



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

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL  
ECUADOR  
SEDE IBARRA**

**ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA**

**TITULACIÓN DE MAGÍSTER GERENCIA Y LIDERAZGO  
EDUCACIONAL**

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio  
Nacional Dr. Bruno Sánchez, de la ciudad de Portoviejo, provincia de  
Manabí, periodo lectivo 2012-2013**

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

**Autora: Reyna Velásquez, Dilia Vanessa**

**Directora: Costa Aguirre, Alicia Dolores, Mgs.**

**CENTRO UNIVERSITARIO-PORTOVIEJO**

**2014**

## APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magister:

Costa Aguirre Alicia Dolores

**DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Nacional Dr. Bruno Sánchez de la provincia de Manabí, ciudad de Portoviejo, periodo 2012-2013, realizado por la profesional en formación Dilia Vanessa Reyna Velásquez ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, septiembre 2014

.....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Dilia Vanessa Reyna Velásquez declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Nacional Dr. Bruno Sánchez de la provincia de Manabí, ciudad de Portoviejo, periodo 2012-2013, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo la Mgs. Costa Aguirre Alicia Dolores directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

-----  
Autora: Dilia Vanessa Reyna Velásquez

Cedula: 131008227

## **DEDICATORIA**

Voy a dedicar a Dios y a mi amada familia este nuevo triunfo que no sería real sin su amor incondicional de:

Dilia, Rossy, Wagner – Erika – Eberth y Rey a quienes dedico el éxito de esta maestría en “Gerencia y Liderazgo Educativo” en la UTPLE del Ecuador.

También hay tres seres celestiales que están siempre pendiente en cada instante de mi vida, ruego que me acompañen e iluminen para cumplir todo reto y meta que me proponga realizar.

Dilia Vanessa Reyna Velásquez

## **AGRADECIMIENTO**

No sé cómo expresar la gratitud de otra meta más, que la vida me está regalando, no puedo dejar de resaltar al “Creador del Mundo” que con sus miradas de AMOR me dio fuerzas infinitas para cumplir con el triunfo del ¡hoy, mañana y siempre!

Agradezco a todas las personas de alto profesionalismo que laboran en la UTPL, ya que de alguna manera contribuyeron en el cumplimiento de este arduo logro...

Como olvidar a mi maravillosa familia que en cada fase de mi aspiración estuvo atenta para darme apoyo incondicional para hacer mi meta una realidad...Gracias “Eberth-Erika, Luis-Nina–Rossy –Wagner y Rey”.

Además agradezco por su paciencia, sabiduría y enseñanzas como docente, compañero y amigo “Efrén” y a toda su familia gracias.

También agradezco cada una de las personas que estuvieron apoyando de alguna u otra manera a esta mujer que solo se quiere superar cada día a día... ¡Dios les Bendiga!

Dilia Vanessa Reyna Velásquez

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA .....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT .....	2
INTRODUCCIÓN .....	3
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	6
1.1. Necesidades de formación .....	7
1.1.1. Concepto.....	7
1.1.2. Tipos de necesidades formativas. ....	9
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.....	9
1.1.4. Necesidades formativas del docente. ....	10
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades. ....	10
1.2. Análisis de las necesidades de formación .....	12
1.2.1. Análisis organizacional. ....	13
1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección. ....	13
1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	14
1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa. ....	15
1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos).....	16
1.2.1.5. El bachillerato ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación). ....	16
1.2.1.6. Reformas educativas.....	17
1.2.2. Análisis de la persona. ....	18
1.2.2.1. La persona y la personalidad.....	18
1.2.2.2. La personalidad como disposición de conducta.....	19
1.2.2.3. Formación profesional. ....	20
1.2.2.3.1. La formación inicial.....	20
1.2.2.3.2. La formación profesional docente.....	21
1.2.2.3.3. Formación técnica. ....	21
1.2.2.4. Formación continua.....	22

1.2.2.5. La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	23
1.2.2.6. Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación. ....	23
1.2.2.7. Características de un buen docente. ....	24
1.2.2.8. Profesionalización de la enseñanza.....	25
1.2.2.9. La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	25
1.2.3. Análisis de la tarea educativa. ....	26
1.2.3.1. La función del gestor educativo. ....	27
1.2.3.2. La función del docente. ....	28
1.2.3.3. La función del entorno familiar.....	29
1.2.3.4. La función del estudiante.....	29
1.2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprender. ....	29
<b>CAPÍTULO II: METODOLOGÍA</b> .....	<b>31</b>
2.1. Contexto.....	32
2.2. Participantes .....	32
2.3. Diseño y método de la investigación .....	32
2.3.1. Diseño metodológico. ....	33
2.3.2. Métodos de investigación. ....	34
2.4. Técnicas e instrumentos de investigación .....	34
2.4.1. Técnicas de investigación.....	34
2.4.2. Instrumentos de Investigación. ....	34
2.5. Recursos .....	35
2.5.1. Talento humano. ....	35
2.5.2. Materiales.....	35
2.5.3. Económicos.....	35
2.6. Procedimiento. ....	35
<b>CAPÍTULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....</b>	<b>37</b>
3.1. Necesidades formativas .....	38
3.2. Análisis de formación .....	46
3.2.1. La persona en el contexto formativo.....	46
3.2.2. La organización y la formación. ....	47
3.2.3. La tarea educativa.....	47
3.3. Los cursos de formación .....	48
3.4. Discusión de resultados .....	50
3.5. Talleres de formación docente .....	52
3.5.1. Taller de formación docente sobre la malla curricular del bachillerato ecuatoriano. ....	52
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	<b>75</b>

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	77
ANEXOS.....	81



## RESUMEN

Las necesidades de formación docente y los conocimientos previos del estudiante por la incursión de nuevas culturas, formas de pensar, deseos por conocer, invitan al maestro a interactuar de manera profesional.

Por tal razón, el objetivo de esta investigación se enmarcó en Diagnosticar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Nacional Dr. Bruno Sánchez Carreño, de la Provincia de Manabí, ciudad de Portoviejo, en el periodo 2012-2013; el mismo que se consiguió a través de la aplicación de estrategias como: investigación de referentes teóricos; desarrollo de apartados de: introducción, metodología, marco teórico, resultados y otros; igualmente se estructuró datos aplicando la estadística descriptiva; y, se obtuvo una base de datos partiendo de la tabulación de resultados obtenidos con la aplicación del cuestionario de necesidades de formación.

Todo este proceso permitió evidenciar la importancia del trabajo en equipo en los docentes con talleres, y otras estrategias en el entorno en los que se desenvuelven.

Por tal motivo, se invita a revisar estos aspectos que orientan al profesorado a superar estas debilidades para fortalecerlas en su labor diaria.

**PALABRAS CLAVES:** Diagnosticar, necesidades, bases de datos, formación docente, estrategias.

## **ABSTRACT**

The need for teacher training and student prior knowledge by the incursion of new cultures, ways of thinking, wants to know, invite the teacher to interact professionally.

For this reason, the objective of this research was framed Diagnose training needs of high school teachers Dr. Bruno Sánchez Carreño National Association of the Province of Manabí, Portoviejo, in the period 2012-2013; it was achieved through the implementation of strategies such as research theoretical framework; development of paragraphs: introduction, methodology, theoretical framework, and other results; equally structured data using descriptive statistics; and, we obtained a database based on the tabulation of results obtained with the implementation of the training needs questionnaire.

All this process allowed to demonstrate the importance of teamwork among teachers, workshops, and other strategies in the environment in which they operate.

Therefore, you are invited to review these aspects that guide teachers to overcome these weaknesses to strengthen them in their daily work.

**KEYWORDS:** Diagnosis, needs, databases, teacher training strategies.

.

## INTRODUCCIÓN

La realidad de la educación en el país es, raramente muy compleja, ya que los cambios que se siguen dando entre el siglo XX y el XXI invitan a revisar una serie de elementos que satisfagan a nuestra razón de ser, la transferencia de conocimientos a los docentes, ya que estos día a día nos exigen innovar conocimientos para satisfacer respuestas que muchas veces ya han sido consultadas gracias a la tecnologías de la información y comunicación. Muy a pesar que se sabe que el educador ha sido el puente siempre entre el presente y el futuro, entre la promesa y la realidad, es imperiosa la formación del profesional docente, en este transcurrir milenario que trae consigo cambios sustanciales desde la web en este mundo globalizado por que los roles que desempeñan profesores y estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje habría que revisarse continuamente.

Por esta razón, es necesario cambiar los modelos tradicionales por escuelas activas que enseñen para la vida, respondiendo así a inquietudes que los estudiantes aspiran y esperan desde la aulas en donde haya la interacción y el profesor sea un guía para que el docente establezca semejanzas y diferencias de los contenidos expuestos dentro o fuera del aula en la institución en la que él se construye.

Las investigaciones realizadas sobre el diagnóstico de las necesidades docentes en el Ecuador son poquísimas, sólo se alcanzan a recopilar referentes teóricos de algunos autores a nivel mundial, por lo que se hizo necesario esta investigación para satisfacer la preocupación a nivel local y superar estas falencias ya que este estudio de las necesidades mencionadas permite orientar el conocimiento de aquellos aspectos del desempeño profesional en los que el profesorado presenta insuficiencias o considera relevante para acometer su labor diaria.

La presente investigación se la realiza ante las necesidades de referentes investigativos sobre el tema en el país como arriba se lo señala, ya que los nuevos conocimientos aportados desde la comunicación e información en el mundo globalizado, y las nuevas culturas adoptadas por los estudiantes y conocimientos previos gracias a la web y otros, hace que se necesiten nuevas herramientas para enfrentar este reto, por lo que en la misma investigación se logró conocer de cerca las falencias en la que el docente a la hora de impartir su clase, le hace falta la formación necesaria para el evento, por los que los actores que son los estudiantes deseosos de aprender y construirse, se desmotivan a la hora de soñar con ser más eficiente, eficaz y ético en la desempeño diario y en el futuro de

sus actividades como buen ciudadano o profesional en la especialidad en la que se vaya a desenvolver, por lo que se pretende en esta investigación propender a que se creen los ambientes necesarios o las condiciones favorables para la mejora del proceso enseñanza-aprendizaje para que el desempeño del educador y el educando, adquieran un sitio preponderante en los procesos de cambio, ya que es la institución con sus diferentes recursos a quien le corresponde proporcionar sustentabilidad a las iniciativas de innovación que el contexto educativo necesita por lo que se debe intentar introducir en estos procesos diseños de cursos de formación para los docentes para mejora del contexto educativo y así todos salgamos favorecidos.

En lo referente a la factibilidad realizada, se lograron los objetivos con recursos propios que eran difíciles que fluyeran para la presente investigación, al mismo tiempo cabe señalar que fueron muchos días de esfuerzo y sacrificio familiar que bien valió porque es una investigación necesaria para el sistema educativo. Se señala a la vez que para el evento se utilizaron recursos materiales como cámara fotográfica, cuaderno de apuntes, grabadora, computador, etc.

El presente trabajo titulado: “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Nacional Dr. Bruno Sánchez Carreño, de la provincia de Manabí, ciudad de Portoviejo, periodo 2012-2013” pretende lograr una transformación, por lo que hay que empezar por crear las condiciones para que las innovaciones encuentren en el centro educativo terreno fértil.

Para el efecto, se planteó el siguiente objetivo general:

Analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, en el periodo académico 2012-2013. el mismo que se consiguió, a través de la aplicación de estrategias como: investigación de referentes teóricos relacionados con el tema ; desarrollo de apartados de introducción, metodología, marco teórico, resultados, referencias bibliográficas y anexos; además se estructuró los datos aplicando la estadística descriptiva; y, se obtuvo una base de datos a partir de la tabulación de los resultados obtenidos como producto de la aplicación del cuestionario necesidades de formación.

Se desarrolló la investigación y se hizo necesario plantear las siguientes objetivos específicos:

-Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación docente del bachillerato, esta acción se logró con la recopilación de información en textos, revistas, la web, folletos y otros que permitieron tener una visión clara del problema que se investigó.

-Dentro del segundo objetivo que fue diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, el mismo se cumplió cuando se diagnosticó y evaluó las necesidades de formación de los docentes de bachillerato a través de los instrumentos de evaluación que permitieron observar algunas debilidades en el proceso educativo de la institución investigada, la misma que se realizó a través de una base de datos que se construyó para el efecto para cumplir este objetivo que se había planteado.

-En el tercer objetivo que fue diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución, esta acción que se logró con la participación de todos los docentes del colegio que fue investigado, por lo tanto, se demostró un alto interés por parte del grupo de profesionales que aspira tener mayor involucramiento en estos tipos de formación docente.

Para la discusión y análisis de los resultados se ha enfocado en los datos institucionales; información general del investigado; su formación docente; sus cursos y capacitaciones; datos respecto de su institución educativa; y, lo referente a su práctica pedagógica.

La presente investigación se une a las múltiples elaboradas por otros investigadores en otros temas dentro de la U.T.P.L, la misma que se realizó por los inconvenientes anotados, para el efecto, se hizo necesario un curso de formación para docentes cuya finalidad es transferir conocimientos sobre herramientas innovadoras en el desempeño docente para que los maestros de este establecimiento alcancen el éxito deseado dentro de su gestión pedagógica, por lo que se espera que a través de los docentes investigados, pongan en marcha con sentido de pertinencia en el centro educativo todas las acciones para bien de la comunidad educativa.

**CAPÍTULO I**  
**MARCO TEÓRICO**

## **1.1. Necesidades de formación**

### **1.1.1. Concepto.**

De acuerdo lo consultado en el libro de Flores (2008) se encontró que “La formación surge como una necesidad a una perseverante búsqueda de respuestas a nuevos interrogantes que la realidad social le plantea al profesor” (p.25).

Se puede mencionar que la transformación de los contenidos la vivencia y capacitación constante en el aprendizaje de los saberes del docente juega un papel importante entre el estudiante y el contexto educativo, por lo que se hace esencial construirse como docente en varias áreas del conocimiento y para esto el mismo debe tener sentido de pertenencia para que desde su formación aplique los contenidos necesarios para una educación de calidad y calidez actuando éticamente con principios básicos para construirse y formar al estudiantado.

Esta necesidad de formación debe ser constante a la veracidad como cambia la información, porque día a día se involucran nuevos descubrimientos, nuevas áreas de cultura en el estudiantado que hay que mediarla Llegar con aprendizaje significativo.

La modificación de las orientaciones de las teorías pedagógicas, o el cambio de modelo educativo. Es decir, la formación es vista como una respuesta a las necesidades del docente y como un movimiento de energía e información que llega al profesor para generar el cambio congruente con cada modelo pedagógico.

Hay que señalar que El ser humano en la búsqueda de mejores condiciones de vida, necesita una continua preparación para alcanzar cada uno de los objetivos propuesto, más aun el docente quien debe estar preparado para formar nuevos individuos, e insertarlo a la sociedad como ente de bien y con conocimientos sólidos para que puedan enfrentar cada una de los retos que se les presenten.

Para Iberón (2007) la formación profesional se puede entenderse como las “Acciones que dirigen la adquisición de saberes para saber hacer, ofrecer desarrollo y modificación en los sujetos que permite madurar y dar posibilidades de aprendizaje” (p.78).

Es decir que la formación profesional implica un desarrollo intelectual que permite al individuo modificar y posibilitar los aprendizajes. En el docente la formación debe ser permanente y continua basada en aspectos bien definidos como la reflexión sobre la práctica docente, permitiéndole realizar un análisis propio, potenciando sus capacidades, habilidades, destrezas, actitudes, emociones, valores entre otros.

La detección de necesidades de formación es un proceso cuyo objetivo principal es obtener la información suficiente para asegurar que el plan de formación que posteriormente se diseñará va a conseguir un impacto directo en la organización y va a contribuir a la consecución de los objetivos establecidos.

Desde la esfera de la educación de adultos el término necesidad puede hacer referencia a una regla, un contexto, una situación determinada en la empresa o un estado individual.

García (2006) expresa que una necesidad de formación es “La distancia que existe entre el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que posee una persona son requeridas para el desempeño del puesto de trabajo, la promoción profesional y el propio desarrollo personal y social” (p.31).

Una necesidad de capacitación es la falta o carencia (limitación o deficiencia) de conocimientos, habilidades y actitudes que requieren los trabajadores para desempeñarse efectivamente en sus actuales y futuros cargos.

Es la diferencia entre lo que el trabajador sabe y hace y lo que debería saber y hacer para desempeñar su trabajo con eficiencia. Es la capacitación, la diferencia entre los estándares de ejecución de un puesto y el desempeño real del trabajador.

No se debe olvidar que el docente es un formador de vidas para la práctica en la sociedad, por lo que su preparación intelectual, moral y psicológica debe ser constante.

Chavarría (2011) sobre el maestro manifiesta que “Es el que enseña, es decir, el que muestra el conocimiento y las formas de vida en las que se aplica. En sentido amplio, el que muestra el camino de la ciencia, del arte, del bien” (p.138).

Entonces, el docente es un agente activo, participativo e innovador, de la práctica educativa, respondiendo a cada uno de los principios de varios modelos educativos que plantean las



diversas formas de impartir y desarrollar la práctica educativa, para lograr el bien común en el aula y en cada uno de los espacios educativos que comparte con los actores de proceso de inter-aprendizaje.

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

En la actualidad los cambios para la formación pedagógica educativa se la plantea con nuevas orientaciones psicopedagógicas, nuevos planteamientos y aplicación metodológica, nuevos contenidos, diferentes maneras de planificar la acción docente tanto desde el punto de vista organizativo, como desde el punto de vista curricular.

Cuando se habla de planificar la formación del profesorado, todo el mundo coincide en valorar la fase de la detección de necesidades como uno de los elementos más importantes para que ésta sea eficaz, para poder conseguir los objetivos que se proponen, para dar respuesta adecuada a las expectativas que tienen los profesores, para rentabilizar los recursos empleados en la formación; en definitiva, el realizar una buena detección de necesidades es la clave que permite iniciar con garantías de éxito cualquier proceso de formación.

Los dos tipos de necesidades son indisociables para la tendencia de muchos, consiste en ofrecer actividades de formación, básicamente en la modalidad de curso, que pretenden cubrir las necesidades detectadas desde el sistema. Donde se ofrecen a los docentes eventos con actividades de formación para la adquisición de las nuevas competencias que requieren los objetivos planteados desde el sistema educativo.

