia	Porcentaje
5.2. En la actualidad, conoce si las autoridades de la Institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación.		
SI	5	20
No	18	72
No contesta	2	8
Total	25	100
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato técnico del Colegio Nacional Cumbayá		
Autora: Lic. Mónica Wirth Jirón		

Este resultado nos llama también más la atención, pues el 72%, es decir la mayoría de docentes encuestados no están enterados si la Institución está preparando cursos, o si los van a ofrecer o no. En cambio un 20%, es decir 5 de los encuestados indican que si saben que se está preparando capacitación. Esto indica que hay una falta de comunicación en la Institución.

Tabla No. 29	Frecuencia	Porcentaje
5.2.1 En caso de existir cursos o se estén desarrollando, éstos se realizan en función de:		
Áreas de conocimiento	3	12
Necesidades de Actualización curricular	4	16
Leyes y reglamentos	3	12
Asignatura que usted imparte	3	12
Reforma Curricular	2	8
Planificación y programación curricular	2	8
No contesta	8	32
Total	25	100
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato técnico del Colegio Nacional Cumbayá		
Autora: Lic. Mónica Wirth Jirón		

Los docentes que contestaron la pregunta, piensan o saben que los cursos que se están desarrollando, se los realizan en función de las necesidades de actualización curricular, el 12% piensa que será en áreas de su conocimiento o asignatura que imparte o leyes y reglamentos. El 32% no contesta a esta pregunta, podría ser porque no sabe y no hay esa opción.

Tabla No. 30	Frecuencia	Porcentaje
5.3. Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en los cursos que promueven		
Siempre	3	12
Casi siempre	8	32
A veces	10	40
Rara vez	3	12
Nunca	1	4
Total	25	100
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato técnico del Colegio Nacional Cumbayá		
Autora: Lic. Mónica Wirth Jirón		

En la respuesta, vemos una contraposición, ya que el 40% opina que "a veces" los directivos de la Institución fomentan la participación del profesorado en los cursos, el 32% en cambio dice que "casi siempre", y el 12% que empatan opinan "que siempre". Lo que indica que hay incongruencia y falta de comunicación.

3.2.2. La Tarea Educativa.

Tabla No. 6	Frecuencia	Porcentaje
2.6. Materias que imparte		
Si	19	73
No	2	12
No contesta	4	15
Total	25	100%
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Cumbayá		
Autora: Lic. Mónica Wirth Jirón		

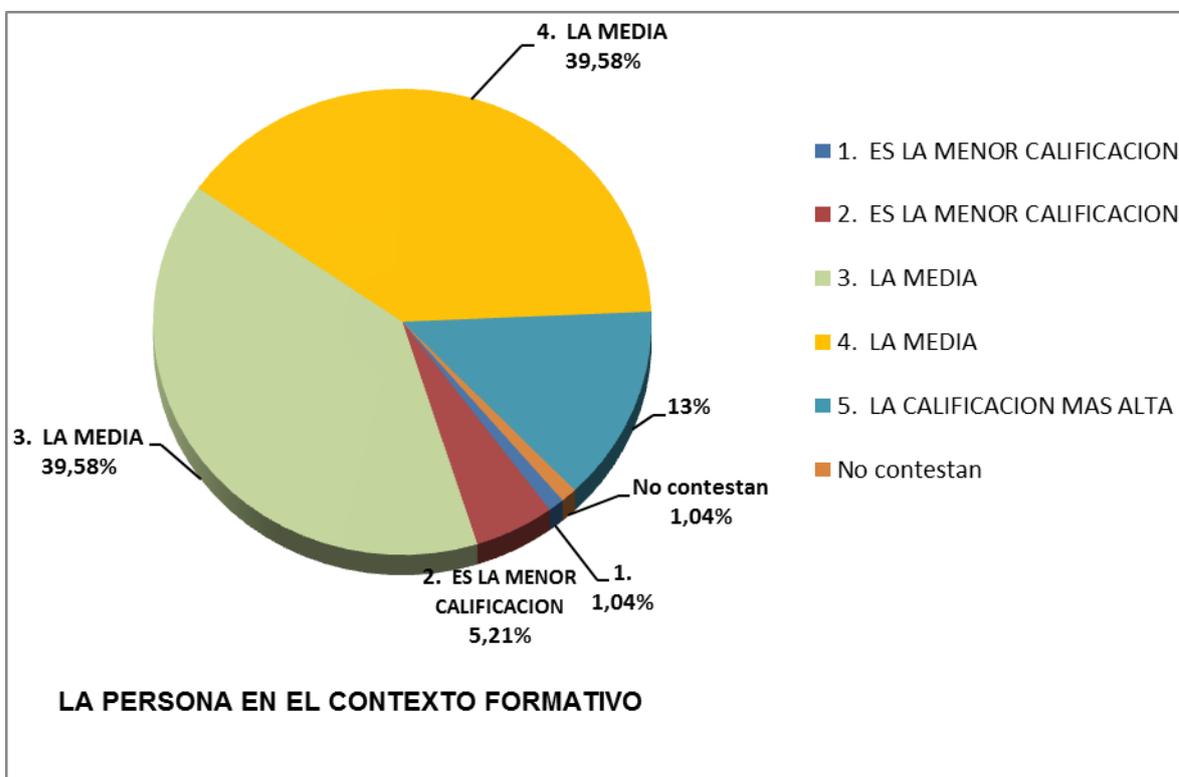
El porcentaje obtenido de los resultados de esta pregunta, nos hace conocer que el 73% de los encuestados imparte materias que son de su competencia, lo cual nos indica que los docentes han sido reclutados para impartir la cátedra relacionada con su licenciatura o maestría obtenida, también nos indican que es muy importante llevar a cabo la capacitación para actualizar conocimientos en las materias que imparte de acuerdo a su especialidad.