### **1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.**

Unger (2007) refiere "El momento por el que atraviesa la pedagogía hace necesario el acercamiento a nuevos conceptos, a nuevos términos, pues ella crece, se diversifica, se concreta en nuevas evaluaciones y acepciones" (p. 231).

Se puede decir entonces, que el objetivo básico de las evaluaciones de necesidades es delimitar las áreas en las cuales existen deficiencias o donde no se hayan alcanzado las metas propuestas. Los resultados de las evaluaciones de necesidades guiarán para la realización de planificación o búsqueda de soluciones para obtener una mejora de la problemática encontrada.

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

González y Almunia (2010) en el libro *El nuevo profesor de secundaria*, expresan que “el profesorado que va educar en secundaria se sigue formando como académicos, según el modelo del investigador especialista vigente en las facultades universitarias, sin incluir cursos específicos que les permitan responder a las nuevas responsabilidades que la sociedad les encomienda” (p.289).

En la actualidad existe, un fuerte interés por fomentar una armonización en la educación y por asumir el compromiso de hacer las reformas necesarias para alcanzar los niveles de calidad y la competitividad internacional que la sociedad requiere. Por ello y para dar respuesta a estos desafíos se han venido desarrollando, en la última década, programas de formación docente que promocionan e incentivan una cultura de movilidad y también una serie de reformas del sistema de educación superior. Como estrategia global plantean la educación como un valor de amplio alcance que incide no sólo en la dimensión intelectual y técnica de la sociedad sino también en la social, cultural, económica y empresarial.

Habría que analizar el perfil del docente desde un modelo de la profesión como proceso para reflexionar sobre los nuevos requerimientos de la educación y formación que precisa el profesional de educación y así adecuarse a las necesidades de la nueva realidad social del nuevo milenio.

Actualmente en el Ecuador se está implementando un nuevo modelo educativo, que busca modernizar el sistema y descentralizar las labores administrativas educativas y de servicio, el mismo que debe ser socializado al maestro ecuatoriano y a su vez este pueda conocer como está estructurado el sistema educativo actual.

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

Modelo de Rosett, de Kaufman, de D’Hainaut, de Cox, y deductivo.

Según Perez (2005) un “Modelo de A. Rossett tiene en cuenta cuatro elementos fundamentales: Situaciones desencadenantes: de dónde partimos y hacia dónde vamos; 2.- Tipo de información que buscamos: óptimos, reales, sentimentales, causantes de soluciones; 3.- Fuentes de información; y 4.- Las herramientas para la obtención de datos” (p. 38).

Su modelo gira en torno al análisis de necesidades de formación y toma como eje central el conjunto de elementos del segundo punto, para llegar al rendimiento satisfactorio y deseado.

El docente debe conocer cada uno de los elementos de que carecen los centros educativos, para de esta forma prestar su contingente en busca de paliar en algo esa necesidad, logrando que el proceso del interaprendizaje se desarrolle con normalidad apoyado en los preceptos del buen vivir.

Las competencias en la formación profesional están basadas en el currículo, la función docente tradicional y una buena docencia.

Según Kaufman (2006) “En el desarrollo un en torno a la planificación de las organizaciones, implica un complejo proceso de 18 pasos, siendo el fundamental la evaluación de necesidades” (p. 329).

Al referirse a la determinación de necesidades, Kaufman elabora un modelo con estos elementos:

- 1) Participantes en la planificación: como son ejecutores, receptores, y sociedad;
- 2) Discrepancia entre “lo que es” y “lo que debería ser”, refiriéndose a: Productos, Entradas, Salidas, Procesos, y Resultados finales;
- 3) Priorización de necesidades.

Los elementos son parte de las siguientes etapas una evaluación de necesidades:

- 1) Tomar la decisión de planificar;
- 2) Identificar los síntomas de problemas;
- 3) Determinar el campo de la planificación;
- 4) Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación;
- 5) Determinar las condiciones existentes, en términos de ejecuciones mensurables;
- 6) Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación;
- 7) Asignar prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas a las que se vaya a aplicar determinada acción; y asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante.

D'Hainaut (2005) establece:

Las cinco dimensiones para la clasificación de las necesidades formativas:

Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas: Las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia. A menudo existe conflicto entre las necesidades individuales y las necesidades de los sistemas de pertenencia.

Necesidades particulares frente a necesidades colectivas: En estos casos, se pueden establecer diversas formas de poder que soslayan la conflictividad mediante imposición, negociación, consenso, etc. Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por contrario, ésta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.

Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes: Las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos. En ciertos momentos, esta dimensión puede confundirse con la anterior, si se interpretan a las colectividades como sistemas sociales.

Necesidades actuales frente a necesidades potenciales: La vigencia de una determinada necesidad puede no ser presente y estar en función de un cambio futuro, más o menos previsible, de las condiciones contextuales. Pueden existir, por tanto, necesidades cuya existencia se espera para una situación o un momento distintos de los actuales. (p.128)

Los modelos deductivos, también están basados en el procesamiento de la información y lo conforman los modelos de enseñanza directa y el modelo de exposición y discusión.

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

Como analizar la necesidad de la formación permanente en los docentes si se refiere a aquellas actividades realizadas en ejercicio con alguna finalidad de aprendizaje colectivo o individual en la que estamos asistiendo a un cambio de conceptualización de formación

permanente del profesorado auspiciada por la reforma del sistema educativo. Para el efecto, el docente debe encontrarle sentido a sus actividades.

De una formación individualista y conformista se pasa a una formación permanente centrada y en el trabajo de equipos, paralelamente esto dará el realce que se le da a los centros de enseñanza en el nuevo sistema educativo con estándares de calidad que permitan escalar la meta del Buen Vivir

### **1.2.1. Análisis organizacional.**

Amorós, (2007) en el libro Comportamiento organizacional, menciona que: “Un objetivo o meta se concibe algunas veces como el punto final de un programa administrativo, bien sea que se establezca en términos generales o específicos” (p.151).

En este punto, se debe considerar la extracción o procedencia del personal administrativo, su formación y régimen de servicios, sus modalidades de perfeccionamiento en servicio. El personal administrativo en funciones técnico-profesionales generalmente se recluta entre los miembros del magisterio, y en muchos casos pertenece a la carrera magisterial; en cambio el personal de servicios administrativos generales, ordinariamente está bajo el mismo régimen que los demás servidores civiles del Estado.

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

En lo referente a la educación como realidad y su proyección, García (2009) en Claves para la educación, expresa que:

Solo la inteligencia y la voluntad pueden ser agentes de educación. La educación es un proceso permanente y continuo de formación armónica y equilibrada de la personalidad humana que contribuye a adquirir conocimientos y control de sí mismo, conciencia propia de su realidad de modo que esa formación le permita avanzar hacia la perfección relativa, inherente a la persona y a la sociedad. (p.19)

Las diferentes experiencias de formación vivida por los individuos a lo largo de la existencia, ponen de manifiesto la importancia que tiene la educación en la formación de los pueblos.

Los estados y las instituciones ven en la educación el verdadero motor de desarrollo por lo que cada vez más se valora la importancia que esta tiene, y están haciendo esfuerzo para lograr su desarrollo inyectando mayor capital y preparando a los actores de la educación para que puedan enfrentar los retos que se presentan.

Planificar un sistema educativo de calidad y calidez es obligación del estado, para brindar este servicio a los ciudadanos, y en el Ecuador se está haciendo enormes esfuerzos en cambiar primeramente el modelo mental de los ciudadanos y de la mano el modelo de Gestión educativa, se insiste en la relevancia de la educación al afirmar que de ella dependen tanto el bienestar individual como colectivo, puesto que es la mayor riqueza y principal recurso de un país y sus ciudadanos.

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

Pérez (2005) expresa:

La condición física escolar tradicionalmente se ha tratado en los centros educativos obviando, precisamente, este contenido educativo que se le debería presuponer a toda actividad llevada a cabo en ellos. Es por esto por lo que el modelo establecimiento de metas que aquí se plantea se muestra como una manera alternativa bajo la cual desarrollar preceptos básicos como el esfuerzo, la motivación y el aprendizaje significativo y funcional. (p.89)

Toda organización pretende alcanzar objetivos o metas organizacionales de una institución, intentan mantener una imagen pretendiendo cumplir metas para el futuro.

Según el tiempo podemos definir los objetivos a largo, mediano y corto plazo, necesarios para la ejecución de actividades pertinentes para obtener resultados planteados.

**Largo Plazo:** están basados en las especificaciones de los objetivos, son notablemente más especulativos para los años distantes que para el futuro inmediato. Los objetivos de largo plazo son llamados también los objetivos estratégicos en una empresa. Estos objetivos se hacen en un periodo de 5 años y mínimo tres años. Los objetivos estratégicos sirven para definir el futuro del negocio.

**Mediano plazo:** son los objetivos tácticos de la empresa y se basan en función al objetivo general de la organización. También son llamados los objetivos tácticos ya que son los objetivos formales de la empresa y se fijan por áreas para ayudar a ésta a lograr su propósito.

**Corto plazo:** son los objetivos que se van a realizar en menos un periodo menor a un año, también son llamados los objetivos individuales o los objetivos operacionales de la empresa ya que son los objetivos que cada empleado quisiera alcanzar con su actividad dentro de la institución.

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

Brunner (2006) nos da a conocer:

La organización de los sistemas escolares en el mundo contemporáneo dice que los recursos constituyen el patrimonio de que dispone el centro educativo para lograr sus objetivos, y los mismos pueden ser de diferentes tipos o clases:

Recursos personales Como el Director, profesorado, estudiantes, familias, especialistas, administración, etc., que son los protagonistas del hecho educativo y Recursos materiales. Se incluyen edificios, mobiliario, material didáctico, etc., que determinan el espacio escolar. Recursos Funcionales. Llamados también recursos temporales, como tiempo, formación y dinero, que hacen operativos los recursos anteriores. (p.121)

El recurso personal o humano de la administración educativa constituye un factor de gran importancia, y está conformado por diferentes actores, tales como administradores, directores, supervisores, altos funcionarios del ministerio de educación, etc.

La política de personal es trascendente para el buen funcionamiento de la administración educativa. El personal es el componente fundamental de las organizaciones sus conocimientos, sus destrezas y sus actitudes son esenciales a la marcha administrativa.

Por su parte, Grau (2005) en su libro La Organización del centro escolar, nos dice que:

Los medios y recursos que utiliza y gestionan la administración educativa requieren también una detenida consideración. Los medios físicos como los edificios, el mobiliario, las ayudas audiovisuales, los materiales de enseñanza; los medio técnicos, como los métodos, normas, tecnologías y servicios auxiliares; los medios financieros. (p.78)

En las instituciones educativas los recursos físicos y humanos son tan necesarios para la eficiencia, eficacia y efectividad en el rol del proceso de enseñanza y aprendizaje.

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

Leithwood (2009) en *Cómo liderar nuestras escuelas*, refiere que “El Liderazgo Educativo es el dominio que debe tener primordialmente un docente en su sitio de trabajo, demostrando competencia profesional, teniendo como objetivo el mejoramiento continuo de la educación por medio de una retroalimentación” (p.382).

Aunque, la mayoría de las decisiones se toman de forma individual o por un pequeño grupo de personas, este estilo de liderazgo abre la puerta ancha para el entusiasmo intelectual, la motivación a través de valores y una visión compartida por la participación en actividades lideradas por el gestor administrativo educativo, que permite la promoción de ideas colectivas por ser parte del sentido o propósito de unir a la gente por honor a la causa.

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

Según la ley orgánica Intercultural del Ministerio de Educación del Ecuador (2012) el bachillerato general unificado, en el tercer inciso del artículo 64 de la Ley Orgánica para la educación inicial básica y el bachillerato dice que “Consta de asignaturas optativas que permiten, por un lado, contextualizar el currículo de estudio a las necesidades regionales y locales y, por otro lado, es la manera de escoger las modalidades del bachillerato: Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico” (p.87).

En el Ecuador que inició su aplicación desde el periodo lectivo 2011 - 2012 por el plan del Bachillerato General Unificado en nuestro país está pendiente de una enseñanza obligatoria, impartida normalmente desde que el alumno tiene 15 años, tras haber obtenido



la EGB (Educación General Básica), tiene una duración de tres años. Tras haber superado el Bachillerato se puede ingresar en la universidad, tras superar las Pruebas de Acceso a la Universidad. A fin de alcanzar los objetivos propuestos en el nuevo modelo de Bachillerato, es necesario también realizar un cambio de concepción pedagógica.

Para Posner (2008) manifiesta en su libro análisis del curriculum que:

En casos extremos, los profesores rechazan por completo un currículo nuevo que no coincide y aceptan uno que coincide totalmente con sus creencias; sin embargo, es más común que los profesores adapten más que adopten los currículos. Cuando no los pueden adaptar con facilidad, lo consideran improductivo. (p.89)

El nuevo Bachillerato busca romper con ese esquema e implantar un currículo nuevo, este considera que el aprendizaje no consiste, en absorber y recordar datos e informaciones. Más bien, es una formación que apunta a la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes, por lo que se espera que los profesores se adapten al currículo impuesto por el ministerio El aprendizaje, bajo esta visión, debe ser duradero, útil, formador de la personalidad de los estudiantes y aplicable a su vida cotidiana.

Con esto, el papel del docente viene a ser el de un guía que orienta al estudiante en su aprendizaje. Su rol es definir objetivos de aprendizaje, ofrecer a los estudiantes experiencias de aprendizaje que les permitan alcanzar los objetivos (lo que incluye recursos y materiales), y realizar un proceso de evaluación (que incluye la autoevaluación) para mejorar la enseñanza-aprendizaje. El estudiantado pasa a ser protagonista de su aprendizaje: debe construir, investigar, hacer, actuar, experimentar y satisfacer su curiosidad para aprender.

#### **1.2.1.6. Reformas educativas.**

Según la ley orgánica Intercultural del Ministerio de Educación del Ecuador (2012) el bachillerato general unificado, en el tercer inciso del artículo 64 de la Ley. Orgánica para la educación inicial básica y el bachillerato dice que:

Este proyecto, se busca otorgar a los docentes la posibilidad de solicitar su traslado por razones de reunificación familiar o para laborar en lugares cercanos al de la

residencia de su familia; así como la opción de intercambiar, por mutuo acuerdo, sus lugares de trabajo previo informe técnico respectivo. (p.68)

La integración de familia, comunidad y escuela, la segunda vicepresidenta de la Asamblea del Ecuador ha presentado un proyecto de reformas a Ley Orgánica de Educación Intercultural expresa que según la propuesta, podrán solicitar un traslado en sus funciones los docentes que hayan laborado al menos dos años lectivos completos en un mismo establecimiento educativo los docentes que deban vivir cerca de un centro de salud por necesidad de atención médica especializada o por discapacidad propia, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad, que dependa económicamente de él o de su cónyuge o conviviente los docentes que requieran cambiar de lugar de trabajo por amenaza, debidamente comprobada, a su integridad física; los que soliciten por razones de reunificación familiar o para laborar en lugares más cercanos al lugar de residencia de su familia; en caso de que dos docentes, por razones anotadas en los literales anteriores, acordaren intercambiar sus lugares de trabajo, podrán acceder a su mutuo traslado previo informe técnico de las áreas de planificación de los distritos respectivos. Todos los traslados deberán cumplir los requisitos establecidos en la presente ley.

### **1.2.2. Análisis de la persona.**

Burgos (2008) expresa que “La persona es un ser que posee una serie de cualidades como auto reflexión conciencia y cualidades se debería determinar en cada caso, analizado según las cualidades o características que presenten” (p.10).

La persona se atribuye al individuo humano concreto e íntegro; que han formulado los psicólogos con la intención de formarse una idea del ser y de actuar a través de sentimientos, emociones y capacidades y bondades cognitivas psíquica y fisiológicas el cual denominamos al Ser como persona.

#### **1.2.2.1. La persona y la personalidad.**

Según Pueyo (2007):

Las personas poseen una personalidad propia, que designa la manera de ser y funcionar de un psiquismo humano, tal como ha sido construida gracias a la investigación psicológica. En el conjunto de atributos que constituyen toda personalidad, se distinguen varios tipos que corresponden, aproximadamente, a las grandes categorías funcionales del psiquismo humano según la psicología. (p.14)

La persona en su personalidad como individuo presenta varios aspectos innatos por que El ser humano en su diario aprendizaje incluye a los patrones culturales como remitente al repetir el comportamiento como sujeto humano de costumbres, a lo largo de su existencia a través de su descendencia se comparten los hábitos y tradiciones. Dentro de la personalidad el orden psicológico tiene su propia base y fundamento vital, pues va construyéndose día a día con un conjunto de actitudes dinámicas que integran aspectos como los temperamentales caracteres y actitudes.

Travis (2009) nos da a conocer que:

La personalidad es la esencia del carácter de un individuo, que se revela en patrones predecibles de inclinaciones y comportamientos; es el conjunto de nuestras motivaciones, necesidades y preferencias que –una vez entendidas- proporcionan el esquema de nuestras debilidades y fortalezas. (p.7)

El código de la personalidad se atribuye a la parte emocional psicológica que es dependiente, de muchos aspectos conscientes e inconscientes del ser en su origen como ente humano que está integrada de un conjunto de rasgos determinantes de la persona que define la personalidad según las ambas realidades condicionadas ante la crianza y la educación.

#### **1.2.2.2. La personalidad como disposición de conducta.**

Según Bermúdez (2012):

Una tendencia a comportarse en determinada manera, se mantiene tanto en las teorías de rasgo, como en los planteamientos socio-cognitivos, aunque en cada caso el término disposición se entiende de diferente manera; a) En las teorías de rasgo, la personalidad se entiende como disposición de conducta que se expresaría en conducta consistente en transituacionalmente; esto es, sin conceder importancia al contexto específico en que tiene lugar la conducta. (p.415)

La atención en el momento en la teoría de rasgos evolutivos de la persona depende de las condiciones que el adulto le proporcione en el entorno de crianza y desarrollo socio afectivo en la familia en la escuela son los contextos más básicos que contribuyen a crear y formar el proceso de crecimiento y madures de la personalidad que proporciona el desarrollo saludable del Ser, es decir, que crezca y actué física, psíquica y emocionalmente sano.

### ***1.2.2.3. Formación profesional.***

Blas (2008) refiere en el libro Retos actuales de la educación técnico-profesional:

Por formación profesional se entiende todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida. (p.31)

La docencia es una profesión cuya especificidad se centra en la enseñanza, entendida como acción intencional y socialmente mediada para la transmisión de la cultura y el conocimiento en las escuelas, como uno de los contextos privilegiados para dicha transmisión, y para el desarrollo de potencialidades y capacidades de los alumnos. Los Institutos Superiores de Formación Docente son las instituciones formadoras. La formación docente es un proceso permanente, que acompaña todo el desarrollo de la vida profesional y trascendental.

#### ***1.2.2.3.1. La formación inicial.***

Day (2005) en su libro Formar docentes cómo, cuándo y en qué condiciones aprende el profesorado, expresa que:

Un conjunto de oportunidades de aprendizaje relacionado con todos los intereses y no sólo buscaría satisfacer las necesidades de desarrollo a largo plazo, ya que los contextos en los que operaría son los del cambio en la actitud de personal, profesional y organizativa. (p.169)

El aprendizaje entre pares es una propuesta de capacitación continua o bien en un grupo de profesores que comparte e intercambian sus vivencias y trabajo colectivo sobre estas prácticas les crea destrezas dinámicas que parten de su propia práctica para enriquecer el intercambio cuyo objetivo es mejorar las competencias que permitan la actualización permanente.

La formación inicial tiene la finalidad de preparar profesionales con bases capaces de transmitir más que conocimientos valores necesarios para el desarrollo y formación integral de educando y el educador.

#### *1.2.2.3.2. La formación profesional docente.*

Blas (2008) nos expone que “El resultado formal de un proceso de acreditación o validación, que comporta un reconocimiento oficial por un organismo competente, de que una persona ha adquirido conocimientos, destrezas o competencias de tipo amplio hasta unos estándares o niveles especificados” (p.36)

Dentro del desarrollo profesional docente las competencia individuales y grupales describen los niveles de capacitación y desarrollo transversalizados en la necesidad de formación pedagógica educativa.

#### *1.2.2.3.3. Formación técnica.*

Almandoz (2010) en la colección metas educativas, dice “La educación técnico-profesional y los sistemas de cualificaciones constituyen un campo de intereses convergentes de diferentes actores sociales, así como en un escenario necesario de diálogo social “(p. 63.)

Como desarrollo profesional la estrategia fundamental es responder a las nuevas necesidades de la sociedad, atendiendo a la complejidad de la tarea de enseñanza y de mediación cultural que realizan en sus diferentes enfoques, sociocultural y pedagógico.

La expresión “desarrollo profesional” pretende superar la formación inicial y continua y propone un nuevo enfoque para responder a las necesidades del profesorado y a sus contextos de actuación, al concebirse como una actividad permanente y articulada con la práctica concreta de los docentes.

La educación técnico profesional atiende un amplio abanico de calificaciones relativo a diversas actividades y ofensiones de los distintos sectores y ramas de la producción de bienes y servicios; tales como: agricultura, ganadería, caza y silvicultura; pesca; minas y canteras; industrias manufactureras; electricidad, gas y agua; construcción; transporte y comunicaciones; energía; informática y telecomunicaciones; salud y ambiente, economía y administración, seguridad e higiene; turismo, gastronomía y hotelería; especialidades artísticas vinculadas con lo técnico/tecnológico.

#### **1.2.2.4. Formación continua.**

Sacona (2012) entiende por formación continua:

El conjunto de acciones formativas que se desarrollan para mejorar tanto las competencias y cualificaciones de los profesionales en formación como la recualificación de los profesionales ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del profesional. Asimismo se entiende como Formación Continua toda actividad de aprendizaje realizada a lo largo de la vida con el objetivo de mejorar los conocimientos, las competencias y las aptitudes con una perspectiva personal, cívica, social o relacionada con el empleo.

(p.100)

Esta conceptualización es entendida como una acción global, rompe con las concepciones tradicionales; mismas que, con su creación dejan de tener sentido las diferencias convencionales entre educación y formación y su sectorialización de la vida humana en tres estadios claramente separados: escuela, trabajo y jubilación.

Fundamentalmente está dirigida a conseguir básicamente reforzar el nivel de cualificación de los profesionales en los diferentes sectores, evitando así el estancamiento en su cualificación y mejorando por tanto su situación laboral y profesional. Busca responder a las necesidades específicas de las organizaciones y empresas; potenciar la competitividad de las instituciones y empresas; adaptar los recursos humanos a las innovaciones tecnológicas y a las nuevas formas de organización del trabajo; y, propiciar el desarrollo de nuevas actividades económicas.

Esta estrategia no persigue sólo objetivos económicos, sino que además se pretende que a través de ella los profesionales puedan desarrollarse personalmente e insertarse activamente en una sociedad que cada vez es más compleja y que requiere una cualificación mayor para atender las variadas necesidades tanto a nivel laboral como personal.

La formación continua entendida como la puesta al día de los conocimientos y la adquisición de nuevas capacidades y cualificaciones es una tarea que habrá de prolongarse a lo largo de toda la vida.

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

Así, Tardif (2004) en su libro *Los saberes del docente y su desarrollo profesional*, expresa que “Mejorar la formación inicial y permanente del profesorado de educación infantil, primaria y secundaria que constituye un requisito esencial para los logros educativos del siglo XXI, resulta inalcanzable si no se incorpora la formación inicial y permanente del profesorado universitario” (p. 212).

La formación del docente comprende todo un conjunto de procesos, a través de los cuales aprenden a aprender a comprender, a analizar, a reflexionar y a enseñar en su labor diaria. Es de vital importancia para una mejora del proceso educativo, que está en un continuo cambio (evolución), que nosotros como docentes tengamos la obligación profesional y social de ir adquiriendo nuevas destrezas y conocimientos que optimicen nuestro tiempo y rol en el aula.

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

Day (2005) en Formar docentes: Cómo, cuándo y en qué condiciones aprende el profesorado, supone a la enseñanza como: “Una actividad compleja y, como ya se mencionó, sobre-determinada (en particular, por el contexto macro-social, macro-educativo e institucional) y cargada de conflictos de valor que requieren opciones éticas y políticas”. (p. 169)

En esta perspectiva se estima que el docente debe enfrentar, con sabiduría y creatividad, situaciones prácticas imprevisibles que exigen a menudo resoluciones inmediatas para las que no sirven reglas técnicas ni recetas de la cultura escolar.

Modelos predominantes.

- ✓ El modelo práctico-artesanal concibe a la enseñanza como una actividad artesanal, un oficio que se aprende en el taller.
- ✓ El modelo academicista especifica que lo esencial de un docente es su sólido conocimiento de la disciplina o disciplinas que enseña.
- ✓ El modelo tecnicista-eficientista apunta a tecnificar la enseñanza, con economía de esfuerzos y eficiencia en el proceso y los productos

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

Funes (2010) en el libro 9 Ideas Clave. Educar en la adolescencia, indica que las características de un buen docente son:

Una mente abierta de Aprendizaje y adaptación son dos de las partes más grandes de ser un buen maestro. Cada día esta experiencia te traerá nuevos e inesperados obstáculos que superar, por lo que debes ser capaz de adaptarte y saber manejar una significativa cantidad de elementos adversos, sobre todo al principio de tu carrera. (p.304)

Los maestros eficaces no nacen, se hacen después de una enorme cantidad de trabajo duro y dedicación”. Flexibilidad y paciencia: Las interrupciones mientras impartes cátedra son muy comunes, por lo que, una actitud flexible y paciente es importante no sólo para que tengas estable tu nivel de estrés, sino también para que puedas controlar cualquier situación que pueden generar los estudiantes que están a tu cargo. Dedicación: Ser profesor genera



grandes beneficios como el tener varios meses de vacaciones. Sin embargo, esta profesión implica dedicación por lo que es necesario que aprendas nuevas habilidades y que por ejemplo asistas a seminarios de enseñanza, durante este período de descanso. Actitud positiva: Una actitud positiva te ayudará a saber cómo sobrellevar y actuar frente a diversos problemas que pueden expresar o tener los estudiantes. Altas expectativas: Un maestro eficaz debe tener altas expectativas, por lo cual cada día debe motivar a que sus alumnos se esfuercen cada vez más.

#### **1.2.2.8. Profesionalización de la enseñanza.**

Tardif (2004) refiere que “La profesionalización no constituye el estado final al que se encaminan las ocupaciones, sino que es más bien un proceso continuo en persecución de un ejercicio útil y responsable de la misma” (p.54).

En el ámbito docente, los términos profesión, profesionalismo, profesionalización constituyen uno de los dichos, cuando hablamos de la enseñanza, y más concretamente de las personas que se dedican a la tarea de enseñar, desde que perspectiva intelectual, e intereses social se presente el docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

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

Sanjurjo (2004) en “La construcción del conocimiento profesional docente”, indica que:

“Dentro del marco de una transformación gradual y progresiva de la formación docente, los institutos de formación docente en educación especial tenderán a constituirse en instituciones de formación continua del docente: formación inicial o de grado, actualización, capacitación y perfeccionamiento y diferentes formas de investigación ligadas con su tarea específica. (p.127)

Las transformaciones del sistema de formación docente en educación especial deberá estar articulada, tanto con los cambios institucionales curriculares que se están operando en los institutos de formación docente para la educación inicial, general básica y polimodal, como con los que se operan en el sistema educativo para la educación común y la especial.

Existirán temáticas a desarrollarse en espacios curriculares comunes a toda la formación docente (atención a la diversidad y necesidades educativas especiales) y otros específicos para la educación formal y no formal.

Azinián (2009). Las tecnologías de la información y la comunicación en las prácticas pedagógicas, indica que “Las TIC se han transformado para llegar a ser parte fundamental de la acción formativa con la inserción del uso de herramientas, que facilitan los procesos de enseñanza aprendizaje” (p. 291).

Es importante, reconocer que las TIC son un medio que le permite al estudiante, aprender a resolver problemas e integrarse al desarrollo social y de la ciencia bajo una adecuada orientación por parte de su profesor, el cual se basa en el desarrollo de las habilidades intelectuales, en las que el conocimiento avanza a pasos agigantados en búsqueda de la potenciación de las capacidades de los individuos mediante el desarrollo de competencias a partir actividades integrales que le permiten acceder de una manera más motivante al conocimiento.

Estas son un canal de comunicación que permiten un mayor beneficio en el uso del tiempo, rompen barreras de distancias entre profesor y alumno; si no se utilizan adecuadamente pierden su esencia; de ahí la importancia del papel que desempeña el docente, en la búsqueda de la información que provea a sus estudiantes y viceversa. Además su implementación permite que el estudiante sea un receptor activo teniendo en cuenta que los medios pueden ser diseñados tanto por alumnos como por profesores de tal forma que éstas promuevan el pensamiento crítico y el aprendizaje colaborativo pero al desarrollar las actividades de enseñanza aprendizaje se debe buscar que haya congruencia entre el modelo didáctico y el tipo de medio utilizado.

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

Puig (2007) en el texto La tarea de educar piensa que:

La educación es por encima de toda una labor humana, que debe realizar el educador Es una transmisión de conocimientos pedagógicos, personales, morales, éticos..., que debe asumir todo educador que se precie. La educación en sí es un bienpreciado, valiosísimo, que no se debe nunca de perder. Es una especie de reto

por el cual se demuestra fuerza, arroje y empuje hacia la humanidad, hacia el género humano. Es todo un acto de responsabilidad; es una tarea que deberemos asumir si decidimos dedicar nuestra vida a formar a futuros sujetos con una serie de valores morales y éticos. (p. 1)

Se dice con mucha frecuencia, que la educación es una tarea conjunta entre padres y profesores. En realidad, intervienen muchos más elementos: familiares, entorno, medios de comunicación,...etc. También es una tarea inacabada, dura toda la vida. En algunas culturas, hace falta una tribu, para educar a un solo individuo.

Quienes tienen la responsabilidad de educar a sus hijos son los padres. Algunos de ellos eludirán esta difícil tarea, argumentando además de tener poco tiempo, no estar capacitados; ellos no fueron al colegio, instituto o universidad, y los que sí tienen una formación adecuada, están muy ocupados, dado que ambos trabajan y casi no les queda tiempo para estar con los hijos; mucho menos para educarlos, con lo que ello supone de esfuerzo, paciencia, disciplina, perseverancia

Educar es una tarea maravillosa, aunque también marcada –como todo lo humano- por las señas de la mediocridad: de los educadores, de los medios de que disponen los educandos.

La trascendencia de la tarea educativa es oxigenar y superar la mirada de enseñar ante una educación recta que se muestra capaz de dar la máxima belleza, bondad de los personajes que llevan por vocación esta tarea educativa que mantiene la complejidad del futuro a corto y a largo plazo de todo niño niña joven adolescente y adulto que se somete a un tipo de régimen educativo.

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

Rehem (2008) en su libro Gestión de los centros formativos del siglo XXI nuevas miradas, nuevos planteamientos, expresa:

El conocimiento, con su volatilidad, conlleva cambios rápidos con plazo corto de caducidad, exigiendo del ciudadano actual aprendizaje a lo largo de la vida y ya no

más conocimiento para el resto de la vida. El nuevo paradigma implica flexibilidad, planificar, dirigir iniciativa, calidad, adaptabilidad, pro actividad, creatividad, ejecución y control. (p.101)

Los cambios de las funciones son múltiples a continuación mencionamos Planificar, las situaciones y acontecimientos dentro de una perspectiva

1. Dirigir, o hacer funcionar una dependencia o institución como un todo y orientarla hacia el logro de los objetivos concretos.
2. Organizar, y fortalecer la calidad de la comunicación, en el establecimiento de mecanismos y canales ágiles para la circulación de la información y la toma de decisiones oportunas en una dinámica participativa.
3. Impulsar, coordinar y vigilar las acciones de cada miembro o grupo para garantizar que cada uno cumpla con las funciones que le pertenecen.
4. Ejecutar la organización estableciendo y la armonía entre las actividades de los subsistemas en función de los objetivos.
5. Controlar y evaluar las funciones que se realizan en cada una de las etapas del proceso administrativo educativo”.

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

Según Vaillant (2005) en Formación de docentes en América Latina, además de la asignación académica, comprende también las actividades curriculares no lectivas, como:

El servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los estudiantes, las actividades culturales, formativas, de planeación, evaluación y de actualización son contempladas en el proyecto educativo institucional; relacionadas directamente con el proceso educativo. (p.304)

La función docente es aquella actividad de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos.

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

García (2011) en su libro en la Comunicación cooperativa entre la familia y la escuela, expresa que “La participación de los padres en el planteamiento educativo de un centro de educación infantil es una garantía de eficacia de la acción educativa” (p. 209).

Los planteamientos y sentido de las relaciones familia escuela han ido evolucionando dotándolas de coherencia e incorporando progresivamente un discurso de colaboración cada vez más estructurado hasta el punto de que esta cooperación se ha convertido en uno de los ejes que definen la calidad educativa en la etapa 0-6 años de edad son uno de los retos más importantes.

La colaboración familia-escuela dirigida a orientar a las familias y a fomentar el acuerdo sobre los objetivos educativos, es una manera de promover el desarrollo infantil y, a la vez, de apoyar y hacer crecer la competencia educativa de las familias ya que, desde el acuerdo y la confianza mutuas, los profesionales de la educación pueden ayudar a las familias a reforzar determinadas prácticas educativas y a hacer ver los problemas implicados en otro tipo de actuaciones.

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

Martínez (2006) indica el estudiante “Es el responsable de su propio proceso formativo. Marca el ritmo de su propio aprendizaje. Organiza su tiempo dedicando una parte de él a la formación. No depende de límites marcados por agendas o calendarios fijados por las instituciones competentes ni del espacio físico” (p. 65).

Anteriormente, el alumno era muy limitado para hablar. Ahora se le da alumno la oportunidad para que hable y exprese sus ideas y todas sus inquietudes, el mismo analiza, toma un concepto de lo que ha comprendido y él mismo construye sus propios conceptos y criterio. A los estudiantes siempre los asociamos con conocimiento, no como la persona del Ser que es, que debe percibir diferentes aspectos integrales.

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

Russi (2012) nos expresa que:

El educador debe capacitarse, aprendiendo a enseñar para que su alumno sea capaz de desenvolverse con independencia de criterio-en este sentido, el docente debe enseñar a pensar para que ese desempeño autónomo del educando sea un hecho tangible-.El alumno debe tornarse en un sujeto capaz de crear sus propias argumentaciones. (p.2)

Se terminó ya la etapa de que el educador es quien tiene en su haber el conocimiento absoluto, y que el alumno debe esperar tan sólo de su docente para poder tener un acercamiento a la fuente de conocimientos, ya que hoy por hoy son diversas los bancos de datos a los que se puede acceder (Internet, por ejemplo) y el educador debe acompañar procesos de búsquedas motivados por el interés del sujeto que aprende. Por ello, el docente debe enseñar a pensar en cuanto a los materiales o contenidos que resulten como producto de dichos procesos de búsqueda del conocimiento. El educador debe estar preparado para aprender a enseñar para enseñar a pensar, y este es un desafío significativo para la Nueva Educación o Educación Holística.

**CAPÍTULO II**  
**METODOLOGÍA**

## **2.1. Contexto**

La presente investigación se realizó en una institución educativa fiscal del cantón Portoviejo provincia de Manabí, ubicado en la parroquia Urbana Andrés de Vera, fue creado el 4 de mayo de 1987, mediante acuerdo ministerial 3504, por iniciativa del Dr. Bruno Sánchez (+). Se encuentra localizado al costado izquierdo de la vía Santa Ana, diagonal al Ecu 911.

Cuenta con 810 estudiantes, distribuidos en dos secciones matutina y vespertina, su horario de clase es de 07H00 hasta las 12H30, la sección matutina y de 13H00 a 18H00 la vespertina. Por lo general los estudiantes provienen de una situación económica media a baja, por lo que es un factor preponderante para que existan inadecuados comportamientos y bajos rendimiento académico. Los docentes de este centro educativo deben cumplir con las 8 horas laborables.

Su nombre se debe al Ilustre ciudadano portovejense que en esa época era Director Provincial de Educación de Manabí Dr. Bruno Sánchez Carreño. Tiene como visión proporcionar una educación para posibilitar el desarrollo integral del educando y su vinculación a la imparcialidad en los campos sociales, laborales y familiares. Complementada con la misión de que el estudiante este apto para competir en la vida como un ser productivo. La formación humanística y académica del Colegio "Bruno Sánchez Carreño", convierte a los estudiantes en seres capaces de solucionar problemas y dificultades, ya que conjugan la ciencia y la aplicabilidad de la misma. Educarnos con valores para la vida. Cuenta con laboratorio de ciencias naturales y de computación, igualmente con aulas mal diseñadas para el proceso educativo, ya que no tienen ambientación y sus oficinas no son funcionales. El total de docentes con los cuales se realizó la investigación consta de un número de 32.