Tabla No. 7	Frecuencia	Porcentaje
2.7. Años de bachillerato que imparte la asignatura		
1 Bachillerato	4	18
2 Bachillerato	5	20
3 Bachillerato	9	32
No contesta	7	30
Total	25	100%
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Cumbayá		
Autora: Lic. Mónica Wirth Jirón		

De acuerdo a este resultado, se observa que los docentes tienen experiencia en la docencia, el que menos 4 años, otros han venido dictando la cátedra desde hace 9 años.

TABLA NO. 31							
En lo relacionado a su práctica pedagógica. En dónde 1 es la menor calificación y 5 la máxima.							
La persona en el contexto formativo	1	2	3	4	5	No contesta	Participante
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato.	0	1	10	9	5		25
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar)	1	3	11	6	4		25
3. Mi formación en TIC's me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes.	1	0	8	11	4	1	25
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	3	13	6	3		25
5. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con los estudiantes.	1	1	10	7	5	1	25
6. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante.	0	2	10	12	1		25
7. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación (didáctica, estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	0	0	10	11	4		25
8. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales.	0	3	7	10	4	1	25
10. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes.	0	0	9	8	8		25
11. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos.	0	1	5	12	6	1	25
Totales	3	14	104	102	48	4	

	Frecuencia	Porcentaje
La persona en el contexto formativo		
1	3	1.04%
2	14	5.21%
3	104	39.58%
4	102	39.58%
5	48	17.00%
No contesta	4	1.04%
Total	275	100.00%
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Cumbayá		
Autora: Lic. Mónica Wirth Jirón		

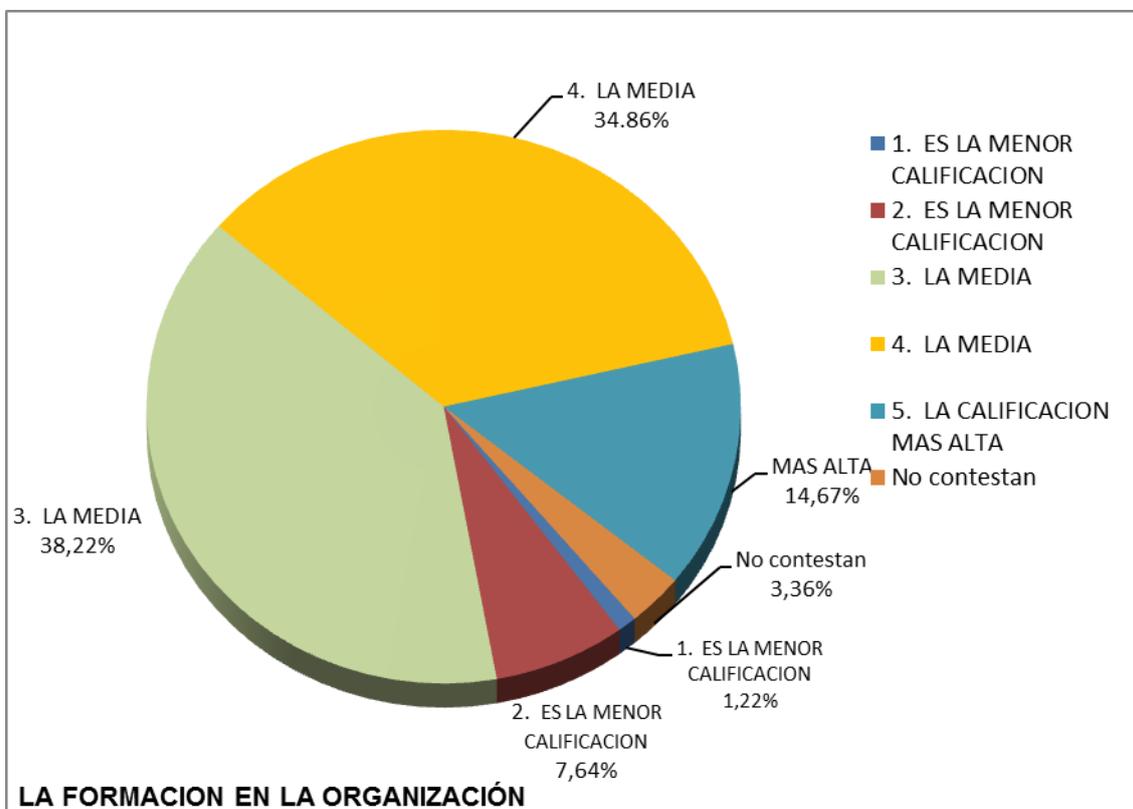


Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Cumbayá

De los resultados obtenidos se puede deducir que los docentes cumplen a satisfacción con sus obligaciones, sin embargo con capacitación y motivación podrían cumplir con excelencia. La persona en el contexto formativo siente que su formación le brinda la oportunidad de servir en forma muy satisfactoria al alumno.