## **2.2. Participantes**

Las personas actoras para esta investigación son docentes y autoridades que permiten evidenciar la necesidad de la situación real del colegio Dr. Bruno Sánchez Carreño. La tutora del trabajo de fin de maestría y la investigadora.

## **2.3. Diseño y método de la investigación**



La presente investigación es de tipo investigación-acción, sus características generan conocimientos y producen cambios, en ella coexisten en estrecho vínculo, el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles. Según Hernández, (2006), la investigación- acción se produce dentro y como parte de las condiciones habituales de la realidad que es objeto de estudio, uno de sus rasgos más típicos es su carácter participativo: sus actores son a un tiempo sujetos y objetos de estudio. Posee las siguientes características:

- Es un estudio transeccional/transversal puesto que se recogen datos en un momento único.
- Es exploratorio, debido a que en un momento específico, realiza cuestionario aplicado a los docentes investigados se obtienen datos relevantes para el estudio.
- Es descriptivo, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto y que son producto de la aplicación del cuestionario. (Jaramillo, 2013).

### **2.3.1. Diseño metodológico.**

El diseño de la investigación se basa en dos enfoques que son: cuantitativo que constan de datos numéricos y el cualitativo que es la interpretación y conocimiento crítico que los actores expresan según su vivencia, que luego de ser tabulados y presentados en tablas estadísticas, amerita la utilización de métodos de orden cualitativo, puesto que se busca determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los actores investigados, los docentes de bachillerato, para en función de su experiencia y vivencia, establecer puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las reales necesidades de formación.

Métodos: Se utilizó el método analítico, que consistió en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular.

El método estadístico, que orientó a la tabulación y representación gráfica de los datos obtenidos en la investigación a través del instrumento de encuesta.

El método inductivo, como modo de razonar que llevo de lo particular a lo general, de un parte de un todo, siendo analítico sintético, con lo cual se siguieron los siguientes pasos: experimentación, comparación, abstracción y generalización.

El método deductivo, permitió llevar de lo general a lo particular, de lo complejo a lo simple, ya que estudia un fenómeno o problema desde el todo hacia las partes, por lo tanto su proceso es sintético, analítico. Siguió los pasos de aplicación, comprensión, demostración de diferencias entre el método deductivo e inductivo.

El método sintético, se lo utilizó como un proceso de razonamiento que tiende a construir un todo a partir de los elementos distinguidos por el análisis. Permitted tener la comprensión total de la esencia de lo que se conoció en todas sus partes y particularidades.

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

Los métodos de investigación son la base del análisis contextualizado a la realidad. Como método a utilizar en la siguiente investigación se aplicó el método inductivo-deductivo apoyándose en el método no experimental, en el que se agrupan las informaciones bibliográficas, descriptivas, investigativa y analítica, necesaria para la realización de esta investigación.

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

Para el análisis de la información se requirió de las siguientes técnicas:

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

- La Observación es la técnica base de la investigación ya que nos permite identificar la aceptación del investigado, actitudes demostradas, desenvolvimiento de todo el entorno...
- Como técnica principal se utilizó la lectura que nos permite tener un mejor panorama sobre cuál es el rol como investigadora.

### **2.4.2. Instrumentos de Investigación.**

Dentro de esta investigación se aplicó un cuestionario contextualizado al grupo de docentes seleccionados para proporcionar la información sobre las necesidades pedagógicas de cada uno de los profesores. Cabe acotar que la utilización de este instrumento en otras investigaciones da validación a este instrumento utilizado.

## 2.5. Recursos

### 2.5.1. Talento humano.

- Directora de Tesis
- Autoridades del colegio investigado
- Equipo docente del colegio “Bruno Sánchez”
- Investigadora.

### 2.5.2. Materiales.

Materiales de Oficina, Copia, Computador, papelotes impresora, cámara fotográfica y otros.

### 2.5.3. Económicos.

Impresión del trabajo y otros materiales	\$	800,00
Recolección de datos	150,00	
Copias del trabajo de investigación		100,00
Encuadernación y empastado		80,00
Transporte y movilización		120,00
Total.		<u>\$ 1250,00</u>

## 2.6. Procedimiento.

Primeramente, se visitó la institución educativa, donde se conversó con la autoridad pertinente, para a través de oficio solicitar la autorización para realizar la investigación, teniendo una respuesta favorable, para iniciar el proceso investigativo. Y fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación de docente de bachillerato, acción que se logró con la recopilación de información en textos, revistas, la web, folletos y otros que permitieron tener una visión clara del problema que se investigó.

De igual forma se convocó a los docentes para aplicar el cuestionario, teniendo la acogida necesaria, procediendo de esta forma a recolectar la información, en un tiempo de 30 minutos para completar el instrumento. Por lo que en la institución investigada, no se tuvo

inconvenientes, más bien la parte económica o recursos propios que eran difícil que fluyeran para la presente investigación.

Se diagnosticó y evaluó las necesidades de formación de los docentes de bachillerato a través de los instrumentos de evaluación que permitieron observar algunas debilidades en el proceso educativo de la institución investigada, la misma que se realizó a través de una base de datos que se construyó para el efecto para cumplir este objetivo que se había planteado.

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

### 3.1. Necesidades formativas

Tabla1. Relación de la titulación con el ámbito educativo.

<b>Datos</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	26	84 %
No	6	16%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario de diagnóstico de necesidades pedagógicas.

El ministerio de educación del Ecuador ha considerado actualmente, que los profesionales de diferentes ramas integren el campo educativo para llenar supuestamente vacíos de profesores con títulos relacionados al ámbito educacional, que no aprueban el concurso de mérito y oposición. Muy a pesar de esto la tabla # 1 refleja que el 84% del personal tiene titulación en el ámbito educativo y el 16% que no le tiene. En este ámbito los docentes que integran esta institución que no tienen el título respectivo para este campo educativo aunque existe la necesidad de profesores de física, matemáticas, trigonometría se les debe atender con capacitaciones en métodos y técnicas, para hacer más efectivo el aprendizaje.

Tabla 2. Relación de la titulación con otras profesiones.

<b>Datos</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Licenciado en educación	25	78 %
Psicólogo educativo	1	3 %
Psicopedagógico	0	0%
Otras profesiones	6	19 %
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario de diagnóstico de necesidades pedagógicas.

Es conocido por todos y una vez que se ingresa a la docencia pública, los profesionales de la educación deben sujetarse a las normas legales que se han implantado para el efecto por lo tanto deben desarrollar estrategias, para ayudar a todos sus estudiantes para lograr los aprendizajes esperados. Esto nos quiere decir que a pesar de tener títulos no específicamente en educación, deben cumplir derechos y obligaciones con deberes y derechos, como diseñar materiales pedagógicos conducir investigaciones, atender los representantes legales de estudiantes, planes de mejoras, etc... para los educandos que necesiten formarse y construirse. Según los encuestados señalan que dentro de la

institución educativa existen docentes titulados con otras profesiones; de 32 maestros 6 son profesionales de otra rama que representan el 19 % por lo que se visualiza que esta institución tiene una fortaleza importante como es el conocimiento intangible que se debería repotenciar con seminarios o cursos de actualización en las todo sentido.

Tabla 3. Relación de la titulación de postgrado.

<b>Datos</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
Título de Cuarto Nivel	12	37,75%
Título de Tercer Nivel	20	62,50%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario de diagnóstico de necesidades pedagógicas.

La constitución política del estado en su artículo 349 dispone que el personal docente tiene derecho a un sistema de formación profesional continua que les permita actualizarse y mejor académica y pedagógicamente. Igualmente lo manifiesta la LOEI en su artículo 10 literal A en lo que manifiesta entre otras cosas que, los docentes de servidor públicos tienen derechos acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional. Aunque los encuestados no son en su mayoría docente de cuarto nivel, es decir que el 37,75% es un nivel alto en consideración de que los docentes han pagado sus maestrías y muestran interés por elevar el nivel de sus conocimientos para aplicarlos con sus estudiantes.

Tabla 4. Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel.

<b>Datos</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	32	100%
No	0	0%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario de diagnóstico de necesidades pedagógicas.

La crisis económica y la famosa recategorización que ofrece el ministerio con muchos obstáculos para ascender de categoría y mejorar su nivel económico hacen que muestren un desinterés por acceder a un cuarto nivel sin embargo en la tabla # 4 se muestra un interés del 100% por obtener su título de cuarto nivel pero lamentablemente en la provincia de Manabí no existen universidades categoría de categoría A o B que son las facultades para acreditar dentro la docencia en lo posterior a categorizar al docente.

Tabla 5. En qué le gustaría capacitarse.

<b>Datos</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentaje</b>
Planificación	16	50%
Evaluación	8	25%
Técnicas pedagógicas	4	12,50%
Estrategias metodológicas	4	12,50%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario de diagnóstico de necesidades pedagógicas.

Las múltiples ofertas que realiza el ministerio de educación, a través de su página web no existen diseños de cursos para planificar, sin embargo el ministerio exige la planificación como herramienta de gestión educativa. En la tabla # 5 sobre la encuesta en que le gustaría capacitarse de 32 maestros consultados el 50% manifiesta que desearía capacitarse en planificación, un 25% en evaluación un 12,50% en estrategias metodológicas y técnicas pedagógicas, lo que demuestran interés, por aplicar conocimientos en el contexto educativo.

Tabla 6: Es importante seguir capacitándose en temas educativos.

<b>Datos</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	32	100%
No	0	0%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario de diagnóstico de necesidades pedagógicas.

La educación es un pilar fundamental en el desarrollo de los pueblos. La sociedad del conocimiento nos permite afianzar nuestro liderazgo en el contexto educativo, ya que el docente o estudiante esta globalizado con las TIC y debemos estar a la par, con ello hacer posible mediar la educación, por lo que resulta imprescindible seguir capacitándose en temas educativos, para llegar a nuestro objetivo como es la de construir una comunidad educativa integra en valores y conocimientos aplicables para la vida.

En el cuadro # 6 observamos que de 32 encuestados el 100% manifiesta que es importante la capacitación en estos temas lo que permite deducir que hay un interés marcado en capacitarse.



Tabla 7. Preferencias para recibir la capacitación

<b>Datos</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentaje</b>
Presencial	25	78,13%
Semipresenciales	6	18,75%
A distancia	0	0%
Virtual \ por internet	1	3,12%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario de diagnóstico de necesidades pedagógicas.

Desde la aprobación de la ley de educación la LOEI en marzo del 2011 se establece en el artículo 117 en lo que respecta a la jornada laboral diaria es de 8 horas de las cuales existen 6 horas pedagógicas y 2 para actualización y capacitación pedagógica, coordinación con los padres, actividades de recuperación pedagógica, planificación, revisión de tareas, coordinación de áreas y entre otras cosas.

La tabla # 7 refleja en lo que representa a la preferencia para recibir la capacitación que de 32 docentes encuestados el 78,13% solicita que sea presencial, el 18,75 sea semipresenciales y el 3,12% desea virtual, lo que permite apreciar que la mayoría de los docente prefiere las capacitaciones presenciales pero dentro de las 8 horas laborables, ya que vienen de un proceso de las cuales serán incrementado las horas de trabajo.

Tabla 8. Para cursos presenciales o semipresenciales en que horas le gustaría capacitarse.

<b>Datos</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentaje</b>
Fin de semana	0	0%
Lunes a Viernes	32	100%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario de diagnóstico de necesidades pedagógicas.

La tecnología de la información y comunicación sabiéndola utilizar tienen un rol importante dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje, pero para esto las instituciones educativas deben dársele facilidad como dotarlas de herramientas de trabajo, como son laptops, proyectores, conectividad para conferencias en tiempo real de cursos virtuales. En lo que respecta a los cursos semipresenciales en que hora le gustaría asistir de 32 docentes encuestados el 100% manifestaron que de lunes a viernes, siempre y cuando sea en horas extras curriculares para poder construirse con sus estudiantes; lo que demuestra que el proceso educativo se halle el sentido de pertenencia.

Tabla 9. Preferencia de temáticas de planificación.

<b>Datos</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentaje</b>
Pedagogía educativa	2	6,25%
Teorías del aprendizaje	1	3,12%
Valores y educación	5	15,64%
Gerencia \ Gestión educativa	6	18,75%
Psicopedagogía	3	9,38%
Métodos y recursos didácticos	4	12,50
Diseño y planificación curricular	3	9,38%
Evaluación del aprendizaje	2	6,25%
Políticas educativas para la administración	1	3,12%
Temas relacionados con las materias a su cargo	1	3,12%
Formación en temas de mi especialidad	1	3,12%
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	2	6,25%
Diseño, seguimiento y evaluación de proyecto	1	3,12%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario de diagnóstico de necesidades pedagógicas.

La planificación debe nacer de las debilidades de la institución la planificación macro, meso y micro dentro de una determinada área de estudio es importante así como también el plan de mejoras o monitoreo para recuperar al estudiante es imprescindible. En gerencia y gestión educativa el PEI, el POA y planes de contingencias ayudan que una institución sea eficiente y que los estándares de calidad se incrementen. En el cuadro # 9 cuando se preguntó a los docentes de las temáticas de planificación respondieron de 32 docentes encuestados se evidencio lo siguiente: Pedagogía educativa 6,25%, Teorías del aprendizaje 3,12% Valores y educación 15,64%,Gerencia \ Gestión educativa 18,75%,Psicopedagogía 9,38%,Métodos y recursos Políticas educativas para la administración 3,12%didácticos 12,50, Diseño y planificación curricular 9,38%,evaluación del aprendizaje 6,25%, Nuevas

tecnologías aplicadas a la educación 6,25%, Formación en temas de mi especialidad 3,12%,Diseño, seguimiento y evaluación de proyecto 3,12% y temas relacionados con las materias a su cargo 3,12%.

Lo que demuestra que en gerencia de gestión educativa hay interés por un grupo mayoritario de cambiar ciertas políticas educativas, elevando los estándares de calidad a través de los valores y métodos de recursos didácticos y los aspectos psicopedagógico del estudiante en la institución.

Tabla 10. Obstáculos que limitan la capacitación.

<b>Datos</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentaje</b>
Falta de tiempo	17	53,12 %
Altos costos de los cursos o capacitaciones	10	31,25 %
No es de su interés su capacitación profesional	0	0 %
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la Institución donde labora	3	9,37 %
Falta de temas acordes con su preferencia	2	6,26 %
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario de diagnóstico de necesidades pedagógicas.

Si bien es cierto el ministerio de educación los cursos son gratuitos por la alta demanda de los mismos y por las inscripciones vía internet que se realizan son obstáculos que limitan la capacitación, además debemos señalar que el nuevo modelo de gestión educativo exige una serie de instrumentos aplicable como es la planificación macro, meso, micro y otras para cubrir los estándares de calidad que el ministerio exige.

En la tabla # 10 se manifiesta obstáculos que limitan la comunicación podemos observar lo siguiente:

Sobre 32 encuestados la falta de tiempo se le asigna un porcentaje de 53,12%, Altos costos de los cursos o capacitaciones con el 31,25%falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución donde labora 9,37 %tabla de temas acordes con su preferencia 6,26 %.

Como podemos visualizar en este cuadro, los obstáculos que más predominan para que no permita al docente capacitarse son la falta de tiempo y los altos costos, por eso es preferible que se realicen las capacitaciones de lunes a viernes, en horas extras curriculares o potestativamente después de las jornadas laborales y que sea dictado por el ministerio de educación para que tenga validez necesaria en el proceso de categorización.

Tabla 11. Los motivos para impartir capacitación.

<b>Datos</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentaje</b>
Aparición de nuevas tecnologías	8	25 %
Falta de calificación profesional	0	0%
Requerimientos personales	0	0 %
Necesidades de capacitación continua y permanente	17	53,12 %
Actualización de leyes y reglamentos	7	21,88 %
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario de diagnóstico de necesidades pedagógicas.

Existen varios motivos para impartir capacitación entre ellas las nuevas tecnologías que son herramientas para interactuar y transferir conocimiento así mismo los nuevos estándares de calidad que tiene como objetivo llevar el proceso educativo a estándares internacionales, con modelos pedagógicos que transforman la educación para la vida. En la tabla 11 sobre los motivos para impartir capacitación, los docentes encuestados de un total de 32, 17 profesores que representan en 53,12% manifestaron que las necesidades de capacitación deben ser continua y permanente, un 25% dijeron que es importante capacitarse en las nuevas tecnologías y sobre la actualización de leyes y reglamento el 21,28% respondieron que es importante este tema.

La percepción entonces en los docentes da muestra de que conocen las debilidades de la institución o nudos críticos de la misma para fortalecer el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Tabla 12. Motivaciones para asistir a las capacitaciones.

<b>Datos</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentaje</b>
La relación del curso con mi actividad docente	10	31,25 %
El prestigio del ponente	0	0%
Obligatoriedad de asistencia	0	0 %
Favorecen en mi ascenso profesional	4	12,50 %
La facilidad de horarios	6	18,75 %
Lugar donde se realizó el evento	2	6,25 %
Me gusta capacitarme	10	31,25 %
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario de diagnóstico de necesidades pedagógicas.

Los docentes encuestados manifiestan estar desmotivados para asistir a las capacitaciones, salvo sea el caso en que sean auspiciadas por el ministerio de educación, y si lo hacen tendrán que viajar hasta los lugares que hayan universidades que estén en categoría A o B sin embargo, en la tabla expuesta en lo que respecta a la relación del curso con mi actividad docente existe un alto porcentaje como es el 31,25 %, igualmente a la respuesta a mi pregunta me cuesta capacitarme en la que se dio el mismo porcentaje. En lo que respecta a la pregunta la facilidad de horario el 18,25 así mismo, la pregunta favorece mi ascenso profesional favorece en él % 12,50 lugar donde se realizó el evento 6,25%.

Esta encuesta desde el punto de vista del autora no refleja una verdad en el 100% por que el docente lo que busca mediante los curso auspiciados por el ministerio de educación es que le favorezcan pero ante los múltiples requisitos entre ellos viajar a otras ciudades, aprobar el curso dejar la familia por varios días, ser evaluados por el instituto nacional de evaluación educativa. No convence totalmente la idea de capacitarse, para actuar con el estudiante, por lo que ellos se muestran calculadores y a la defensiva; sumado a esto sus años de servicios, el cuarto nivel de algunos con recursos propios que no están siendo laborados.