La formación en la organización	1	2	3	4	5	No contesta	Participante
1. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes).	0	3	12	6	4		25
2. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo)	0	2	10	10	3		25
3. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa.	1	6	13	3	2		25
4. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución.	0	3	11	9	1	1	25
5. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea del docente.	0	0	12	10	2	1	25
6. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida.	0	1	6	11	7		25
7. Realiza la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...	1	0	6	5	10	3	25
8. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje.	0	0	7	15	3		25
9. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula.	0	0	11	10	4		25
10. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas.	1	1	7	9	6	1	25
11. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	0	2	12	7	3	1	25
12. Analiza la estructura organizativa institucional (departamentos, áreas, gestión administrativa...)	1	3	9	9	1	2	25
13. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente.	0	2	9	10	2	2	25
14. Describe las funciones y cualidades del tutor							
Totales	4	25	125	114	48	11	

	Frecuencia	Porcentaje
La Formación en la Organización		
1	4	1.22%
2	25	7.64%
3	125	38.22%
4	114	34.86%
5	48	14.67%
No contesta	11	3.36%
	327	100.00%
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Cumbayá		
Autora: Lic. Mónica Wirth Jirón		



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Cumbayá

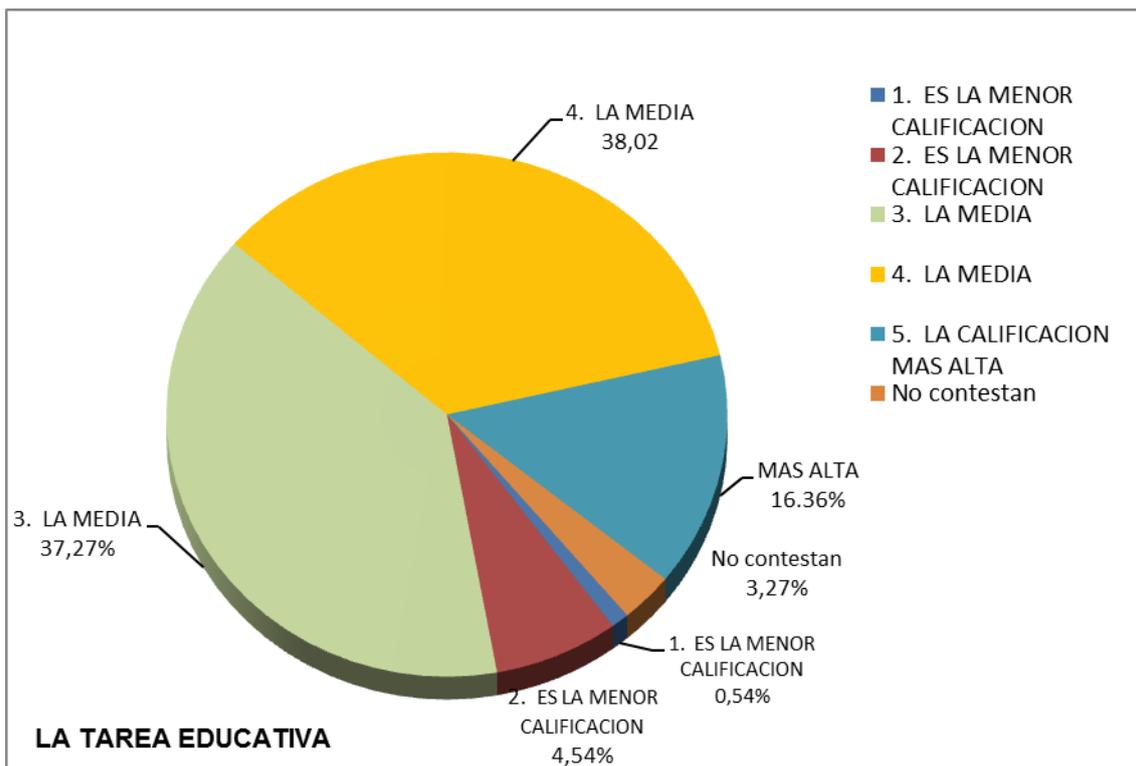
También en este caso, la respuesta nos indica que la organización se ha preocupado por la formación de los mismos en un grado satisfactorio. Es decir que la organización puede mejorar en cuanto a diseño de planes, capacitación, diseño de tareas, de técnicas para evaluaciones, y así se podrá llegar a la excelencia en cuanto a enseñanza y preparación de sus docentes y en cuanto a la organización en sí.

La Tarea Educativa	1	2	3	4	5	No contesta	Participante
1. Percibo con facilidad los problemas con los Estudiantes.	0	0	9	7	7	2	25
2. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.	0	0	12	8	5	0	25
4. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes.	0	0	9	10	6	0	25
5. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente.	0	0	8	12	5	0	25
6. Utilizo recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje.	0	0	7	10	6	2	25
7. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura.	0	0	7	14	3	1	25
8. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva.	0	1	6	14	3	1	25
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula.	1	5	11	4	3	1	25
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individual y grupal.	0	1	10	10	3	1	25
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea del docente.	0	0	12	10	2	1	25
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos.	0	1	12	10	2		25
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante.	0	2	10	12	1		25
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos, (autoridades, docentes, estudiantes).	0	2	16	5	1	1	25
15. Percibe con facilidad problemas con los estudiantes.	0	0	9	7	7	2	25
16. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes.	1	6	11	7			25
17. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa.	0	1	6	9	8	1	25
18. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mis asignaturas.	0	0	7	10	8		25
19. Identifico a estudiantes con necesidades especiales (altas capacidades intelectuales, discapacitados: auditiva, visual,	0	0	9	8	6	1	25

sordo-diego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo)							
20. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva.	0	3	8	11	2	1	25
21. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos.	0	1	5	12	6	1	25
22. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retro-proyector, diapositivas, pizarra, videos).	0	0	11	11	3	0	25
23. Diseña y aplica técnicas didácticas	0	2	10	8	3	2	25
	3	25	205	209	90	18	