Tabla 13. Aspectos importantes para desarrollar un curso de capacitación.

<b>Datos</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentaje</b>
Aspectos teóricos	0	0%
Aspectos técnicos \ prácticos	0	0%
Ambos	32	100 %
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario de diagnóstico de necesidades pedagógicas.

En lo que respecta los aspectos importantes para desarrollar los cursos de capacitación los docentes consideran que tanto como la teoría como la práctica deben ir de la mano. La tabla #13 demuestra un porcentaje del 100% de estos aspectos.

### 3.2. Análisis de formación

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

Tabla 14. Práctica pedagógica – Análisis de la persona.

<b>Datos</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentaje</b>
Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	7	21,88%
Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar)	3	9.37%
Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes)	6	18,75%
Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	4	12,50%
Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento del trabajo)	4	12,50%
Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	4	12,50%
Conoce las herramientas / elementos utilizados por los	4	12,50%

directivos para planificar actividades en la institución educativa		
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario de diagnóstico de necesidades pedagógicas.

Dentro de la práctica pedagógica los docentes desconocen los elementos del currículo propuesto para el bachillerato ya que apenas un 21,88% los analiza dentro del proceso de la carrera docente ecuatoriano propuesto por la LOEI, los maestros poco analizan o estudian la LOEI, su ámbito, escalafón, derechos y deberes, ya que en el recuadro el 18,35% lo hace.

En lo que respecta analizar factores que condicionan la calidad de enseñanza en el bachillerato, el clima organizacional de la estructura organizacional, conocer el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivos de la institución educativa, igualmente sobre las herramientas y elementos utilizados por los directivos para planificar actividades, en la institución educativa, solo llegan a un 12,50%.

### 3.2.2. La organización y la formación.

Tabla 15. La institución ha propiciado cursos en los últimos años.

Datos	Frecuencias	Porcentaje
Si	0	0%
No	32	100%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario de diagnóstico de necesidades pedagógicas.

El entropismo o desgano por las 8 horas de trabajo igualmente por la no asignación de los nuevos líderes para la institución educativa apropiado que los directivos no formulen cursos en los últimos años. En la tabla 15 sobre la pregunta si la institución ha propiciado cursos en los últimos años existe un rotundo no que totaliza el 100%.

### 3.2.3. La tarea educativa.

Tabla 16. Las materias que imparte tienen relación con su formación.

Datos	Frecuencias	Porcentaje
Si	22	68,75%
No	10	31,25%

Total	32	100%
-------	----	------

Fuente: Cuestionario de diagnóstico de necesidades pedagógicas.

Dentro de la distribución de trabajo y los perfiles de los docentes mas las necesidades de la institución han conjugado para que el vicerrectorado haga una muy buena distribución del recurso humano. En esta tabla en la pregunta que dice si las materias que imparten tienen relación con su formación de 32 encuestado el 68,75% dijo que si y el 31,25% dijo no. Esto demuestra que todavía hasta la fecha no llegan los recursos humanos para reemplazar a los contratados por que el ministerio de educación está teniendo como estilo que si el profesional es ingeniero civil le pueden asignar la asignatura de ciencias naturales por lo que se tiene que prepararse para las ciencias naturales.

Tabla 17. Años de bachillerato en los que imparte la asignatura.

Datos	Frecuencias	Porcentaje
Primero año	11	34,50%
Segundo año	11	34,50%
Tercer año	10	31%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario de diagnóstico de necesidades pedagógicas.

En la tabla # 17 de los 32 docentes encuestados 11 profesores que representan el 34% dan su cátedra en el primer año de bachillerato, con igual número de frecuencia y porcentaje en el segundo año de bachillerato y con el 31% el tercer año de bachillerato. En estos niveles es importante transferir conocimientos de calidad y calidez, educar para la vida, porque conocemos que las evaluaciones ministeriales se dan a los estudiantes año a año y los más puntuados en la misma se le asignan los cupos de universidades.

### 3.3. Los cursos de formación

Tabla18. Número de cursos a los que ha asistido en los últimos 2 años.

Datos	Frecuencias	Porcentaje
0 a 2 años	17	53,12%
3 a 7 años	15	46,88%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario de diagnóstico de necesidades pedagógicas.



En el recuadro se observa sobre los 32 docentes encuestados que 17 manifiestan que si han asistido en los 2 últimos años a cursos de formación y 15 profesores que representan el 46, 88% que los han hecho desde hace 4 a 7 años. Cabe considerar que estos cursos de formación que se han encuestado la mayoría no lo abaliza el ministerio de educación por han sido hechos fuera de la página del ministerio, lo que hace crear un ambiente de inconformidad dentro de la institución.

Tabla 19. Hace que tiempo realizó su última capacitación.

<b>Datos</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentaje</b>
0 meses a 11 meses	10	31,24%
12 meses a 24 meses	7	21,88%
Otros años	15	46,88%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario de diagnóstico de necesidades pedagógicas.

Los docentes encuestados que sueñan con una recategorización y otros que desean construirse para servir mejor se capacitan, en la tabla se observa que el 31,24% representa al último año de esta investigación y el 21,88% de 12 a 24 meses y los otros que lo han hecho después de los 2 años.

Tabla 20. Auspiciantes de la capacitación.

<b>Datos</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentaje</b>
Por el ministerio de educación	11	34,50%
Por institución privada	21	65,50%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario de diagnóstico de necesidades pedagógicas.

En la tabla 20 se observa que 11 docentes encuestados han asistido a capacitaciones auspiciadas por el ministerio de educación representando el 34,50% y 21 profesores han asistido a capacitaciones privada que equivale a un 65,50% cursos que no son considerados para la categorización ni para la recategorización, por lo que ahora en el Ecuador se busca inscribirse en la página del ministerio para aprobarlos y considerarlos en su curriculum.

### 3.4. Discusión de resultados

En la investigación realizada se determina que la mayoría de los docentes tiene relación con el ámbito educativo, lo que permite que el profesional cree un ambiente agradable al contexto, considerando que el profesional que se prepara para la docencia tiene los conocimientos necesarios sobre la pedagogía y las didácticas como ejes fundamentales para el proceso de enseñanza aprendizaje.

Méndez (2009), señala que:

La pedagogía es el campo de la ciencia antropología que se ocupa de las intervenciones socioeducativas dirigidas a infantes y adolescentes, a objeto de lograr su formación, socialización y transmisión de valores, bajo los principios de participación, gestión y verticalidad por parte del pedagogo. (p.32)

Así mismo para dejar claro el rol que debe tener el docente se tomó a Castillo y Cabrerizo (2005) que describe a “La didáctica como ciencia práctica cuyos espacios propios los constituyen la enseñanza general y especial, el curriculum, las técnicas de instrucción, los medios y la tecnología didáctica, y la formación del profesorado” (p.57).

Estos espacios son objeto de estudio de la Didáctica, al realizar propuestas de intervención y optimización sobre ellos desde una perspectiva que integra un discurso pedagógico y un discurso técnico en la práctica educativa de la enseñanza. Cabe destacar que existe un alto grado con titulación de postgrado, lo cual permite ver el interés que tienen los docentes por mejorar su formación adquiriendo competencias para mejorar el proceso educativo.

Sin embargo hay mucha necesidad en capacitarse de forma presencial, de lunes a viernes, principalmente en los procesos de planificación, lo que evidencia que en la institución no existe un criterio único para realizar el currículo.

Basándose en el criterio de Ander (2006) “La capacitación permite al individuo hacerse apto para una cosa. Preparación para adquirir o mejorar los conocimientos y las aptitudes que la formación profesional no ha proporcionado para realizar una tarea o actividad” (p.46).

Con todos estos aspectos, los docentes se sienten limitados por la falta de tiempo que en la actualidad tienen, lo que no les permite seguir mejorando su formación, aunque exista la necesidad de capacitarse de forma continua y permanente, motivados por la relación del curso con su actividad docente y la facilidad de horarios con los cuales se les debería ayudar.

En este apartado se destaca que en la institución educativa en los últimos años no se propiciado cursos de capacitación. Por iniciativa propia en los dos últimos años han tenido capacitación en un número de cero a tres y tienen más de once meses que los han realizado.

Para Valenzuela (2011), la planificación “es la previsión de todas aquellas actividades y recursos que permiten el logro de ciertos objetivos deseados. Consiste en decidir de antemano qué hacer, cómo, cuándo, dónde y quién lo hará” (p.51).

En lo que se refiere a las preferencias temáticas de la planificación consideran necesario la gerencia/ gestión educativa seguida por los valores y educación con los métodos y recursos didácticos, tomando en consideración los aspectos teóricos, técnicos y prácticos.

En la práctica pedagógica, análisis de la persona, se evidencia preocupación por analizar los elementos del currículo propuesto para el bachillerato, así mismo se conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes).

Según Méndez (2009) explica:

La pedagogía es el campo de la ciencia antropológica que se ocupa de las intervenciones socioeducativas dirigidas a infantes y adolescentes, a objeto de lograr su formación, socialización y transmisión de valores, bajo los principios de participación, gestión y verticalidad por parte del pedagogo. (p.139)

Cabe señalar que la mayoría de los docentes imparten sus clases en relación a su formación. Es de resaltar el interés que tienen los docentes por edificar sus capacidades, las nuevas tecnologías los motivan a impartir sus conocimientos por lo tanto tienen muchas necesidades de capacitarse continuamente.

Esto ha motivado a puedan ascender o escalafonarse dentro del magisterio, pero se conoce que la institución no propiciado curso los últimos años, peor en materias que tengan relación con su formación. A pesar de todo esto, se auto prepara, leyendo contantemente, se actualizan con la tecnología de punta, explorando las páginas del ministerio en los cursos para formarse personalmente, aunque la demanda es muy alta en su acceso.

### **3.5. Talleres de formación docente**

#### **3.5.1. Taller de formación docente sobre la malla curricular del bachillerato ecuatoriano.**

##### **Introducción**

La formación de los formadores de jóvenes se enfrenta hoy a múltiples desafíos. En las reformas recientes habidas en nuestra región, la voluntad de extender y mejorar la educación ha guiado buena parte de los esfuerzos. Se ha coincidido en señalar que el nivel de educación medio o secundario de enseñanza es simultáneamente una de las claves para mejorar el nivel educativo de la población y la capacidad productiva de la sociedad, y el que acumula más problemas curriculares y organizacionales para llevar a cabo la reforma.

En este taller se presentan diversos casos nacionales, tendencias y reflexiones generales que ejemplifican respuestas y articulaciones frente a los desafíos planteados. En este taller se propone revisar algunas discusiones sobre las orientaciones de la reforma de la formación de los educadores de jóvenes, partiendo de sus desarrollos históricos, así como de las experiencias y debates internacionales. Se plantea que la perspectiva histórica y comparada puede hacer posible la exploración de alternativas y decidir caminos de acción que tengan en cuenta tanto las tradiciones e instituciones locales como las experiencias realizadas en otras latitudes.

##### **Justificación**

En el mundo de la educación, el consenso acerca de la importancia del profesorado como factor de calidad es prácticamente unánime. Por tanto, conocer la opinión de los propios docentes acerca de su situación profesional tiene siempre interés. En este momento, se suma la relevancia que cobra este tema por los cambios que se están llevando a cabo tanto en la formación del profesorado como en sus condiciones laborales. Este taller pretende

contribuir a estas modificaciones ofreciendo la perspectiva de docentes de Educación Secundaria, una opinión que puede ser semejante, a juicio de los autores del estudio, con la de los docentes del resto del país, teniendo en cuenta que los aspectos planteados en este estudio se contemplan en la normativa estatal que afecta a todos ellos.

En este taller participarán expertos con vasta experiencia educativa, mismos que transmitirán sus conocimientos al personal docente de bachillerato del Colegio Nacional Dr. Bruno Sánchez Carreño, de Portoviejo.

### **Objetivos:**

#### **General:**

Realizar taller de formación integral a los docentes de Bachillerato del Colegio Nacional Dr. Bruno Sánchez Carreño de Portoviejo, Manabí-Ecuador.

#### **Específicos:**

- Mejorar la práctica profesional, obteniendo bases teóricas, con la precisión e interpretación de los principales conceptos que fundamentan el currículo y sus contenidos curriculares en el bachillerato.
- Adquirir bases psicopedagógicas, identificando las características fundamentales de los estudiantes y la toma de posición respecto de los paradigmas pedagógicos que orientarán las prácticas educativas.
- Desarrollar experiencias de aprendizaje y evaluaciones, que permitan seleccionar la metodología idónea, con la identificación, adopción o diseño de las formas de trabajo didáctico para el logro de aprendizajes significativos en los alumnos.
- Ejemplificar planificaciones micro-curriculares, determinando la tecnología para idear y administrar el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

**Modalidad:** Presencial.

**Dirigido a:** Docentes que laboren en el Bachillerato General Unificado que tengan título de tercer o cuarto nivel en las áreas de lenguaje y literatura, químico biológico, físico matemática, historia y geografía, etc. En general, a todos los docentes que buscan innovar su metodología de enseñanza aprendizaje.

**Recursos tecnológicos:** Aula virtual, ordenador que deberá tener, como mínimo las versiones más recientes de navegador (Chrome o Mozilla), así, como los programas informáticos en general.

## **Contenidos del taller**

### **Antecedentes**

Donoso (2011) autora del libro Introducción al nuevo Bachillerato Ecuatoriano para validación en su presentación expone:

Uno de los objetivos específicos del Plan Decenal de Educación planteado para el período 2006-2015 es el de consolidar una reforma curricular que articule todos los niveles y modalidades del sistema educativo. Para el bachillerato este objetivo se ha materializado con la creación del nuevo Bachillerato General Unificado (BGU), que tiene como propósito ofrecer una mejor educación para todos los jóvenes ecuatorianos. El triple objetivo de este bachillerato es preparar a los estudiantes para la vida y la participación en una sociedad democrática, para sus estudios post-secundarios y para el mundo laboral y del emprendimiento. (p.6)

### **Lineamientos Generales.**

En la página del Ministerio de Educación del Ecuador (2012) se manifiesta que:

El BGU es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica. En el BGU, todos los estudiantes deben estudiar un grupo de asignaturas centrales denominado tronco común, que les permite adquirir ciertos aprendizajes básicos esenciales correspondientes a su formación general.

### **Lineamientos curriculares**

Se describe los aprendizajes esenciales que los estudiantes deben alcanzar en cada asignatura del tronco común al terminar el primer año de Bachillerato. Incluyen secciones de enfoque de la asignatura, objetivos del área, macrodestrezas, objetivos del año, conocimientos esenciales e indicadores de evaluación. Sobre la base de los lineamientos curriculares, las instituciones educativas y sus docentes podrán elegir los programas de estudio y los recursos didácticos que garanticen su cumplimiento, y realizar una planificación adecuada a las necesidades de sus estudiantes. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012)

Los docentes que laboran en el BGU no necesitan que la planificación se ciña a un formato único; sin embargo, sí es necesario que consideren ciertos elementos esenciales. En primer lugar, la planificación debe elaborarse en el marco de lo especificado en los lineamientos curriculares para cada asignatura. Además, se deben considerar las especificidades propias de la localidad y, sobre todo, de los estudiantes, es decir, sus necesidades educativas, sus conocimientos previos y sus intereses

En este sentido Flores (2008) expone que “es necesario resaltar que las propuestas curriculares del Ministerio de Educación son pisos comunes desde los cuales partir y no techos que limitan hasta dónde se puede llegar” (p.21).

En el marco de los lineamientos curriculares y las necesidades particulares de los estudiantes, se deben elaborar planificaciones específicas, para lo que se deberían definir, como mínimo, los siguientes elementos:

- Objetivos específicos de aprendizaje para el período cuya planificación fue realizada.
- Actividades de evaluación diagnóstica para determinar el nivel de aprendizaje de los estudiantes en relación con los objetivos específicos de aprendizaje.
- Actividades o experiencias de aprendizaje diseñadas para ayudar a los estudiantes a cumplir los objetivos específicos de aprendizaje (junto con las actividades se debe considerar la metodología y los recursos didácticos).
- Indicadores esenciales de evaluación y actividades de evaluación que permitan determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos de aprendizaje.

En el curso Introducción al nuevo bachillerato ecuatoriano se plantea la propuesta del nuevo bachillerato que incluye los siguientes elementos:

#### Nueva estructura

- El bachillerato dura tres años lectivos, de acuerdo con el calendario que rige para cada régimen escolar.
- El año lectivo puede ser organizado por semestres o por años.
- El plan de estudios debe aplicarse como mínimo en 40 períodos de clases semanales al año, si bien los colegios pueden incluir horarios complementarios de acuerdo a sus necesidades específicas.
- El tronco común tiene 36 períodos de clase semanales al año.
- Los períodos de clase son de mínimo 45 minutos.

#### Currículo actualizado

El nuevo Bachillerato General Unificado propone una estructura curricular que parte de un tronco común de aprendizajes básicos que todo bachiller debe dominar. Para complementar el currículo común, los estudiantes tendrán la posibilidad de explorar su orientación vocacional a través de las asignaturas optativas o módulos técnicos. En consecuencia, se propone modificar el actual bachillerato en ciencias, tanto en su versión general como en sus versiones especializadas (Física y Matemática, Química y Biología y Ciencias Sociales), con fin de proponer varias asignaturas optativas en las cuales los bachilleres podrán profundizar su aprendizaje. Durante el primer año y el segundo año se estudia el tronco común de asignaturas generales para todos los estudiantes del bachillerato. En el tercer año, aunque se conservan 20 horas semanales de asignaturas comunes, se abren opciones diversas de estudio.

Los estudiantes que opten por el Bachillerato Técnico deben tomar asignaturas técnico-profesionales, además de las materias comunes. El desarrollo curricular que se propone ha sido pensado para lograr un acercamiento efectivo, práctico y coherente de lo que aprenderán los estudiantes. Por ello ha sido formulado, consultado y validado con especialistas, educadores, científicos y otros ciudadanos



que pueden orientar en la determinación de objetivos, contenidos, metodologías y formas de evaluación. (Echeverría 2011, p.27)

En el Decreto N°1786 En su Art. 13 expone que el bachillerato en el sistema educativo ecuatoriano está actualmente dividido en tres tipos:

**Bachillerato en Ciencias**

Dedicado a una educación con enfoque de conceptualizaciones y abstracciones. Enfrenta aprendizajes primordialmente de índole humanístico y científico [sic] y sus estándares de calidad están dados por los niveles de competencias académicas que logre. Utiliza un currículum con enfoque de contenidos para lograr bachilleres generales en ciencias y bachilleres en ciencias con especialización.