La tarea educativa	Frecuencia	Porcentaje
1	3	0.54%
2	25	4.54%
3	205	37.27%
4	209	38.02%
5	90	16.36%
No contesta	18	3.27%
	550	100.00%
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Cumbayá		
Autora: Lic. Mónica Wirth Jirón		

De acuerdo a la media obtenida, y la nota más alta, se puede inferir que el docente se autocalifica bastante alto, siente que su capacidad, aptitud, técnicas y conocimientos están más que satisfactorios, sin llegar a ser excelentes, pero que pueden llegar a serlos con cursos de actualización y comunicación.



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Cumbayá

3.3. Los cursos de formación

Tabla No. 14	Frecuencia	Porcentaje
4.1.1. Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años.		
0	0	0
1	4	16
2	1	4
3	1	4
4	1	4
5	0	0
6	2	8
No contesta	16	64
	25	100%
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Cumbayá		
Autora: Lic. Mónica Wirth Jirón		

El porcentaje de las respuestas que no contesta a la pregunta es muy alto, el 64%, los que contestaron el 15% afirman que tuvieron en los dos últimos años 1 curso, lo cual es muy bajo para la capacitación que es deseable en los docentes.

Tabla No. 15	Frecuencia	Porcentaje
4.1.2. Totalización en horas		
Aproximado		
1	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5 ó más	12	48
No contesta	13	52
	25	100%
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Cumbayá		
Autora: Lic. Mónica Wirth Jirón		

El 52% de los encuestados no contesta la pregunta, y el 48% indica que ha tenido cursos de 5 horas o más. De la misma manera nos parece aparentemente bajo el número de horas para cursos de capacitación.

Tabla No. 16	Frecuencia	Porcentaje
4.1.3. En cuanto al último curso hace qué tiempo lo realizó?		
Mes		
1 ó menos	7	28
2	2	8
3	1	4
4	0	0
5	1	4
6	0	0
7 ó más	2	8
No contesta	12	48
	25	100%
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Cumbayá		
Autora: Lic. Mónica Wirth Jirón		

Del 28% de los docentes encuestados indicaron que el último curso que realizaron fue hace un mes o menos, sigue siendo muy alto el número de docentes que no contestó la pregunta, el 48%, lo cual podría ser que no se capacitan y por eso no contestan. Se debe profundizar con estas preguntas.

Tabla No. 17	Frecuencia	Porcentaje
4.1.4. En cuanto al último curso, lo hizo con el auspicio de:		
El Gobierno		
Institución donde labora	7	28
Beca	2	8
Por cuenta propia	1	4
Otros	0	0
No contesta	1	4
	0	0
Total	25	100%
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Cumbayá		
Autora: Lic. Mónica Wirth Jirón		

Esta respuesta nos hace conocer las razones por las cuales los profesionales docentes de esta Institución no siguen más cursos, ya que el 24% es auspiciado por el Gobierno, es decir que no hay muchos cursos pagados, o no hay muchos cursos que se realizan en los que el Gobierno pueda pagar. El otro 24% de los docentes afirman que se autofinancian la capacitación, es otra razón por la cual es muy baja la asistencia a formación, debido a razones económicas.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Con la investigación realizada se conoce que el 80% de los Docentes del bachillerato técnico del tercer curso del Colegio Nacional Cumbayá ostenta un título de tercer nivel y el 20% de cuarto nivel y lo que es de mayor relevancia es que el 88% de los docentes desean seguir capacitándose. Que el nivel que tienen los docentes favorece la calidad de educación que reciben los jóvenes en esta Institución, además de que se cumple con las normas y leyes en cuanto a títulos, dispuestas por el Estado.

Se deduce que las necesidades de formación de los docentes de la institución educativa investigada son en algunas áreas específicas, lo cual no va a resolverse con un solo curso; sin embargo se puede iniciar con uno que ayude a mejorar la comunicación dentro de la Institución, ya que en los resultados de la encuesta hay mucha incongruencia en las respuestas especialmente cuando se trata de los cursos de formación recibidos, o es desconocimiento por falta de comunicación o es falta de comunicación y por eso se crea el desconocimiento en los docentes. Con el curso que se propone se busca mejorar su actitud e inteligencia emocional con el fin de que sepan cómo auto motivarse, que les brinde nuevas herramientas para la comunicación y les ayude a redescubrir recursos que los tienen pero que no saben cómo utilizar.

4.2. Recomendaciones

Realizar un curso de “Comunicación con Programación Neurolingüística”, para mejorar habilidades pedagógicas y obtener nuevas herramientas de trabajo. Éste contribuirá a fortalecer las técnicas de comunicación, automotivación, actitud positiva. Dentro de este tema llegarán a conocer elementos fundamentales de la personalidad humana, así como principios básicos de la inteligencia emocional.

Comunicar a las autoridades de la Institución de los resultados obtenidos, con el fin de contar con su apoyo, ya que esto redundará en beneficio, en primer lugar de los alumnos y luego de la Institución Educativa, ya que incrementará la calidad de educación que se imparte.

CAPÍTULO 5: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE

1. TEMA DEL CURSO:

Comunicación a través de programación neurolingüística

2. Modalidad de Estudios:

Presencial. Esta modalidad se escogió debido a la preferencia de los docentes del Colegio Nacional Cumbayá, evidenciada en la investigación realizada.

3. Objetivos:

Los objetivos generales son fortalecer las técnicas y habilidades de comunicación de los docentes de la Institución Educativa investigada para aplicarlo en el campo educativo, así como conseguir la automotivación necesaria frente a los desafíos personales y organizacionales.

Conocer los elementos fundamentales de la personalidad humana y analizar las herramientas básicas para practicarlas en el día a día.

Conseguir la motivación de cada uno de los participantes para conseguir el cambio en sí mismo y en los demás.

Enseñar a cada participante a comunicarse de acuerdo a su tipología y a reconocer los canales sensoriales.

Identificar su canal y su sistema representacional.

El objetivo específico es dar respuesta a la problemática evidenciada en la investigación, ya que por una falta de comunicación entre docentes y directores de la institución educativa, no se plantean las necesidades de formación que tienen los docentes. Debido a esta falta de “buena” comunicación los docentes no sabían de la existencia de cursos de formación, de acuerdo a los resultados de la investigación.

4. Dirigido a: Los docentes del Colegio Nacional Cumbayá del bachillerato técnico, que tengan un nivel formativo dos.

4.1. Nivel Formativo de los destinatarios: Nivel dos. Para los docentes que tienen experiencia de dos años.

4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios: Si desean tomar nota en Tablet o computadora, pero no es necesario ni indispensable. Lo que se necesita es el deseo de actualizarse, adquirir habilidades y herramientas nuevas que les sean de utilidad para mejorar la comunicación en el proceso de enseñanza / aprendizaje y participar activamente.

5. Breve descripción del curso.

El Curso de Comunicación a través de la Programación Neurolingüística consta de 5 bloques en los cuales se toparán los siguientes temas principalmente:

1. El significado y alcances de la Programación Neurolingüística.
2. Presentación de objetivos.
3. Percepción del entorno.
4. Sistemas representacionales.
5. Accesos oculares.
6. Proceso de pensamiento.

Los temas se dictarán con la presentación de experiencias y retroalimentación entre los presentes, para que a la vez que exista un aprendizaje, los presentes interioricen los conocimientos y vayan poniendo en práctica al mismo tiempo. Este curso tiene como finalidad ayudar a mejorar las habilidades que los docentes tienen para comunicarse principalmente con las autoridades del Plantel, donde surgen los problemas por falta de comunicación, como con sus alumnos y con las personas que los rodean, conocerse a sí mismos y vencer obstáculos a través de la Programación Neurolingüística, conocer nuevas herramientas para ponerlas en práctica en su vida cotidiana y como profesionales.

5.1. Contenidos del curso:

➤ Presentación de objetivos.

Enseñar a cada persona a comunicarse de acuerdo a su propia tipología, reconociendo sus canales sensoriales.

Lograr mejores relaciones entre secciones.

➤ Qué es la programación neurolingüística.

Conocer que la programación neurolingüística es programar la conducta para conseguir emociones, generar opciones y resultados.

Que es un modelo de comunicación y cambio de comportamiento.

Que es una herramienta que se puede utilizar para lograr ciertas metas.

Que es un novedoso modelo de comunicación.

➤ Percepción del entorno.

Conocer las presuposiciones básicas del PNL.

Aprender sobre el mapa mental, es decir el territorio externo.

Descubrir cómo manejar el cerebro de maneras nuevas con el fin de lograr el éxito.

➤ Cómo ampliar tu mapa.

Aprender a visualizar lo que se tiene en el inconsciente.

Distinguir entre la fachada y lo real.

El punto ciego.

Entender las señales no verbales y patrones de lenguaje de quienes están alrededor de la persona.

Utilizar los estados alterados para la modificación de comportamiento.

➤ Sistemas representacionales. Visual, auditivo, kinestésico.

○ Cómo detectar los sistemas representacionales.

- Proceso de pensamiento
- Ritmo
- Palabras utilizadas
- Fisiología.
- Distancia óptima.
- Accesos oculares.

○ Visual

- Piensan en imágenes que representan ideas.
- Pueden pensar en varias cosas al mismo tiempo.
- Hablan y escriben muy rápidamente.
- El poder pensar varias cosas a la vez, les permiten hacer varias cosas al mismo tiempo.

○ Auditivo

- El proceso de pensamiento es ordenado, secuencial y profundo.

- Piensan una idea, luego la “mueven”, para dar lugar a la siguiente.
 - Hacen una cosa por vez.
 - Para expresarse eligen las palabras que representan sus ideas y emociones con mayor exactitud.
 - Kinestésico
 - Piensan a través de lo que sienten.
 - Se involucran en aquello que hacen.
 - Se motivan participando (formando parte de) con sus acciones y opiniones.
 - Perciben con mucha facilidad sus estados internos (sensaciones y emociones).
- Qué voy a aprender.
 - Elementos de la PNL
 - Fundamentos de la PNL.
 - Características de la PNL.
 - Aplicabilidad de la PNL y Funcionamiento del Cerebro.
 - Herramientas y técnicas de la PNL
- Sinergia
 - Actitud, Aptitud, Altitud.
- Continuum de Desarrollo de una competencia.
- Nivel alcanzado versus herramienta.
- Elementos de la personalidad
 - El Ello, El Yo, El Súper Yo.
- Estilos de personalidades
 - Entusiasta, Apoyador, Autoritario, Analítico.
- En qué voy a aplicar lo aprendido.

- Resolución de conflictos.
 - Estrategias de decisión.
 - Modificación de comportamiento.
 - Comprensión de señales no verbales y patrones de lenguaje.
- Ejercicios Prácticos a nivel personal
 - Test indicador de preferencia del lenguaje.
 - Test preferencias de atención.

5.2. Descripción del currículum vitae del tutor que dictará el curso.

La Psicóloga Patricia Durango Pérez se graduó en la Universidad Técnica Particular de Loja en el año 2010 como Psicóloga. Tiene una Maestría en Programación Neurolingüística. Es Coaching con Programación Neurolingüística.

DATOS PERSONALES:

PATRICIA DURANGO PEREZ. CI 170571980-3

TELF: 09 801 7746 / 3985493

EDUCACION

1964-1968	Colegio Americano de Quito, Quito
1968-1972	Aspen Hill School-Rockville, Maryland, USA
1972-1977	Colegio Americano de Quito
1977-1978	internacional House London
	Universidad de Cambridge First Certificate y Proficiency Certificate.
2004-2010	Universidad Técnica Particular de Loja
	Licenciatura en Psicología
Sept 2008-Jul 2009	Master en programación neurolingüística.
Enero 2011-Jul 2011	Coaching con programación neurolingüística.

EXPERIENCIA

Mar 03 – actualmente EMBAJADA AMERICANA

	Especialista en Recursos Humanos
Feb 2000-Mar 2003	NACIONES UNIDAS Oficina de Coordinación de ayuda humanitaria (OCHA) (Oficina de Gerencia)
Feb 1999 – Mar 2000	VOLUNTARIA DEL PROGRAMA DE INTERCAMBIO GAP Representante para el Ecuador
Feb 1979 – 1998	CONSEJO BRITANICO Gerente Comercial (1993 – 1998)

CURSOS

Mar-1995	Curso para Gerente, Londres
Feb-2005	estrategias y tácticas en negociación y resolución de conflictos TANDEM Insourcing, Quito
Julio 2005	Administración de recursos humanos por competencias
Mar 2006	Administración de recursos humanos II Quito
Junio 2007	Siete hábitos de la gente efectiva

IDIOMAS

Español	Fluido, hablado, escrito
Inglés	Fluido, hablado, escrito
Francés	Básico

REFERENCIAS

Ricardo Mena	Consultor en temas de riesgo 09 1303497
Tony Deyes	Director Consejo Británico (retirado)

e-mail: Tonyddd3@hotmail.com

Frank Ledahawsky Consejero de ministro (MGT asuntos exteriores)

Embajada Americana, Berlin

Ledahawsky@state.gov

5.3. Metodología.

La metodología que se va a utilizar es presencial con soporte de la especialista en el curso. Durante las sesiones de trabajo se compartirá experiencias y conocimientos, con el fin de que se ponga en práctica en el mismo curso lo enseñado. Cada sesión el alumno recibirá material. Se procede a una lectura del mismo, se comparte conocimientos, experiencias y se practica. Se realizará una presentación en power point conforme se avance con la lectura y práctica de los temas.

Los recursos de aprendizaje serán una guía diaria, material diario, encuestas, tests para realizarlos dentro de las horas del curso. No se desea dejar material de lectura para llevar a casa, pues se conoce de los resultados de la investigación, que los docentes no tienen el tiempo suficiente para realizar estas actividades extracurriculares, y no se trata de cargarlos de trabajo sino todo lo contrario, que con este curso se sientan aliviados, mentalmente abiertos a lo nuevo y relajados.

La idea de la propuesta surge de la investigación que se realiza en el Centro Educativo para el proyecto de investigación II. De los resultados se deduce que los docentes tienen varias necesidades formativas, sin embargo surge un problema en el tema de la comunicación docentes / alumnos / colegas / personas. Se profundizará en las herramientas utilizadas por los docentes para la comunicación de su cátedra, por lo que un curso de “Comunicación mediante Programación Neurolingüística”, es ideal para que conozcan nuevas habilidades para comunicar lo que se desea de mejor manera. Con los conocimientos básicos de la programación neurolingüística, se asentarán las bases para en adelante seguir con los demás cursos de formación que necesitan.

La Programación Neurolingüística es utilizada en educación, ventas, relaciones interpersonales, relaciones intrapersonales y en todo ámbito de la vida cotidiana, pues su objetivo es mejorar la calidad de vida de las personas que utilizan el método y de los que le rodean. La PNL surge debido a las investigaciones de dos jóvenes estadounidenses Richard Bandler (informático) y Joe Grinder (Psicólogo Liguista), quienes, apoyados en la observación sistemática, se dieron cuenta que el

procedimiento que tenía mucha aceptación era la utilización de un patrón de comunicación muy peculiar. El éxito de este procedimiento no tiene un respaldo de una teoría científica, sino que se lo utiliza en el mundo debido a los excelentes resultados obtenidos con su práctica.

La Programación Neurolingüística es una herramienta que se puede utilizar en organizaciones para mantener una buena relación entre colaboradores, en la vida diaria con el fin de alcanzar y cumplir metas y para cambios de comportamientos. El fin es programar la conducta para conseguir emociones, generar opciones y obtener resultados. La parte neural y la parte lingüística son las herramientas con las que se abordan la Programación Neurolingüística.

“La Programación Neurolingüística es un modelo, formal y dinámico de cómo funciona la mente y la percepción humana, cómo procesa la información y la experiencia; y lo que esto conlleva para el éxito de las personas. Con base en este conocimiento es posible identificar las estrategias internas que utilizan las personas de éxito, aprenderlas y enseñarlas a otros para facilitar un cambio siempre positivo. Podemos intervenir en muchos procesos como aprendizaje, terapia, afrontamiento del estrés, coaching personal, negociación, inteligencia emocional, comunicación, gestión de conflictos, superación de fobias, todo a través de ejercicios de programación neurolingüística. El campo de trabajo es tan amplio como lo es el de las relaciones interpersonales.”

La PNL es una herramienta para redescubrir nuestros propios recursos pero que están como “dormidos” en algún rincón de nuestro ser esperando salir, y para saber cómo adquirir los hábitos, recursos de gente exitosa, que hace las cosas bien y de manera efectiva, para que podamos mejorar personal y profesionalmente y alcanzar las metas que deseamos y que nos trazamos.

5.4. Evaluación.

Bloque 1	Temas y Subtemas	Evaluación
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Qué es la programación neurolingüística. ➤ Presentación de objetivos. 	<p>Intercambio de ideas, experiencias y retroalimentación de lo</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Percepción del entorno. ➤ Cómo ampliar tu mapa. 	aprendido.
Bloque 2	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sistemas representacionales ➤ Accesos oculares. ➤ Proceso de pensamiento. <ul style="list-style-type: none"> ○ Visual ○ Auditivo ○ Kinestésico 	Evaluación escrita Lectura de las respuestas Todas son válidas
Bloque 3	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cuadro comparativo entre emoción y sentimiento. <ul style="list-style-type: none"> ○ Estilos de respuesta frente a las emociones de Mayer. ➤ Cuadro comparativo de las emociones según el género. <ul style="list-style-type: none"> ○ Elementos críticos de la Inteligencia emocional. ➤ Sinergia <ul style="list-style-type: none"> ○ Actitud, Aptitud, Altitud. ➤ Continuum de Desarrollo de una competencia. 	Dramatización de experiencias frente a estímulos. Presentación de ideas. Discusión, retroalimentación.
Bloque 4	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Nivel alcanzado versus herramienta. ➤ Elementos de la personalidad <ul style="list-style-type: none"> ○ El Ello, El Yo, El Súper 	Análisis de personalidad

	Yo.	
Bloque 5	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Estilos de personalidades: Entusiasta, Apoyador, Autoritario, Analítico. ➤ Ejercicios Prácticos a nivel personal 	Ejercicios Prácticos
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Descubrir lo que se quiere 	Libertad de expresar lo que se siente.
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Test indicador de preferencia del lenguaje. ➤ Test preferencias de atención. 	Retroalimentación con Resultados.

6. Duración del curso.

Con el fin de profundizar los temas, la duración de cada tema será de una hora, con retroalimentación y revisión. Al día siguiente se inicia con la evaluación del bloque anterior, retroalimentación y repaso de los temas vistos. Propiamente cada tema dura una hora, total 30 horas. Los temas se dictarán en el mes de Enero del año 2014, únicamente los días martes y jueves por la mañana, de acuerdo a los requerimientos de las autoridades del Plantel.

7. Cronograma de actividades

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	HORARIO
<p>Bloque 1</p> <p><u>Dinámica de animación.</u></p> <p>Presentación de los asistentes mediante parejas. Intercambio de aspectos personales y presentación del compañero.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentación del tema Qué es la PNL? Interacción entre los asistentes. • Objetivos. Qué es lo que la PNL puede lograr en cada uno. • Receso • Percepción Entorno. Varios ejercicios. • Ampliar mapa (la gente responde al mapa de su realidad, no a la realidad misma). Ejercicios prácticos. 	<p>Master Patricia Durango</p>	<p>7-01-2014 7:30 a 12:30</p>
<p>Bloque 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sistemas Representacionales. Aprender cuáles y cómo utilizamos los sentidos de la percepción. Se les distribuye un test “para detectar sistemas representacionales”. • Claves de accesos oculares. “Preguntas para identificar claves de acceso ocular”. Socializar preguntas y respuestas entre los asistentes. • Proceso de pensamiento: 	<p>Master Patricia Durango</p>	<p>9-01-2014 7:30 a 12:30</p>

<p>Recomendaciones para utilizar en sí mismo, o como docentes con los estudiantes de cada estilo dominante de aprendizaje o para reforzar el que se esté utilizando.</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Visual Una persona visual debe hacer el trabajo tan llamativo como pueda. Con tablas, gráficos y diagramas. Otras recomendaciones. Piensa en el papel.➤ Auditivo Piensa en voz alta. “escribe” con una grabadora. Habla con tus compañeros sobre tus ideas.➤ Kinestésico Convierte el estudio en una actividad más corporal. Usa color. Cambia de actividades.		
---	--	--

Toca música de fondo.		
<p>Bloque 3</p> <ul style="list-style-type: none"> • Emoción y sentimiento <ul style="list-style-type: none"> ➤ Respuestas frente a emociones de Mayer. ➤ Emociones según el género. • Elementos Inteligencia emocional. • Sinergia <ul style="list-style-type: none"> ➤ Actitud, aptitud, Alitud. • Continuum de Desarrollo de una competencia 	Master Patricia Durango	14-01-2012 7:30 a 12:30
<p>Bloque 4</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Nivel alcanzado versus herramienta. ➤ Elementos de la personalidad <ul style="list-style-type: none"> ○ El Ello, El Yo, El Súper Yo. 		
<p>Bloque 5</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Estilos de personalidades: Entusiasta, Apoyador, Autoritario, Analítico <ul style="list-style-type: none"> ○ Descubrir lo que se quiere ➤ Test indicador de preferencia 	Master Patricia Durango	

del lenguaje.		
➤ Test preferencias de atención.		

8. Costos del curso

BLOQUE	TUTOR CURSO	COSTO	MATERIALES	Costo para 25 docentes	Refrigerio	Costo total por 7 bloques
1-5	Máster Patricia Durango Pérez.	\$1.100,00	Carpeta, hojas de papel bond, esferográficos.	\$125,00	\$150,00	\$1.275,00

El costo del curso está dentro del presupuesto anual presentado al Estado, ya que es una Institución Educativa Fisco misional. El valor que existe anual es de \$5.000.00 para cursos de formación. El año anterior no se hizo uso de este presupuesto por falta de organización y acuerdos entre los docentes y autoridades del plantel. Sin embargo, para este año es obligación de ellos utilizar este presupuesto por lo que está totalmente financiado el curso que se está proponiendo.

9. Certificación

Se otorgará un certificado de asistencia (mínimo 70% de asistencia) y de reconocimiento otorgado por la Institución.

10. Bibliografía

Castro, Santiago. (2011). *Ventas con PNL*. Quito, Ecuador: Educación Continua Universidad Técnica Particular de Loja.

Osuna, Lucía. MSc. Wendehake. (2011). Documento de URL

<http://coolcourses.moodle.org/course/view.php?id=34>. Recuperado Noviembre 2012.

Durango, Patricia, Psicóloga. (2012). Quito, Ecuador: Programa: *Licensed Practitioner of Neuro-Linguistic programming*, avalada por el Dr. Richard Bandler y the society of neuro-linguistic programming.

Bandler, R. y Grinder, J. (1982). *De Sapos a Príncipes*. Santiago de Chile: Cuatro Vientos Editorial.

Trainers Asociados A. Internacional NLP. (2002). *Escuela Argentina de PNL y Coaching.*: andreachurba@ctlc.com.ar. Recuperado Noviembre 2012.

6. BIBLIOGRAFIA

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar-Morales, J.E. (2010). *El diagnóstico de necesidades de capacitación*. Network de Psicología Organizacional. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.
- Ausubel, N.A. (1983). *Psicología Educativa: Un punto de vista cognoscitivo*. Segunda Edición. Trillas, México. Disponible en URL: <http://www.monografias.com/trabajos6/apsi/apsi.shtml#ixzz2s67ptk6F>.
- Bohigas, Ll. Ferrer, F. Pont, E. (1992:27) (1997).
- Chiavenato, I., (2004). *Comportamento Organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações*, Sao Paulo, Thompson Learning, p. 23.
- Chiavenato, I., (2007). *Administración de Recursos Humanos: el capital humano de las organizaciones*, McGraw- Hill, Octava edición, p. 10, 26,35.
- El Instituto Nacional de Mujeres, (2009). Ciudad de México, disponible en: www.queo.com.mx.
- García L., José Luis (2012). Artículo: La Formación Permanente del Profesorado: Motivaciones, Realizaciones y Necesidades. Departamento MIDE, Facultad de Educación. UNED.
- García S.C., (2000). Capítulo 3: *Análisis de necesidades y definición de objetivos*. Madrid, España: Arco/Libros.
- Herrera M. Edgar, (2008). *Administración Educativa*, PH Ediciones, tercera edición, Quito-Ecuador.
- Labour Asociados, S. L. L. y Eductrade, S.A.(2005) Acuerdo Ministerial No. 307-11 del 27 de Agosto del 2011, Disponible en URL: <http://www.slideshare.net/ivanjacome/acuerdo-ministerial-30711>.
- Maquilón S., Xavier J. (2011). *La Formación del Profesorado en el Siglo XXI. Propuestas ante los cambios económicos, sociales y culturales*. Universidad de Murcia.
- Ministerio de Educación, (2010). Recuperado el 15 de Diciembre del 2010, disponible en URL: <http://www.educacion.gov.ec/interna.php?txtCodInfo=175>.
- Muñoz Zamora Graciela, (2010). *Revista UDG de Opinión*: Guadalajara, México.

Pont Barceló. E: (1999a). Diseño curricular de la formación profesional. Formación continua y empleo. Congreso Latinoamericano Pedagogía 99: La Habana, Cuba.

Price, Joseph, (2013). Economista especializado en demografía y economía familiar: Editorial Universidad de Cornell. Disponible en CLARIN.com.

Sime -Sistema de Información del Ministerio de Educación, (2011). Acuerdo Ministerial No. 242-11 del 5 de Julio. Disponible en URL: <http://www.educacion.gob.ec/legislacion-educativa/loei/doc>.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (2008). Guía de Capacitación, "*Diagnóstico de necesidades de Capacitación*". México D.F.

Rosales, Mariela. (2000). *¿Calidad sin liderazgo?*. Contexto Educativo-Revista Digital de Educación y Nuevas Tecnologías, num. 7. Mes de Mayo.

Valero Rodriguez, Jorge Humberto, (2011) FECODE, Derecho Administrativo Laboral.