**Bachillerato Técnico**

Dedicado a una educación con un enfoque de desempeños. Enfrenta aprendizajes técnicos orientados primordialmente a la formación profesional y sus estándares de calidad están dados por los niveles de competencias profesionales que logre. Utiliza un currículum de competencias para lograr bachilleres técnicos polivalentes y bachilleres técnicos con especialización. Y,

**Bachillerato en Artes**

Dedicado a una educación para el cultivo y desarrollo de todas las expresiones artísticas consustanciales con el ser humano. Sus estándares de calidad están dados por la calidad de las competencias para ejercer expresiones artísticas. Utiliza un currículum con enfoque de competencias para lograr bachilleres en diversas líneas de expresión artística.

Complementando lo anterior, el Art. 14 del mismo Decreto prescribe que “el título que extenderá el bachillerato será el de BACHILLER”, y agrega que “los Bachilleratos de índole científico [sic] extenderán el título de BACHILLER EN CIENCIAS”, mientras que “los Bachilleratos de índole técnico [sic] extenderán el título de BACHILLER TÉCNICO EN... (Nominación del Bachillerato)”, y finalmente “los bachilleratos de índole artístico [sic] extenderán el título de BACHILLER EN ARTES... (Nominación del Bachillerato)”.

**Ámbitos que articulan la malla curricular**

La malla curricular considera cuatro ámbitos de formación:

Aprender a conocer (formación científica): Está compuesto por asignaturas con las cuales obtienen conocimientos y experiencias de aprendizaje en los campos especializados de las ciencias, tanto experimentales como humanas, que permitan al estudiante continuar sus estudios a nivel superior, y/o incorporarse al mundo productivo.

Aprender a hacer (formación procedimental): Contribuye al desarrollo de capacidades, habilidades y destrezas que les permitan resolver problemas, lograr productos con solvencia y creatividad.

Aprender a vivir juntos (formación para la democracia): Se refiere al contexto de las relaciones interpersonales, socio-culturales, éticas, formación ciudadana, desarrollo del pensamiento crítico y, en general, habilidades para la vida.

Aprender a ser (formación actitudinal): Son asignaturas que apoyan el enriquecimiento individual de tipo psicológico, afectivo, fortalecimiento de la identidad personal. Lo que, en definitiva, contribuye a la formación integral del estudiantado.

Como se puede observar en los cuadros siguientes, la distribución de la malla curricular propone una formación proporcional y equitativa entre los ámbitos científico, procedimental, de desarrollo personal y social. En lo científico, las ciencias experimentales y las ciencias sociales tienen un mismo rango, lo que favorece a una formación integral y un repertorio amplio de opciones a futuro.

#### **Descripción del currículum vitae de los conferencistas**

<b>Nombres</b>	<b>Título</b>	<b>Años de experiencia</b>
Magister - Lcda. Idilia Mayita Sánchez Macías	Licenciada en Ciencias de la Educación. Químicas biológicas	15Años
Magister – Lcdo. Enrique Efrén Menéndez Molina.	Licenciada en Ciencias de la Educación. Ciencias Naturales	23 años

#### **Metodología.**

Se utilizará una metodología participativa que concibe a los participantes del curso como agentes activos en la construcción y reconstrucción del conocimiento y no como agentes pasivos, simplemente receptores.

La metodología participativa promueve y procura la participación activa y protagónica de todos los integrantes del grupo. En este sentido se busca que los participantes reafirmen su experiencia y la de los otros con lo que su aprendizaje se contextualiza en su realidad cotidiana y se ajusta a las particularidades de su proceso de desarrollo. Tomando en cuenta el nivel de formación de los participantes se utiliza esta metodología con el fin de que construyan los procesos continuos de conocimiento en los que participaran mediante la capacitación.

A continuación se detalla las actividades que permitirán alcanzar los objetivos planteados en el taller:

<b>Objetivo</b>	<b>Actividades</b>	<b>Recursos</b>	<b>Tiempo</b>
Mejorar la práctica profesional, adquiriendo bases epistemológicas, con la precisión e interpretación de los principales conceptos que fundamentan el currículo y sus contenidos curriculares en el bachillerato.	<p>Iniciar el curso realizándose un autoanálisis como profesional.</p> <p>Referirse a los contenidos que no dominan.</p> <p>Socializar en una mesa redonda para compartir experiencias</p> <p>Analizar las mallas curriculares.</p> <p>Exponer utilizando papelotes lo referente a las mallas en cada asignatura.</p>	<p>Papelote.</p> <p>Fotocopia del marco teórico del taller</p> <p>Data show</p> <p>Esferos</p> <p>Cuadernos</p>	Del 13 al 23 de mayo del 2014
Adquirir bases psicopedagógicas, identificando las características fundamentales de los estudiantes y la toma de posición respecto de los paradigmas pedagógicos que orientarán las prácticas	<p>Lean el perfil de salida de la Educación General Básica que se encuentra en el documento y analícenlo en comparación con el perfil del bachiller.</p> <p>Establezcan las cualidades, rasgos o aspectos que deben trabajarse durante el</p>	<p>Texto</p> <p>Fotocopias</p> <p>Cuadernos</p>	Del 27 de mayo al 7 de junio de 2014

educativas	bachillerato con el fin de que el estudiante que ha terminado la EGB alcance el perfil planteado para el final del bachillerato		
Desarrollar experiencias de aprendizaje y evaluaciones, que permitan seleccionar la metodología idónea, con la identificación, adopción o diseño de las formas de trabajo didáctico para el logro de aprendizajes significativos en los alumnos.	<p>Analizar el enfoque de su asignatura para el Bachillerato General Unificado.</p> <p>Reflexionar sobre el enfoque que doy a mi asignatura actualmente.</p> <p>Comparar el enfoque que doy a mi asignatura frente al propuesto por el BGU.</p> <p>Establecer el enfoque con el que abordaré un bloque de mi asignatura</p> <p>En grupos realizar una clase demostrativa a fin de observar estrategias metodológicas.</p>	Texto	Del 10 al 14 de Junio del 2014
Ejemplificar planificaciones micro-curriculares, determinando la tecnología para idear y administrar el proceso de aprendizaje de los estudiantes.	<p>Identificar las horas pedagógicas se deben trabajar según la malla curricular.</p> <p>Trabajar en grupo la elaboración de microplanificaciones.</p> <p>Utilizar las Tics como herramienta didáctica</p> <p>Evaluación de los contenidos del curso</p>	<p>Computadoras</p> <p>Memory flash</p> <p>Texto</p>	Del 17 al 28 de junio del 2014

## Evaluación

La evaluación será continua y permanente. Se realizarán pruebas de forma periódica a lo largo de la capacitación, con el fin de valorar el proceso de aprendizaje de las y los participantes del taller.

Se detalla una matriz valorativa de objetivos:

Objetivo	Indicadores	Instrumento
Mejorar la práctica profesional, adquiriendo bases teóricas, con la precisión e interpretación de los principales conceptos que fundamentan el currículo y sus contenidos curriculares en el bachillerato.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Es conciso en sus intervenciones y se enfoca en el tema que se está tratando.</li> <li>-Cuando da su punto de vista u opinión, la basa en argumentos sólidos y objetivos.</li> <li>-Es imparcial y autocrítico en sus intervenciones</li> <li>-Ha cumplido a conciencia las actividades de refuerzo que se plantean.</li> <li>-Participa activamente en las discusiones y reflexiones que se realizan a lo largo del curso.</li> <li>-Examen teórico escrito sobre los temas más relevantes.</li> </ul>	Cuestionario. Observación directa.
Adquirir bases psicopedagógicas, identificando las características fundamentales de los estudiantes y la toma de posición respecto de los paradigmas pedagógicos que orientarán las prácticas educativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Tiene una idea clara del perfil de salida del joven bachiller.</li> <li>-Emite criterios cuando se trata este tema</li> </ul>	Cuestionario Observación
Desarrollar experiencias de aprendizaje y evaluaciones, que permitan seleccionar la metodología idónea, con la	-Se desenvuelve con seguridad en la clase demostrativa	Observación y calificación de la clase demostrativa

identificación, adopción o diseño de las formas de trabajo didáctico para el logro de aprendizajes significativos en los alumnos.		
Ejemplificar planificaciones micro-curriculares, determinando la tecnología para idear y administrar el proceso de aprendizaje de los estudiantes.	-Tiene conocimiento de los programas básicos que le facilitarían la entrega de informes entre otros aspectos de su accionar diario como docente. -En grupos de trabajo realizar una planificación microcurricular y exponerla	Observación directa Entrega de trabajos e informes.

### Duración

Cronograma de actividades a desarrollarse							
Taller (40 h)	Mayo			Junio			
Contenidos-Semanas	13-17	20-23	27-31	3-7	10-14	17-21	24-28
Lineamientos básicos	x						
Mejorar práctica profesional		X					
Lineamientos teóricos			x				
Comparaciones de perfil de salida				X			
Análisis del enfoque de asignatura					x		
Diseño de recursos						X	
Evaluación							x

## Costos

<b>Costos</b>	<b>\$</b>
Materiales	\$50.00
Textos	50.00
Expositores	100.00
Certificaciones	25.00
<b>TOTAL</b>	<b>\$225.00</b>



## Hoja de vida



**Apellidos y nombres:**

Idilia Mayita Sánchez  
Macías

**Lugar de nacimiento**

Portoviejo – Manabí

**Dirección domicilio**

Portoviejo Ciudadela  
Los Jazmines Mz. A  
Villa 74

**Teléfono**

O52930403  
093743400

<b>Estudios superiores realizados</b>	
<b>Universidad</b>	<b>Título Obtenido:</b>
Universidad Técnica Manabí	Profesor de segunda enseñanza
Universidad Técnica Manabí	Licenciado en ciencias de la educación, especialización QQBB
Universidad Politécnica Salesiana Quito	Asistente pedagógico

Universidad Técnica Manabí	<b>Magister en docencia e investigación educativa</b>
<b>Otros estudios superiores</b>	
Universidad Politécnica Salesiana Quito	Curso superior de educadores sociales
Centro de Formación y Capacitación Constructivismo Humano y Social CONSHUS	Técnico de relaciones públicas
Universidad Central del Ecuador	Mediadores para prevención prenatal de discapacidades

### Experiencia de trabajo

Fechas Enero 2005 aDic. 2008	Funciones en el INNFA localidad Portoviejo  Responsable Técnico en el seguimiento, monitoreo y evaluación de los Proyectos de Protección Integral CNH (Creciendo con nuestros hijos) PNT (Programa de escolarización a niños trabajadores), CDI (Centros de desarrollo infantil), CAE (Centros de Apoyo Escolar), Proyecto Niños Libres (Niños fuera de la cárceles del Ecuador) en las comunidades Corozo, La balsita, Zapote, San Francisco, San Vicente, Milagro, El rodeo, de la parroquia rural Riochico
Enero 1997	INNFA

Diciembre 2004	Ejecución de proyectos como Educador social especializado en temas de Buen Trato, en las comunidades, Briones, Ceibos, Mirador, La Quebradita, Cañonazos, Rocío, Fe y Alegría, de la parroquia San Pablo.  Capacitador permanente para organizaciones sociales y ONG'S Educador del programa Acción Ciudadana por la Ternura INNFA
Marzo 1994 a Diciembre 1996	INNFA Educador del programa de Niños y niñas trabajadores prematuros en situación de riesgo en las Parroquias: Andrés de Vera, Simón Bolívar, San Pablo y Picoazá.
Fechas	Técnica comunitaria en la asociación de pueblos y cultura (APC Italia-Ecuador
Desde Agosto del 2009 hasta Diciembre del 2009.	Técnico facilitador en procesos integrales, en temas de adulto mayor, niños, adolescentes, migración, finanzas populares, elaboración de proyectos sociales y educativos, en la Parroquia San Pablo.
Fechas	Técnica en el concejo cantonal de la niñez y la adolescencia de Portoviejo.
Desde agosto del 2009 hasta Diciembre del 2009	Facilitadora en procesos de conformación y fortalecimiento de gobiernos estudiantiles a las escuelas y colegios, facilitadora en La elaboración de códigos de convivencia, técnica facilitadora de talleres de relaciones humanas, en el Consejo Cantonal de la Niñez y la Adolescencia del cantón Portoviejo
FECHAS	Técnica local del consejo nacional de la niñez y la adolescencia para la zona sur de Manabí (Santa Ana, 24 de Mayo, Olmedo, Jipijapa, Paján, Puerto López). Y ZONA NORTE DE MANABI (Sucre-Bahía de Caráquez, San Vicente, Jama, Pedernales)
Desde Marzo del 2010 hasta Diciembre 2011.	Asistencia técnica con actores locales, dinamizando procesos en los cantones para la conformación y funcionamiento del Sistema Nacional de Protección Integral en el ámbito local, para la zona sur de Manabí (2010) y la zona norte de Manabí (2011).

## **Cursos y seminarios realizados**

- Taller “Incorporación de la perspectiva de género en la gestión de las organizaciones de la sociedad Civil”. GRUPO FARO, USAID, Portoviejo, 17 de julio 2013, 4 horas
- Capacitación sobre consejería de lactancia materna, puerperio, posparto, que es maltrato infantil, tipos de maltratos, violencia intrafamiliar y alimentación adecuada en menores de 5 años, VISION MUNDIAL, CCNA-PORTOVIEJO, MINISTERIO DE SALUD PUBLICA, Portoviejo, del 4 al 6 de marzo del 2013, 18 horas
- Curso de Word y Excel avanzado, Escuela Politécnica del Ejercito, Sangolqui, septiembre 2012, 42 horas.
- Taller de ID Card, VISION MUNDIAL, realizado en Quito, 17 de agosto 2012, 16 horas.
- Curso de Capacitación de Metodología “Construyendo Mi proyecto de vida, Ministerio de Educación y VISION MUNDIAL, realizado mayo 2012, Parroquia San Sebastián, cantón Pichincha, 16 horas,
- Curso de Entrenamiento Básico de Patrocinio, VISION MUNDIAL, realizado del 21 al 23 de mayo 2012, Portoviejo, Crucita –Portoviejo, 24 horas
- Taller de Capacitación en Marco Lógico, VISION MUNDIAL, realizado en 13 de abril 2012, Portoviejo, 8 horas
- Taller Construcción de Rutas de Restitución de Derechos, Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia, Cantón Quito, Provincia de Pichincha, 16 y 17 de agosto, 16 horas
- Curso Nacional a distancia en Gestión para el desarrollo Local, duración 120 horas teórico practicas. FUNDER, GRUPO SOCIAL FEPP. ESCUELA DE FORMACION EMPRESARIAL, FORMACION A DISTANCIA. Realizado desde el 13 de septiembre del 2010 hasta 8 de abril del 2011, Portoviejo. 2011
- Taller Formación Básica para Gestores del sistema Nacional Descentralizado de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia. Quito del 16 al 19 de mayo 2011, 32 horas.
- Curso Nacional a distancia de Economía solidaria, una economía para la vida, la equidad y el desarrollo, duración 120 horas teórico practicas. FUNDER, GRUPO SOCIAL FEPP. ESCUELA DE FORMACION EMPRESARIAL, FORMACION A DISTANCIA. Portoviejo. 2011
- Participación en el Proyecto Generación de Procesos Participativos en Niños, Niñas y adolescentes, a través de Producciones audiovisuales., realizado en la Parroquia San Pablo y Colon. Año 2010-2011. Fundación DISPE

- Taller El denominador común de todas las violencias hacia Niños, Niñas y Adolescentes, Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia, Manta 14 de junio de 2011. 4 horas
- Participación en Jornadas Pedagógicas denominadas MARCO LOGICO, Portoviejo, Centro de Estudios de Posgrado, Universidad Técnica de Manabí..
- Taller de Derechos y Garantías de Niñas, Niños, adolescentes y sus familias en situación de refugio, Consejo Cantonal de Niñez y Adolescencia, 8 de diciembre de 2010.
- Seminario taller .Inclusión Educativa de estudiantes con necesidades educativas especiales, Ministerio de Inclusión Económica y Social MIES, Colegio Nacional Portoviejo.26 al 30 de abril 2010 (40 horas).
- Curso práctico sobre comunicación en radio, Fundarte, radio Sono Onda, mayo 2010
- Taller de Marco Legal (concepción social y legal del abuso sexual, roles y funciones de la sociedad civil y del estado) PROTECCION FRENTE AL ABUSO SEXUAL DE NNA, Plan Internacional, Concejo Cantonal de la Niñez y la Adolescencia Portoviejo, 6 y 7 de mayo del 2010.
- Taller de Levantamiento de información, Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia, 19 y 20 de mayo del 2010.
- Taller Formulación y Vigilancia de Políticas Públicas, Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia, Secretaria de Pueblos y movimientos sociales, 17y 18 de junio del 2010.
- Taller Desafío de la Protección integral de Derechos en el Marco Constitucional del Ecuador, Consejo Nacional de la niñez y la Adolescencia, UNICEF, Quito 5 y 6 de julio del 2010
- Taller Formadores en la Prevención de la Explotación Sexual comercial a NNA en viajes y turismo, Puerto López, Grupo de Acción regional de las Américas, Ministerio de turismo, 18 de Junio del 2010.
- Taller Vigilancia y Monitoreo de Políticas Públicas, Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia, Secretaria de Pueblos y movimientos sociales, Portoviejo, 17 y 18 de mayo del 2010.
- Taller Construcción de Rutas de protección de Derechos y Respuesta Local a demandas en la Línea de Atención 123, Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia, Santa Ana, 7 y 8 de Septiembre del 2010.
- Taller Territorializacion de la Investigación Social y Metodología de Seguimiento a las Agendas Sociales., Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia, UNICEF, 2 Y 3 de diciembre del 2010, Quito
- Curso internacional de formación pedagógica, dictado por HB.GROUP, en septiembre del 2009, con una duración de 8 horas

- Taller enfoque de derechos desde la tercera edad, dictado por las fundaciones HelpAge International, Federación Nacional de periodistas del Ecuador, Fundación PASODEHU, y la asociación de pueblos y cultura, octubre del 2009.
- Curso de ADMINISTRACION DE EMPRESAS (gestión para el desarrollo Local, escuela de formación Empresarial Cándido Radda, FUNDER, GRUPO SOCIAL FEPP. DEL 4 de mayo al 4 de agosto del 2009 (192 horas).
- Curso nacional a distancia en gestión para el desarrollo Local, escuela de formación Empresarial Cándido Radda, FUNDER, GRUPO SOCIAL FEPP, 2009.
- Curso Nacional a distancia, organizado por el FEPP, certificación obtenida como técnico de gestión para el desarrollo local en 2008, con una duración de 180 horas
- Talleres del Manual de capacitación en alimentos y nutrición, Saber Alimentarse del Ministerio de salud, duración de 120 horas desde enero a noviembre del 2008
- Taller de Problemas de aprendizaje con una duración de 16 horas -2008
- Facilitadora en el taller de Técnicas de Buen Trato, con una duración de 20 horas-2008
- Taller práctico de Educación musical con una duración de 6 horas académicas -2007
- Programa de auto-superación Integral ..Soluciones Prácticas Modulo Exitología y Liderazgo Personal dado por SOLUCIONES NO PROBLEMAS S.A. 2007
- Seminario Taller de Gestión Social y Eficaz dado por la Secretaria Técnica del Frente Social y la Comisión Europea-2005 con una duración de 16 horas.
- Seminario Taller de ADHD Trastorno de Deficiencia de Atención e Hiperactividad y ADD-Déficit de Atención, dado la Fundación FUNRED, Fundación Mejorando el Futuro y Facultad de Ciencias Humanísticas de la UTM, con una duración de 32 horas-2004
- Seminario Teórico Practico de Excelencia Humana y Liderazgo Social, dado por CISCONFA y la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí , con una duración de 20 horas-2004
- Taller Mejorando Mi Familia, INNFA, con una duración de 30 horas-2004
- Taller La Atención a la Niñez, con base en la Familia, la Comunidad y las Instituciones, eje del desarrollo local, dado por CINDE, INNFA, Y PMT, con una duración de 16 horas-2002
- Seminario taller de Facilitadores en Intervención Comunitaria, con una duración de 32 horas-2001.
- Seminario Taller sobre Relaciones Humanas, con una duración de 8 horas-2000
- Seminario Taller sobre Maltrato Infantil, Formas de Maltrato y Traumatología Medico Legal en niños, con una duración de 18 horas-2000
- Seminario Taller de Protección Integral, los días 8.9.10 de noviembre-2000
- Taller de Facilitación para Facilitadores-2000

- Taller sobre Problemas y Dificultades en el Aprendizaje, durante los días del 23 al 30 de junio y el 7 de julio-2000.
- Taller sobre Hiperactividad y Trastorno ADHD ADD con una duración de 12 horas - 2000

### **Reconocimientos**

- Contribución en consulta nacional a niños, niñas y adolescentes en calidad de miembro del comité convocante local 1996
- Reconocimiento por colaboración que brinda a la Institución-INNFA 1997.
- Reconocimiento por cumplir a cabalidad en programa de Formación- CECAFEC-1998
- Contribución a Consulta Nacional -1999
- Reconocimiento por Participación en calidad de guía de patrulla en el II Campamento Vacacional-2005
- MENCION DE HONOR CONSHUS- Mejores Alumnos de la Promoción, en cuanto a Participación, disciplina y alto sentido de colaboración, durante las clases impartidas por los docentes- 2007
- Reconocimiento Laboral por Participación en la organización de las II jornadas de Integración y Recreación Deportivas-2007
- Reconocimiento por parte del Comité de Desarrollo Comunitario “Los Ceibos”-destacado apoyo a comunidad y enseñanza impartida de valores a todos los moradores en beneficios de los mismos-2008
- INNFA Colaboración brindada en el Instituto a favor de los-as niños-as adolescentes y familia de nuestra provincia.

### **Referencias personales**

Sra. Connie Loor Cedeño.....Directora de la Fundación DISPE

Lcda. Nasthar López.....SEL del CCNA de Portoviejo

Eco. John Sánchez.....Director de FEPP Manabí

Sr. Joselo Mora.....Miembro de la Junta Cantonal de Protección de Derechos – Portoviejo

# CURRICULUM VITAE



## DATOS PERSONALES

Nombres: **Efrén Enrique**  
Apellidos: **Menéndez Molina**  
Cédula De Identidad: 130399001-2  
Fecha De Nacimiento: 25 De Enero De 1963  
Domicilio: Cdla. Forestal, calle Alfonso Loor y Muentes a una cuadra de la Escuela Edulfo Cedeño  
Teléfonos: 0987184200 – 2580146 – 631750  
Nº de afiliación del IESS 85631003

## ESTUDIOS REALIZADOS:

Estudios primarios: Escuela “Tiburcio Macías” Portoviejo  
Estudios Secundarios: Colegio “Paulo Emilio Macías” Portoviejo  
Títulos obtenidos: ***Bachiller en Electricidad***

## ESTUDIOS UNIVERSITARIOS:

- Universidad Estatal de Guayaquil 2do año de ingeniería Industrial 1982
- Universidad Técnica de Manabí, 1er año de Ingeniería Civil 1983
- 

## TÍTULOS OBTENIDOS:

- Universidad Laica “Vicente Rocafuerte”, extensión Portoviejo, facultad de Ciencias de la Educación, especialidad Ciencias Naturales (5 años).
- *Profesor de Segunda Enseñanza 1991*
- Licenciado en Ciencias de la Educación especialidad Ciencias Naturales

Universidad Técnica Particular de Loja



### **TITULO OBTENIDO:**

- **Magister en Gerencia en Liderazgo Educacional**

### **SEMINARIOS REALIZADOS:**

- Diploma de capacitación otorgado por el Ministerio de Educación y cultura de la DINACAPED en dos etapas: la primera en pedagogía, psicología del adolescente y didáctica general. La segunda etapa: sobre planificación curricular evaluación del aprendizaje y liderazgo escolar, total 240 horas de trabajo.
- Seminario taller de metodología de investigación de 40 horas.
- Seminario de evaluación, planificación y relaciones humanas de 24 horas
- Seminario internacional sobre superación y evaluación de los docentes
- Seminario de relaciones humanas y técnicas de aprendizaje.
- Seminario taller de evaluación educativa.
- Seminario de educación de la sexualidad en el aula.
- Seminario "didáctico para enseñar competencias"
- Curso básico de electricidad
- Seminario de contabilidad y administración básica
- Diploma de relaciones humanas y desarrollo de la personalidad.
- Conferencia sobre cooperativismo de ahorro y crédito
- Curso "Educadores de la Fe" (Quito,60 horas de trabajo)
- Curso formación de profesores de enseñanza religiosa y moral.
- Certificado de habilitación para la enseñanza religiosa y moral católica

### **EXPERIENCIAS EN LIDERAZGO**

- Asesor de la Unión de barrios de Portoviejo (2 años)
- Presidente de la junta cívica de la parroquia Pacheco 1992-1994
- Presidente de la facultad de ciencias de la educación de la Universidad Laica "Vicente Rocafuerte" (2 años) 1990-1992
- Coordinador General de la asociación de profesores y empleados del colegio Nacional Olmedo
- Creador y Gestor de los fondos de solidaridad de algunos colegios de la provincia

### **EXPERIENCIA EN EL CAMPO EDUCATIVO**

- Profesor del Colegio Parrales y Guales de Jipijapa por 10 años
- *Jefe de recursos humanos de la Dirección de Educación de Manabí 2001 - 2002*
- *Responsable provincial del Departamento de Régimen Escolar y Refrendación de títulos de la dirección provincial de Educación-*

*2008 – 2010 en el periodo del Señor presidente y compañero  
Rafael Correa Delgado*

**ACTIVIDAD ACTUAL**

- Profesor de la Unidad Educativa “Olmedo” de la ciudad de Portoviejo.
- Homologo de la Coordinación del Bachillerato Internacional del Colegio Olmedo
- Presidente de la fundación para el desarrollo social y económico “Francisco Pacheco” de Portoviejo.
- Coordinador de la veeduría Ciudadana para la repotenciación de la estructura física de la Unidad Educativa “Olmedo” de la ciudad de Portoviejo.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

Después de analizarla información, sistematización y análisis de resultados, de los docentes del Colegio Nacional Dr. Bruno Sánchez Carreño, se toma en cuenta los objetivos iniciales de este trabajo de investigación mencionando lo siguiente:

1.-El objetivo principal fue analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio "Bruno Sánchez" en el periodo académico 2012- 2013fue cumplido a través de la recolección de datos que proporcionaron los maestros de la institución, con activa la participación en seminarios, talleres manteniendo el alto deseo generalizado de obtener formarse día a día, aspirando el cuarto nivel que fortalecerá su rol educativo.

2.-Se concluye en el segundo objetivo específico de lo referente a fundamentar teóricamente lo relacionado con las necesidades de formación docente del bachillerato que, la información proporcionada en el marco teórico, tiene mucho fundamento científico, para que los maestros conozcan de varios aspectos educativos ante la necesidad imperiosa para interactuar con el contexto educativo.

3.- Una vez diagnosticada y evaluada las necesidades de formación de los docentes del bachillerato, mediante los instrumentos que se aplicaron para el efecto, se evidencio la ansiedad de construirse, o formarse en diferentes temáticas como es la de planificación, gestión educativa, valores entre otras... para poder interactuar con sus educandos.

4.- Los docentes investigados manifiestan que es importante los cursos de formación siempre y cuando sean en las horas extracurriculares y si es fuera de las 8 horas de trabajo que se realicen en la misma institución, pero con un aval otorgado por el ministerio de educación para que la certificación de asistencia sirva como requisito para la categorización o recategorización docente para que puedan incrementar la remuneración percibida.

## Recomendaciones

De acuerdo a los resultados obtenidos se recomienda que las autoridades del Colegio Dr. "Bruno Sánchez" que:

- Que se establezcan lazos de comunicación efectiva con su equipo docente, evaluando continuamente través de instrumentos, como fichas de observación, encuestas, entrevistas, y otras, que reflejen las necesidades actuales en la formación de los docentes para que actualicen sus conocimientos para lograr los estándares de calidad que el ministerio de educación dispone.
- Incluir en el P.E.I. espacios extracurriculares que permitan de manera general y estratégicamente formar al talento humano de la institución mencionada, para fomentar la preparación integral en distintas áreas, potenciando sus destrezas, y habilidades para mejorar su rol con la comunidad educativa.
- Después de la etapa de formación se genere la fase de trasmisión de conocimientos entre docentes de la institución, para a la eficiencia y eficacia con el liderazgo de la institución del grupo focal de este proyecto investigativo.
- Solicitar a la coordinación zonal de educación que en la provincia de Manabí - ciudad de Portoviejo, se realicen cursos de formación docente auspiciado por universidades calificadas por la SENEY en categoría A y B, el cual servirá para la categorización docente.
- Que el gerente de la institución educativa motive a sus dirigidos para que consulten y se inscriban en los cursos que proporciona la página del ministerio específicamente en el SIME, fortaleciendo el uso de la herramienta con la tecnología de punta.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### Libros

Almandoz, M. (2010). *Metas educativas*. Madrid: Santillana y OEI con el apoyo de la AECID.

Ander, E. (2006). *Historia del Trabajo Social*. La Habana: Editorial Félix Varela.

Azinián, H. (2009). *Las tecnologías de la información y la comunicación en las prácticas pedagógicas*. Argentina: Ediciones Novedades Educativas.

Bermúdez, M. (2012). *Psicología de la personalidad 1ª Edit.* Madrid: Editorial UNED.

Blas, F. (2008). *Retos actuales de la educación técnico-profesional*. Madrid: Editorial Fundación Santillana.

Brunner, J. (2006). *Calidad de la educación, claves para el debate: la organización de los sistemas escolares en el mundo contemporáneo 1ª Edic.* Santiago de Chile: RIL Editores.

Castillo, S. y Cabrerizo, J. (2005). *Formación del profesorado en educación superior. Didáctica y currículum. (Vol. 1). Desarrollo curricular y evaluación. (Vol. 2).* Madrid: McGrawHill.

Chavarría, M. (2011). *Educación en el mundo globalizado. Retos y tendencias en el proceso educativo*. México: Trillas.

Day, C. (2005). *Formar docentes: Cómo, cuándo y en qué condiciones aprende el profesorado*. Madrid: Narcea Ediciones.

D'Hainaut, L. (2005). *Los Sistemas Educativos. Análisis y Regulación*. Madrid: Narcea Ediciones.

Donoso, C. (2011). *Introducción al nuevo Bachillerato Ecuatoriano*. Quito: MinEduc.

Echeverría, C. (2011). *Introducción al nuevo Bachillerato Ecuatoriano*. Quito: MinEduc.

- Funes, A. (2010). *9 ideas claves. Educar en la adolescencia*. Barcelona: Editorial Graó.
- García, A. (2009). *Claves para la educación 1ª Edic.* Madrid: Narcea Ediciones.
- García, J. (2011). *Comunicación cooperativa entre la familia y la escuela 1ª Edic.* España: Nau libres.
- García, M. (2006). *La formación continua: estudio de las necesidades formativas en el ambiente empresarial de Cantabria*. Santander: Servicio de publicaciones de la universidad de Cantabria.
- González, I. y Almunia, E. (2010). *El nuevo profesor de secundaria*. España: Graó.
- Grau, C. (2005). *La Organización del centro escolar: documentos para su planificación 1ª Edic.* El Salvador: Club Universitario
- Ibernón, F. (2007). *La formación y el desarrollo profesional del profesorado: hacia una nueva cultura profesional 7ma edición*. España: Graó.
- Kaufman, M. (2006). *La huerta en la escuela: un recorrido didáctico para docentes y alumnos*. Buenos Aires: Novedades Educativas.
- Leithwood, K. (2009). *Cómo liderar nuestras escuelas: aportes desde la investigación 1ª Edic.* Santiago de Chile: Fundación Chile
- Martínez, L. (2006). *Comunicación y lenguaje: competencia comunicativa: supuestos de los profesores de básica primaria*. Bogotá: Universidad del Rosario
- Méndez, L. (2009). *Hacia la estructuración de los campos de la ciencia antropagógica. Epistemes para una sociodidaxia*. Panamá: Uniedpa.
- Pérez, M. (2005). *Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativa*. Madrid: Narcea Ediciones.
- Posner, J. (2008). *Análisis del curriculum*. Colombia: McGraw-Hil.

- Pueyo, A. (2007). *La grafología y la personalidad. 1ªEdic.* Barcelona: Editorial UOC.
- Puig, M. (2007). *La tarea de educar 1ªEdic.* Barcelona: Octaedro
- Rehem, C. (2008) *Gestión de los centros formativos del siglo XXI nuevas miradas, nuevos planteamientos.* Madrid: Editorial Fundación Santillana.
- Sacona, U. (2012). *Formación Docente, inicial y continua.* Ecuador: Editorial Kapeluz.
- Sanjurjo, L. (2004). *La construcción del conocimiento profesional docente.* Madrid: Editorial Academia Española.
- Tardif, M. (2004). *Los saberes del docente y su desarrollo profesional.* Madrid: Editorial NARCEA.
- Travis, B. (2009). *El Código de la Personalidad.* Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Unger, H. (2007). *Encyclopedia of American Education.* New York: Wiley.
- Vaillant, D. (2005). *Formación de docentes en América Latina. Re inventando el modelo tradicional.* Barcelona: Octaedro.
- Valenzuela, J. (2011). *Evaluación de Instituciones Educativas.* México: Editorial Trillas.

### **Libros electrónicos**

- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional. En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas.* Recuperado de <http://www.eumed.net/libros/2007a/231/index.htm>
- Flores, M. (2008). *Transferencias de conocimientos en el desarrollo de competencias docentes.* Recuperado de [http://www.concyteg.gob.mx/formulario/MT/MT2008/MT9/SESION4/MT9\\_FLORES.pdf](http://www.concyteg.gob.mx/formulario/MT/MT2008/MT9/SESION4/MT9_FLORES.pdf)

## **Revistas**

Burgos, J. (2008, 12 de mayo). Velasco persona versus ser humano: Un análisis del esquema argumentativo básico del debate. *Cuadernos de Bioética*, (19), p. 10.

## **Revistas electrónicas**

Russi, L. (2012, 28 de septiembre). Aprender a enseñar para enseñar a pensar. *Educar para lo humano*. Recuperado de <http://educarparalohumano.blogspot.com/2011/11/aprender-ensenar-para-ensenar-pensar.html>

## **Páginas Webs**

Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). *Bachillerato General Unificado*. Recuperado de <http://www.educacion.gob.ec/bachillerato-general-unificado-bgu.html>

Ministerio de Educación del Ecuador (2012). *Ley orgánica Intercultural*. Recuperado de [http://www.une.org.ec/images/PDF/leyes\\_y\\_reglamentos/Reglamento\\_LOEI.pdf](http://www.une.org.ec/images/PDF/leyes_y_reglamentos/Reglamento_LOEI.pdf)



## **ANEXOS**

## Anexo 1: Cronograma de trabajo

**TITULACIÓN DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL**  
**PROMOCIÓN MAYO - OCTUBRE 2013**  
**CRONOGRAMA DE TRABAJO**

Nº	Actividades	Plazo de cumplimiento
<b>Fase I: PRESENTACIÓN TEMA DE INVESTIGACIÓN</b>		
1.1	Confirmación de matriculados al CUARTO ciclo de la maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo	22 de mayo del 2013
1.2	Designación de directores de tesis y envío a Dirección General de Postgrados para la revisión y aprobación	07 de junio del 2013
1.4	Primera asesoría virtual (videoconferencia) Mgs. Fabián Jaramillo Serrano	Miércoles 19 de junio del 2013 de 18h00 a 19h30
<b>Fase II: EJECUCIÓN</b>		
2.1	Trabajo tutelado por el Director del trabajo de fin de maestría	Desde junio del 2013 hasta febrero 2014
2.3	Revisión bibliográfica y reestructuración del marco teórico de acuerdo a las sugerencias del tutor de proyecto de investigación I y a los lineamientos de la guía didáctica de proyecto de investigación II	Junio del 2013
2.4	Revisión y reestructuración del apartado de metodología de acuerdo a las sugerencias del tutor de proyecto de investigación I y a los lineamientos de la guía didáctica de proyecto de investigación II	Junio del 2013
2.5	Revisión y reestructuración del apartado de diagnóstico, análisis y discusión de resultados, de acuerdo a los lineamientos de la guía didáctica de proyecto de investigación II	Del 1 al 5 de julio del 2013

2.7	Redacción del apartado de diagnóstico, análisis y discusión de resultados, de acuerdo a los lineamientos de la guía	Hasta el 19 de julio del 2013
2.8.	Redacción de las conclusiones y recomendaciones de acuerdo a lineamientos de la guía	Hasta el 25 de julio del 2013
<b>2.9</b>	<b>Primera Asesoría presencial. Revisión del informe de investigación. (Diferentes ciudades del país).</b>	<b>3 y 4 de agosto del 2013</b>
2.10	Correcciones del informe de investigación por parte de los maestrantes, de acuerdo a la revisión y sugerencias realizadas en la asesoría presencial	Del 05 al 09 de agosto de 2013
2.11	Estructuración de la propuesta de investigación de acuerdo a los lineamientos de la guía didáctica.	Del 12 al 23 de agosto 2013
2.12	Estructuración de la bibliografía y paginación del índice de contenidos.	Del 24 al 27 de agosto 2013
2.13.	Revisión del contenido y redacción de la tesis por parte del estudiante.	Del 28 al 30 de agosto 2013
2.14	Impresión y anillado de un ejemplar de la tesis para entregar en la segunda asesoría presencial y para la calificación de proyecto de investigación II	
<b>2.15</b>	<b>Segunda asesoría presencial. Revisión y calificación de proyecto de investigación II por parte del director</b>	<b>14 y 15 de septiembre del 2013</b>
2.16	INFORME DE CALIFICACIONES DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN II - DIRECTORES DE TESIS	17 y 18 de septiembre del 2013
2.17	Corrección de la tesis por parte de los estudiantes de acuerdo a las observaciones de la tutoría presencial.	Del 7 al 21 septiembre 2013
2.18	Envío del borrador final de la tesis al director de tesis, solo a través del correo electrónico.	Del 24 al 26 de septiembre 2013
2.19	Revisión y aprobación de la tesis por el Director	Del 27 septiembre al 11 de octubre 2013

2.20	Devolución por el Director de Tesis y registro de evaluaciones supletorias de proyecto de investigación II	Del 12 al 15 de octubre 2013
2.21	Correcciones y envío de a tesis por parte del estudiante para aprobación supletoria de proyecto de investigación II	Del 15 al 20 de octubre 2013
2.21	Envío a cbguaman@utpl.edu.ec las calificaciones del supletorio de proyecto de investigación II. Directores de Tesis	31 de octubre del 2013 día único
2.22	Envío de autorizaciones de los Directores para la impresión de la tesis	Del 28 al 31 de octubre del 2013
2.23	Revisión final del contenido de la tesis por parte del estudiante	Del 1 al 6 de noviembre 2013
2.24	Impresión y anillado de 3 ejemplares del informe de investigación -tesis-	Del 7 al 15 de noviembre 2013
2.29	Entrega de los anillados de tesis al Centro Universitario	Del 26 de noviembre del 2013
2.30	Envío de los anillados a la UTPL. Por parte del Centro Universitario	29 de noviembre del 2013
2.31	Entrega del borrador de tesis (anillado) a los miembros de tribunales de grado para su revisión calificación y aprobación (Informe).	Del 9 al 11 de diciembre del 2013
2.32	Revisión, calificación y aprobación del trabajo de investigación por parte de los miembros del tribunal. Informe a la secretaría del postgrado.	Del 12 al 23 de diciembre del 2013
2.33	Devolución de los informes aprobados o con correcciones por parte de los miembros del tribunal a la secretaria del postgrado.	02 y 03 de enero del 2014
2.34	Devolución de los informes aprobados o para correcciones a los estudiantes.	Del 13 al 15 de enero del 2014
2.35	Corrección final de la tesis de acuerdo a las correcciones del Tribunal- Estudiante y de su director.	Del 20 al 28 de enero del 2014

2.36	Envío de los anillados con las correcciones para la calificación y aprobación final por parte del tribunal (Tesis para 2º revisión)	29 de enero 2014
2.37	Aprobación y calificación final por parte del tribunal (tesis de 2º revisión)	Hasta el 10 de febrero del 2014
2.35	Reproducción y empastado de tesis aprobadas por el Tribunal	11 al 17 de febrero 2014
2.36	<b>Envío de tesis completa</b> en pdf y ficha del senescyt en Word a la biblioteca, al correo electrónico <a href="mailto:bbc@utpl.edu.ec">bbc@utpl.edu.ec</a>	
2.37	<b>Envío del curso de formación docente</b> al correo electrónico <a href="mailto:necesidadesformativas2012@gmail.com">necesidadesformativas2012@gmail.com</a>	Hasta el 20 de febrero de 2014
2.38	Verificación de documentos: título de tercer nivel certificado por la institución que lo emitió, copias de cédula y certificado de votación actualizadas y pago de derechos de tasa de verificación de expedientes (contacto en secretaría)	Hasta 25 de febrero de 2014
2.39	Envío de las tesis empastada a la UTPL	19 de febrero del 2014
<b>Fase III: DISERTACIÓN E INCORPORACIÓN</b>		
3.1	<b>GRUPO SUR:</b> Sustentación y defensa de los Trabajos de Investigación.	26 y 27 de febrero del 2014
3.2	Incorporación de Magíster en GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL	28 de febrero del 2014
3.3	<b>GRUPO NORTE:</b> Sustentación y defensa de los Trabajos de Investigación	12 y 13 de marzo del 2014
3.4	Incorporación: Incorporación de Magíster en GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL	14 de marzo del 2014

## Anexo 2: Formato de calificaciones

### UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

**Apellidos y nombres del estudiante:** Dilia Vanessa Reyna Velásquez, Lic.

**TEMA DE INVESTIGACIÓN:** Diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el Colegio "Bruno Sánchez", de la provincia de Manabí, cantón Portoviejo, parroquia Andrés de Vera en el periodo lectivo 2012 – 2013.

ASPECTO A EVALUAR	PUNTAJE
<b>Páginas preliminares:</b> Portada, certificación del director, autoría, cesión de derechos, agradecimiento, dedicatoria, índice de cuadros y apéndices, índice de contenidos, resumen (abstract)	2
<b>1. INTRODUCCIÓN:</b> Descripción, antecedentes, justificación, factibilidad, objetivos (logro), curso de formación (panorama general)	3
<b>3. MARCO TEÓRICO:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Temas investigados: Necesidades de formación, Análisis organizacional, análisis de la persona, análisis de la tarea educativa <b>(2 puntos)</b></li><li>• Profundidad de contenidos considerados <b>(2 puntos)</b></li><li>• Citas y pertinencia de las referencias bibliográficas por cada tema <b>(4 puntos)</b></li><li>• Síntesis/análisis de la información <b>(4 puntos)</b></li><li>• Utilización de normas APA en su estructura <b>(4 puntos)</b></li><li>• Aporte del investigador <b>(4 puntos)</b></li></ul>	20
<b>4. METODOLOGÍA:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Contexto <b>(1 puntos)</b></li><li>• Participantes <b>(1 puntos)</b></li><li>• Diseño y métodos de investigación <b>(2 puntos)</b></li><li>• Técnicas e instrumentos de investigación <b>(2 puntos)</b></li><li>• Recursos <b>(2 puntos)</b></li><li>• Procedimiento <b>(2 puntos)</b></li></ul>	10

<p><b>5. DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Necesidades de formación <b>(2 puntos)</b></li> <li>• Análisis de la formación: <b>(4 puntos)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>o La persona en el contexto formativo.</li> <li>o La organización y la formación.</li> <li>o La tarea educativa.</li> </ul> </li> <li>• Los cursos de formación <b>(2 puntos)</b></li> <li>• Inclusión de análisis, comparación, tablas estadísticas, inclusión de fuentes/estadísticas <b>(10 puntos)</b></li> <li>• Estructura de tablas y gráficos, escritos/citados correctamente <b>(2 puntos)</b></li> </ul>	<b>20</b>
<p><b>6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conclusiones <b>(2 puntos)</b></li> <li>• Recomendaciones <b>(2 puntos)</b></li> <li>• Pertinencia de las conclusiones y recomendaciones <b>(4 puntos)</b></li> <li>• Relación con los objetivos y aspectos relevantes de la investigación <b>(2 puntos)</b></li> </ul>	<b>10</b>

<p><b>7. DISEÑO DEL CURSO DE FORMACIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pertinencia de la propuesta, considerando las dificultades encontradas y de acuerdo a los resultados obtenidos. <b>(5 puntos)</b></li> <li>• Tema del Curso <b>(1 punto)</b></li> <li>• Modalidad de estudios <b>(1 punto)</b></li> <li>• Objetivos <b>(2 puntos)</b></li> <li>• Dirigido a: <b>(0,5 puntos)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Nivel formativo de los destinatarios</li> <li>o</li> <li>o Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios</li> </ul> </li> <li>• Descripción del curso <b>(5 puntos)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Contenidos del Curso</li> <li>o Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso</li> <li>o Metodología</li> <li>o Evaluación</li> </ul> </li> <li>• Duración del curso <b>(0,5 puntos)</b></li> <li>• Cronograma de actividades a desarrollarse <b>(2 puntos)</b></li> <li>• Costos del curso <b>(0,5 puntos)</b></li> <li>• Certificación <b>(0,5 puntos)</b></li> <li>• Bibliografía <b>(2 puntos)</b></li> </ul>	<b>20</b>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------

<p><b>8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Escritura correcta de fuentes consultadas atendiendo a las normas APA.</li> <li>• Referencia de todos los autores (fuentes de consulta directas) expuestos en el informe escrito.</li> </ul>	<p><b>5</b></p>
<p><b>9. ANEXOS</b></p> <p>Autorización, fotografías, cuestionario, otros.</p>	<p><b>5</b></p>
<p><b>CUESTIONES DE ORDEN GENERAL:</b></p> <p>Estructura general del informe, sintáctica, semántica y pragmática en la estructuración de párrafos.</p>	<p><b>5</b></p>
<p><b>TOTAL 100</b></p>	



### Anexo 3: Fotografías



**Investigador explicando sobre trabajo a realizar**



**Desarrollando encuestas a docentes**



**Docentes contestando la encuesta**



**Trabajo en grupo con respuestas individuales**





**Equipo administrativo de colegio**



**Grupo de maestros asistentes al taller**

## Anexo 4: Documentos utilizados

Loja , Lunes 14 de diciembre del 2012

Señor(a)

Director (a) del Centro Educativo.

En su despacho.

De mi consideración:

La universidad Técnica Particular de Loja, consciente del papel imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea de investigación sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación del maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, en esta oportunidad, propone como proyecto de a de investigación "Diagnostico de Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Nacional Dr. Bruno Sánchez, de la ciudad de Portoviejo, en el periodo 2012 - 2013".

Dados los recientes cambios propuestos por el gobierno nacional en maestría educativa, y requerimientos propios de los profesionales de la educación (bachillerato), es necesario conocer cuáles son sus necesidades de capacitación/ formación profesional. Este acercamiento a la realidad observada, permitirá que los investigadores que son parte de esta propuesta nacional investiguen ese escenario educativo y propongan cursos de formación que beneficiaran no solo a los profesionales de su institución educativa, sino que pondrán ser replicados en otros contextos institucionales en donde los requerimientos sean iguales o por lo menos similares.

Dado el precedente, le solicito comedidamente autorizar al maestrante del posgrado en gerencia y liderazgo Educativo el ingreso al centro educativo bajo su dirección para que continúe con su proceso de investigación, específicamente en lo relacionado a la recolección de datos, situación que se constituye en la base para realizar su informe de investigación; cabe indicar que el estudiante está capacitado para efectuar esta actividad con ética profesional, hecho que garantiza la validez de la investigación.

Con la seguridad que el presente pedido sea atendido favorablemente, de usted me suscribo no sin antes expresarle mi gratitud y consideración imperecederas.

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA



MGS. Mariana Buelé Maldonado.

Cordinadora de Titulación

Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo



## Anexo 9: CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN" DOCENTES DE BACHILLERATO



Código del Investigado: \_\_\_\_\_

La Universidad Técnica Particular de Loja a través del Departamento de Ciencias de la Educación, con el fin de conocer cuáles son LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LOS DOCENTES DE BACHILLERATO DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL ECUADOR, solicita su colaboración como informante, el cuestionario es anónimo por lo que no aparece su especialmente valoro para garantizar la fiabilidad de los datos recolectados. El día de contestación al siguiente cuestionario es la hora máxima de 45 minutos.

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

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

### 1. DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la institución educativa investigada, donde usted labora: _____												
1.2. Provincia: _____						Ciudad: _____						
1.3. Tipo de institución:		Fiscal	1	Facomisional	2	Municipal	3	Particular	4			
1.4. Tipo de bachillerato que ofrece:		Bachillerato en ciencias				5	Bachillerato técnico		6			
1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:												
<b>Bachilleratos Técnicos Agropecuarios</b>												
a. Producción agropecuaria		1	b. Transformados y elaborados lácteos		2	c. Transformados y elaborados cárnicos		3	d. Conservera	4		
e. Otra, especifique cuál:		_____						5				
<b>Bachilleratos Técnicos Industriales:</b>												
B A C H I L L E R A T O	f. Aplicación de proyectos de construcción		6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas		7	h. Electrónica de consumo		8	i. Industria de la confección	9	
	j. Mecanizado y construcciones metálicas		10	k. Chapistería (latajería) y pintura		11	l. Electromecánica automotriz		12	m. Climatización		13
	n. Fabricación y montaje de muebles		14	o. Mecatrónica		15	p. Cerámica		16	q. Mecánica de aviación		17
	r. Calzado y marroquinería		18	s. Otra, especifique cuál: _____								19
	<b>Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios</b>											
t. Comercialización y ventas		20	u. Alojamiento		21	v. Comercio exterior		22	w. Contabilidad		23	
x. Administr. de sistemas		24	y. Restaurante y bar		25	z. Agencia de viajes		26	aa. Cocina		27	
bb. Información y comercialización turística		28	cc. Aplicaciones informáticas		29	dd. Organización y gestión de la secretaría					30	
es. Otra, especifique cuál:		_____						31				
<b>Bachilleratos Técnicos Polivalentes</b>												
ff. Contabilidad y administración			31	gg. Industrial			32	hh. Informática		33		
ii. Otra, especifique cuál:		_____										
<b>Bachilleratos Artísticos</b>												
jj. Escultura y arte gráfico		34	kk. Pintura y cerámica		35	ll. Música		36	mm. Diseño gráfico		37	
nn. Otra, especifique cuál:		_____						38				
1.4.2. Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente:												
Si		1	Escriba el/los ítem/les (asignados anteriormente): _____					NO	2			

### 2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

2.1. Género:		Masculino			1	Femenino			2				
2.3 Estado civil		Soltero		2	Casado		3	Viudo		4	Divorciado		5
2.2. Edad (en años cumplidos): _____													



2.3. Cargo que desempeña:	Docente	6	Técnico docente	7	Docente con funciones administrativas	8	
2.4. Tipo de relación laboral:							
Contratación indefinida	9	Nombramiento	10	Contratación ocasional	11	Reemplazo	12
2.5. Tiempo de dedicación:							
Tiempo completo	12	Medio tiempo	13	Por horas	14		
2.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:	SI			15	NO		16
2.7. Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas:	1°		17	2°	18	3°	19
2.7. Cuántos años de servicio docente tiene usted:							

### 3. FORMACIÓN DOCENTE

3.1. Señale el nivel más alto de formación académica que posee  
*(señale una sola alternativa)*

*(señale una)*

Bachillerato	1	Especialista (4° nivel)	4
Nivel técnico o tecnológico superior	2	Maestría (4° nivel)	5
Lic., Ing., Eco., Arq., etc. (3er. nivel)	3	PhD (4° nivel)	6
Otros, especifique:			
			7

3.2. Su titulación en progreso, tiene relación con:

3.2.1. <b>Ámbito educativo:</b>		3.2.2. <b>Otras profesiones:</b>			
Licenciado en educación (diferentes menciones/especialidades)	1	Ingeniero	6	Economista	10
Doctor en educación	2	Arquitecto	7	Médico	11
Psicólogo educativo	3	Contador	8	Veterinario	12
Psicopedagogo	4	Abogado	9		
Otros, especifique:	5	Otros, especifique:	13		

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

*(marque, sólo el tiene)*

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

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

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

3.4.1. Si la respuesta es positiva, en qué le gustaría formarse:  
*(señale el tipo de formación de mayor interés)*

*(Señale el tipo de formación de mayor interés)*

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

### 4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

- ✓ \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- ✓ \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

4.6. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite

(señale de 1 a 3 alternativas)

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

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

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

4.8. Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capitaciones:

(señale una o más alternativas)

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

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

(señale una alternativa)

Aspectos teóricos	1	Aspectos Técnicos/Prácticos	2	Ambos	3
-------------------	---	-----------------------------	---	-------	---

## 5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

5.1. La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años:

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

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

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

5.2.1. En caso de editar cursos o se estén desarrollando, estas se realizan en función de:

Áreas del conocimiento	1	Asignaturas que usted imparte	4
Necesidades de actualización curricular	2	Reforma curricular	5
Leyes y reglamentos	3	Planificación y Programación curricular	6
Otras, especifique:			7

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

(Marque una alternativa)

Siempre	1	Casi siempre	2	A veces	3	Rara vez	4	Nunca	5
---------	---	--------------	---	---------	---	----------	---	-------	---

## 6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

6.1 En las siguientes preguntas, marque con una "X" el casillero correspondiente, señale en el recuadro del 1 al 5, en donde 1 es la menor calificación y 5 la máxima

Ítem	1	2	3	4	5
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato					
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)					
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOE (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)					
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato					
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)					
6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el (los directivo/s) de la institución educativa					
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa					
Ítem	1	2	3	4	5
8. Describe las funciones y cualidades del tutor					
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula					
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal					
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente					
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos					
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante					
14. Planifica, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)					
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)					
16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes					
17. Percibo con facilidad problemas de los estudiantes					
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país					
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos					
20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida					
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/los y ayudarlos en su solución					
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes					
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes					
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa					
25. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s					
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo...)					
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva					



28. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)					
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje					
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula					
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos					
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)					
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas					
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)					
35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)					
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente					
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres					
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)					
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva					
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura					
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje					
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente					
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes					
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación					