



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

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL  
ECUADOR**  
Sede en Ibarra

**ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

**MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL**

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio  
realizado en el Colegio Intercultural Bilingüe Narancay, de la  
provincia de Azuay, parroquia Baños, cantón Cuenca, ciudad de  
Cuenca, periodo 2012-2013.**

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.**

**AUTOR:** Peñafiel Yautibug José María. Lic.

**DIRECTOR:** Carrera Herrera Xiomara Paola. Mgs.

**CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA**

**2014**

## APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TRABAJO DEL FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Xiomara Paola Carrera Herrera.

**DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría denominado: “**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Intercultural Bilingüe Narancay, parroquia Baños, cantón Cuenca, provincia de Azuay, periodo 2012-2013**”, realizado por Peñafiel Yautibug José María, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f.....

Mgs. Xiomara Paola Carrera Herrera

DIRECTORA DE TESIS

## DECLARACION DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

"Yo, Peñafiel Yautibug José María declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Intercultural Bilingüe Narancay, parroquia Baños, cantón Cuenca, provincia de Azuay, periodo 2012-2013, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Xiomara Paola Carrera Herrera 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 trabajo de fin de maestría que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad".

f.....  


Autor Peñafiel Yautibug José María  
Cédula 0601641152

## **AGRADECIMIENTO.**

Expreso mi agradecimiento a la UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA por brindarme la oportunidad de estudiar y ser un profesional, preparando para un futuro y ser humano del bien.

A mi directora de trabajo final, Mgs. Xiomara Paola Carrera Herrera, por su esfuerzo y dedicación, quien con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación ha logrado en mí que pueda terminar mis estudios con éxito.

Agradecer a mis maestros/as de la Universidad porque todos han aportado para mi formación y por último a mis compañeros de trabajo del Colegio Intercultural Bilingüe de Narancay, quienes han sido amigos y amigas para la labor emprendedora.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional a las que les encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida. Algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en mi corazón, sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.

José María Peñafiel Yautibug

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL DIRECTOR.....	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN.....	xi
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO	
1.1 Necesidades de formación	
1.1.1 Concepto.....	1
1.1.2 Tipos de necesidades formativas.....	2
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.....	4
1.1.4 Necesidades formativas del docente.....	6
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D’Hainaut, de Cox y deductivo).....	8
1.2 Análisis de las necesidades de formación	
1.2.1 Análisis organizacional.....	10
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.....	11
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	13
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la Actividad educativa.....	15
1.2.1.4 Liderazgo educativo.....	16
1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano.....	19
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI Reglamento a la LOEI - Plan decenal).....	22
1.2.2 Análisis de la persona	
1.2.2.1 Formación profesional.....	25
1.2.2.1.1 Formación inicial.....	26

1.2.2.1.2 Formación profesional docente.....	27
1.2.2.1.3 Formación técnica.....	28
1.2.2.2 Formación continua.....	29
1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	30
1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.....	32
1.2.2.5 Características de un buen docente.....	33
1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.....	34
1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	35
1.2.3 Análisis de la tarea educativa	
1.2.3.1 La función del gestor educativo.....	36
1.2.3.2 La función del docente.....	38
1.2.3.3 La función del entorno familiar.....	39
1.2.3.4 La función del estudiante.....	41
1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender.....	42
1.3 Cursos de formación	
1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente.....	43
1.3.2 Ventajas e inconvenientes.....	44
1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	44
1.3.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia.....	45
<b>CAPÍTULO II: METODOLOGÍA</b>	
2.1 Contexto.....	47
2.2 Participantes.....	50
2.3 Recursos.	
2.3.1 Talento humano.....	58
2.3.2 Materiales.....	58
2.2.3 Económicos.....	59
2.4 Diseño y métodos de investigación	
2.4.1 Diseño de investigación.....	59
2.4.2 Métodos de investigación.....	59
2.5 Técnicas e instrumentos de investigación	

2.5.1 Técnicas de investigación.....	60
2.5.2 Instrumentos de investigación.....	61
2.6 Procedimiento.....	62
CAPÍTULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	
3.1 Necesidades Formativas.....	63
3.2 Análisis de la formación	
3.2.1 La persona en el contexto formativo.....	78
3.2.2. La tarea educativa.....	82
3.3 Los cursos de formación.....	91
CAPÍTULO IV: CURSO DE FORMACIÓN.	
4.1 Tema.....	97
4.2 Modalidad de estudios.....	97
4.3 Objetivos.....	97
4.4 Dirigidos a:.....	97
4.5 Descripción del curso.....	98
4.6 Duración de curso.....	107
4.7 Cronograma de actividades.....	107
4.8 Costos del curso.....	113
4.9 Certificación.....	114
4.10 Bibliografía.....	114
CONCLUSIONES.....	115
RECOMENDACIONES.....	115
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA.....	117
ANEXOS.....	123

## RESUMEN

Es indiscutible que la necesidad de formación de los maestros/as en este siglo es para el desarrollo del país, se ha visto que adquiere relevancia en el mundo contemporáneo debido a que vivimos en una sociedad de conocimiento y aprendizaje, puesto que los maestros son entes de desarrollo y generadores de capital intelectual.

Indudablemente en el colegio Intercultural Bilingüe de Narancay busca el mejoramiento de vida de sus estudiantes, por lo que los docentes deben estar adquiriendo formación continua en diferentes áreas de educación, así también los actores sociales y la comunidad en general.

Además los datos obtenidos en la investigación arrojan necesidades de los maestros para el tratamiento, ciertamente no es la única investigación de las necesidades de formación, son muchas en el país y fuera, ya que es un tema perenne y necesaria, igualmente en el transcurso de vida de los seres humanos necesita formar y mejorar por ende el proyecto propuesto con capacitación y formación no es por demás.

Precisamente contar con el capital humano formado, con destrezas y competencias para su labor será el éxito institucional.

**PALABRAS CLAVES:** Formación continua de maestros, preparar con destrezas y competencias.



## ABSTRAC

Teacher training in this century for the development of the country is an indisputable necessity. The contemporary world based on knowledge and learning in which we live makes this training ever more relevant since teachers are development agents and generators of intellectual capital. Undoubtedly Narancay's Bilingual Intercultural high school seeks to improve the lives of its students, and for this the teachers should be acquiring constant training in different areas of education as well as other social actors and the community in general. In addition, the data obtained in this research reveal teacher needs for the treatment. Certainly it is not the only investigation on teacher training needs — they are many in and out of the country — but since it is a perennial and necessary topic, throughout human being's life there is a need to learn and to improve. For this reason the proposed teacher training project is not in excess. Precisely, being able to rely on trained human capital with skills and competencies for their work would be an institutional success.

**KEY WORDS:** continuous training of teachers, develop skills and competencies.

## INTRODUCCION

El colegio Intercultural Bilingüe Narancay de la comunidad del mismo nombre, provincia de Azuay, cantón Cuenca y parroquia Baños, institución educativa seleccionada para el trabajo investigativo con los maestros/as de primero, segundo y tercero de bachillerato.

Indudablemente los actores educativos, sociales y autoridades están conscientes que existen dificultades de aprendizaje, una problemática educativa conocida y exteriorizada en todo ámbito, lamentablemente arrastrada de generación en generación.

Consecuentemente toda problemática es superable con la participación, ejecución, acción y evaluación de los actores sociales y educativos quienes son responsables de formar nueva generación; nuevos ciudadanos, nuevos ecuatorianos y entregar a la sociedad seres humanos preparados para el bien, factor que motiva para efectuar una investigación educativa.

Los objetivos específicos de este trabajo investigativo se consideró: Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato, diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato y obviamente diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato del colegio Intercultural Bilingüe Narancay.

Para conseguir dichos objetivos y la calidad de la educación en la institución es poniendo en marcha los procesos de adaptación y complementación de los conocimientos de los docentes de acuerdo a las exigencias del mundo contemporáneo, para que enfrente la problemática educativa que presenta a diario en la institución.

En tal sentido la formación a los maestros es ineludible para disponer en la institución el talento humano preparado y competitivo, el desafío de la nueva sociedad depende en la preparación de los maestros/as.

Además el resultado de este trabajo es el producto que realizó con el asesoramiento adecuado de los maestros y maestras de las materias de proyecto I y proyecto II, instrucciones presentadas en las guías didácticas, en el

entorno virtual, textos de consulta, seguimiento y asesoramiento, indicaciones y cronograma de trabajo planteada en las guías que oriento de la mejor manera la distribución del tiempo y espacio.

Indudablemente el sustento teórico ayudo al cumplimiento de los objetivos, es el marco de referencia para interpretar los resultados obtenidos del diagnóstico y la aplicación de las encuestas de la investigación del campo.

Definitivamente para conseguir el cambio social se inicia partiendo de una familia, de un centro educativo y de una comunidad, las vivencias y experiencias de un pueblo expanden a una sociedad. Siendo esta la premisa, hay que brindar la formación a los docentes.

Las y los maestros/as en toda la historia se caracteriza seres humanos integradores, cumple el papel fundamental de guiar, organizar, fomentar, compartir, socializar para el desarrollo de una comunidad o pueblo.

El proyecto mediante los resultados encontrados pretende compartir la necesidad sentida y plantea el mejoramiento humano, presentar a la comunidad y a las autoridades educativas para que con el esfuerzo mancomunado de quienes hacen la educación, traten de plantear la superación de esta problemática educativa. Organizar y preparar al maestro de acuerdo a la especialidad para que desenvuelva en las actividades diarias que la sociedad exige. Solo así tendremos una institución de calidad y de servicio invirtiendo en la capacitación y formación de los maestros. “buen maestro, buen estudiante”. Y por ende una comunidad educativa de calidad y calidez.

En conclusión se ha planteado el curso de formación para el mejoramiento en la labor educativa de la institución, ya que la sociedad actual necesita conocer la innovación y cambios que ocasionan a diario, por lo que deben enfocar conocimientos acordes al contexto social, cultural, tecnológico y científico, de esta manera construir una sociedad emprendedora y de cambio, brindar conocimiento como herramienta de trabajo al docente.

## **CAPITULO 1. MARCO TEORICO**

## 1.1 Necesidades de formación

### 1.1.1 Concepto.

Para conceptualizar la necesidad de formación del docente se cita las ideas de los siguientes autores:

Según Barraza, A. (2007) Por una parte se habla de elaboración de programas de formación que tienen a la competencia como elemento central, mientras que por otra se habla de un proceso instruccional que sirve para mejorar la enseñanza y el aprendizaje y que tiene como elemento central la habilidad de aprender a aprender. (p. 133)

Según Imbernon, F. (1994), manifiesta que “la formación en una síntesis que engloba diversos componentes cultura contexto, conocimiento disciplinar, ética, competencia metodológica en una determinada praxis contextualizada. Formación y desarrollo profesional forman, pues, un tándem necesario para el desempeño de la profesión educativa”. (p. 15)

Según Román, M.R. (2006) “La formación hacemos referencia a un concepto complejo en el que subyacen múltiples dimensiones que se recogen en términos como educación, instrucción, capacitación, desarrollo, orientación etc”. (p. 2)

Se ha demostrado en las citas la conceptualización de la formación de los docentes que plantean de diferentes puntos de vista pero a la final concluye coincidiendo en términos de formación no es más que el conjunto de preparación de conocimientos, habilidades, hábitos, emociones y sentimientos de un grupo social.

Para entender la necesidad de formación, se toma de dos criterios, la primera es la carestía sentida de los seres humanos, en especial de los maestros donde se puede hacer la organización y planificación para el desarrollo de formación. Y la segunda es la acción que cada ser se debe formar y transforma los conocimientos, habilidades y sentimientos para el mejoramiento de la institución.

Por lo tanto, las necesidades de formación es una penuria sentida por los maestros/as, así como en la parte biológica se siente el hambre o sed, la necesidad de formación es el ansia de conocimiento, habilidades y sentimientos que debe adquirir para compartir a los demás.

En consecuencia, La necesidad formativa vulgarmente diríamos que se diseña para cubrir el hueco, vacío o discrepancia entre el desempeño actual y el deseado, ideal, normativo o esperado.

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

Una necesidad es la sensación de carencia de algo unido al deseo de satisfacerla, no todas las necesidades son iguales, se pueden clasificar en:

Según Román, M.R. (2006) Los tipos de necesidades de formación:

1. Formación Inicial
2. Formación de mantenimiento
3. Formación de perfeccionamiento
4. Formación de promoción
5. Formación de reciclaje
6. Formación preventiva
7. Formación de reconversión

(p. 9)

Por su parte Gairín (1995) El termino necesidad, aún en la perspectiva en la que nos hemos situado, no es univoco y puede caracterizarse específicamente de forma diferente, según sea la carencia que se va a cubrir o a quien se le satisface (¿necesidad para...?). Se abre así la perspectiva al estudio de las tipologías, de gran interés para los estudios de campo que actualmente se están realizando.

(p. 88)

Ahora bien, los diferentes tipos de necesidades formativas determinan una serie de discusiones, sin embargo se puede decir que de acuerdo a la necesidad de los seres humanos se puede aplicar en cada espacio que amerita la situación. La necesidad de la formación construye para satisfacer y poder

subsistir en una actividad laboral que prácticamente necesita la sociedad. Considerando una institución educativa como una empresa.

Al mismo tiempo, el proceso educativo plantea las necesidades formativas profesionales del maestro, la misma es necesario, porque, si estas frente a un grupo de estudiantes la formación profesional ayudara a desenvolver con eficiencia en las actividades laborables que a diario se encuentra.

A diferencia de las enunciadas, otra de las insuficiencias si considera las necesidades humanas, el componente principal que en la actualidad están desaprovechando, el maestro no debe ser solamente técnico o científico, es quien debe ser integro frente a la necesidad de una sociedad y de esta manera trabajar para el bien común.

En conclusión, los tipos de necesidades formativas, es para satisfacer el desarrollo personal de los maestros/as, la una y la otra es ineludible para una formación, para ser integral se debe conocer los tipos existentes

Por otra parte se ha notado en la vida práctica cotidiana se clasifica en otros tipos como:

técnico que se considera a la actualización en cuanto a la tecnología que cada vez se posee nueva modernización en cuanto a los equipos de computación, celulares y otras máquinas de trabajo que están desempeñando como recurso tecnológico en el aula, cuando surge nuevas tecnologías, se encuentra nuevas necesidades formativas.

Lo práctico se refiere a la actualización en el quehacer educativo de su trabajo diario, capacitación y actualización, es así que un maestro puede capacitarse en manejo de materiales didácticos, planificaciones, curso de actualización en las metodologías, técnicas y otros.

Lo crítico se refiere a la reflexión, valoración crítica de su trabajo profesional a los avances mismos, la que necesita para el desarrollo de la institución educativa. Es lo ideal porque sirve para el desarrollo y mejoramiento educativo.

Finalmente, los tipos de necesidades formativas es aplicable en una institución educativa y muy importante conocerla, porque el maestro requiere mejorar cada día, el ser humano tiene las necesidades de formación porque en el

mundo globalizado cada vez más se van tecnificando y evolucionando, así como; necesidades de la comunicación, necesidades de preparar en la tecnología, necesidades de las ciencias, en consecuencia el maestro debe formarse, solo así veremos a la sociedad cambiada de acuerdo al mundo globalizado.

### 1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.

Es necesario contar con los instrumentos de evaluación, en este caso si está haciendo un programa o proyecto de capacitación es obvio que necesita tener la evaluación a las actividades planteadas, caso contrario no podemos conocer el avance o desarrollo de la misma, para lo cual debemos conocer las preguntas como: ¿Para qué?, ¿Quién?, ¿A quién?, ¿Qué?, ¿Cuándo?, ¿Con qué?, ¿Para quién?, ¿En qué?, Estas interrogantes ayudaran a formular o disponer de los instrumentos de evaluación para quienes están involucrados y para comprender se cita los siguientes:

Según Gallego, L.V (2006) La evaluación es uno de los elementos clave del proceso de enseñanza-aprendizaje, por el volumen de información que facilita al profesor y por las consecuencias que tiene para el docente, el alumnado, el sistema educativo en que está integrado y la sociedad. (p. 58)

Según Gairin, J. (1995) La evaluación es un proceso susceptible de una cierta planificación no es nada nuevo, aunque rompa el mito de un acercamiento puntual al final de una acción formativa. Y esto cobra más importancia en la evaluación de programas, ya que su definición, diseño ejecución y resultados, exige hilvanar los distintos tipos que puedan darse sobre la evaluación. (p. 57)

Gairin, J. (1995) toma del texto de STUFFLEBEAM (1987:183) manifiesta que la evaluación es el *“proceso de identificar, obtener y proporcionar una información útil y descriptiva acerca del valor y el mérito de las metas, la planificación, la realización, y el impacto de un objeto determinado, con el fin de servir de guía para la toma de decisiones, solucionar los problemas de responsabilidad y promover la comprensión de los fenómenos implicados”* (p. 60)



Es substancial el análisis de las propuestas de los autores citados, sobre la evaluación de las necesidades formativas que coinciden que se debe realizar mediante un proceso la evaluación. Por lo tanto, se plantea como referente la evaluación formativa y el aprendizaje dialogado utilizando técnicas y procedimientos, con ello se valora especialmente al participante en las formaciones, a cumplir lo siguiente:

- Participación voluntaria en la acción educativa.
- Intervención colaborativa, activa y comprometida con su propio proceso de aprendizaje.
- Investigación, lecturas comprensivas y reflexión crítica.
- Elaboración de documentos y organización de propuestas temáticas prácticas.
- Obtención de buena nota en el examen final.
- Desenvolver en el campo laboral con eficiencia.

El Nuevo Modelo gestión de nuestro país plantea LOEI, (2009) la evaluación, como proceso que contribuye a la mejora de la calidad, ofrece información para emitir juicios de valor y tomar decisiones. Ella será la base para la reflexión cotidiana del quehacer del docente y facilitará la definición de los cambios y orientaciones necesarias para el cumplimiento.

Según LOEI, (2012), Art.184 la evaluación estudiantil es un proceso continuo de observación, valoración y registro de información que evidencia el logro de objetivos de aprendizaje de los estudiantes y que incluye sistemas de retroalimentación, dirigidos a mejorar la metodología de enseñanza y resultados de aprendizaje. (p.193)

Evidentemente, la evaluación de necesidades formativas y de los estudiantes permiten aclarar de que es un proceso para valorar y seguir un esquema buscando la calidad de la institución y de los actores, obviamente se hace referencia a los criterios y procedimientos para el análisis de la información, en muchas ocasiones no puede estar completo, para ello hay que hacer los debidos ajustes en el transcurso.

Cabe puntualizar también, sin una evaluación no se conoce el desarrollo de la formación por eso, es continua y permanente, obviamente se deben evaluar las fases del proceso, como la de elaboración y ejecución de planes de formación para obtener los resultados.

Finalmente, la evaluación al inicio, durante y final del proceso educativo, o de programas y proyectos de formación muestra referencia para la corrección y autocorrección en el proceso, de manera que sirve para lograr la calidad de los resultados para todos los involucrados.

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

Es natural que el maestro necesite estar actualizada en todo el proceso educativo, por lo que a diario surte nuevas utopías en el mundo, refiriéndose a los conocimientos científicos y tecnológicos, de manera que las necesidades formativas del docente es menester a diario, en muchas ocasiones es una penuria imperiosa.

Según Abello, et.al.(2007) manifiesta “que las necesidades de formación formulada por los docentes se encuentran ancladas en su práctica pedagógica y en el trabajo que realizan a nivel institucional” (p.6)

Abello, et.al. (2007) El papel protagónico que los docentes desempeñan en la formación de los niños y jóvenes es exaltado o visto por ellos de una manera sublimada y, al mismo tiempo, tratado con la crudeza y crítica que les suscita tener que ver, por un lado, con los problemas económicos y sociales de la sociedad, que afectan al desarrollo de los estudiantes, y por otro, con las dificultades de una profesión cuya imagen y reconocimiento en la sociedad no se compadece con el papel que se le asigna en el discurso. (p. 6)

Consecuentemente el ser humano necesita formarse y capacitarse continuamente, a pesar de tener inconvenientes de muchos factores que las citas mencionan, es decir, es un proceso formativo permanente ya sea escolarizada o no escolarizada, la persona con su formación debida podrá cooperar con los conocimientos, habilidades, destrezas y sentimientos a otra persona, y si carece convierte en una necesidad formativa en el individuo.

Sin duda, en mundo contemporáneo admite la necesidad de formarse al docente, es una actividad substancial y una necesidad apremiante, así como todos los días necesita nutrir para subsistir y sobrevivir, la necesidad de formarse será la misma hasta el último día de su existencia.

No obstante, La formación del docente será de acuerdo a las necesidades personales unos necesitan los conocimientos de una área y otros de otras, sin embargo las autoridades o las instituciones masifican a las necesidades y establecen como que todos necesitan la misma formación.

Por otra parte, el maestro que coopera con las actividades utilizando recursos tecnológicos y de la información debe tener en cuenta que está ocupando un nuevo rol, quien apunta al proceso de innovación tecnológica, exige un perfil del enseñante con funciones como:

- Asesor y guía de autoaprendizaje.
- Motivador y facilitador de recursos.
- Diseñador de nuevos entornos de aprendizaje con TICs y NTICs
- Adaptador de materiales desde diferentes soportes.
- Evaluador de los procesos que se producen en estos nuevos entornos y recursos.

Sin duda alguna, el docente, ya no es un mero transmisor de saberes técnicos, sino que se convierte en un tutor, un “acompañante” un “amigo” en el proceso de enseñanza-aprendizaje, de modo que la enseñanza esté centrado, fundamentalmente, en el estudiante, como auténtico protagonista del proceso educativo y sus competencias básicas también se ven modificadas. Por lo que tendría que adquirir estas competencias para conseguir la calidad de la que hacemos referencia.

Finalmente, las publicaciones que se han producido en los últimos tiempos señalan que los docentes, al igual que otros profesionales, requieren para su mejora apoyos de otros compañeros y asesoramiento específico de otros colegas con más experiencia profesional, así como determinada formación didáctica. O sea se necesita formar en el círculo de reflexión pedagógica y las pasantías que se puede hacer en los centros donde se podrá distinguir la práctica vivencial, lo que convierte las necesidades del docente.

### 1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (modelo de Rosett, de Kaufman, de D' Hainaut, de Cox y deductivo).

Según, Campanero, M.P.(1994), el modelo Rosett, tiene en cuenta cuatro elementos fundamentales:

1. Situaciones desencadenantes: “De donde partimos” y “Hacia dónde vamos”
2. Tipo de Información que buscamos: Óptimos. Reales, Sentimientos, Causas y Soluciones.
3. Fuentes de información.
4. Herramienta para la obtención de datos.

“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”. (p. 27)

Según Zabalza, M.A. (1977), D' Hainaut identifica cuatro dominios dentro del apartado dedicado en su modelo a los contenidos de enseñanza:

- Dominio cognitivo, que engloba todo lo que hace referencia a la actividad mental de los sujetos, a las operaciones intelectuales que se ponen en marcha en las diferentes tareas escolares;
- El dominio sensible, que engloba todo lo que se hace referencia a la sensibilidad, el desarrollo de la capacidad emisión y recepción-discriminación de estímulos por parte de los distintos sentidos;
- El dominio afectivo que se refiere a todo aquello relacionado con los sentimientos y emociones, a las actitudes y valores;
- El dominio motor para referirse a la actividad del cerebro en sus diversos niveles o segmentos. (p. 27)

Modelo de R.A. Kaufman.

Zabalza, M.A. (1977) Kaufman (1987) desarrolla, en torno a la planificación de las organizaciones un complejo proceso de 18 pasos en el que ocupa un lugar importante la evaluación de necesidades.

Al referirse a la determinación de necesidades elabora un modelo en el que aparecen los siguientes elementos.

1. Participantes en la planificación: Ejecutores, Receptores, Sociedad.
2. Discrepancia entre: “Lo que es” “Lo que debería ser” en torno a: Entrada, Procesos, Productos, Salidas y Resultados finales.
3. Priorización de necesidades.

Las etapas que señala para efectuar una evaluación de necesidades son las siguientes:

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 ejecución mensurable.
6. Determinar condiciones que se requieren, en términos de ejecución mensurable.
7. Conciliar cualquier discrepancia que existen entre los participantes de la planificación.
8. Asignar prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas a las que se vaya aplicar determinada acción.
9. Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante. (p. 28-29)

Según Mercado, M.E. (2012), De Cox El modelo propuesto por el Cox (1972) ofrece una estimación de los coeficientes a través de un método de la verosimilitud parcial y deja la función sin especificar, el modelo Cox pertenece a la familia de los modelos proporcionales y, por lo tanto, se basa en el supuesto de que los efectos de las variables X inducen solo desplazamientos proporcionales hacia arriba o abajo. (p. 466).

Según, Nagel,E.(2006), Modelo Deductivo, “Desde que Aristóteles analizó la estructura de lo que él consideraba como el ideal de la ciencia, la idea de que las explicaciones científicas deben tener siempre la forma de una deducción lógica ha gozado de amplia aceptación. Aunque puede discutirse la universalidad del modelo deductivo, aun cuando dicho

modelo sea propuesto como ideal, es indiscutible que muchas explicaciones de las ciencias. (p. 51).

Los modelos que presentan, cada uno se considera con una estructura diferente y práctica, cada modelo presenta el proceso detallado para analizar de necesidades formativas, cada modelo argumenta del porque y para que, se puede aplicar en la formación y capacitación según el caso que amerite.

Sería prudente que con estos modelos, se puede tomar decisiones pertinentes sobre todo con un plan de trabajo esmerado y la aplicación de los modelos, con el fin de contar un producto de desarrollo social y educativo.

Además, los modelos se pretenden reunir todos los datos necesarios sobre problemas vividos, para llegar a la adecuada toma de decisiones sobre la implantación o no de un programa de intervención, así como para determinar la amplitud de mediación.

Así mismo, el proceso de planificación, implementación y evaluación apoya el sistema de análisis capaces de averiguar las posibles necesidades formativas de diferentes grupos, obviamente conociendo de cerca el grupo social.

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

### **1.2.1 Análisis organizacional.**

Para analizar el tema de análisis organizacional se citar lo siguiente:

Según Daft, R.L.(2007), El ser humano individual es la pieza básica de construcción de organizaciones, El ser humano es a la organización lo que una célula es a un sistema biológico. El siguiente nivel más alto del sistema es el grupo o departamento. Estos son conjuntos de individuos que trabajan de manera conjunta para desempeñar tareas de grupo (p. 33).

Según P,R.S.(2004) “La organización es una unidad social coordinada deliberadamente compuestas por dos o más personas, que funciona de manera más o menos continua para alcanzar una meta o unas metas comunes”.(p. 6)

Basándose en las citas, el análisis organizacional es un tema importante, toda empresa o institución debe conocer la conformación y el funcionamiento de la misma con la finalidad de contar los elementos para una administración.

Dado que, en toda institución debe existir la organización u organismos para el funcionamiento, las personas que laboran no deben ser islas en el organismo, aunque esto pasa en muchas organizaciones, por eso se nota problemas, con la desorganización se puede llegar al cierre de la institución.

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

En el mundo globalizado la educación está en todos los hogares, es menester de la sociedad, la educación sistemática, así mismo la educación no sistemática está en su familia, comunidad y contexto, esta educación se recibe lógicamente todos/as.

Indudablemente el tema es interesante a tratar, los niños/as constantemente bombardeados por ilustraciones y/o expresiones visuales que buscan sorprender cada día por los medios de comunicación, pero igualmente es una educación. Mientras el aula actual está quedando opaca o deslucida ante el espectáculo visual. Ante esta afirmación que podemos entender sobre la educación y su proyección acaso estamos preparados a enfrentar esta problemática, o acaso solo la familia o solo la escuela y colegio puede enfrentar, para entender mejor la siguiente cita.

Según Castillo, D.P.(2005) Toda la historia del ser humano ha sido el intento de proyectar futuro, de empujar el futuro hacia adelante, de prever la existencia personal familiar, grupal, de una organización, de un país incluso, para poder anticipar lo más posible lo que será de nosotros. (p. 163)

Paralelamente, el problema y solución deben ser comparada, como dice este autor todos piensan solo en el futuro, se proyecta para mañana, así una educación del mañana será mejor, aunque no todo lo preconcebido puede ser bueno. La educación del futuro parece estar haciendo a los seres humanos "inhumanos" la educación está descuidando los valores, la cultura, el buen vivir, ante ello ¿qué podemos hacer?.

Según Catalan, R y Egana L. M. (2004) que Los profesores manifiestan sobre sus propias familias, sus padres, a quienes deben su correcta formación valórica y las consideraciones que surgen al referirse a las familias de los alumnos, consideradas a menudo como “problemáticas”, pues muchas veces poseen valores distintos de los que buscan entregar la escuela. (p. 35)

En consecuencia, en su investigación, comparte la idea de que la educación esencial es de la familia, la educación es del hogar, porque la familia es el núcleo de la sociedad, aunque tengamos una educación de primera en las instituciones si no viene con bases será un fracaso, porque para la formación del ser, el cimiento debe ser la familia con su educación y valores.

Por lo tanto, la familia es el primer maestro/a, el niño/a aprende a caminar, hablar con la familia que es base principal y sirve para la vida, mientras que la escuela y el colegio solamente complementa su formación integral, sin embargo la formación es continua durante toda la existencia.

Partiendo de estas ideas es importante recalcar el rol del docente, debe estar inspirado en la provocación, para generar la estimulación de nuestros estudiantes frente al aprendizaje que queremos compartir. ¿Pero cómo conseguir aquello?, muchas veces resulta difícil dar respuestas generales ante tales diversos contextos, uno de las fortalezas del momento es la integración adecuada de tecnologías en el aula, puede facilitar estados de motivación más altos en los estudiantes, en la medida en que las tecnologías sean aplicadas con metodologías acordes, y en consenso con los intereses de los propios estudiantes.

Por lo general, siendo que la tecnología está en los hogares y en las familias es momento de aprovechar estas oportunidades, lo que permitirá generar los conocimientos de los estudiantes de forma más interesante para el aprendizaje, sin embargo no todos los hogares puede contar con estos recursos donde el maestro tendrá que ingeniar para la utilización y aprovechamiento de la misma.

Observando sobre la acción que se realiza actualmente la tecnología es usar otros dispositivos para saber sobre elementos que están en el entorno, como consultar en internet a Wikipedia o google maps, académico y otros se



realizará de manera automatizada, lo que aumentará la necesidad de estar constantemente conectados, debido a que son elementos de la percepción personal y serán cada vez más elementos de la percepción colectiva.

Se comprende que de esta manera la tecnología inserta en la educación de hoy, como una nueva brecha social que se avecina, la escuela y el colegio tendrán el deber de mitigarla en la medida de sus posibilidades.

Sin duda alguna, los conocimientos científicos y tecnológicos de hoy está caminando a pasos gigantesco, para muchos maestros, la eficacia y la eficiencia de hacer clases quedara solamente en pensamiento porque sus estudiantes recibirán una clase virtual, una clase utilizando tecnología, mientras no está preparado morirá en el intento.

Por último la educación debe proyectarse a lo máximo, sin olvidar el trabajo con los actores educativos y sociales, los padres y madres, la familia, la comunidad y el pueblo en general porque todos son responsables directos de una buena educación, cada actor debe aportar con su parte para contar con una sociedad del bien, aprovechando los recursos existentes, beneficiando las oportunidades que los sectores ofrecen, de esta manera la proyección debe ser trascendental en el mundo globalizado.

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

Con una planificación adecuada se alcanza las metas organizacionales en la institución, para lo cual hay que revisar el organigrama de la institución, cuadros de distribución de trabajo de los maestros, matrices, diagramas de flujo, así como las metodologías de trabajo, el desempeño administrativo, objetivos y políticas, procedimientos y delegaciones, responsabilidades y normas.

Estos elementos hacen dar cuenta, en qué situación se encuentra la institución, además hace que grupo de trabajo sea más objetivo en sus acciones, en su distribución de trabajo, la carga horaria, diagramas, manual de organización son los que demuestra el detalle y el funcionamiento de la institución educativa. Para entender del tema la siguiente cita:

Según DAFT, R.L (2007), Las metas operativas tienen varios propósitos específicos, las metas pueden proporcionar a los empleados un sentido de orientación de manera que ellos sepan hacia donde se dirigen con su trabajo. Esto puede ayudar a motivar a los empleados para que logren las metas, en especial si están implicados en la formulación de los objetivos. (p. 62)

Se nota que aparte de la organización y sus funciones muestra en esta cita, sobre las metas que en un mundo perfectamente racional debe ser lo primero, la gestión de las metas de una organización deben ser expuestas para todos. Si todos de la organización estuvieran de acuerdo con las metas establecidas y con la relevancia relativa de las mismas, la organización debe encaminar hacia la ejecución secuencial de las mismas según el orden de importancia.

Sin embargo, las organizaciones no operan plenamente con sus metas, por falta de experiencia y la planificación, resultando el proceso de construcción totalmente ambiguo e incierto, muchas veces es un proceso político que influyen, los individuos y grupos que persiguen intereses propios en lugar de tener un interés común que son mejores para la organización en su conjunto.

Según DAFT, R. L. (2007) Las metas es actuar como una pauta de comportamiento para el empleador y la toma de decisiones. Las metas adecuadas pueden actuar como un conjunto de restricciones al comportamiento y acciones individuales a fin de que los empleados procedan dentro de límites aceptables para la organización y la sociedad en conjunto. (p. 62)

En el texto Autores, (2011) Orlick (2004), manifiesta "*las metas a largo plazo pueden ayudarte a estar motivado y guiarte, pero además necesita múltiples metas pequeñas que te lleven progresivamente a ese destino deseado*" (p.125)

Sin duda resulta que los comportamientos organizacionales, son metas individuales y colectivas, metas a corto, mediano y largo plazo, metas organizacionales, trabajo en equipo, liderazgo y motivación para una toma de decisión.

Entonces, es justo decir que la meta es el fin u objetivo de una acción, si hacemos una comparación con una escalera, las metas son los escalones o peldaños y el objetivo es llegar a la parte superior de la escalera. Por lo tanto en cada institución educativa amerita contar con el plan y sus metas detalladas públicamente, de esta manera conozcan todos los actores involucrados.

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

En las instituciones educativas de nuestro país, están establecidas por grupos como recursos humanos, materiales, económicos y tecnológicos que apoyan al trabajo del maestro obviamente el equilibrio institucional.

En una institución educativa, el principal recurso institucional es considerado como el recurso humano, elemento que no debe faltar para la conformación y desarrollo institucional. Para comprender el tema las siguientes citas:

Según Alles, M. (2008), El primer elemento que nos dirá como piensa una organización respecto de sus propios recursos humanos, es la ubicación que tiene esta área en su estructura. Si tiene un “jefe de personal” que reporta al gerente administrativo, esto indica que la empresa solo se ocupa de liquidar los sueldos de sus empleados y otros temas de índole administrativa. Si, por el contrario, tiene un área con un gerente del mismo nivel que el comercial, el industrial o el de operaciones, que reporta al gerente general nos encontramos con una organización que valora y cuida sus recursos humanos. (p. 21)

He aquí en pocas palabras la importancia de recursos humanos en una empresa o institución, la autoridad educativa deben valorar, cuidar, preparar y motivar a este recurso si la quiere obtener éxito, más aun el apoyo y responsabilidad mancomunada cuando necesita de todos como trabajo de las hormigas.

Según Verdu, M. C. (2005), Una vez que el formador ha conseguido saber los distintos contenidos que va presentar a los alumnos y los ha secuenciado y ordenado en el espacio y en el tiempo planificando los mismos, y, además, ya tiene claro que tipo de método didáctico será el más apropiado para poder desarrollar la acción formativa, llega el

momento de establecer a qué medios o recursos didácticos recurrirá y, para ello, está obligado de alguna forma, a conocer las posibilidades que existen al respecto. (p. 97)

Por consiguiente la cita dilucida la parte importante que trata de recursos didácticos o herramientas de trabajo, disponiendo de una planificación es necesario contar con los recursos seleccionados y apropiados a utilizar para la mediación respectiva, cumpliendo así el responsabilidad eficiente y segura de inter-aprendizaje, sin descartar el recurso humano quien lo utilizara todo los demás recursos.

No cabe duda que, los recursos educativos son implementos y materiales que utilizan para poder desarrollar las diferentes acciones educativas, desde lo más básico como es el borrador, el marcador, hasta los laboratorios, los cuales son recursos institucionales.

Entre tanto, el recurso humano de una institución es la que conmueve a otros recursos, por ende deben ser capacitados y formados, además la institución debe poseer el centro organizado de recursos educativos para que el maestro desarrolle el proceso de aprendizaje, la misma que debe ayudar a la actividad académica y bienestar institucional, necesaria para el trabajo y desarrollo.

#### ***1.2.1.4 Liderazgo educativo.***

El liderazgo una actividad importante y necesaria en estos tiempos de innovación, pues se admite ampliamente que su ejercicio es un elemento clave en la mejora de lo que acontece en los centros educativos y un factor que incide en el desarrollo interno de éstos en cuanto a organización educativa para garantizar el aprendizaje de los estudiantes. Para la comprensión del tema la siguiente cita:

Según Parra, M.G. (2006), El líder es capaz de generar el deseo de cambio, para lo que apela a valores e ideales como la libertad, la justicia o la igualdad. Es capaz de crear un clima, una atmosfera, que alienta a tomar la iniciativa, cooperar y aprender. Logra un alto nivel de cohesión del grupo humano al generar confianza, y es consciente de que su visión de futuro no es suficiente para lograr su fin, que requiere del esfuerzo de

sus colaboradores, por lo que entiende que es clave invertir en su desarrollo y lograr su compromiso hacia un objetivo común. (p. 174).

Es oportuno ahora destacar las fortalezas de un líder, quien es ente de cambio social y educativo, quien puede hacer la revolución de educación, con la calidad de administración, conseguir la calidad educativa, la calidad de aprendizaje, la calidad de grupo de maestros y por ende la calidad social.

El buen liderazgo mejora la atención sobre lo obsoleto, una concepción que ha sido relevante, liderazgo reside en ciertas posiciones formales, particularmente en la de director de la escuela y colegio, sin embargo el buen liderazgo debe llevar al éxito de una institución con una fortaleza, bondad y más que todo con la laboriosidad del líder.

Según el texto, Ciencia, M.E. (2006), En efecto, el rol del Director supone una fusión dinámica de gestión (management), profesionalismo y liderazgo. Tal fusión aparece, en mayor o menor extensión, también en otros roles escolares, sin embargo la posición del director esta investigada de la principal (y perspectiva) responsabilidad de asegurar el éxito de la empresa educativa dentro de su institución. (p. 217)

De manera que, el liderazgo es un término que ha estado muy cargado de adherencias gerenciales y de la administración, enfrentando retos día a día para el mejoramiento de su institución y del desarrollo personal a su cargo. Una gran responsabilidad del líder educativo cuando se compromete a desempeñar la marcha de la empresa educativa.

Sin embargo existe diferentes tipos de liderazgo, quien involucra la capacidad de llegar e influir en el comportamiento de los demás, para lo cual debe organizar, planificar, controlar y ejecutar las actividades de una institución, con la íntegra satisfacción para el cliente y porque no decir para el desarrollo de una sociedad.

Según Parra M.G (2006) presenta, el tipo de líderes que se encuentra para el funcionamiento de una institución; el poder de la recompensa, el poder coercitivo, el poder legítimo, el poder experto y el poder de referencia o carismático.

El Poder de la Recompensa.- El directivo hace la acción de incentivar positiva o negativamente a sus empleadores, premiar o castigar y se consigue influir en el comportamiento del otro y se fundamenta con gratificar es ser capaz de conquistar y administrar al otro.

El poder coercitivo.- Aquí el Directivo utiliza la represión o castigo por las acciones negativas, en ausencia de las positivas, las amenazas y las intimidaciones hace que influya para que exista el poder, el comportamiento del empleador se apoya en las amonestaciones, reducciones de su sueldo y hasta despido y se fundamenta el quien que manda influye.

El poder legítimo.- Se consideran que cierta persona tiene el legítimo derecho a dirigir (autoridad legítima) esta persona debe influir ante otro como autoridad Formal, caso como padres, profesores o jefes y se fundamenta en la norma, valores y creencias que la influencia del poder es jerárquicamente.

El poder experto.- Fundamenta la influencia del poder de la posición de la experiencia, conocimiento y talento, modos de ejercer este tipo de poder:

- ✓ Compartiendo experiencias de esta manera logrando cambios de comportamiento y actitudes en el empleado.
- ✓ Exigiendo cambio de comportamiento como recompensa al conocimiento compartido.

El poder de referencia o carismático.- Es el directivo con la personalidad atractiva que influencia en el comportamiento de otros, se fundamenta por tener personalidad de buena conducta, valores y con carisma extraordinario a quien se puede admirar y se influye con el poder.

Finalmente el líder educativo tendrá estos poderes y aplicar para el funcionamiento de su centro educativo, a su vez todas, de una u otra manera creo que es necesaria conocer y aplicar, conociendo que no es una receta única, la aplicación depende del contexto social y cultural en donde se encuentra la institución.

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

En el país el bachillerato ecuatoriano se modificó la estructura, la política, su currículo, los fines a raíz de las nuevas normas educativas como: la constitución, la LOEI y su reglamento, el plan decenal y otras normas legales vigentes.

Hoy en día el bachillerato se ha convertido en Bachillerato General Unificado BGU es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica (EGB).

Según la LOEI. (2012), El Bachillerato es el nivel educativo terminal del Sistema Nacional de Educación, y el último nivel de educación obligatoria. Para el ingreso a este nivel, es requisito haber culminado La Educación General Básica. Tras la aprobación de este nivel, se obtiene el título de bachiller. (p. 147)

Con respecto a esta cita, el estudiante tendrá que terminar la educación básica y luego cursar el bachillerato de tres años para obtener el título de bachiller en la especialidad correspondiente que oferta el Ministerio de Educación.

Las características que deben tener un bachiller. Ecuador M. d., (2013)

- Pensar, razonar, analizar y argumentar de manera lógica, crítica y creativa. Además: planificar, resolver problemas y tomar decisiones.
- Comprender y utilizar el lenguaje para comunicarse y aprender (tanto en el idioma propio como en uno extranjero). Expresarse oralmente y por escrito de modo correcto, adecuado y claro. Además, apreciar la Literatura y otras artes y reconocerlas como una forma de expresión.
- Conocer y utilizar la matemática en la formulación, análisis y solución de problemas teóricos y prácticos, así como en el desarrollo del razonamiento lógico.
- Utilizar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para buscar y comprender la realidad circundante, resolver problemas, tener acceso a la sociedad de la información y manifestar su creatividad, evitando la apropiación y uso indebido de la información.
- Comprender su realidad natural a partir de la explicación de los fenómenos físicos, químicos y biológicos con apoyo del método

científico, lo cual permitirá que el estudiante participe de modo proactivo y resuelva problemas relacionados con el ámbito natural, respetando los ecosistemas y el ambiente.

- Investigar sobre su identidad, historia y ámbito sociocultural, participando de manera activa en la sociedad, resolviendo problemas y proponiendo proyectos dentro de su ámbito sociocultural; esto implica aprender sobre sistemas políticos, económicos y sociales a nivel local, nacional e internacional, utilizando estos conocimientos en su vida cotidiana.
- Regirse por principios éticos-morales, que le permitan ser un buen ciudadano o ciudadana: cumpliendo con sus deberes, respetando y haciendo respetar sus derechos, además de guiarse por los principios de respeto (a las personas y al medio ambiente), reconociendo la interculturalidad, la democracia, la paz, la igualdad, la tolerancia, la inclusión, el pluralismo (social y cultural), la responsabilidad, la disciplina, la iniciativa, la autonomía, la solidaridad, la cooperación, el liderazgo, el compromiso social y el esfuerzo.
- Manejar adecuadamente sus emociones, entablando buenas relaciones sociales, trabajando en grupo y resolviendo conflictos de manera pacífica y razonable.
- Entender y preservar su salud física, mental y emocional, lo cual incluye su estado psicológico, nutrición, sueño, ejercicio, sexualidad y salud en general.
- Ser proactivo y capaz de concebir y gestionar proyectos de emprendimiento económico, social o cultural, útiles para la sociedad. Además, formular su plan de vida y llevarlo a cabo.
- Acceder a la información disponible de manera crítica: investigar, aprender, analizar, experimentar, revisar, autocriticarse y autocorregirse para continuar aprendiendo sin necesidad de directrices externas. Además, disfrutar de la lectura y leer de manera crítica y creativa.

El cuadro que diferencia a los bachilleres

	Bachillerato anterior	Bachillerato General Unificado
--	-----------------------	--------------------------------



Aprendizaje	Absorber y recordar información, y después demostrar en un examen qué es lo que recuerda.  Énfasis en cobertura de contenidos.	Formarse en conocimientos, habilidades y actitudes. Contar con aprendizaje duradero, útil, formador de la personalidad y aplicable a la vida.  Énfasis en desarrollo del pensamiento.
Rol del professor	Transmitir conocimientos.	Guiar, orientar y estructurar el aprendizaje de los estudiantes.
Rol del estudiante	Recibir conocimientos.	Ser un protagonista activo del aprendizaje.

Elaborado por: Ministerio de Educación trípico (2012)

Como es lógico, para lograr con la propuesta, se requiere tomar en cuenta las experiencias y los conocimientos anteriores con los que se desenvuelve el estudiante, el cuadro demuestra visiblemente puesto que el aprendizaje significativo y duradero sucede cuando este conecta el aprendizaje nuevo con sus conocimientos previos. Hemos hecho hincapié en el tema la educación de proyección y en otros temas, el ser humano a más de lo lírico necesita la práctica y ejemplo y ello demuestra el cuadro como propuesta.

De manera que también se requiere, de una contextualización del aprendizaje en una tarea auténtica de la vida real, y que el estudiante comprenda el sentido y el propósito de lo que está aprendiendo.

Debe quedar bastante claro, que las características del mundo contemporáneo demandan formas específicas de aprendizaje.

Primeramente, es necesario que el aprendizaje sea interdisciplinario. Para ello se requiere que la organización de los contenidos que se abordarán no sea un listado de temas sin relación alguna entre sí, sino que tenga coherencia al interior de la propia asignatura o área científica en relación con los demás

contenidos y procedimientos de la propia asignatura, y que muestre las relaciones con las demás asignaturas.

Además, una gran exigencia que le hace la sociedad contemporánea a la educación es la construcción de currículos flexibles que se adapten a la variedad de la demanda social, a las necesidades de una población joven ecuatoriana diversa, y por último, a la multiplicidad de formas de aprendizaje presentes en el aula.

Evidentemente, 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 utilizando adecuadamente los recursos y materiales, y realizar un proceso de evaluación y autoevaluación para mejorar la enseñanza-aprendizaje. El estudiantado pasa a ser protagonista de su aprendizaje: quien debe construir, investigar, hacer, actuar, experimentar y satisfacer su curiosidad para aprender y construir un aprendizaje significativo.

#### ***1.2.1.6 Reformas educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI – Plan decenal).***

El día 26 de noviembre del 2006 se aprueba las 8 políticas del plan decenal con la participación de los maestros ecuatorianos, posterior a ello en el año 2008 se aprueba la Constitución Política del Ecuador y el 31 de marzo 2011 se aprueba la Ley de Educación Intercultural y en 2012 aprueba el Reglamento a la Ley.

Es oportuno ahora analizar que antes de que aparezca los preceptos legales, la educación ecuatoriana sufrió crisis educativa. Esta problemática no ha permitido desarrollar las acciones en bien común, quienes han alcanzado o adueñarse el poder no han consentido la liberación de la educación, por el contrario, se han ideado todas las artimañas posibles para utilizarla como instrumento de dominación y persistencia. Para entender este tema los preceptos legales exponen la siguiente cita:

Según Ecuador, M.E. (2012), Art. 26 de la constitución del Ecuador manifiesta que, La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un

área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo. (p. 27)

Valga la verdad, gracias a la gestión y cambios del sistema de los poderes se han alcanzado a hacer reformas educativas importantes, hoy en día el cambio que es “el nuevo Modelo de Educación” “nuevo Modelo de Gestión” en proceso de transición y revolución educativa a nivel nacional con el propósito de dar un giro a la educación tradicional. La cita muestra claramente el deber y derecho de la educación ecuatoriana que está establecida en la constitución política de nuestro país.

Es oportuno ahora, a alcanzar una educación libre, reflexiva, mundializada y no globalizada, las reformas educativas recientes están dirigidas a elevar el nivel académico o buscan, no solo integrarse a una globalización que tiene bases mercantilistas y empresariales carentes de valores y principios, es cuestionamiento al sistema y a las autoridades. Para comprender la siguiente cita:

Según Ecuador, M.E. (2012), Art. 27 de la constitución del Ecuador manifiesta que, La educación se centrara en el ser humano y garantizara su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa de calidad y calidez; impulsara la equidad de género, la justicia, la solidaridad, y la paz; estimulara el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional. (p. 27-28).

Por lo tanto resulta que, las reformas educativas en nuestro país se viene observando a un cambio del sistema, aunque desde la década de los noventa en el Ecuador se han intentado, sin embargo, estos han sido de manera más

sumiso, insignificante. Los autorizados de plantear dichas modificaciones eran los mismos de gobierno de turno, muchas de las veces no convenían hacerlo y no se produjo, Esperemos que actualmente con la transición y la aplicación de nuevo modelo de gestión que haga realidad.

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

La persona es el núcleo de la familia, que tiene sus propios atributos en diferencia de otros seres de la naturaleza, para analizar el tema la siguiente cita:

Según Opi, J.M. (2009), El ser humano, al igual que otras especies animales, no es participe en la decisión de nacer, ni interviene (de momento) en el ordenamiento de su mapa genético; tan poco (salvo excepciones) determina cuando terminara su vida. En esto coincidimos con el resto de las especies animales. Pero “mientras tanto”, aquello que acontece entre el nacimiento y la muerte es lo que llamamos “vida” ¿Qué podemos hacer? ¿Qué podemos hacer en relación de nuestro destino?

En este espacio de tiempo, sí que podemos diferenciarnos de las mismas especies, y por supuesto no me refiero al HACER (que sí que nos diferenciamos), sino al SER. (p. 39)

Es interesante examinar el problema de que la persona se diferencia del ser con otras especies de nuestra naturaleza, siendo esta la causa todas las personas razonan y piensan, da valor a la vida y a la existencia, en el transcurso vivencial no solamente existe sino, es un ser con cualidades y atributos. La siguiente cita aclara más sobre lo dicho.

Según Parra, M.G. (2006), El entendimiento es la facultad humana que permite pensar, de modo que su característica distintiva es la racionalidad. En cambio, la voluntad es la facultad humana que permite querer, y lo propio de esta es la libertad. A nadie se le escapa que ambas facultades y sus funciones, pensar y querer no se dan en ningún otro ser vivo. (p. 106).

Evidentemente se puede notar que la persona es capaz de explicar sus acciones, es un ser ético y ante sus estímulos internos y externo se reacciona sentimentalmente, quiere decir la persona piensa y siente ante las acciones.

### ***1.2.2.1 Formación profesional.***

La formación y la capacitación es la necesidad de los maestros y maestras, como hemos mencionado en los temas anteriores es una necesidad humana, actividad prioritaria en el tiempo y espacio, se requiere actualizar a diario sin descuidar el mínimo tiempo, porque los cambios científicos y tecnológicos demandan cada vez para obtener una formación. Para la mejor comprensión de tema la siguiente cita:

Según Helmut, N y Schoenfeldt, E. (1983), Educación formal y no formal, educación formal e informal, aprendizaje en la fábrica y en la escuela, conocimiento de la empresa y práctico, teoría y realidad en la enseñanza profesional, instrucción básica y especializada, aprendizaje profesional según el sistema de caja de construcción. (p. 121)

Prosiguiendo con el tema, la formación profesional, dependiendo del grado de organización del proceso educacional, un aprendizaje profesional encasillada, una instrucción básica esquematizada por lo tanto todos masificados profesionales de área, que en práctica no rinde adecuadamente, entonces porque hablamos de formación profesional?.

Ahora bien, todos entiende 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. O sea es relativo el tema de estudio.

Según Usarralde, L.M. y Lorente, L. (1999), Con respecto a la Educación y Formación Profesional esta se basa en la noción de “niveles” de rendimiento, independientes de cualquier curso, programa o forma de aprendizaje, cuyo marco puede ser adoptado desde cualquier curso o programa, proporcionando así un concepto unificador y a la vez muy flexible e individualizador de todos los aprendizajes. (p. 149)

Señalemos en pocas palabras, que la formación profesional requiere del esfuerzo, dedicación y perseverancia en el campo laboral, la misma que se puede verificar con el rendimiento, precisamente, la formación profesional no es teoría sino la práctica cotidiana, a su vez el taller o curso de formación será el complemento a esta práctica diaria de formación profesional. No obstante compartiendo con las ideas de los autores que bien aportan para el estudio.

#### **1.2.2.1.1 Formación inicial.**

Para el tratamiento del tema la siguiente cita:

Según Rodríguez, A.L. (1992), La formación inicial de profesores de enseñanza secundaria, diversas universidades españolas se plantearon la problemática con cierta seriedad a través de los Institutos de Ciencias de la Educación. Se inició así la organización de equipos de trabajo constituidos por profesores de bachillerato y de universidad que se dedicaron a la tarea de diseñar un modelo de curso de formación inicial para licenciados que respondiera, en la medida de lo posible, a la clara necesidad de formar profesores de enseñanza secundaria de las diversas especialidades. (p. 16)

Es pertinente conocer desde cuando surge esta necesidad, se puede notar esta necesidad no solamente es de ahora, ha sido siempre ya que la actividad educativa es prioritario y si no tenemos claro de esta, mal podemos dar opiniones de la necesidad de formación inicial.

Para mejor entender, resulta que la formación profesional inicial comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas labores, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica.

En consecuencia, la formación profesional Inicial en el sistema educativo, tiene por finalidad preparar a los estudiantes en la actividad para el campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que puedan producirse a lo largo de su vida, así como contribuir a su desarrollo personal y al ejercicio de una acción activa y productiva.

#### **1.2.2.1.2 Formación profesional docente.**

Para entender la formación profesional docente la siguiente cita:

Paquay, L et.al (2005), El maestro desarrolla sus habilidades profesionales, a partir de la práctica, a través de ella y para ella: y puntualiza los siguientes:

- El maestro puede aprender a partir de la práctica en la medida en que esta constituye el punto de partida y el soporte de su reflexión (reflexión sobre la acción), ya sea de su propia práctica o de la de sus colegas (aprendizaje sustitutivo).
- El maestro aprende a través de la práctica. Este, frente a la realidad que se le resiste, se posiciona como actor; es decir, como alguien que puede manejar las características de la situación, experimentar nuevas conductas y descubrir las soluciones mejor adaptadas a la situación.
- El maestro aprende para la práctica, ya que se bien el punto de partida del aprendizaje se encuentra en la acción, el punto de llegada también, en la medida en el maestro valora esencialmente los aprendizajes que tienen influencia directa sobre la vida profesional. (p. 154).

Es evidente la formación del docente, especialmente en los países en desarrollo, en torno al tema de la formación expresan cuestionamientos desde todo ámbito social, la formación profesional depende de muchos factores incluso, que el mismo sistema la impone para moldear el conocimiento de los docentes. La misma debe ser pensando en el futuro de la sociedad y los avances que avizora.

Por lo tanto la formación se incluye tanto a educadores de aula, autoridades, como a directores y supervisores, La importancia de articular estos estamentos se hace evidente en el marco de nociones como equipo escolar, desarrollo profesional y gestión escolar que integren, para todos ellos, la dimensión administrativa como también la parte curricular y pedagógica.

Se comprende que la formación docente, el aprendizaje es permanente, es decir, entendiendo que los saberes y competencias docentes son resultado no sólo de su formación profesional sino de aprendizajes realizados a lo largo y ancho de la vida, dentro y fuera de la escuela, y en el ejercicio mismo de la docencia, en otras palabras la misma experiencia en el aula.

### **1.2.2.1.3. Formación técnica.**

Para abordar el tema de la formación técnica la siguiente cita:

Según Gagliaardi, R. (2008) Las escuelas técnicas y profesionales no deben ser instituciones aisladas de la sociedad, de la comunidad en donde trabajan y para la cual forman a los estudiantes. Ya hemos visto los diversos modos de gestión existentes y la importancia que tiene referirse al mundo del trabajo y a la comunidad en general, pero esa definición de las actividades de la escuela en función de las necesidades sociales y de las empresas deben traducirse también en permitir y estimular la participación de esos sectores en el desarrollo de la propia escuela. (p. 105)

Pues bien, la formación técnica se refiere a una preparación en el centro, sobre una carrera de formación a que al concluir sus estudios estará al servicio social para el campo que se requiere la sociedad, al técnico en especialidad informática, al técnico de turismo, de mecánica y en otras áreas para el desempeño y servicio.

Por consiguiente el maestro técnico, con su formación y preparación fortalece la vida institucional, garantizando el desarrollo de la comunidad educativa, mucho más cuando existe una formación técnica estará motivada, para el cumplimiento con los objetivos planteados y más la satisfacción de la comunidad educativa, padres de familia y el mismo estudiante conformes con la formación adquirida.

Según Hoz, V.G et. Al (1996), La formación de un profesorado eficaz que ha de reunir la formación cultural necesaria en cualquier acción docente, la formación técnica, teórica y práctica, propia de un ejercicio profesional, así como la formación pedagógica necesaria para actuar con eficacia frente a la juventud. (p. 68)

En referencia al enunciado, la formación profesional y técnica involucra a la formación cultural del ser humano, a más de la formación pedagógica, sin embargo habíamos dicho que la formación es la adquisición de la práctica en el quehacer diario, la experiencia cotidiana, la aplicación de la teoría con la práctica.



Para mejor entender el tema se puede realizar la observación de los perfiles y potenciales de los docentes y directivos que actualmente se desempeñan en el centro educativo, de esta manera determinar la factibilidad de incorporarlos a este nuevo equipo de trabajo, a enfrentar retos, en momentos de cambio y transición.

Para incrementar el éxito de esta iniciativa se prevé la realización de una intervención de capacitación y formación masiva que asegure un nivel académico práctico, técnico y científico básico en las competencias requeridas a todo el personal involucrado.

Evidentemente este proyecto de formación docente se implica directamente hacia la comunidad educativa, todo lo planteado ayuda a la formación técnica del centro educativo donde estarán discutiendo, organizando, reorganizando para el mejoramiento, con la única finalidad de mejorar y estar convencidos al cambio social y educativo.

#### **1.2.2.2 Formación continua.**

Para conocer este tema la siguiente cita:

Según Riera, y Guinjoan, (2000), En el contexto descrito, la formación continua se configura como una herramienta al servicio de la necesaria adaptación permanente que debe realizar la empresa ante unos mercados en evolución y frente a unos competidores que se adaptan continuamente a las modificaciones del mercado y a los cambios tecnológicos que se producen. (p. 8).

Consecuentemente la formación continua es la formación básica de adaptación, entendida como concepto dinámico, porque la institución educativa persigue situar su nivel de competencia solo de esa manera podrá ser diferente ante las otras instituciones, efectivamente para ello tiene un momento propicio y eso hay que aprovechar.

Según Salanova, Grau y Peiro (2001), Hoy día es ingenuo pensar que la formación termina cuando la persona alcanza un grado académico; más bien la formación se concibe como una actividad continua que dura “toda la vida”. Así, la obtención de un título académico es más bien un punto

de partida que el final del periodo formativo. Esta situación es, en parte, explicada por la gran complejidad que adquiere hoy día el mundo laboral con continuos cambios relacionados. (p. 37).

Al respecto conviene decir, que la formación continua no termina al momento de terminar una carrera, sino es una tarea diaria, una actividad perseverante y una dedicación continua, cada uno debe tener presente, la idea para la formación y capacitación. No es el principio ni el final, por lo tanto la formación continua se necesita a diario y mucho más en las instituciones educativas que hoy en día está proponiendo el cambio e innovación de nuevo modelo.

Pero hay más, las normas legales se han caracterizado por el protagonismo e implantación de la formación continua. También han permitido la dotación de unos recursos financieros desde el Ministerio de Finanzas para el cumplimiento de Nuevo Modelo de Gestión y la consolidación de un modelo basado en la concertación social y en el desarrollo de instituciones educativas.

De manera que, la formación continua ahora más que nunca el Ministerio de Educación está ofertando, Ud. Puede escribirse en la página del Ministerio y puede participar y lógicamente debe aprobar caso contrario el gasto que lo realiza es impugno, y eso cuesta al estado y en otros términos a los participantes.

Del mismo modo en estos tiempos, para ingresar al magisterio tendrán que rendir las pruebas, para ello se necesita la formación continua, mientras aprueban tendrán la oportunidad de ejercer la carrera, desempeñando sus funciones con responsabilidad y ahínco para con sus estudiantes.

Finalmente la formación continua requiere los maestros y maestras de todos los niveles del campo educativo, a más de ser una necesidad sentida de cada uno, es también la obligación que las mismas normas están determinadas en la Constitución del Ecuador, la LOEI y su reglamento.

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

Al tratar el tema de formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje se cita lo siguiente:

Según Riera, y Guinjoan, (2000), La necesidad de formación la tenemos en la denominada *learning organization*. Esta técnica de gestión persigue no solamente la mejora de la capacidad de los individuos o de una organización, sino también un cambio en sus valores y en su cultura, orientado todo ello a conseguir para la empresa y sus miembros una capacidad de aprender y de adaptarse permanentemente a los cambios del mercado. (p. 8)

De todos modos, la formación del profesorado no es solamente para el desarrollo personal, sino, él se encuentra frente a los estudiantes cada día por lo que necesita prepararse y formarse adecuadamente, preparado íntegramente sembrará buenos principios y valores en sus estudiantes.

No cabe duda que la responsabilidad directa en la formación del profesorado será los Institutos Pedagógicos y las universidades del país, dando un tratamiento delicado en la formación y capacitación, no es recibir el nombre de maestro porque no tiene otro empleo y para que no diga los estudiantes actuales que suele escuchar “por lo menos voy hacer de profesor” sabiendo que es una actividad laboriosa y de muchísima responsabilidad.

Sin duda, al referirse la formación del profesorado y su incidencia actualmente es alarmante, porque pueden degradar la calidad de la educación, si no se hace con responsabilidad y un tratamiento adecuado, por la culpa, la pereza, la crueldad o la incompetencia de los formadores pueden derribarse.

Según Monereo, et, al. (2007), El profesor, como aprendiz, debería obtener conocimiento declarativo (sobre lo que aprende), conocimiento procedimental (sobre cómo lo aprende) y, sobre todo, conocimiento condicional (sobre cuándo y con qué finalidad utilizará el contenido aprendido) de su propio proceso de aprendizaje, para poder tomar decisiones más adecuadas en la programación de su materia y en el momento de enseñarla, formando así alumnos estratégicos. (p. 61)

No cabe duda que la formación del profesorado y su incidencia, es un proceso que lleva a la calidad de la educación, posibilitando que la educación sea útil y significativa, dando vida al currículo e impulsando en los estudiantes la curiosidad, motivación y el aprendizaje para la vida.

Es indiscutible el papel del profesorado que manifiesta en el desempeño, de él depende el cambio social, por lo tanto, por el hecho de ser un trabajo con seres humanos es también una gran responsabilidad que la sociedad ha encomendado, la incidencia esta flotante ante la humanidad.

Conviene distinguir que el desarrollo de la sociedad y la comunidad depende de la incidencia de los maestros, es momento de preocuparse y hacer bien las cosas para el bien común, del maestro/a depende el futuro de los habitantes que siempre se desea lo mejor, no trabajar por el simple "Cumple-miento" hacer lo mejor es una actividad humana y de buen vivir.

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

Para el entender el tema la siguiente cita:

Según Roman M. R. (2006), Es muy importante, a la hora de llevar a cabo el proceso de formación, tener muy claro cuáles son los objetivos que persiguen nuestra organización, ya que, en función de dichos objetivos, se impartirá un tipo de formación u otro. Por ejemplo, no es lo mismo pretender dotar a un administrativo de los conocimientos necesarios para poder manejar un nuevo programa de gestión que se acaba de incorporar a la organización (formación inicial) que impartir en curso de técnicas de negociación para el personal de atención al cliente (formación de perfeccionamiento).

Hoy por hoy puede diferenciarse claramente siete tipos de formación, donde cada uno de ellos persigue un objetivo determinado. Los tipos son: Formación inicial, formación de mantenimiento, formación de perfeccionamiento, formación de promoción, formación de reciclaje, formación preventiva y formación de reconversión. (pp. 8-9)

Pues bien la formación debe ser para estar frente a un grupo humano, es cierto que en el enunciado se habla más de una empresa, pero que muchas practicas coincide con la empresa educativa, por eso, la formación de profesionales de la educación deber abordar en análisis de los perfiles profesionales específicos, pero resulta que en la carrera se encuentra profesionales del ámbito no

docente, bachilleres, de otras especialidades y en otros casos ni bachilleres que desempeñan en la carrera.

Sin entrar en consideraciones, pretender un barrido general de esa realidad, pero se hace especial insistencia en el análisis de las características más determinantes y distintivas de la nueva realidad de la educación. Deben ser con formación profesional en la educación cuando estos momentos se cuenta con cambios científicos, tecnológicos y una necesidad de mejorar la calidad educativa.

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

Es indudable que las características de un buen docente deben ser analizadas para la formación con la siguiente cita:

Según Vaillant y Denise (2009) Se trata en este caso de docentes comprometidos con su labor, que manifiestan amor por niños y adolescentes, con conocimientos pedagógicos adecuados, que utilizan diferentes modelos de enseñanza, que colaboran con sus colegas y reflexiona sobre su práctica, que tiene habilidades intelectuales y competencias didácticas, que demuestran poseer un dominio de los contenidos, que se identifican con su profesión y que perciben las condiciones en las que se desenvuelven los estudiantes y reaccionan a ellas. (p. 55)

Obviamente el trabajo docente es afable, con un trato diferente, ejemplar ante la sociedad y reflejo para sus estudiantes, el maestro se caracteriza por lo siguiente:

- Es jovial, alegre, optimista, debe tener buen sentido del humor.
- Es humano, amigable, comprensivo.
- Se interesa en sus estudiantes y trata de comprenderlos.
- Procura hacer interesante el aprendizaje,
- Despierta el deseo de trabajar, convierte su labor en un placer.
- Es estricto con moderación, les infunde respeto a sus estudiantes y los domina por convencimiento.
- Es imparcial, no tiene preferidos, ni consentidos.
- Es paciente, bondadoso y simpático.

- Es justo para calificar tareas y exámenes.
- Es franco y recto en el trato con sus estudiantes.
- Exige que el trabajo sea bien hecho en el tiempo debido.
- Invita a trabajar, es considerado, interpreta los sentimientos del estudiante.
- Es cortés, despierta confianza.
- Respeta las opiniones de los estudiantes y no trata de imponer su voluntad.
- No se siente superior, ni importante y no pretende saberlo todo.
- Señala tareas razonables y siempre las revisa.
- Es servicial con sus estudiantes, los ayuda a resolver sus problemas personales, aunque éstos no se refieran a la materia.

Finalmente se puede decir, el docente conoce la materia, planifica sus clases, permite las preguntas de sus estudiantes, respeta sus opiniones, confía en su capacidad para desempeñar su labor docente, no teme ignorar algo, pues siempre estará dispuesto a investigarlo, sobre todo, ama a su profesión y piensa siempre en superarse.

#### ***1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.***

La profesionalización de la enseñanza se puede deducir con la siguiente cita:

Según Tardie, M. (2004), Para comenzar, detengamos un poco en la coyuntura social actual, pues se trata de un contexto bastante paradójico, considerando lo que se pide a los docentes para que se conviertan en los profesionales en un momento en que la profesionalidad, la formación profesional y las profesiones más asentadas atraviesan un periodo de crisis profunda.

El movimiento de profesionalización trata de renovar los fundamentos epistemológicos del oficio docente. (p. 182).

Indudablemente los conocimientos y habilidades del docente se requieren adquirirse a través de una larga formación, muchas de las veces los maestros están con la formación de alto nivel, obviamente luchando en la formación de los estudiantes para solucionar la problemática de la educación.

Ninet y Gimenez (1998) manifiestan, Cuando posee una formación profesional o académica que capacite para llevar a cabo responsabilidades profesionales equivalentes o similares a las que precisan las actividades de nivel básico, o, cuando acredite una experiencia no inferior a 2 años en una empresa, institución o Administración Pública que se lleve consigo el desempeño de niveles profesionales de responsabilidad equivalente o similar a los que precisan las referidas actividades. (p. 376).

Probablemente que, en el ámbito docente, los términos profesión, profesionalismo, profesionalización constituyen los vocablos de comodín, siendo esta la premisa, la profesionalización constituye un mejoramiento académico que en la actualidad existe un creciente uso del término profesionalización en diversas esferas de la sociedad, pero más que ello debe ser la formación para desenvolver plenamente en la colectividad.

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

Para comprender la capacitación en los niveles formativos como parte del desarrollo educativo la siguiente cita.

Ninet y Gimenez (1998), manifiestan de los concretos programas de formación deberán a propuesta de cada promotor y con arreglo tanto a los proyectos mencionados como al específico diseño curricular propuesto establecer una determinación temporalizada de sus objetivos y contenidos, de la concreta metodología a aplicar, de las actividades en que haya de consistir la formación y de los principios y parámetros que hayan de emplearse en la evaluación de los objetivos. (p. 374).

Por consiguiente la capacitación en los niveles formativos como parte de desarrollo educativo pretende alcanzar un logro adecuado en la enseñanza aprendizaje, no es más que organizar la formación de los maestros para que solventen los problemas educativos presentados en los niveles, como también manifiesta la cita, la autoridad o el promotor es quien organiza la capacitación.

Lógicamente la misma formación y capacitación es parte del desarrollo educativo, el maestro formado y capacitado tendrá la oportunidad de superar

las inconveniencias del quehacer educativo, en otros términos el maestro preparado maestro eficiente para el servicio educativo.

Es necesario recalcar que la sociedad de ahora necesita este tipo de maestros emprendedores, la seguridad del maestro es confiada por la comunidad y los estudiantes quien deberá lograr y entregar a la sociedad el producto formado.

Con esto en mente, podemos decir que la educación es el desarrollo social, pretende cambios y fomenta el bienestar, si no exhibe la buena educación, vagamente hemos hablado del problema educativo.

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

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

Para tratar sobre la función del gestor educativo vale la siguiente cita:

Según, Quinoñes, J.M.R. (2006), La institución educativa del siglo XXI es aquella que percibe, reelabora, y genera el conocimiento que la sociedad en su conjunto requiere para su desarrollo armónico y evolutivo; esto es, el sector educativo de la sociedad del conocimiento adquiere la función de gestor del conocimiento. El desempeño de estas nuevas funciones exige de las instituciones de educación una filosofía y una estructura administrativa bien diferentes de las convencionales, centradas en las personas mucho más que en los procesos y en el desarrollo de competencias mucho más que en el cumplimiento de objetivos. Esto significa abandonar las formas verticales de la estructura administrativa para hacerlos más planas y flexibles, pero sobre todo mucho más participativas y adaptables al cambio permanente que exige una sociedad basada en el dinámico conocimiento humano (p. 13).

De igual modo la función del gestor educativo es una actividad basada en los cambios como manifiesta el enunciado, para el funcionamiento adecuado de un gestor debe estar claro, que hay que cambiar la filosofía y la estructura, pensando en los estudiantes a que sea participe y que sean quienes tomen las decisiones.

Evidentemente que funcione el gestor educativo se debe tener los instrumentos como: PEI, POA y otros planes e instrumentos que es necesario para



desarrollo del trabajo, promoviendo reformas e innovaciones didácticas, psicológicas y pedagógicas en beneficio de los estudiantes.

Las funciones del gestor educativo deben ser las siguientes:

- Generar proyectos enfocados a la mejora educativa.
- Supervisar la dosificación de los contenidos programáticos anuales.
- Fomentar el trabajo en equipo.
- Autorizar los contenidos de la dosificación y técnicas didácticas expresadas en los planes y programas de estudio del docente.
- Supervisar la distribución y la dosificación temática
- Realizar la implementación de las acciones educativas mediante los planes y programas de estudio en que se distingue una ventaja competitiva en la oferta educativa.
- Supervisar y evalúa a los docentes y coordinadores académicos en su ejecución de los planes y programas institucionales y oficiales, así como en la didáctica empleada en clase y el trato con alumnos y padres de familia.
- Establecer los mecanismos de evaluación de los estudiantes.
- Entregar por escrito a los docentes y demás personal a su cargo, las inclusiones en cuanto a funciones que no estén previstas en el presente manual.
- Desarrollar estrategias para la ampliación y adecuación curricular en la Institución.
- Promover y delegar a la coordinación y ejecución de proyectos curriculares y extracurriculares.
- Detectar e implementar planes de capacitación Docente.
- Apoyar a los estudiantes en situaciones académicas adversas.
- Generar los talleres de actualización docente, con base en las necesidades creadas mediante consenso.
- Desarrollar el presupuesto financiero y la proyección de las necesidades para cada ciclo escolar.
- Establecer el organigrama operativo.
- Selecciona y promueve la contratación de personal requerido para cubrir las necesidades educativas de cada sección.

- Solicitar a la administración la deposición del personal que pese al acompañamiento, no cubre las expectativas del puesto para el que fue contratado.
- Es el encargado de la generación y entrega de la documentación oficial ante las instancias oficiales.
- Diseñar los horarios de clase en conformidad con las necesidades de la institución y la disponibilidad de horario de los Maestros.
- Otras actividades que las normas legales que la disponen.

Consiguientemente el gestor educativo es quien organiza las acciones de los maestros, estudiante y la comunidad educativa en general para que marche de la mejor manera y desarrollo de la misma.

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

Para conocer la función del docente es preciso citar:

Según Beltran y Arceo (2004) El papel del profesor en los sistemas escolares se ha modificado de forma constante o, por lo menos es lo que se constata al analizar los conceptos vertidos sobre el papel esperado de el en el contexto de las nuevas exigencias de los programas de educación formal. (p. 35).

De manera, que la función del docente se viene discutiendo muchos años atrás, la exigencia cotidiana de la educación hace que determine las funciones de acuerdo al contexto social, cultural y científico.

En la actualidad podemos destacar los siguientes:

- Conocer al estudiantado y establecer el diagnóstico de sus necesidades.
- Preparar las clases, organizar y gestionar situaciones mediadas de aprendizaje con estrategias didácticas que consideren la realización de actividades de aprendizaje, de gran potencial didáctico y que consideren las características de los estudiantes.
- Buscar y preparar materiales para los estudiantes y aprovechar todos los lenguajes.

- Elegir los materiales que se emplearán, el momento de hacerlo y la forma de utilización, cuidando de los aspectos organizativos de las clases y evitar un uso descontextualizado de los materiales didácticos.
- Estructurar los materiales de acuerdo con los conocimientos previos de los estudiantes
- Motivar al estudiantado despertando el interés de los estudiantes hacia los objetivos y nuevo aprendizaje.
- Docencia centrada en el estudiante, considerando la diversidad.
- Ofrecer tutoría y ejemplo llevando a cabo un seguimiento de los aprendizajes de los estudiantes individualmente y actuar como ejemplo para los estudiantes: en la manera de hacer las cosas, en las actitudes y valores.
- Investigar en el aula con los estudiantes.
- Experimentar en el aula, buscando nuevas estrategias didácticas y nuevas posibilidades de utilización de los materiales didácticos.
- Colaboración en la gestión del centro.
- Otras que las normas legales que la disponen.

Aprovechando las posibilidades que ofrecen las TICs y las NTICs los maestros estarán menos tiempo delante de los estudiantes y tendrán una mayor dedicación a tareas como la preparación de materiales, la tutorización y seguimiento de los estudiantes. Algunas de estas actividades pueden realizarse fuera del centro educativo.

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

La comprensión de la función del entorno familiar la siguiente cita:

Según Bernal, Altarejos, Rodríguez, y Naval, (2005) “La condición social de la persona se manifiesta de modo patente en el hecho de que el ser humano no puede vivir instalado en la soledad, sino que debe desarrollar primariamente su sociabilidad”. (p. 62)

Obviamente, la familia es el núcleo de una sociedad, el ser humano no puede vivir aislado, siente la necesidad de buscar a otra persona y otras personas y lo más necesita la afectividad y sociabilidad por lo tanto la función principal de la familia es insertar la educación de cimiento, o sea la familia inicia con la

actividad de formación del ser. La familia es la institución a la que pertenece el niño/a y donde se inicia el proceso educativo a través de las primeras experiencias que comparte los miembros del grupo familiar.

Por lo tanto los aspectos más destacados de la familia en la función educativa son:

Convivencia con el primer grupo al que el niño/a pertenece, porque ejerce la influencia más decisiva sobre él. Construyen su identidad, conviven con la familia, a partir de ese entorno se conectan con la sociedad.

De la misma forma la familia influye en el pequeño, en la asimilación de valores y normas, que aprende conviviendo y a través de las actitudes que observa en la familia.

Además es el primer espacio donde el ser humano percibe a los demás como individuos y se integra en la comunidad, su socialización en la familia es satisfactoria tendrá más probabilidades de colectivizar con éxito en otros entornos.

Así mismo la familia es quien lleva a cabo sus primeros logros y consolida los principales hábitos, e inicia la conquista de su autonomía que le permitirá convertirse en un ser independiente.

De manera que las funciones de la familia es facilitar a sus miembros, un espacio de seguridad en el cual desarrolla sus potencialidades, espacio seguro, el menor se comunicará más fácilmente y no tendrá miedo a expresar sus temores, por lo tanto será más fácil prevenir situaciones de riesgo.

Definitivamente se percibe que los pequeños son los modelos que tienden a imitar, con la misma interiorizan conceptos, normas, reglas y valores. Para que los aprendizajes sean satisfactorios, deberá existir una coherencia entre lo que los padres piensan, dicen y hacen.

Definitivamente el afecto o amor promueve la acción educativa familiar, el afecto no está reñido con la exigencia, las madres y los padres, deberán guiarlos de manera razonada, pero no permisiva, para progresar los aprendizajes.

Según Velez, Berastegui y Viejo, (2006) A veces los padres dimiten de algunas de sus funciones y delegan en la escuela funciones parentales. Podríamos decir que la familia hace como las empresas: externaliza los servicios, psicólogos, profesores particulares de repaso, profesores de inglés, monitores de tiempo libre, entrenadores de deporte, etc., todos ellos ejercen funciones que antaño correspondía a las familias. (p. 89)

Recontando a estos temas, la familia cumple el papel primordial en los estudiantes, es la base de la personalidad como cimiento de una casa, por lo tanto, la familia es la gestora y organizadora del escenario para la construcción de la personalidad del futuro ciudadano. Pero como dice en la cita la sociedad actual está entregando a sus hijos a la empresa de la escuela, de los centros educativos, para que reemplace el papel de los padres, la misma con el tiempo se apreciara otros problemas educativos.

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

Para notar la función del estudiante se parte de la siguiente cita

Según Obiols y Segni, (2008) El grupo que miramos es, como todo grupo de jóvenes, ruidosos. Hablan en voz muy alta, se gritan cosas de un lado a otro de la calle, se llaman entre sí con términos que las generaciones anteriores creían insultantes y que ellos han convertido afectuosos. Se palmean, se abrazan. Pero también hay muchos sentados, repantigados contra las paredes de las escuelas, en los alfeizares de las ventanas bajas, en los escalones del acceso. La época marca una postura del cuerpo decontractee, un cierto despatarro en la forma de sentarse, un modo de caminar de hombros levemente caídos y arrastre de las piernas, una forma de balancearse y de amontonarse unos con otros con cierta facilidad. No es raro que masquen chicle o coman caramelos (p. 150).

Al respecto de la cita, las funciones del estudiante muchas de las veces se aprecia no tener interés y dedicación, el comportamiento es diferente, no tan deseable, los adultos creen que son mal educados, sin respeto, etc. A estos amigos/as los maestros integran y lo hacen el tratamiento que ciertamente es sacrificada entender a los estudiantes.

Sin embargo con la incorporación de las TIC's a la educación y con la investigación educativa, puede producir un cambio en el modelo pedagógico, antes los estudiantes se consideraban meros receptores ahora se puede convertirse en actores de la educación, forman parte activa del proceso de enseñanza y aprendizaje.

De modo que ahora las funciones del estudiante están determinadas claramente en los deberes y atribuciones que manifiesta la Ley Orgánica de Educación Intercultural de nuestro país, tipificado las funciones que deben cumplir cada uno de los estudiantes.

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

Según Kuper, W. (1993) La situación de la enseñanza y el aprendizaje en muchas escuelas primarias y secundarias de los países del Tercer Mundo continua siendo determinada por la enseñanza frontal con pocos medios y materiales. Pero también allí donde se dispone de medios, se dictan mucho las clases y se experimentan poco. La reforma de este tipo de enseñanza es la demanda principal de muchos programas educacionales. (p. 237).

Indudablemente la cita se hace notar que enseñar y aprender no tienen claro en los países del tercer mundo, no están ejerciendo adecuadamente, hay un enseñar de frente con pocos recursos, la misma puede ser un equívoco del autor, se pregunta cómo entonces se ha hecho esta actividad durante muchos años.

Sin embargo se dice, las dos actividades se van juntas en el quehacer educativo, enseñar y aprender es una estrategia que se han tratado en las últimas décadas como acción compartida, que quiere decir que los estudiantes han enseñado y los maestros a ellos. A la cual se llama el compartimiento del que hacer educativo y más resumiría el inter-aprendizaje.

Como se ha dicho el enseñar y aprender son dos reactivos en la combustión de una misma llama, cada uno alimenta al otro, la relación personal beneficia a ambas partes y ayuda a aprender a ambos, el estudiante admira al maestro y quiere alcanzar el nivel de comprensión del maestro, mientras el maestro ayuda al estudiante a navegar por el camino hacia el conocimiento que

presenta múltiples etapas aburridas o difíciles, el maestro debe enseñar a los estudiantes a aprender y los estudiantes deben enseñar al maestro a enseñar mejor.

Como breve conclusión, el tema nos hace preocuparse sobre el modelo educativo y los paradigmas, acaso estamos en el tiempo de enseñar todavía, o cambiar el esquema mental y hablar de compartir y el inter-aprendizaje ya que el maestro de ahora coordinar, guía, hace la mediación, acompaña en el aprendizaje.

### **1.3 Cursos de formación**

#### **1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente.**

Para entender la definición de la capacitación la siguiente cita:

Según Popkewitz, TH. S. (1987) Dice “La capacitación hay que entenderla como algo que incluye la comprensión de los medios y fines del trabajo propio, y un compromiso con los mismos. Desde este punto de vista, la proletarización ideológica implica una proletarización técnica”. (p. 144).

Según Aguilar, A. S. (2004) El término de la capacitación es feliz y tiene su significado específico, es preferible hablar de la “educación” como concepto más amplio que incluye, abarca y trasciende a la misma capacitación. Hay muchos términos: adiestramiento, entrenamiento, capacitación, formación, habilitación, etc. Todos estos términos se ven incluidos por uno mayor que es educación en las empresas. (p. 56)

Ahora bien, las dos citas demuestran claramente sobre la definición que es una actividad de formación continua, organización, mejoramiento personal, preparación, competencia y educación para desempeñar en su trabajo diario.

De modo que en la siguiente cita de la importancia de la capacitación:

Según Aguilar, A.S. (2004) “el papel que juega la capacitación es determinante, es esencial, pero desafortunadamente su importancia y trascendencia no está evaluada en su exacta dimensión”. (p. 56)

Se debe comprender que la capacitación es; la formación, mejoramiento, adiestramiento y educación, siendo esta la inferencia es obvio que la capacitación

tiene importancia para el mejoramiento del docente que de esta manera el maestro estará en capacidad de servir a la sociedad.

### **1.3.2 Ventajas e inconvenientes.**

Para tratar el tema de ventajas e inconvenientes se cita lo siguiente:

Según Lawler, E.E. (1996) “Una fuerza Laboral capacitada es una ventaja competitiva en muchas empresas. Pero al contrario de los bienes de capital, el conocimiento y la capacidad de los trabajadores no pertenecen a las organizaciones. Si otras organizaciones lo codician pueden contratarlos”. (p. 34).

Precisamente la ventaja de una capacitación del ser humano es la garantía, o la riqueza humana para la empresa o la institución, será importante disponer del personal altamente calificada, como enuncia la cita hasta se puede ser transferida a otra empresa o institución, contratando porque se dispone de buenos elementos.

Paralelamente, se puede ver la desventaja o inconveniente de la capacitación, se refiere a la carencia del personal preparada, carestía del personal emprendedora, o la fuga del personal formada que anhelan otras instituciones u otros países.

### **1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.**

Para conocer el tema la siguiente cita:

Según Camps, J. L. (2005) El responsable de la formación debe buscar la coherencia máxima entre el diseño de la estrategia formativa y lo que suceda en el momento de la ejecución. La Figura 91 muestra los riesgos asociados a la presencia de desajustes entre el diseño formativo, la ejecución de la formación y las expectativas de los interesados en las actividades formativas. (p. 345).

Cabe señalar que el diseño, planificación y recursos se debe utilizar en su debido tiempo y espacio como recursos formativos, la estructura organizativa debe ser horizontal, de manera que participen activamente los actores.



Indudablemente las empresas e instituciones deben sensibilizarse para cambiar la estructura jerárquica y de esa manera para potenciar la contribución de los actores que participan en la institución, con la misma se podrá obtener logros como:

- El trabajo en equipo y la comunicación.
- Importancia de los recursos humanos
- El personal se ve como un recurso importantísimo en el que hay que invertir para su desarrollo y motivación, lo cual incidirá en una mayor eficacia, competitividad y calidad en el producto.
- El/la trabajador/a deja de ser un coste al que hay que sacarle el mayor rendimiento posible, para convertirse en la mayor riqueza de la empresa.
- Se trata de ofrecer en cada momento lo mejor y al menor costo posible, teniendo en cuenta a los consumidores y a la mejora del producto y de la empresa.
- Servicio al cliente, actividad que tiende hacia la satisfacción del cliente, anticipándose incluso a las necesidades que pueden tener productos personalizados, horarios adaptados al cliente, servicios a domicilio, etc.
- La capacidad de comunicación sin fronteras trae consigo cambios en las organizaciones; por ejemplo, se eliminan puestos de trabajo y aparecen otros nuevos.
- Responsabilidad social de la empresa entre otras, la responsabilidad ética y moral; incluyendo siempre el medio ambiente.
- Estas nuevas formas de organización provocan que las empresas y las personas necesiten más formación y sean polivalentes para adaptarse a puestos de trabajo más exigentes, pero que a la vez permiten mayor satisfacción.

#### **1.3.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia.**

El tema se aborda con la siguiente cita:

Según Arrangoiz, D.C. (2001) Desde la antigüedad, las grandes civilizaciones dedicaron especial atención y cuidado a la formación de sus dirigentes sociales, políticos, militares, o religiosos. Son los líderes

los que favorecen los cambios y dan consistencia a la estructura social de los pueblos y las naciones. (p. 85).

Llegado a este punto hay que decir que se vive en una época de cambios rápidos en el mundo laboral, lo cual es notable, no sería conveniente evitarlo porque tiene muchos aspectos positivos que se permiten crecer y ampliar los conocimientos, hay muchas razones para los cambios en el mundo laboral, que obviamente tienen influencia en los profesionales.

Cabe señalar que la importancia en la formación del profesional en la docencia hay que darles tres razones con las que todos han tenido contacto: la tecnología, la creciente competencia y la globalización y sin olvidar como dice en la cita desde las civilizaciones antiguas ya se preocuparon la formación y el humanismo.

No hace falta explicar el avance de la tecnología en esta época, casi cada mes la prensa informa de nuevos inventos, no es suficiente usar programas que han aprendido en el colegio, siempre habrá un progreso en la tecnología que exigirá la perfección y ampliación de conocimientos.

La otra razón es la creciente competencia entre empresas en el mundo laboral, se vive en una época de crisis, en donde cada empresa tiene que luchar por la supervivencia. La pluralidad de ofertas y demandas, exige que se aplique nuevas tecnologías, inventos y conocimientos para seguir en el mundo laboral.

La última razón es darles como ejemplo la globalización, en los últimos años se escucha este término, al igual que el progreso de la tecnología, la globalización tiene un efecto directo en las vidas de los seres humanos, el contacto con culturas extranjeras es algo con lo que se encuentra casi cada día. Saber cómo manejar estas experiencias es esencial en esta época de globalización e internacionalización.

No hay duda de que es de gran importancia la formación del profesional, seguir el progreso y el desarrollo para ser capaz de ascender en la profesión y ganar conocimientos profesionales, una formación profesional le da la oportunidad de lograr sus propias metas y también de seguir el desarrollo laboral, cosa que ocurre muy rápido en esta época. Seguir y crecer le permite que usted sea parte de este mundo contemporáneo.

## **CAPITULO 2. METODOLOGIA**

## **2.1 Contexto**

El Colegio Intercultural Bilingüe Narancay institución educativa al servicio de la comunidades indígenas y campesinas, creada hace 15 años, dispuestos a participar en nuevo modelo gestión propuesta por el Ministerio de Educación, que se constituirá en un aporte significativo de progreso y superación de la institución con una mentalidad innovadora científica y tecnológica fundamentada en valores, conocimientos y acciones, a fin de convertir en protagonista del desarrollo socio-cultural- económico y político.

Al integrarse a este proyecto de cambio, emprenderá una educación inclusiva de calidad y calidez, involucrando a los estamentos de la sociedad Azuaya y Ecuatoriana contribuyendo de esta manera al análisis y reflexión del quehacer educativo; proceso que requiere de una organización y planificación institucional eficiente que nos lleve a potenciar fortalezas y a solucionar problemas y dificultades en el marco de consensos y compromisos entre todos los actores sociales y educativos.

A partir de octubre de 1996 inicia a funcionar con 20 estudiantes estables y algunos profesores voluntarios. Para el año 1997, se legaliza la creación del Colegio con el Acuerdo Ministerial N° 035 del 4 de marzo del mismo año, posteriormente organizando la malla, jornada de trabajo, especialidades y títulos a otorgar, con el Acuerdo Ministerial N° 129 del 23 de agosto del 2000.

### **2.1.1 Condición socio cultural.**

La Comunidad Educativa Narancay situada en una comunidad indígena campesina que atiende a estudiantes de diferentes estratos sociales, culturales y económicos que provienen de las comunidades aledañas a Narancay de la parroquia Baños y lo que es más de los hogares disfuncionales, hijos de los migrantes, estudiantes problemas y otras.

La Institución se caracteriza por atender a estudiantes con necesidades educativas, fomentando el rescate de valores culturales como: la identidad, la lengua y otros valores humanos que las comunidades disponen que hoy en día se está perdiendo por muchos factores como la: migración, globalización y otros.

En constancia se detalla las características del Colegio.

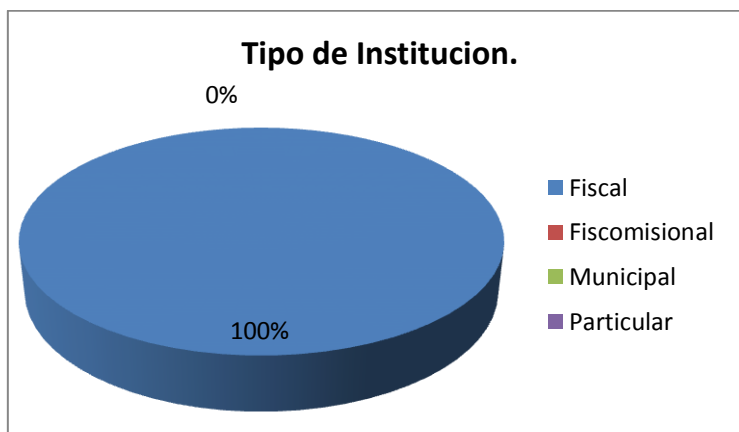
Tabla N° 1: Tipo de institución

<b>P 1.3</b>		
	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Fiscal	10	100.00
Fiscomisional	0	0.00
Municipal	0	0.00
Particular	0	0.00
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Narancay.

Elaboración: (José Peñafiel, 2013)

Gráfico No 1



Es importante observar en el cuadro, los encuestados contestan en la pregunta, que el tipo de institución trabaja? el 100% responden con seguridad que la institución es fiscal.

Cavassa, C.R. (2004), "Instituciones oficiales o del estado: antes territoriales que competen a la administración pública o administración educativa del estado" (p. 16)

Indudablemente es una institución que está bajo la administración de la institución pública o del estado ecuatoriano, institución de sostenimiento fiscal, como su nombre lo dice es un colegio que remunera el estado en todos los gastos que requiere.

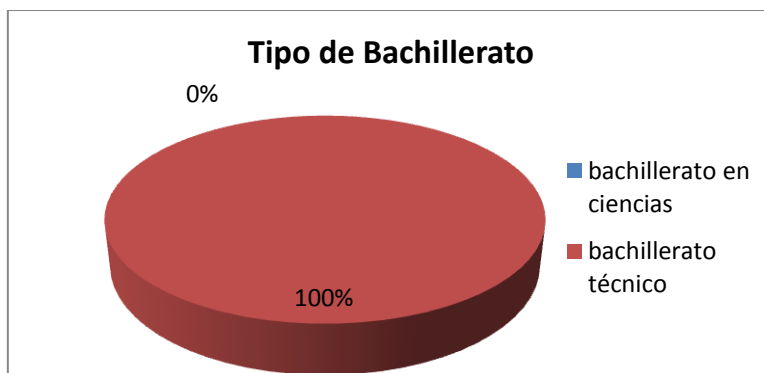
Tabla N° 2: Tipo de bachillerato

<b>P 1.4</b>		
	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Bachillerato en ciencias	0	0.00
Bachillerato técnico	10	100.00
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Narancay.

Elaboración: (José Peñafiel, 2013)

Gráfico No 2



Igualmente tanto en la tabla como en el gráfico se observa que la institución es considerada como bachillerato técnico, coinciden el total de los encuestados con la respuesta.

Ecuador, (2012) Art. 33 Bachiller técnico.- los estudiantes que aprueben el primero o el segundo curso de Bachillerato Técnico pueden cambiar su opción de estudios e inscribirse en Bachillerato en Ciencias para el curso siguiente. Sin embargo, los estudiantes que encuentran inscritos en Bachillerato en Ciencias no pueden cambiar su opción de estudios a Bachillerato Técnico. En lo demás, deben regirse por la normativa que expida la Autoridad Educativa Nacional. (p. 148).

Los maestros encuestados están seguros de que la institución es de Bachillerato Técnico y amparados con las normas legales del Ecuador, una institución técnica que deben responder a los requerimientos de la comunidad educativa.

## 2.2 Participantes

Los participantes en esta actividad educativa son quienes están detalladas a continuación:

- Lic. Isabel Panjon G. Rectora
- Lic. Nelly Chinchilima CH. Secretaria
- El Personal que labora en nivel Bachillerato. (10 compañeros)
- Las autoridades comunales y dirigentes de padres de familia.
- El gobierno estudiantil
- Los estudiantes del colegio

Para la investigación y la aplicación se puntualiza:

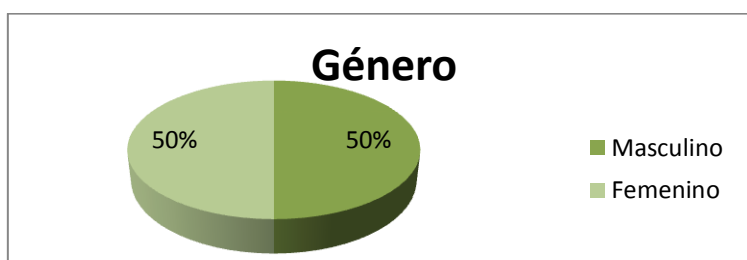
Tabla N°3: Genero de los maestros

<b>P 2.1</b>		
	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Masculino	5	50.00
Femenino	5	50.00
Total	10	100.00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Narancay.

Elaboración: (José Peñafiel, 2013)

Gráfico No 3



Los encuestados responden los 5 son compañeros maestros y los 5 son compañeras maestras, se nota que en esta institución existe la equidad de género en la labor educativa, en un 50% son maestros y los otros 50% son maestras y no existe el dominio de ningún género.

OIT, (2009) manifiesta que La igualdad de género se reconoce desde hace mucho tiempo como derechos humanos fundamentales. El empoderamiento de las niñas a través de la educación también es un argumento convincente

desde la perspectiva de la eficiencia económica, ya que el potencial de las mujeres como agentes clave del desarrollo depende de su acceso a la educación. (p. 69)

Obviamente la participación de la equidad de género en la institución es muy importante, existe una igualdad, dualidad y compartimiento de trabajo para poder tener la fortaleza laboral en el establecimiento. Aunque el autor trata de los estudiantes pero se refiere al género.

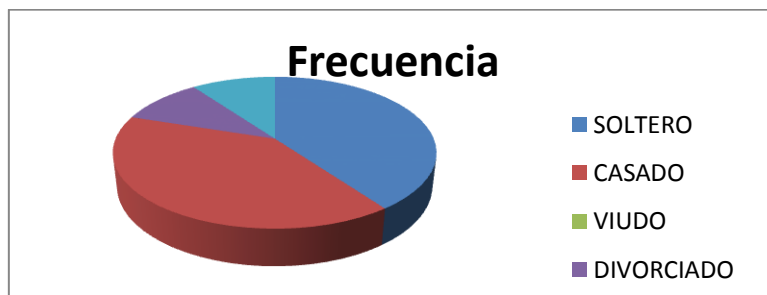
Tabla N°4: Estado civil.

<b>P 2.3</b>		
	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Soltero	4	40,00
Casado	4	40,00
Viudo	0	0,00
Divorciado	1	10,00
No contesta	1	10,00
Total	10	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Narancay.

Elaboración: (José Peñafiel, 2013)

Gráfico No 4



El estado civil los encuestados responden que 4 son maestros/as solteros y 4 son maestros/as casados, 1 divorciado y 1 no contesta, igualmente existe un equilibrio en cuanto al estado civil.

Se puede notar que un 40% de los maestros/as son casados y los 40% son solteros y 10% divorciado y 10% no contesta.

Alessandri, Somarriva y Vodanovic (1998) manifiestan que la importancia del estado civil es tanta que la Ley lo ha protegido con una serie de acciones comparables a las que se dan con respecto al dominio



o propiedad. Pero entre las acciones que protegen el dominio y las que amparan el estado civil hay grandes diferencias: las primeras están en el comercio humano y pueden evaluarse en dinero; pero las segundas no. Por eso las acciones que protegen el estado civil no están en el patrimonio. (p. 435)

Ciertamente el estado civil también tiene mucha influencia en el campo laboral, por eso demuestra que existe los dos porcentajes que marcan la diferencia de los casados y solteros, de todas maneras hay un equilibrio entre estos dos rangos que demuestra la organización familiar pero la misma puede ser que no entienden de parte a parte.

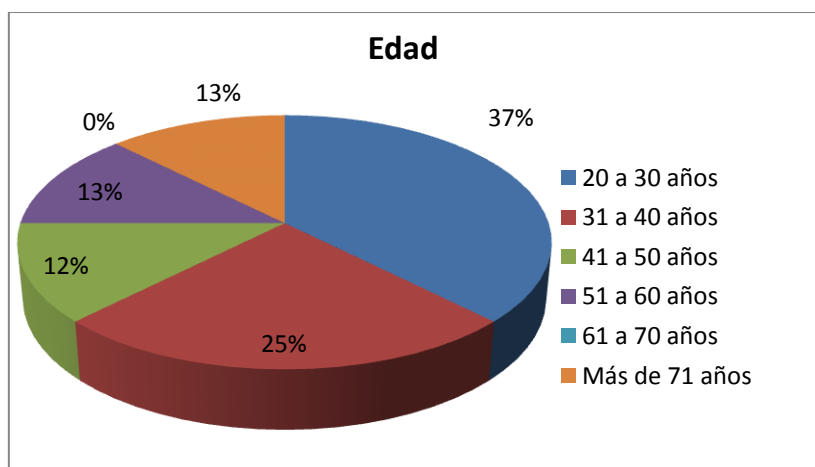
Tabla N°5: edad de los maestros/as

<b>P 2.2</b>		
	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
20 a 30 años	3	30.00
31 a 40 años	2	20.00
41 a 50 años	1	10.00
51 a 60 años	1	10.00
61 a 70 años	0	0.00
Más de 71 años	1	10.00
No contesta	2	20.00
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Narancay.

Elaboración: (José Peñafiel, 2013)

Gráfico No 5



Refiriéndose a la edad de los maestros, podemos notar que los 3 son de menores de 30 años, 2 menores de 40, 1 menores de 50, 1 menor de 60 años y 1 es más de 71, 2 no contesta.

Según OIT, (2000) Desde principios de la década de 1990, se han expresado preocupaciones por la edad de personal docente en los países desarrollados, tanto por lo que se refiere a las consecuencias que tiene para la oferta y la demanda el reemplazamiento de profesores experimentados y que están a punto de jubilarse como por las consecuencias presupuestarias de un cuerpo de profesores compuestos de muchos profesionales que se encuentran en el nivel más alto de una escala de sueldos determinada por la antigüedad. (p. 112)

La mayoría de los maestros son jóvenes y están en la edad de explotar los conocimientos, cuentan con la predisposición necesaria del trabajo, en un porcentaje menor son maestros de edad avanzada, ciertamente existen inconvenientes con los maestros de edad avanzada que sería la resistencia al cambio, aunque las fortalezas de ellos son la experiencia que poseen por haber laborado muchos años.

En consecuencia en un 30% y 20% representan maestros/as de edad de cambio y desarrollo institucional, existen la memoria de la edad avanzada que podría ser una fortaleza para compartir el trabajo no obstante con las indiferencias.

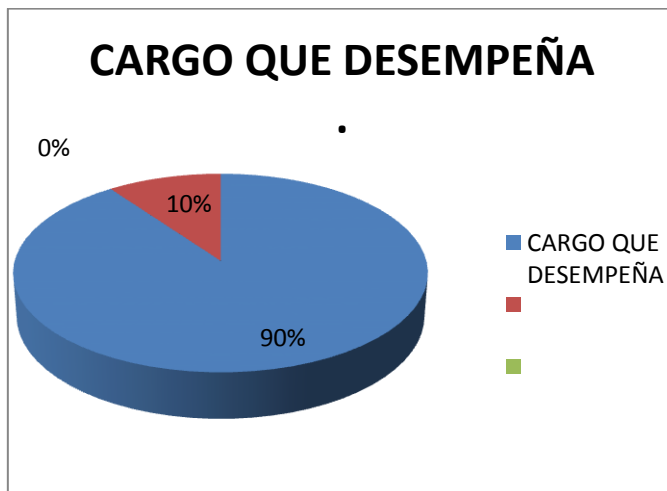
Tabla N° 6: cargo que desempeña

<b><u>P 2.3</u></b>		
	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Docente	9	90.00
Técnico docente	1	10.00
Docente con funciones administrativas	0	0.00
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Narancay.

Elaboración: (José Peñafiel, 2013)

Gráfico No 6



En los cargos que desempeñan 9 son docentes y 1 es técnico docente y no hay docente administrativo.

Pullias y Young (1999) manifiesta que El maestro enseña en el viejo sentido de la enseñanza. Ayuda a estimular al estudiante a que aprenda cosas que no conoce y a que aprenda lo que aprende. Una falsa interpretación de la función de algunos modernos artefactos ha tendido a hacer que este aspecto de la enseñanza caiga un poco en descredito. (p. 50)

El 90% de los maestros cumplen la función de docencia, con cargos de docentes que se puede interpretar la eficiencia en la actividad educativa, al menos aunque no tenga el título docente pero consideran ser maestros comprometidos que representa el desempeño con categoría en el establecimiento.

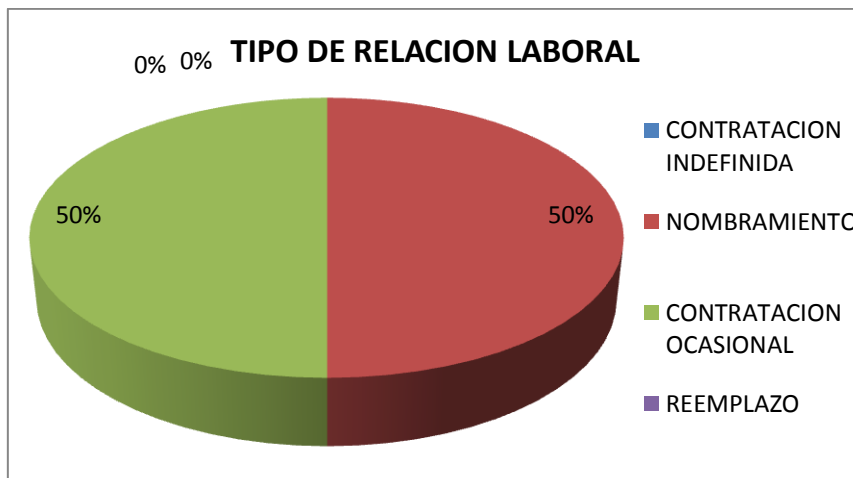
Tabla N°7: Tipo de relación laboral

<b><u>P 2.4</u></b>		
	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Contratación indefinida	0	0.00
Nombramiento	5	50.00
Contratación ocasional	5	50.00
Reemplazo	0	0.00
Total	10	100.00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Narancay.

Elaboración: (José Peñafiel, 2013)

Gráfico No 7



Del total de encuestado refiriéndose el tipo de relación laboral 5 responden que están con el nombramiento y 5 responden que son de contrato, que se puede decir que la institución está respaldada y garantizada con los maestros que tienen nombramiento.

Según, Ecuador, (2012) el Art. 261. Del Reglamento General de la LOEI, Carrera educativa pública. La carrera educativa pública incluye a los profesionales de la educación que tienen nombramiento fiscal. Se inicia cuando una persona ingresa como docente al sistema educativo fiscal y avanza cuando esta, mediante un proceso continuo de evaluación y desarrollo profesional, asciende dentro del escalafón o accede a otras funciones de gestión educativa. (p. 217).

Ahora bien, la legislación ecuatoriana garantiza la estabilidad laboral previa evaluación y desarrollo profesional, el maestro/a debe estar en constante formación y capacitación, en el colegio, el 50% de los maestros con nombramiento dispone de la estabilidad laboral, los otros 50% no, lo que se interpreta que los maestros de contrato deberían ser despedidos en cualquier momento siempre y cuando no cumpla con las cláusulas del contrato, además produce la desestabilidad institucional.

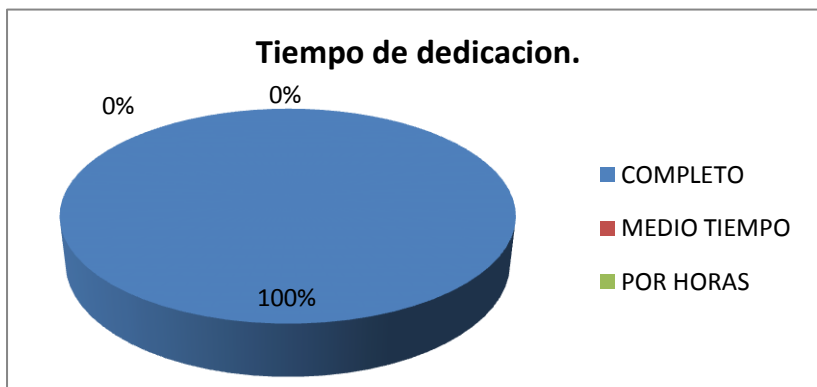
Tabla N°8: tiempo de dedicación

<b>P 2.5</b>		
	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Completo	10	100.00
Medio tiempo	0	0.00
Por horas	0	0.00
Total	10	100.00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Narancay.

Elaboración: (José Peñafiel, 2013)

Gráfico No 8



El tiempo de dedicación manifiestan en su totalidad o sea 10 profesores han respondido que trabaja tiempo completo.

Según, Ecuador, (2012) el Art. 117. LOEI manifiesta; de la jornada laboral.- la jornada semanal de trabajo serán de cuarenta horas reloj, de la siguiente manera: seis horas pedagógicas diarias cumplidas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta cumplir las ocho horas diarias estará distribuido en actualización, capacitación pedagógica, coordinación con los padres, actividades de recuperación pedagógica, trabajo en la comunidad, planificación, revisión de tareas, coordinación de área, otras actividades contempladas en el respectivo Reglamento. (p.111).

Cabalmente como manifiesta las normas legales ecuatorianas, en un 100% los maestros/as dedican a tiempo completo en la institución eso hace que los actores educativos están satisfechos y cumplen a cabalidad y está en plena marcha de la educación para el cambio y mejoramiento.

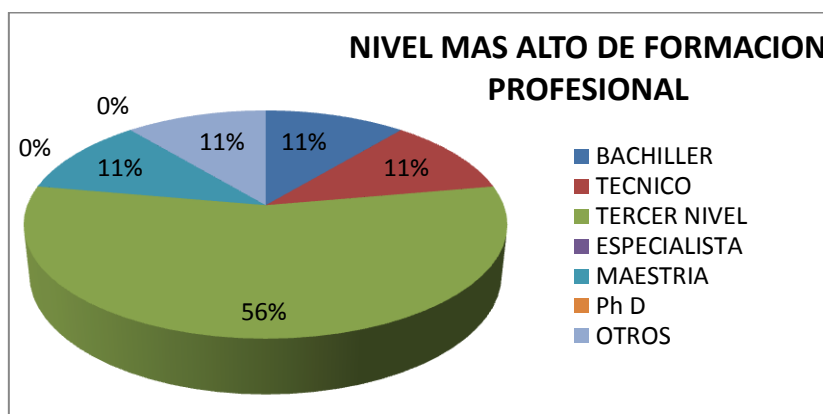
Tabla N°9: Nivel más alto de formación profesional

P 3.1		
	Frecuencia	%
Bachillerato	1	10.00
Técnico o tecnológico	1	10.00
Tercer nivel	5	50.00
Especialista	0	0.00
Maestría	1	10.00
Ph d	0	0.00
Otros	1	10.00
No contesta	1	10.00
Total	10	100.00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Narancay.

Elaboración: (José Peñafiel, 2013)

Gráfico No 9



El nivel más alto de formación de los maestros, los encuestados responden 1 bachiller, 1 tecnólogo, 5 con título de tercer nivel, 1 tiene maestría, 1 no contesta y 1 de otros títulos.

Según, Ecuador, (2012) el Art. 287. Del Reglamento de la LOEI manifiesta; Tratamiento de titulaciones en áreas de interés para el sector educativo.- Para atender las necesidades del sistema educativo, el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional debe emitir la normativa correspondiente para viabilizar la participación de profesionales con títulos no docentes en los concursos de méritos y oposición, en estos casos, los ganadores de los concursos deben obligatoriamente inscribirse y participar en cursos de pedagogía y profesionalización

docente, avalados por el nivel central de la Autoridad Educativa Nacional. (p. 225)

Con esta norma legal es oportuno desafiar para ser maestros de cambio social y cultural de nuestro país, en todo caso, en el colegio en un 56% de maestros/as cuentan con el título de tercer nivel, se interpreta que la mayoría están preparados para desenvolver con la delicada acción educativa, los demás tendrán que cumplir las normas establecidas del Nivel Central del Ministerio de Educación, sin embargo, la necesidad de capacitación y la formación en las áreas y niveles que corresponde a cada uno de los maestros es insuficiente, por tal motivo la institución debe plantear una política educativa para la formación y el desarrollo profesional urgente.

Evidentemente aprovechar la fortaleza del recurso humano y potenciar con el curso de capacitación.

Según la tabla y grafico el 56% de los maestros y maestras dispone de título de tercer nivel, frente a buen porcentaje de niveles superiores que están predispuestos para el mejoramiento educativo.

## **2.3 Recursos**

### **2.3.1 Talento humano**

- Los 10 compañeros/as que colaboraron con la encuesta para efectivizar con este trabajo investigativo.
- Personal docente y administrativo de la Universidad.
- Las autoridades de la Universidad
- Los tutores de la materia
- Personal docente y administrativo del colegio Narancay.
- El investigador.

### **2.3.2 Materiales**

- Papelotes
- Papel boom
- Marcadores
- Folletos
- Fichas

- Cámara
- Grabadora
- Computador
- Scanner
- Programas de Audio y Video
- Copias
- Libros
- Guías
- Internet
- Periódicos
- Biblioteca
- Otros

### **2.3.3 Económicos**

- Autofinanciamiento del estudiante
- Gestión de las autoridades del colegio.
- Gestión de la Universidad.

## **2.4 Diseño y métodos de investigación**

### **2.4.1 Diseño de investigación.**

El presente trabajo investigativo está diseñado con un enfoque cuantitativo para luego con un proceso de tabulación y análisis disponer de un criterio cualitativo, puesto que es muy importante conocer, interpretar y explicar criterios de los actores investigados sobre la necesidad de formación en el colegio.

### **2.4.2 Métodos de Investigación.**

Los métodos teóricos utilizados en la investigación son:

- Inductivo.

Método conocido universalmente que parte de lo simple a lo complicado, de lo fácil a lo difícil, generaliza partiendo de particular proceso que se utiliza para el aprendizaje.

- Deductivo



Método conocido como generales lo contrario del método anterior parte de un general para deducir o llegar a lo particular, o sea se parte de lo general a lo particular.

- Científico

Método que sigue un proceso sistemático para resolver problemas, para lo cual deben cumplir los pasos determinados.

- ✓ Formulación de problemas.
- ✓ Planteamiento de hipótesis.
- ✓ Tratamiento de datos.
- ✓ Análisis e interpretación de resultados.
- ✓ Comprobación de hipótesis.

- Hermenéutico

Es un método que se utiliza para aclarar, esclarecer, anunciar y comprender, la misma ayudara para la comprensión de dudas, interpretación de estudios e investigaciones.

- Estadístico

Este método es como el método de investigación teórica, fundamenta el desarrollo de ideas de las teorías y probabilidades matemáticamente, de la teoría representa en cantidad.

Obviamente, son métodos que orientan a la solución de problemas, utilizando su respectivo proceso de cada uno ellos, además ayuda a criticar y describir los resultados encontrados para la investigación.

## **2.5 Técnicas e instrumentos de investigación**

### **2.5.1 Técnicas de investigación.**

Para realizar este trabajo de investigación se utiliza los siguientes instrumentos y técnicas.

- El cuestionario (fichas).

Es la técnica para la recolección de datos e informaciones, consiste de un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir, en nuestro caso se pudo realizar la aplicación una vez realizado el maestro de la materia.

- La encuesta.

Es el documento en el cual se recopila la información por medio de un cuestionario, preguntas concretas (abiertas o cerradas) aplicadas a un universo de 10 participantes (profesores del colegio), con el propósito de conocer las opiniones, la misma fue elaborada por el maestro de la materia del proyecto educativo Serrano, (2013).

Esta herramienta se ha aplicado a todo la población en el centro educativo en mención, los 10 compañeros/as para poder obtener los datos que sirvió para concluir el trabajo.

Las siguientes técnicas se utilizaron al momento de tener encuentro con las autoridades del colegio.

- La observación.

Técnica que se utiliza en las investigaciones de las ciencias sociales, observar hechos, fenómenos, casos, acciones, situaciones y etc. Para recolectar informaciones para la investigación.

- La experimentación

Es una técnica utilizada en la investigación para analizar una o varias variables independientes que producen sobre la variable dependiente, reproducir fenómeno a voluntad del investigador.

### **2.5.2 Instrumentos de investigación.**

En cuanto a los instrumentos de investigación se utilizó el cuestionario con preguntas cerradas y de selección múltiple enviado por el maestro que ya fue diseñado una sola matriz para todos los estudiantes a nivel nacional para su aplicación y la tabulación.

Con este mismo instrumento se conoció los inconvenientes existentes en el personal docente de bachillerato fundamentalmente las necesidades de

formación y mejoramiento educativo, se palpo la realidad social y las necesidades de formación en el colegio.

## **2.6. Procedimientos**

Para la recolección de datos las siguientes actividades:

- Selección de la institución educativa con los instructivos del maestro.
- Se visitó a la autoridad de la institución educativa Colegio Narancay.
- Pedir la autorización para realizar la investigación
- Reunión con los maestros y autoridades para presentar el objetivo y motivo de la visita, y la organización para la aplicación.
- Aplicación de las fichas a todo el universo que labora en el nivel bachillerato.
- Tabulación de los datos utilizando las respectivas encuestas.

Una vez aplicada a todos los docentes del bachillerato del colegio, este instrumento se tabuló en una matriz enviada por el maestro que permitió conocer la realidad de la institución en cuanto a las necesidades de formación y capacitación, para constancia se envió vía correo electrónico.

Indudablemente el trabajo se realiza cumpliendo todas las instrucciones que se detalla en las guías didácticas y los procesos que el maestro acompaña, asesora y monitorea.

## **CAPITULO 3 DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

### 3.1. Necesidades Formativas

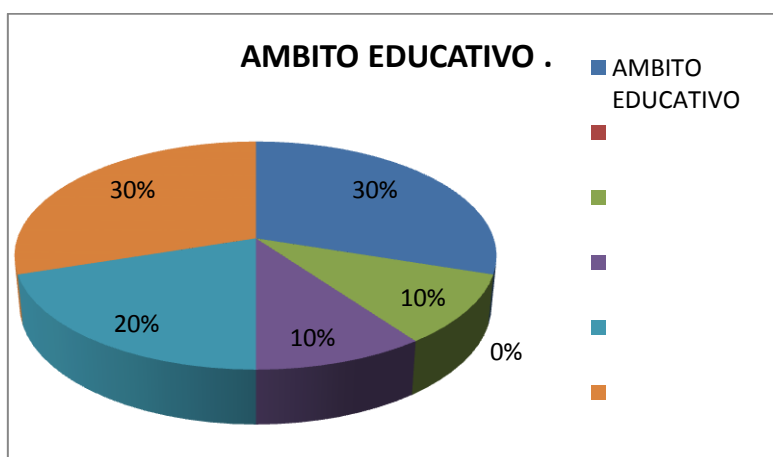
Tabla N° 10: ámbito educativo

<b><u>P 3.2.1</u></b>		
	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Licenciado en educación	3	30.00
Doctor en educación	0	0.00
Psicólogo educativo	1	10.00
Psicopedagogo	1	10.00
Otro ámbito	2	20.00
No contesta	3	30.00
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Narancay.

Elaboración: (José Peñafiel, 2013)

Gráfico No 10



En el ámbito educativo 3 con el título de licenciado en educación, 1 psicólogo educativo, 1 psicopedagogo, 2 en otro ámbito 3 no contesta, con estos resultados, para comprender el ámbito educativo la siguiente cita.

Según Setien, Trinidad, Arriola y Segú (2011) manifiestan que en España el ámbito educativo no solo favorece la relación entre las personas ecuatorianas cursando cursos de formación profesional o estudios de enseñanza reglada en los centros educativos vascos y sus compañeros y compañeras de clase y de centro, sino también entre sus familias ya que son diversas las propuestas de encuentro en el marco de las actividades escolares y extraescolares. (p. 156)

Precisa la idea de los autores que el ámbito educativo consideran como una acción familiar aunque está presentando de los estudiantes, sin embargo el tratamiento a los maestros también relaciona porque es una actividad educativa, por tal motivo refiriéndose a los títulos como que no llega a un ámbito educativo, más bien separa o escalona por eso se dice que en el colegio un 50% los maestros no cuentan con lo que exige las normas de la LOEI el 20% tiene título en otro ámbito y un 30% no contestan, lo cual cabe interpretar que no la tiene el título en el ámbito educativo, en consecuencia las normas establece y hay que cumplir.

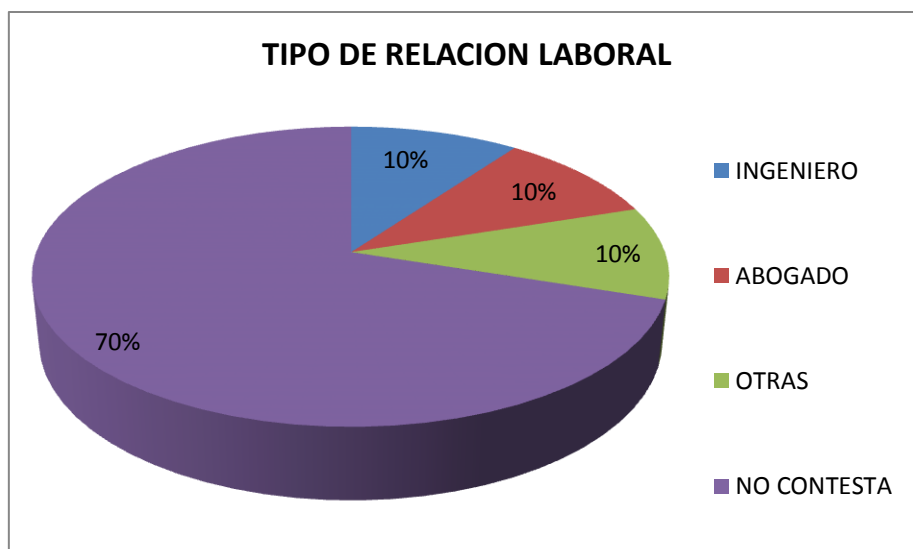
Tabla N° 11: Su titulación tiene relación con: otras profesiones

<b>P 3.2.2</b>		
	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Ingeniero	1	10.00
Abogado	1	10.00
Otras	1	10.00
No contesta	7	70.00
Total	10	100.00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Narancay.

Elaboración: (José Peñafiel, 2013)

Gráfico No 11



En este cuadro podemos observar del total de encuestados los 7 no contestan de las profesiones, 1 abogado, 1 ingeniero, 1 en otras profesiones.

A pesar de contar con los títulos de docencia, es importante contar con otras profesiones que ayudaran en el ámbito educativo, pero se nota que el 70% no contestan y 30% no tienen relación a las profesiones por lo tanto es una necesidad de contar profesionales en el ámbito educativo.

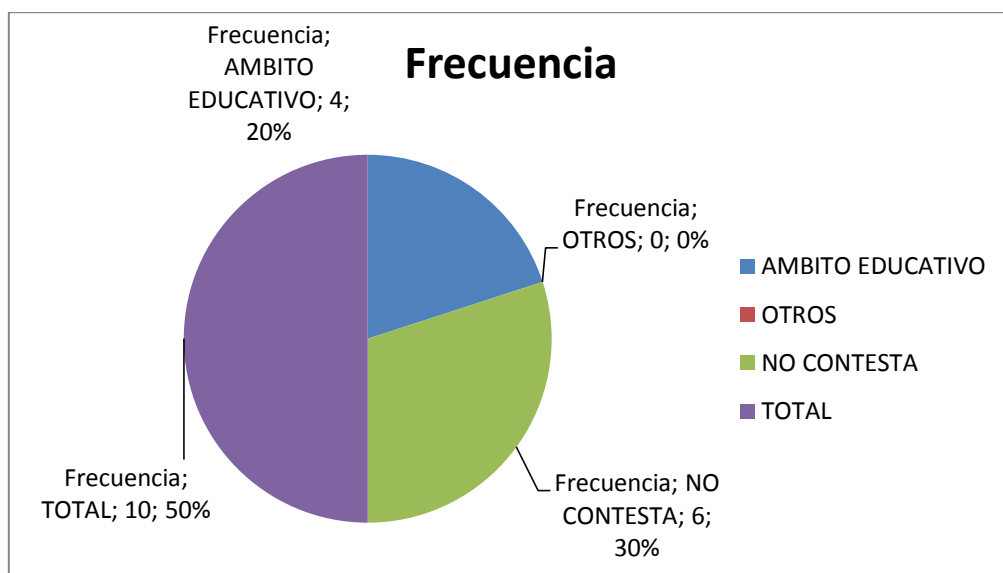
Tabla N° 12: Si posee titulación de posgrado (4to nivel) este tiene relación con:

<b>P 3.3</b>		
	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Ámbito educativo	4	40.00
Otros ámbitos	0	0.00
No contesta	6	60.00
Total	10	100.00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Narancay.

Elaboración: (José Peñafiel, 2013)

Gráfico No 12



Del total de encuestado en el cuadro se puede observar que 4 contesta que tiene título de posgrado que tiene relación con ámbito educativo y los 6 no contestan o sea la mayor porcentaje no tiene título de posgrado en el ámbito educativo, y en otros ámbitos no contestan.

En consecuencia los que no contesta sienten la necesidad de preparar en el ámbito educativo, como se plantea las normas legales ecuatorianas ECUADOR, (2012) el mejoramiento académico y profesional es urgente en la rama que los maestros/as deben estar preparadas.

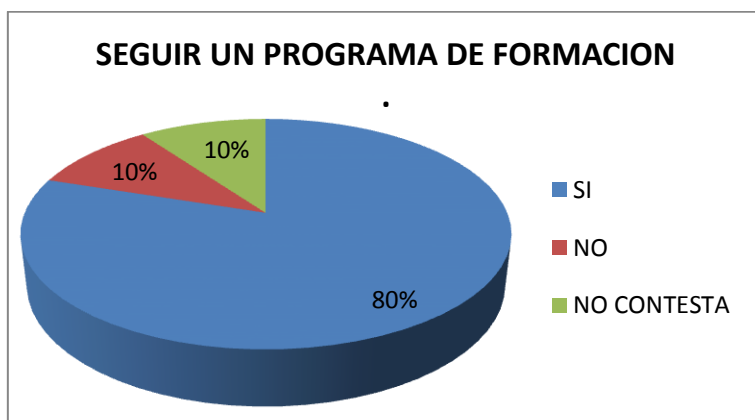
Tabla N° 13: Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener título de cuarto nivel:

<b>P 3.4</b>		
	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Si	8	80.00
No	1	10.00
No contesta	1	10.00
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Narancay.

Elaboración: (José Peñafiel, 2013)

Grafico No 13



En este cuadro se observa, de total de encuestados 8 necesita seguir un programa de formación para obtener el título de cuarto nivel, 1 no quiere, 1 no contesta.

Según Ecuador, (2012) marco legal hoy en día se necesita tener el título de cuarto nivel art. 285 de la LOEI, por lo tanto en el colegio el 80% es la necesidad de preparar en el ámbito educativo, especialmente en cuarto nivel la necesidad es sentida de la mayoría de los profesores de educación porque su trabajo es de esta rama.



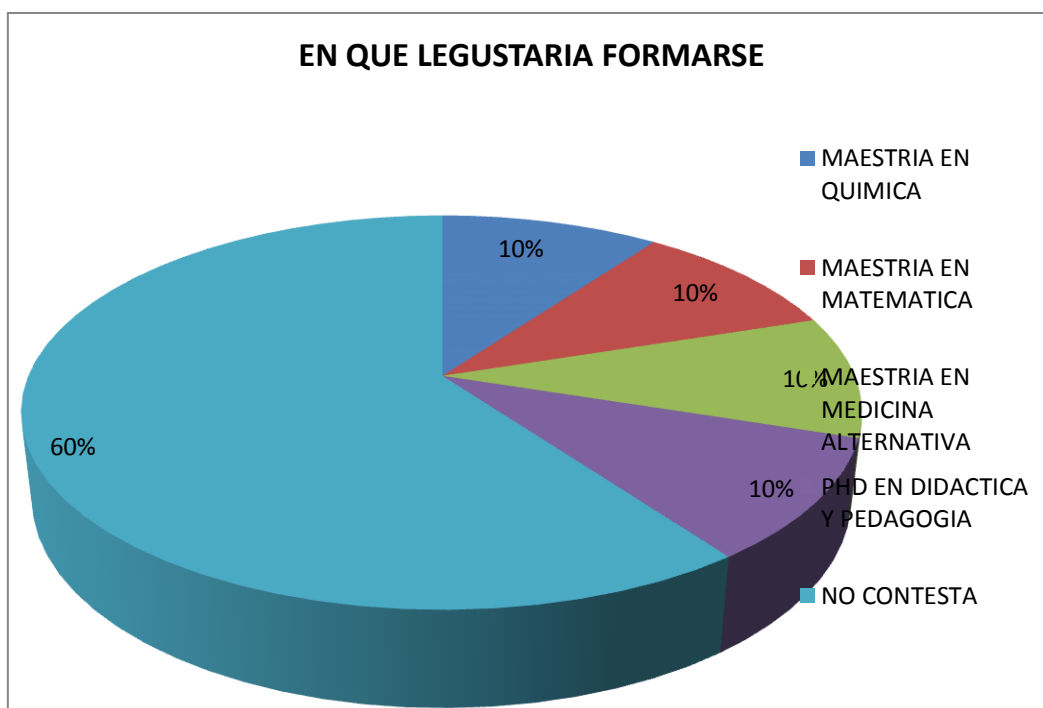
Tabla N° 14: En que le gustaría formarse

<b>P 3.4.1</b>		
	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Maestría	3	30.00
PhD	1	10.00
No contesta	6	60.00
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Narancay.

Elaboración: (José Peñafiel, 2013)

Gráfico No 14



En el cuadro se puede observar que 3 quieren formar en maestrías de diferentes áreas, 1 en PhD, y los 6 no contestan dando un total de 10 encuestados.

Así mismo se observa en el gráfico que un 60% no contestan aunque debe ser una necesidad que contradice con la pregunta anterior que ahí se demuestra la necesidad de formarse y prepararse en el ámbito educativo, sumando de los que no contestan, mas con los que quieren la formación podríamos decir que hay una necesidad de formarse en su totalidad, lo que significa la superación, la formación de los maestros/as es sumamente importante.

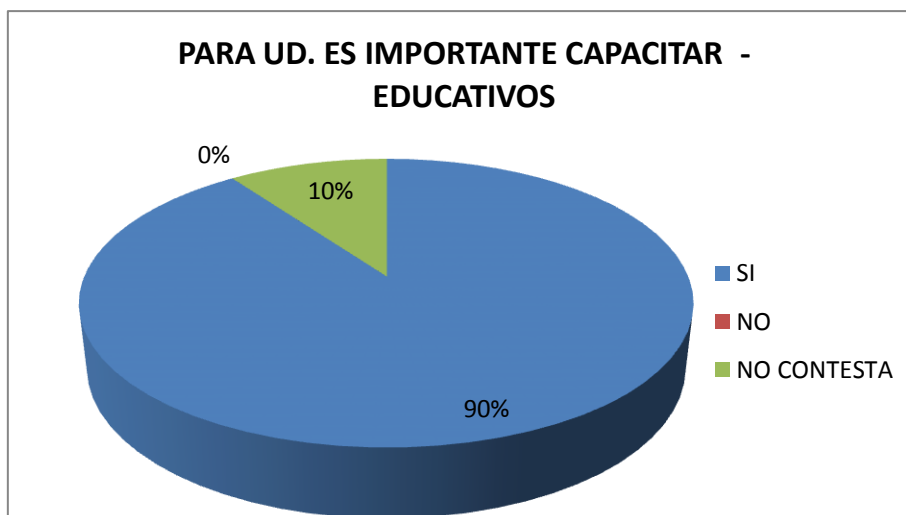
Tabla N° 15: Para Ud. es importante capacitar - temas educativos

<b><u>P 4.3</u></b>		
	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Si	9	90.00
No	0	0.00
No contesta	1	10.00
Total	10	100.00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Narancay.

Elaboración: (José Peñafiel, 2013)

Gráfico No 15



En el cuadro se observa que 9 quieren capacitarse que es importante en diferentes áreas, 1 no contestan dando un total de 10 encuestados.

Según ECUADOR, (2012) art.311 del reglamento a la LOEI manifiesta de los procesos de formación permanente para los profesionales de la educación. El nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, con el objeto de mejorar las competencias de los profesionales de la educación, certifica, diseña y ejecuta procesos de formación en ejercicio, atendiendo a las necesidades detectadas a partir de los procesos de evaluación y a las que surgieren en función de los cambios curriculares, científicos y tecnológicos que afecten su quehacer. (p. 238).

Con la garantía de las normas legales y la necesidad sentida de los maestros/as del colegio el 90% desea preparar en el ámbito educativo capacitando en diferentes áreas de trabajo docente, que representa un anhelo de mejorar y aportar en los cambios de modelo educativo.

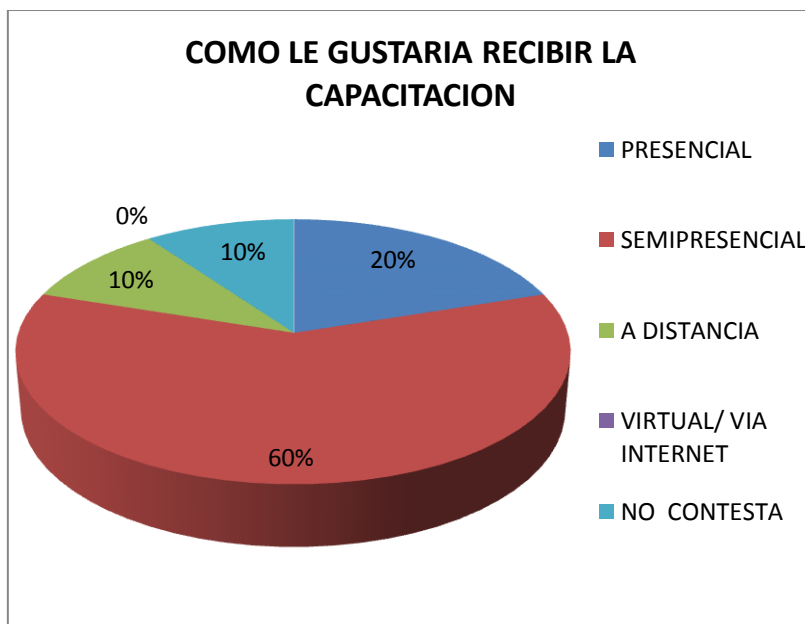
Tabla N° 16: Como le gustaría recibir la capacitación

<b>P 4.4</b>		
	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Presencial	2	20.00
Semipresencial	6	60.00
A distancia	1	10.00
Virtual/ vía internet	0	0.00
No contesta	1	10.00
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Narancay.

Elaboración: (José Peñafiel, 2013)

Gráfico No 16



En este cuadro podemos observar que 6 quieren formar en modalidad de semipresencial, 2 en presencial, 1 a distancia, 1 no contesta dando un total de 10 encuestados.

Según ECUADOR, (2012) art. 24, 25 y 26 del reglamento a la LOEI manifiesta, manifiesta que la educación se puede formar en tres modalidades presencial,

semipresencial y a distancia representa la garantía para las capacitaciones más que todo en los Centros educativos.

En todo caso en el colegio en un 60% de maestros/as quieren capacitarse en modalidad semipresencial, ya que no amerita el tiempo para la presencial, necesidad de preparar en el ámbito educativo para un cambio social.

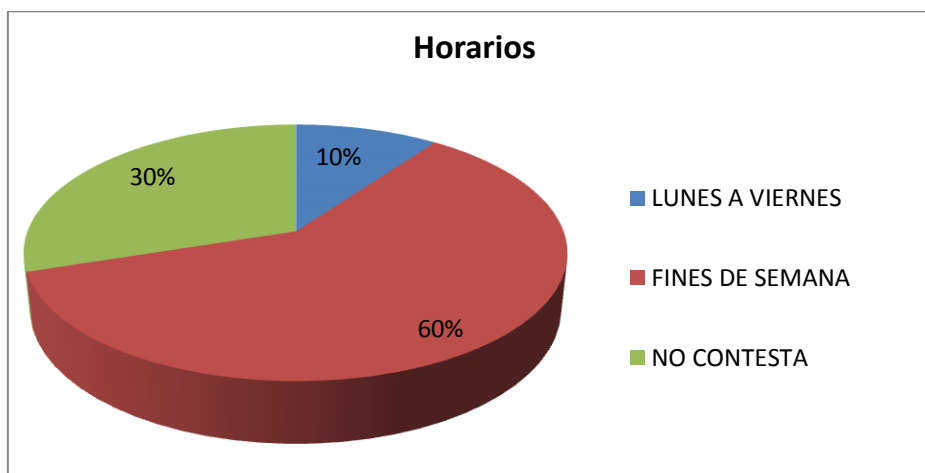
Tabla N° 17: En que horario le gustaría recibir la capacitación

<b>P 4.4.1</b>		
	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Lunes a viernes	1	10.00
Fines de semana	6	60.00
No contesta	3	30.00
Total	10	100.00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Narancay.

Elaboración: (José Peñafiel, 2013)

Gráfico No 17



En este cuadro se observa observar que 6 encuestados quieren capacitarse con el horario de fin de semana, 1 lunes a viernes, 3 no contesta dando un total de 10 encuestados.

Evidentemente se nota el interés ya que trabajan de lunes a viernes el tiempo disponible es fines de semana, quieren aprovechar este espacio para su capacitación, lo que en otras palabras van a sacrificar a la familia los que son casados/as pero existe esa predisposición de los participantes.

En un 60% de maestros/as quieren formarse en modalidad semipresencial en el horario de fin de semana, en un 30% no contestan y solamente en un 10% desea formar de lunes a viernes una necesidad de preparar en el ámbito educativo urgente.

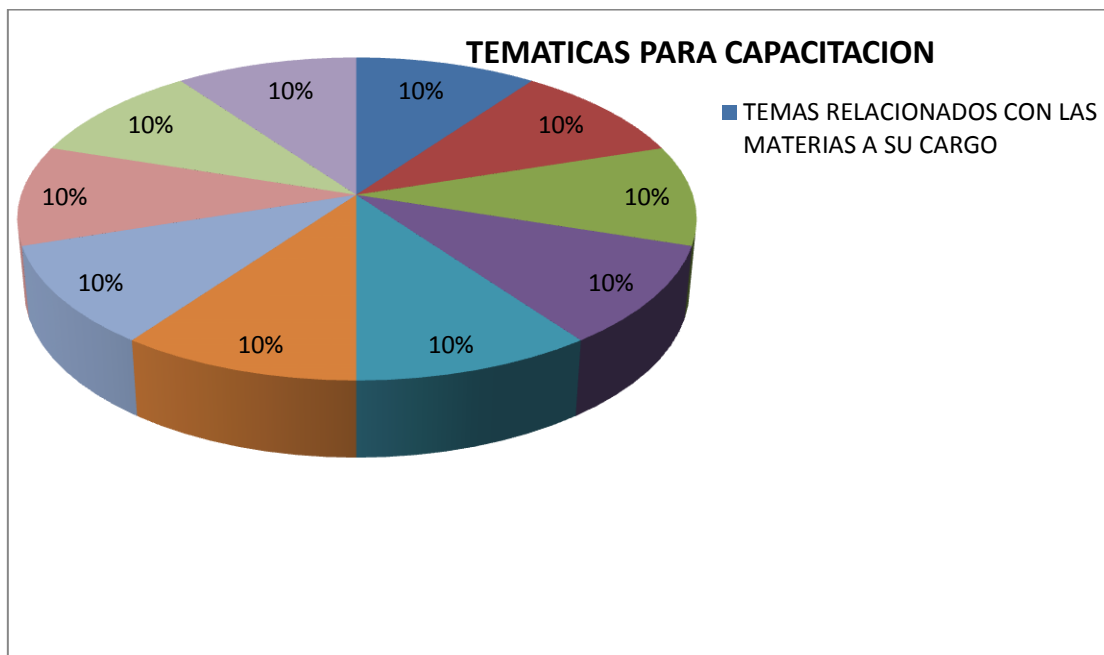
Tabla N° 18: En que temáticas les gusta capacitarse

<b><u>P 4.5</u></b>		
	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Temas relacionados con las materias a su cargo	1	10.00
Formación en temas de mi especialidad	1	10.00
Diseño y planificación curricular/ evaluación del aprendizaje/ temas relacionados con las materias a su cargo	1	10.00
Valores y educación/formación en temas de mi especialidad/nuevas tecnologías aplicadas a la educación	1	10.00
Pedagogía educativa/métodos y recursos didácticos/diseño y planificación curricular/formación en temas de mi especialidad	1	10.00
Pedagogía educativa/métodos y recursos didácticos/diseño y planificación curricular/nuevas tecnologías aplicadas a la educación	1	10.00
Temas relacionados con las materias a su cargo/formación en temas de mi especialidad	1	10.00
Pedagogía educativa/valores y educación/psicopedagogía/métodos y recursos didácticos/diseño y planificación curricular/temas relacionados con las materias a su cargo/formación en temas de mi especialidad/nuevas tecnologías aplicadas a la educación/	1	10.00
Pedagogía educativa/valores y educación/evaluación del aprendizaje/temas relacionados con las materias a su cargo	1	10.00
Psicopedagogía/diseño y planificación curricular/evaluación del aprendizaje/nuevas tecnologías aplicadas a la educación/diseño, seguimiento y evaluación de proyectos.	1	10.00
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Narancay.

Elaboración: (José Peñafiel, 2013)

Gráfico No 4



En el cuadro se observa que los maestros/as colocan en diferentes áreas que constituyen la necesidad de capacitar en diferentes áreas que se encuentra en la encuesta, que la mayoría de los temas son educativos, por lo tanto es importante diseñar la planificación para la capacitación.

Podemos interpretar que hay necesidad en diferentes temas, lo importante es que hace importancia todas las temáticas que se presentó pero hay que priorizarlas.

Tabla N° 19: Cuales son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite

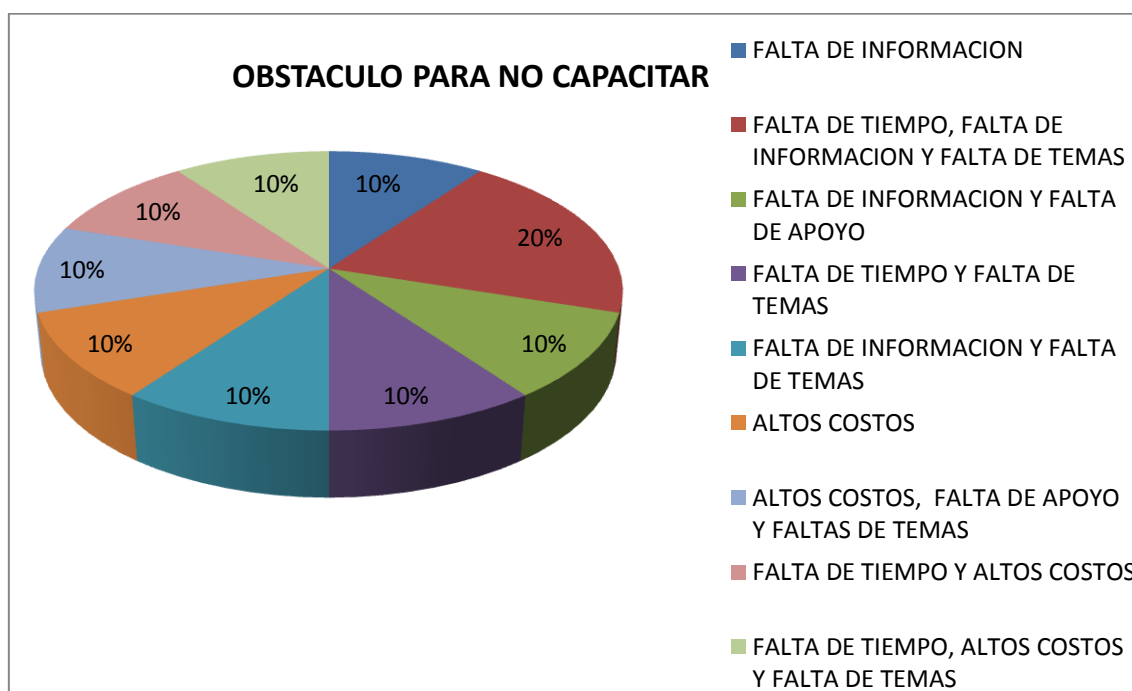
<b>P 4.6</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Falta de información	1	10,00
Falta de tiempo, falta de información y falta de temas	2	20,00
Falta de información y falta de apoyo	1	10,00
Falta de tiempo y falta de temas	1	10,00
Falta de información y falta de temas	1	10,00

Altos costos	1	10,00
Altos costos, falta de apoyo y faltas de temas	1	10,00
Falta de tiempo y altos costos	1	10,00
Falta de tiempo, altos costos y falta de temas	1	10,00
No es de su interés la capacitación	0	0,00
No contesta	0	0,00
Total	10	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Narancay.

Elaboración: (José Peñafiel, 2013)

Gráfico No 19



En este cuadro podemos observar que los maestros/as no han podido capacitarse por diferentes motivos pero la razón que predomina es por falta de tiempo, falta de información, y falta de temas, 2 encuestados se mencionan a este problema.

Indudablemente la capacitación es una herramienta de gestión indispensable para el desarrollo personal y organizacional, por el hecho no debe descuidar

como se observa en la encuesta, son excusas que no puede justificar a ningún profesional, sin embargo hay razones que presentan como se ve en el cuadro.

Hemos dicho que la capacitación en el mundo contemporáneo que es de constante cambio deben adquirir nuevos conocimientos y habilidades para cumplir con lo que la sociedad y los estudiantes exigen, por este motivo es la razón de nuestro objetivo brindar capacitación en la institución a todos /as que deseen preparar. Según Ecuador, (2012).

Tabla N° 20: Cuales son los motivos por lo que usted asiste a cursos/ capacitaciones.

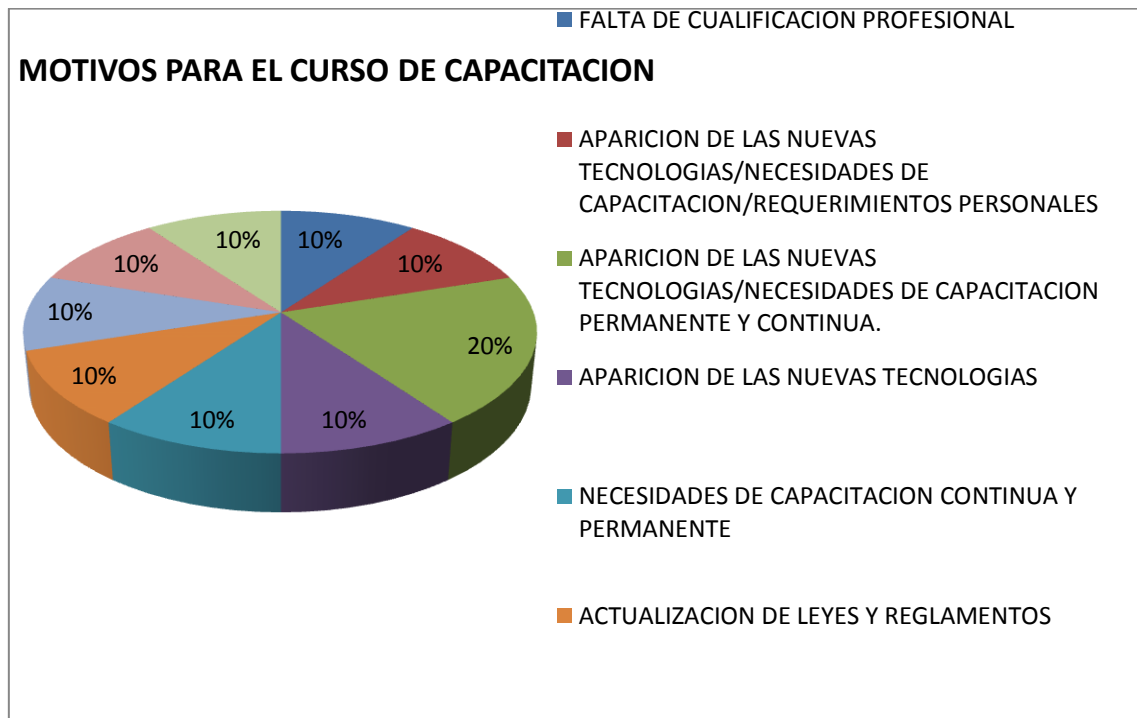
<b><u>P 4.7</u></b>		
	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Falta de cualificación profesional	1	10,00
Aparición de las nuevas tecnologías/necesidades de capacitación/requerimientos personales	1	10,00
Aparición de las nuevas tecnologías/necesidades de capacitación permanente y continua.	2	20,00
Aparición de las nuevas tecnologías	1	10,00
Necesidades de capacitación continua y permanente	1	10,00
Actualización de leyes y reglamentos	1	10,00
Aparición de las nuevas tecnologías/falta de cualificación profesional/necesidades de capacitación continua y permanente	1	10,00
Aparición de las nuevas tecnologías/necesidades de capacitación continua y permanente/actualización de leyes y reglamentos.	1	10,00
Necesidades de capacitación continua y permanente/requerimientos personales.	1	10,00
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Narancay.

Elaboración: (JP, 2013)



Gráfico No 20



El cuadro demuestra que los maestros/as desean formarse en diferentes áreas, son motivos de capacitación, entre ellas la necesidad imperiosa es las tecnologías y permanente actualizaciones donde ponen 2 encuestados de los 10.

Aunque el 20% de la población pide la capacitación en la aparición de las nuevas tecnologías/ necesidades de capacitación permanente y continua se puede priorizar el segundo porque el maestro necesita imperiosamente el segundo ya que el primero se puede buscar oportunidades para la capacitación, pero la segunda urge por el hecho de que el trabajo debe desarrollar a diario y es una herramienta de tarea diaria.

Tabla N° 21: Cuales considera usted, motivos para asistir a cursos de capacitación.

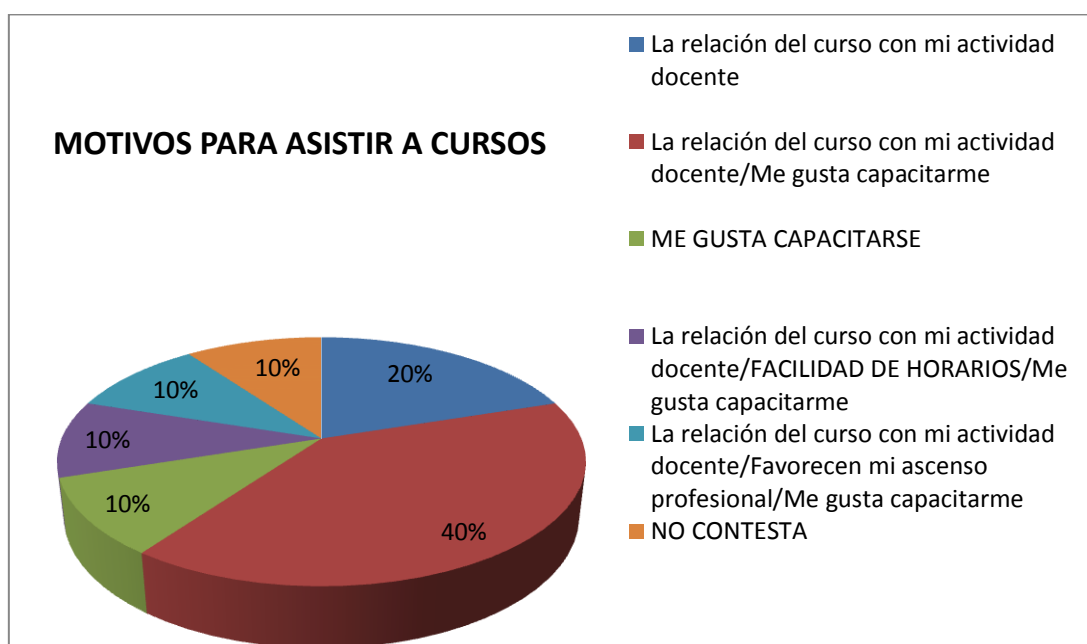
<b>P 4.8</b>		
	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
La relación del curso con mi actividad docente	2	20,00
La relación del curso con mi actividad docente/me gusta capacitarme	4	40,00
Me gusta capacitarse	1	10,00

La relación del curso con mi actividad docente/facilidad de horarios/me gusta capacitarme	1	10,00
La relación del curso con mi actividad docente/favorecen mi ascenso profesional/me gusta capacitarme	1	10,00
No contesta	1	10,00
Total	10	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Narancay.

Elaboración: (José Peñafiel, 2013)

Gráfico No 21



El cuadro demuestra que los maestros/as desean formarse en un 40% en su área, en un y 20% en la docencia lo que significa una vez más la ratificación de la necesidad de capacitarse, las alternativas presentadas se relaciona con la necesidad por lo tanto suficiente motivos para capacitarse.

Hoy en día la capacitación del personal docente es una necesidad de la institución la misma favorece para una buena administración de su organización educativa, estos requerimientos exige una preparación y capacitación en todos los niveles y áreas así conseguir la integración y el desarrollo de las actividades.

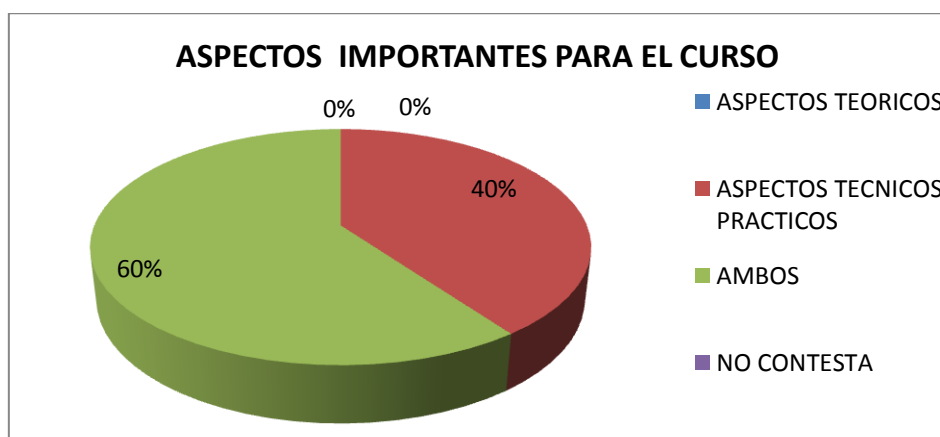
Tabla N° 22: Que aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso de capacitación

<b>P 4.9</b>		
	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Aspectos teóricos	0	0,00
Aspectos técnicos prácticos	4	40,00
Ambos	6	60,00
No contesta	0	0,00
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Narancay.

Elaboración: (José Peñafiel, 2013)

Gráfico No 22



El cuadro demuestra del total de encuestados contestan; los 6 desean un curso en aspectos teóricos y aspectos técnicos prácticos o sea ambos aspectos, 4 desean aspectos técnico prácticos.

En el mundo han acaecido grandes cambios y la educación debe responder a ellos, así mismo tendrá que ofertar una educación significativa que sirva para la vida.

Ahora la educación debe presentar a los jóvenes con figuras profesionales acordes a las necesidades del país y de esta manera puedes acceder de una manera segura al campo laboral y para ello los maestros deben estar preparados para que los estudiantes salgan con el perfil, además con posibilidades de estudios superiores sin ningún problema.

Por tal motivo en la encuesta responde por las necesidades que son los aspectos importantes del curso que en un 60% desean en ambos aspectos y un 40% técnico práctico relacionado a la especialidad del colegio.

### 3.2 Análisis de la formación

#### 3.2.1 La persona en el contexto formativo

Es importante hacer un análisis de las necesidades de formación puesto que la institución pretende hacer una educación diferente que sirva para la vida y la sociedad para lo cual se detalla en los siguientes cuadros los resultados para el análisis.

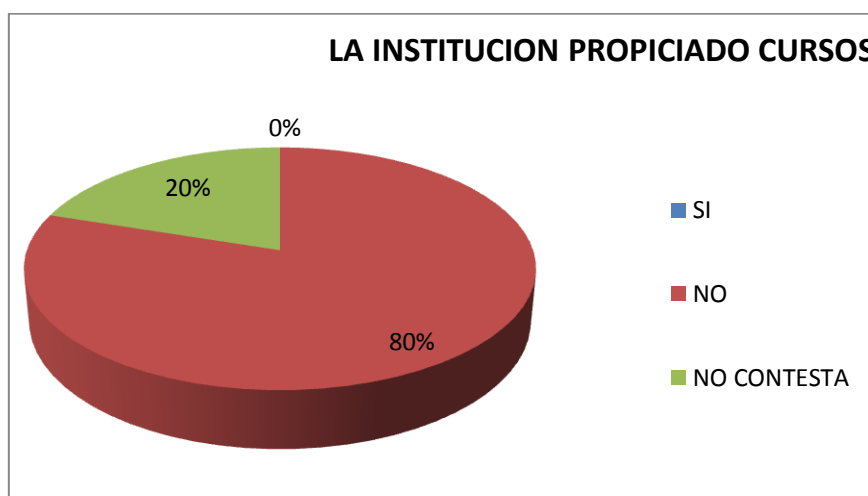
Tabla N° 23: La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años

<b>P 5.1</b>		
	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Si	0	0,00
No	8	80,00
No contesta	2	20,00
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Narancay.

Elaboración: (José Peñafiel, 2013)

Gráfico No 23



En el cuadro se muestra que del total de encuestados los 8 contestan que la institución en donde laboran no han propiciado cursos en los últimos años, y 2 no contestan.

Por lo tanto la institución no ha hecho gestión alguna para el mejoramiento del talento humano, según Ecuador, (2012) exige que los maestros/as deben capacitarse en los cursos del Ministerio, sin embargo expresan que no han recibido los beneficios del colegio, por eso arroja los datos el 80% que no han propiciado y el 20% no contestan.

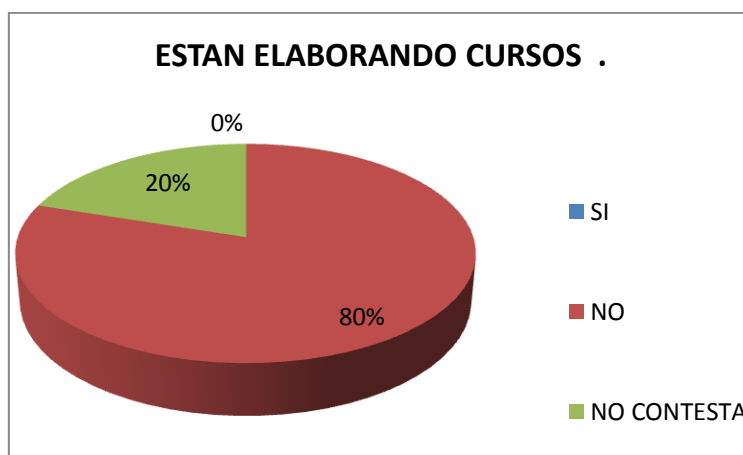
Tabla N° 24: Conoce si la institución están ofreciendo cursos – seminarios de capacitación

<u>P 5.2</u>	-	-
	FRECUENCIA	%
Si	0	0,00
No	8	80,00
No contesta	2	20,00
Total	10	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Narancay.

Elaboración: (José Peñafiel, 2013)

Gráfico No 24



Del total de encuestados en el cuadro demuestra que la institución no conocen que están haciendo gestión para cursos, 8 encuestados dicen no, 2 no contestan.

Según Sagredo, (1995) En los tiempos recientes ha ganado una creciente importancia el tema de la gestión como factor estratégico para la competitividad de las empresas a cualquier nivel, tamaño y escala. Junto con ello se ha asumido que se trata, de una variable que puede desarrollarse dentro de la empresa mediante acciones concertadas y sistemáticas. Para ello han surgido múltiples ofertas en materia de intervención organizacional, asistencia técnica y capacitación. (p.53)

Precisamente se puede decir que la capacitación debe gestionarse para el personal docente que sería una inversión, sin embargo la institución dice que no ha hecho nada para la formación del personal, el 80% manifiestan que no ha hecho y el 20% no contestan.

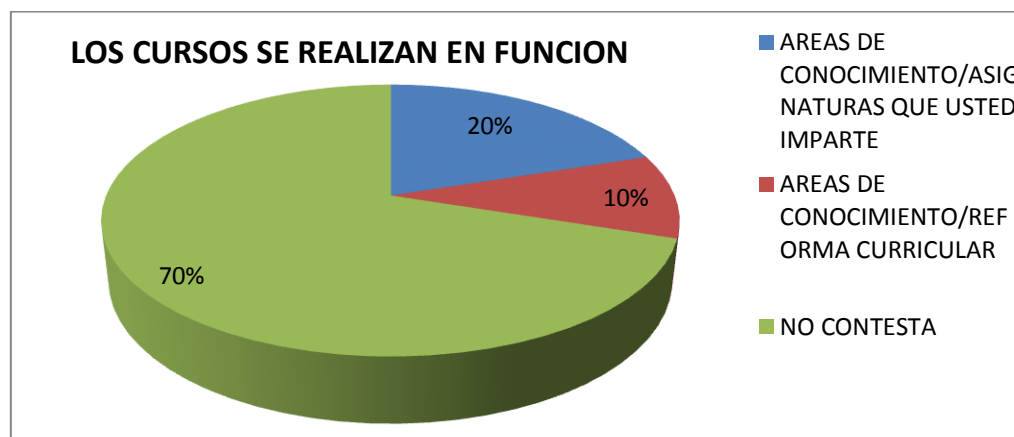
Tabla N° 25: los cursos se realizan en función. Conocimiento

<b>P 5.2.1</b>		
	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Áreas de conocimiento/asignaturas que usted imparte	2	20,00
Áreas de conocimiento/reforma curricular	1	10,00
No contesta	7	70,00
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Narancay.

Elaboración: (José Peñafiel, 2013)

Gráfico No 25



Del total de encuestados, se observa que en la institución no realiza cursos, los 7 no contestan, 2 manifiesta que si hacen en áreas de conocimiento y 1 contesta áreas de conocimiento / reforma curricular.

Observando el cuadro y el grafico de la encuesta se puede decir que en la institución en un 70% no contestan por evitar tal vez la información o por no comprometer pero con el análisis de cuadro anterior coinciden que no han hecho ninguna gestión para el curso, y 20% contestan que han realizado cursos en áreas de conocimiento asignaturas y un 10% áreas de conocimiento/ reforma curricular.

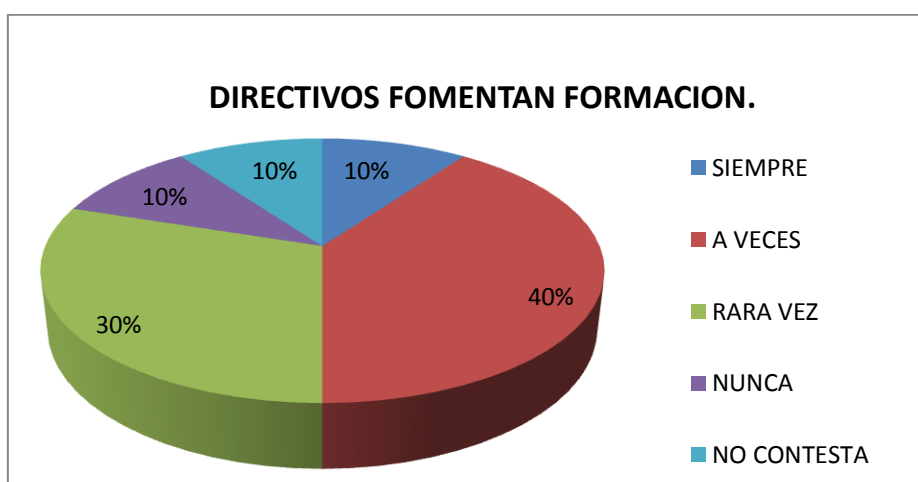
Tabla N° 26: directivos fomentan formación

<b>P 5.3</b>		
	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Siempre	1	10,00
A veces	4	40,00
Rara vez	3	30,00
Nunca	1	10,00
No contesta	1	10,00
Total	10	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Narancay.

Elaboración: (José Peñafiel, 2013)

Gráfico No 26



Del total de encuestados, en el cuadro demuestra que los directivos de la institución fomenta la participación del profesorado en cursos que promueven la

formación permanente, los 4 contestan a veces, 3 rara vez, 1 siempre, 1 nunca, 1 no contesta.

Hay que reconocer que la capacitación es permanente sin embargo hay contradicciones con las encuestas anteriores, el 40% afirma que a veces, que en los anteriores decía que no habido gestión para capacitación, 30 % rara vez, 10% dice nunca y el 10% dice siempre y el 10% no contesta. Por lo tanto no es creíble estas afirmaciones.

### 3.2.2. La Tarea Educativa

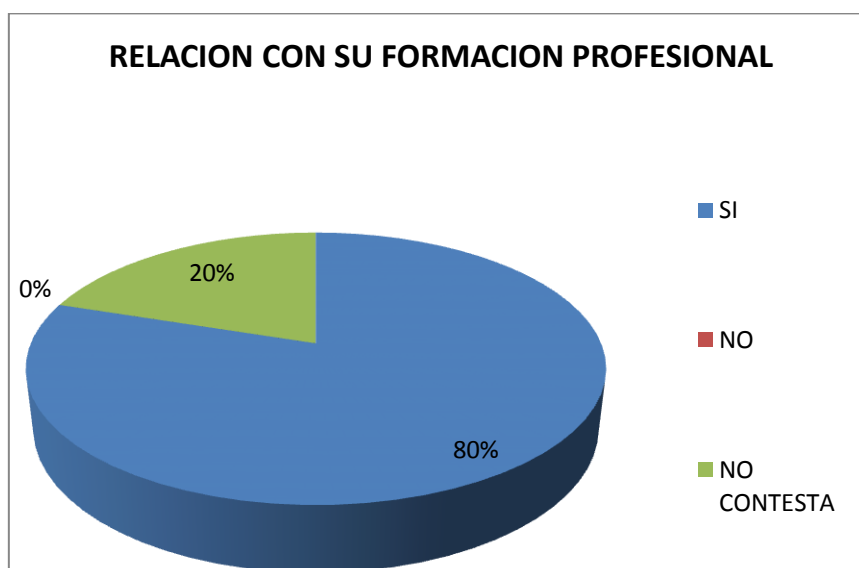
Tabla N° 27: relación con su formación profesional

<b>P 2.6</b>		
	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Si	8	80.00
No		0.00
No contesta	2	20.00
Total	10	100.00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Narancay.

Elaboración: (José Peñafiel, 2013)

Gráfico No 27



El cuadro y la representación gráfica exhibe del total de encuestados 8 afirma que las materias que imparte tiene relación con su formación, 2 no contesta.



Se considera que las materias que imparte tienen relación con la formación, el 80% afirma que tiene relación, el 20 % no contesta por lo tanto si existe relación de formación profesional, su tarea está estrechamente relacionada con su formación profesional por ende la labor está realizando con la entera satisfacción.

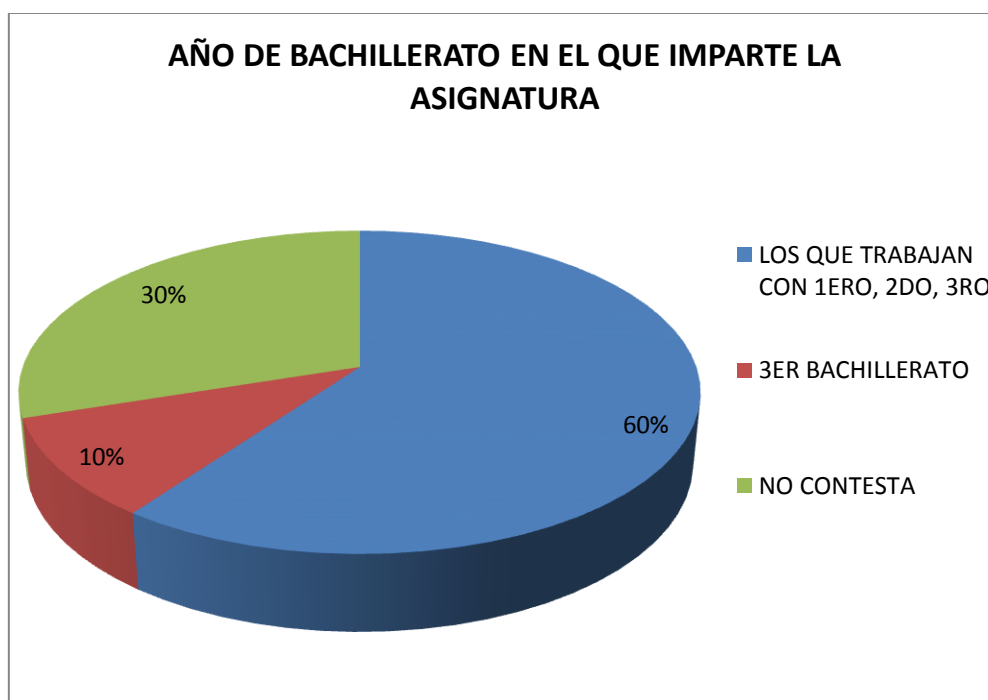
Tabla N° 28: año de bachillerato en el que imparte la asignatura

<b><u>P 2.7</u></b>		
	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Los que trabajan con 1ero, 2do, 3ro	6	60.00
3er bachillerato	1	10.00
No contesta	3	30.00
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Narancay.

Elaboración: (JP, 2013)

Gráfico No 28



El cuadro y la representación gráfica demuestra del total de encuestados, 6 trabajan en los tres cursos del bachillerato, 3 no contesta, 1 trabaja en tercer bachillerato.

Por lo que en la institución el personal que trabaja está distribuida adecuadamente, por lo tanto el 60% de maestros contestan que labora en los tres cursos, el 30% no contestan y 10% trabaja en el 3er bachillerato que podemos interpretar que la mayor parte trabajan en tres cursos.

Según la LOEI, la distribución debe ser para todos los maestros/as equitativamente cumpliendo las 35 horas de carga horaria.

Tabla N° 29: pregunta 6.1 la persona en el contexto formativo

La persona en el contexto formativo	1		2		3		4		5		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0	0,00	0	0,00	4	40,00	5	50,00	1	10,00	10	100,00
Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)	1	10,00	1	10,00	1	10,00	4	40,00	3	30,00	10	100,00
Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	0	0,00	0	0,00	4	40,00	4	40,00	2	20,00	10	100,00
Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	0	0,00	3	30,00	4	40,00	2	20,00	1	10,00	10	100,00
Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0	0,00	1	10,00	2	20,00	6	60,00	1	10,00	10	100,00
Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	1	10,00	1	10,00	3	30,00	4	40,00	1	10,00	10	100,00

Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato (rendimiento en el trabajo...)	1	10,00	2	20,00	0	0,00	6	60,00	1	10,00	10	100,00
Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	0	0,00	1	10,00	2	20,00	5	50,00	2	20,00	10	100,00
<b>Media Obtenida</b>	<b>0,4</b>	<b>3,75</b>	<b>1,1</b>	<b>11,25</b>	<b>2,5</b>	<b>25,00</b>	<b>4,5</b>	<b>45,00</b>	<b>1,5</b>	<b>15,00</b>		<b>100,00</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Narancay.

Elaboración: (José Peñafiel, 2013)

El cuadro representa que el análisis de la tarea educativa de todos los encuestados cumplen con las características necesarias, es así como: analiza los elementos de currículo, aplica las técnicas básicas, aplica técnicas de enseñanza, conoce la parte didáctica, desarrolla estrategias para motivación, conoce la psicología de niño entre otros, el 45% está ubicado en el rango más alto que es la cuarta en la media obtenida.

Indudablemente este panorama demuestra que es interesante que los actores educativos cumplan con las características y se puedan desarrollar en la institución, el trabajo fructífero que indica la laboriosidad de los docentes.

Tabla N° 30 la organización y la formación

La organización y la formación	1		2		3		4		5		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Describe las funciones y cualidades del tutor	0	0,00	0	0,00	3	30,00	4	40,00	3	30,00	10	100
La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0,00	0	0,00	1	10,00	3	30,00	6	60,00	10	100
Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	0,00	0	0,00	1	10,00	8	80,00	1	10,00	10	100

Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	0	0,00	1	10,00	3	30,00	2	20,00	4	40,00	10	100
Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)	0	0,00	3	30,00	2	20,00	4	40,00	1	10,00	10	100
Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	0	0,00	3	30,00	3	30,00	2	20,00	2	20,00	10	100
Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	1	10,00	2	20,00	0	0,00	4	40,00	3	30,00	10	100
La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	2	20,00	0	0,00	2	20,00	5	50,00	1	10,00	10	100
Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	1	10,00	0	0,00	2	20,00	6	60,00	1	10,00	10	100
Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0,00	0	0,00	2	20,00	6	60,00	2	20,00	10	100
Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	1	10,00	3	30,00	2	20,00	2	20,00	2	20,00	10	100
<b>Media Obtenida</b>	<b>0,5</b>	<b>4,55</b>	<b>1,1</b>	<b>10,91</b>	<b>1,91</b>	<b>19,09</b>	<b>4,2</b>	<b>41,82</b>	<b>2,4</b>	<b>23,64</b>		<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Narancay.

Elaboración: (José Peñafiel, 2013)

El cuadro expuesto de análisis de tarea educativa indica que el maestro está cumpliendo la acción educativa como lo determinan las normas legales: el maestro/a planifica y da seguimiento de proyectos económicos sociales, culturales y educativos, su expresión oral y escrita es la adecuada para la comprensión de los estudiantes, cuando presentan los problemas de

estudiantes comprende y da la solución, la planificación parte de las experiencias previas de los estudiantes y su evaluación cumple un proceso, esta actualizado con las propuestas del Ministerio de Educación, ayuda a los estudiantes que tiene la capacidad especial y planifica de acuerdo la educación inclusiva y dispone de todas las planificaciones que requiere en la institución y para su trabajo, finalmente considera que los estudiantes son constructores de su propio aprendizaje, por lo tanto representan 41, 82%, calificación del cuarto rango que se puede percibir que es admisible.

Daft R. L., (2007) manifiesta que La teoría organizacional se enfoca en el nivel de análisis organizacional, pero está interesada en grupos y el entorno. Para comprender a la organización, es necesario observar no solo sus características, sino también las características del entorno y de los departamentos y los grupos que la componen. (p. 33)

En el cuadro de análisis organizacional se observa los resultados que los maestros/as plasman como: análisis del clima organizacional de la estructura institucional, motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo, el conocimiento del tipo de liderazgo, conocimiento de herramientas que se utiliza en la institución educativa y análisis de la estructura organizativa institucional; en estos cuestionamientos los maestros/as manifiestan y alcanzan los rangos más altos.

Obviamente los maestros del colegio en cuanto al análisis organizacional demuestran el conocimiento, la estructura y la participación a sabiendas que es el conjunto interorganizacional y la comunidad donde interactúan en las actividades educativas, lógicamente aceptable el rango ya que coinciden con otros cuadros.

Infaliblemente la mayor parte de los maestros están desempeñando su labor con eficacia y eficiencia en el colegio, que la institución en pocos años se alcanzara el desarrollo de acuerdo a los estándares de calidad que plantea el Ministerio de Educación. Ecuador, (2012).

Tabla N° 31: Pregunta 6.1 análisis de la tarea educativa

Tarea educativa	1		2		3		4		5		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0	0	0,00	3	30,00	4	40,00	3	30,00	10	100
Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	0	0	1	10,00	3	30,00	6	60,00	0	0,00	10	100
Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0	0	0,00	3	30,00	5	50,00	2	20,00	10	100
Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0	0	0,00	2	20,00	2	20,00	6	60,00	10	100
Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0	1	10,00	3	30,00	2	20,00	4	40,00	10	100
Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	0	0	0	0,00	4	40,00	6	60,00	0	0,00	10	100
Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	0	0	2	20,00	4	40,00	4	40,00	0	0,00	10	100
Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	0	0	0,00	2	20,00	6	60,00	2	20,00	10	100
Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución	0	0	0	0,00	0	0,00	7	70,00	3	30,00	10	100
Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0	0	0,00	1	10,00	6	60,00	3	30,00	10	100

El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	0	0	0,00	2	20,00	4	40,00	4	40,00	10	100
Como docente evaluó las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	0	0	0	0,00	6	60,00	2	20,00	2	20,00	10	100
Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo-)	0	0	0	0,00	2	20,00	5	50,00	3	30,00	10	100
Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	2	20	1	10,00	3	30,00	2	20,00	2	20,00	10	100
Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	0	0	0	0,00	3	30,00	5	50,00	2	20,00	10	100
Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0	1	10,00	2	20,00	5	50,00	2	20,00	10	100
Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	0	0	0,00	0	0,00	6	60,00	4	40,00	10	100
Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	1	10	1	10,00	3	30,00	2	20,00	3	30,00	10	100
Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0	0	0	0,00	3	30,00	6	60,00	1	10,00	10	100
Aplica técnicas para la	0	0	1	10,00	3	30,00	5	50,00	1	10,00	10	100

acción tutorial (entrevista, cuestionario...)													
Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	0	1	10,00	5	50,00	2	20,00	2	20,00	10	100	
Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	0	0	1	10,00	4	40,00	4	40,00	1	10,00	10	100	
Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0	1	10,00	1	10,00	4	40,00	4	40,00	10	100	
El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	0	1	10,00	2	20,00	3	30,00	4	40,00	10	100	
Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	0	0	0,00	5	50,00	2	20,00	3	30,00	10	100	
<b>Media Obtenida</b>	<b>0,1</b>	<b>1,20</b>	<b>0,5</b>	<b>4,80</b>	<b>2,76</b>	<b>27,6</b>	<b>4,2</b>	<b>42</b>	<b>2,4</b>	<b>24,4</b>		<b>100</b>	

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Narancay.

Elaboración: (JP, 2013)

El cuadro de la tarea educativa exhibe los resultados de que el maestro/a cumple las acciones que son las siguientes: elabora pruebas de los estudiantes, utiliza materiales y recursos didácticos existentes, aplica diferentes técnicas, diseña planes de mejora de la propia práctica docente, utiliza los recursos de medio para el aprendizaje de los estudiantes, diseña estrategias para fortalecer la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico, todo esto para el cumplimiento de los objetivos de mejoramiento de aprendizaje de sus estudiantes, análisis de los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima de aula), conocimiento del proceso de carrera docente ecuatoriano propuesto en la Ley Orgánica de la Educación, análisis los factores que condicionan la calidad de enseñanza en el bachillerato, conocimiento de las funciones y cualidades del tutor, formación



académica para el aprendizaje de sus estudiantes respetando la diversidad, la formación profesional que ha recibido ayuda a la orientación de sus estudiantes, conocimiento de las acciones del profesor del aula, diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente. La utilización de las técnicas expositivas, valoración de las experiencias sobre la didáctica de las propias asignaturas en consecuencia está ubicada el 42% en el cuarto rango que se puede apreciar la aceptabilidad de acuerdo al perfil del maestro.

Obviamente la mayoría de los maestros/as están preparadas para la tarea educativa por ende habrá algún vacío o necesidad en los maestros por el mismo hecho de cambios extravagantes que presentan a diario.

### 3.3. Los cursos de formación

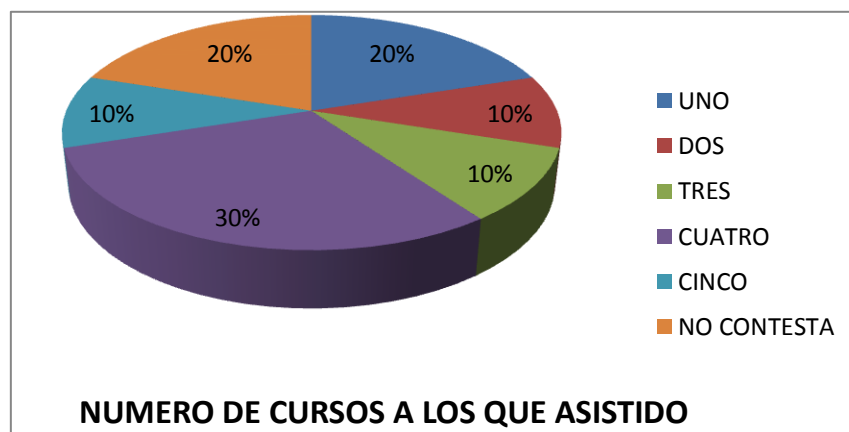
Tabla N° 32: número de cursos a los que ha asistido

<u>4.1.1</u>		
	FRECUENCIA	%
Uno	2	20.00
Dos	1	10.00
Tres	1	10.00
Cuatro	3	30.00
Cinco	1	10.00
No contesta	2	20.00
Total	10	100.00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Narancay.

Elaboración: (José Peñafiel, 2013)

Gráfico No 32



El cuadro y la representación gráfica demuestra del total de los encuestados, 3 han asistido a cuatro cursos, 2 a un curso, 2 no contesta, 1 cinco curso, 1 tres curso, 1 a dos curso.

Evidentemente se nota que la mayoría de los profesores han asistido a los cursos pero contradice con las encuestas anteriores que se enuncio, de todas maneras esto es importante para determinar la verdadera realidad, por lo que los encuestados en un 30% ha asistido a cuatro cursos, realmente la capacitación no han recibido.

Por lo que es importante y obligación como hemos mencionado en las encuestas anteriores y más las normas ecuatorianas estipula recibir la capacitación obligatoria y los demás han asistido a uno, dos, tres, cinco y el 20% no contesta.

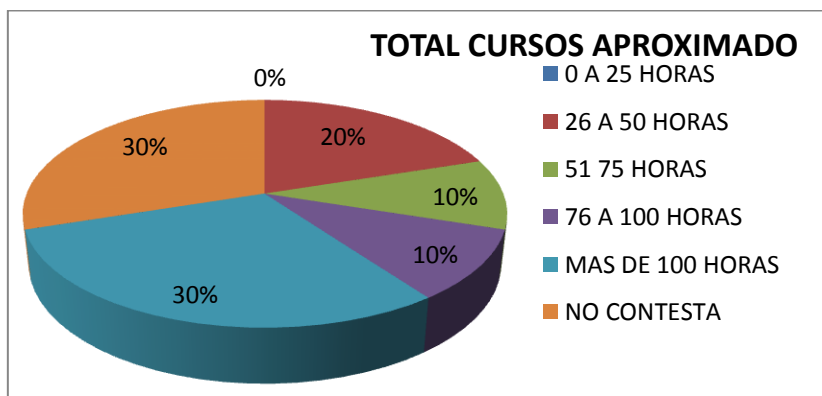
Tabla N° 33: total cursos aproximado

<b><u>P 4.1.2</u></b>		
	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
0 A 25 HORAS	0	0.00
26 A 50 HORAS	2	20.00
51 75 HORAS	1	10.00
76 A 100 HORAS	1	10.00
MAS DE 100 HORAS	3	30.00
NO CONTESTA	3	30.00
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Narancay.

Elaboración: (José Peñafiel, 2013)

Gráfico No 33



Del total de encuestados el cuadro y la representación gráfica demuestra, 3 profesores han recibido más de 100 horas, 3 profesores no contestan, 2 profesores 50 horas, 1 profesor 75 horas, 1 profesor menor de 100 horas.

Por lo que en la institución el personal que trabaja, demuestra la preparación y capacitación como el 30% de los encuestados tienen más de 100 horas de curso, los 30% los encuestados no contestan, 20% de encuestados tiene menos de 50 horas, de curso y el 10% de los encuestados tienen menos de 100 y 75 horas, se puede interpretar que todos tienen cursos recibidos.

Contradice también con las encuestas anteriores y el 30% no contestan lo que se puede especular no han recibido la capacitación.

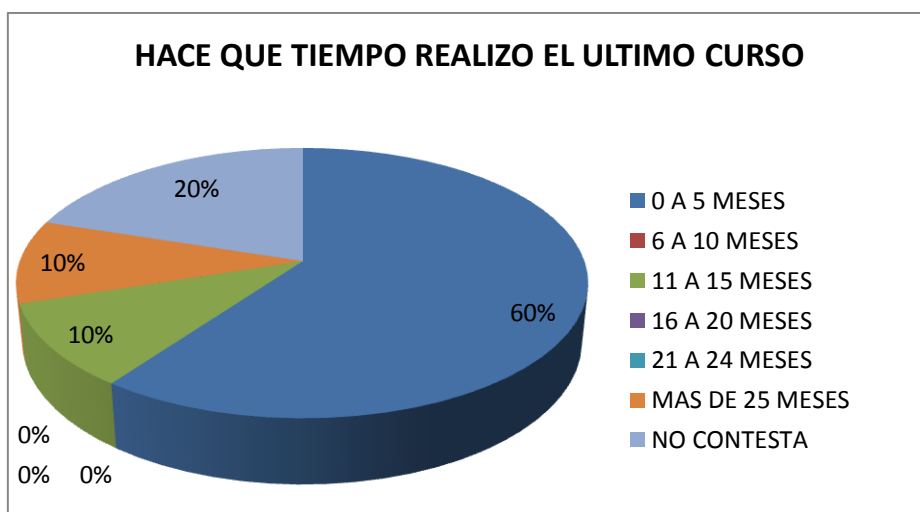
Tabla N° 34: hace que tiempo realizo el último curso.

<b>P 4.1.3</b>		
	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
0 a 5 meses	6	60.00
6 a 10 meses	0	0.00
11 a 15 meses	1	10.00
16 a 20 meses	0	0.00
21 a 24 meses	0	0.00
Más de 25 meses	1	10.00
No contesta	2	20.00
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Narancay.

Elaboración: (José Peñafiel, 2013)

Gráfico No 34



De total de los encuestados el cuadro y la representación gráfica demuestra, los 6 profesores manifiestan hace cinco meses realizo curso, 2 no contestan, 1 un profesor manifiesta hace 15 meses recibió curso.

De esta manera se conoce otra de las realidades si han recibido cursos pero hace 5 meses que quiere decir que cinco meses paso sin la actualización, el 60% han recibido el curso hace 5 meses, el 20% no contesta, 10% hace 15 meses y 10% hace 25 meses, lo que representa la desactualización de los maestros pero que tiene que capacitarse de forma urgente.

Estos cuadros determinan la necesidad imperiosa para hacer la planificación de una capacitación de los docentes para el colegio.

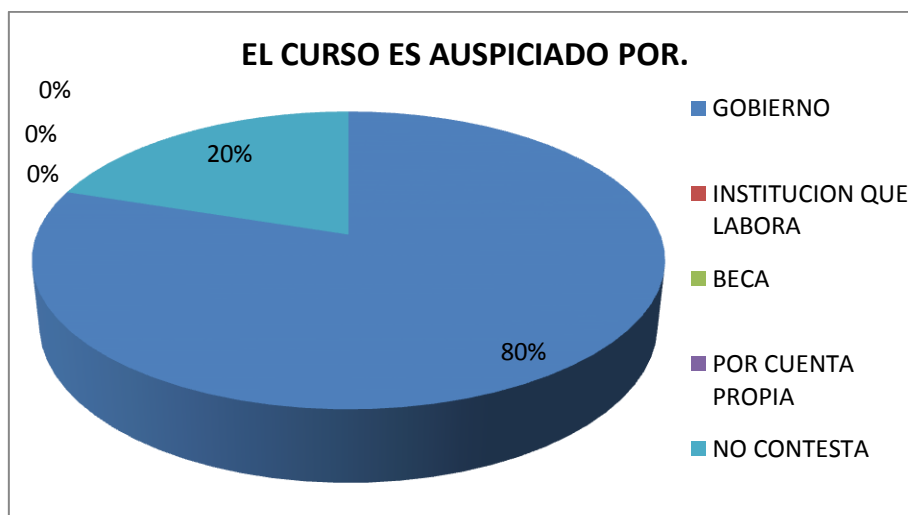
Tabla N° 35: El curso es auspiciado por

<b>P 4.1.4.1</b>		
	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Gobierno	8	80.00
Institución que labora	0	0.00
Beca	0	0.00
Por cuenta propia	0	0.00
No contesta	2	20.00
Total	10	100.00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Narancay.

Elaboración: (José Peñafiel, 2013)

Gráfico No 35



Cabe señalar el cuadro y la representación gráfica representa, 8 ha recibido los cursos de gobierno, 2 no contesta, de los 10 encuestados.

Específicamente el personal docente del colegio hace notar que están recibiendo cursos de Ministerio de Educación, cumpliendo las normas.

Ecuador, (2012) Art. 313 del Reglamento de la LOEI manifiesta, tipos de formación permanente. La oferta de formación en ejercicio para los profesionales de la educación es complementaria o remedial.

La formación permanente de carácter complementario se refiere a los procesos de desarrollo [profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico para que provean a los docentes de conocimientos y habilidades distintas de las aprendidas en su formación inicial.

La formación permanente de carácter remedial es obligatoria y se programa para ayudar a superar las limitaciones que tuviere el docente en aspectos específicos de su desempeño profesional. (p. 238)

En conclusión el personal docente que trabaja en el colegio, el 80% han recibido el curso que dicta del gobierno como dice las normas y el 20% no contesta seguramente no está recibiendo, se puede decir que los cursos del Ministerio de Educación están llegando a los maestros, sin embargo no habido una planificación interna de desarrollo profesional ni mejoramiento del personal, esperan solamente cursos del Ministerio de Educación.

Se puede notar que no hay una iniciativa de hacer talleres, capacitación, cursos por su propia cuenta o de la institución lo que significa no existe las planificaciones respectivas.

Tabla N° 36: Ud. Ha impartido curso

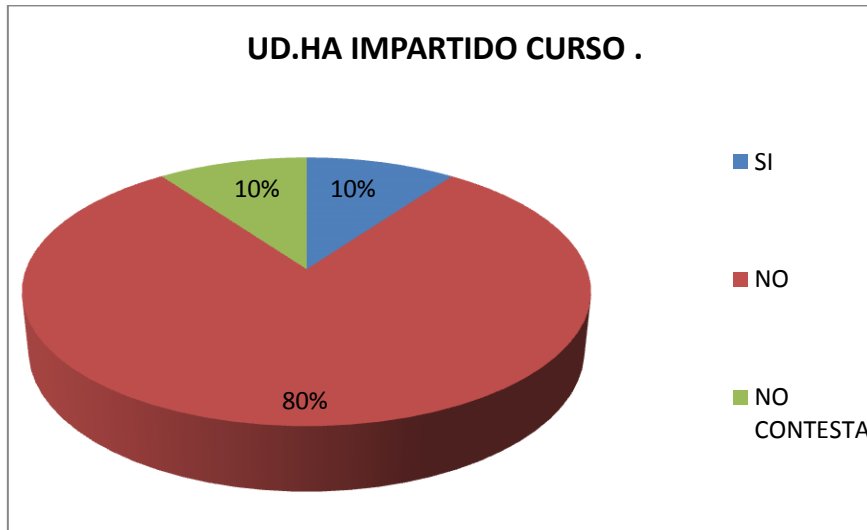
<b><u>P 4.2</u></b>		
	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Si	1	10.00
No	8	80.00

No contesta	1	10.00
Total	10	100.00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Narancay.

Elaboración: (José Peñafiel, 2013)

Gráfico No 36



El cuadro demuestra del total de encuestados, 8 no ha impartido curso, 1 no contesta, 1 si ha impartido.

Por lo que en la institución dispone personal pero no han dictado ningún curso, salvo 1 compañero, el 80% no imparte los cursos, en un 10% no contesta y 10% dice que si ha impartido un curso.

Ciertamente en cuestión de capacitación el personal docente, administrativo y las autoridades han descuidado, no existe planes de capacitación interna de la institución, no existido compañeros capacitadores por lo tanto es urgente y necesario realizar esta actividad.

**CAPITULO 4. CURSO DE FORMACION CACITACION  
DOCENTE**

#### **4.1 Tema del curso**

El diseño de planificación curricular y evaluación del aprendizaje como herramientas de trabajo docente, instrumentos para la formación humanística y de buen vivir.

#### **4.2 Modalidades de estudio**

Se realizara en modalidades: Semipresencial

Presencial: Continuamente van ser tratadas los temas con la participación de los maestros/as del colegio, obviamente con la intervención directa del maestro tutor que compartirán en forma teórica y práctica los días sábados.

Así mismo, será orientada mediante las redes sociales y correo electrónico, asignando tareas a los participantes para que puedan desarrollar en los tiempos libres de forma individual y grupal.

#### **4.3 Objetivos generales**

- Ofrecer a los profesionales el conocimiento de los fundamentos teóricos y el diseño de la planificación curricular para la ejecución eficiente de sus responsabilidades que asuman en sus tareas educativas.

##### **4.3.1 Objetivos Específicos**

- Facilitar los talleres implantando trabajo agradable, incrementando la motivación del maestro y hacerlo más efectiva las acciones educativas.
- Proporcionar orientación e información relativa a los objetivos de la institución educativa, su organización, funcionamiento, normas y políticas con los talleres impartidos.
- Actualizar y ampliar los conocimientos en los maestros como las técnicas, metodologías de aprendizaje y la planificación en el aula para el mejoramiento de su función.

#### **4.4. Dirigidos a:**

##### **4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios.**



Los cursos formativos para los maestros/as del colegio se orienta al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias, docentes profesionales que poseen una trayectoria de al menos 3-5 años, así los talleres permitirán ampliar las habilidades para la planificación de tareas. Su objeto es desarrollar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias de especialización y mejor desempeño en la ocupación.

Además se orienta al personal para que obtengan, una visión integral con un nivel de experiencia que permitan desarrollar actividad, como el diseño de planificación curricular y evaluación de aprendizajes. Su objeto es preparar a los docentes competentes de alto nivel para el desempeño de tareas educativas de mayor exigencia y responsabilidad dentro de la institución.

#### **4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios:**

Para esta capacitación se requiere de los instrumentos tecnológicos como: la laptop que tenga acceso a internet, la Tablet que tenga acceso a internet y los instrumentos técnicos de la actualidad.

#### **4.5 Breve descripción del curso.**

El colegio Intercultural Bilingüe Narancay es una institución educativa al servicio de las comunidades indígenas de las parroquias Baños, Ricaurte, Tarqui, Turi y del cantón Cuenca y provincia del Azuay, a pesar de tener la vida institucional de una década y media hay necesidades imperiosa en el Recursos humanos de formar y actualizar para enfrentar retos de la globalización, buscando mejoramiento para atención al cliente que son los estudiantes y la comunidad.

Indiscutiblemente los maestros/as trabaja prestando servicios en la comunidad educativa y su accionar involucra a la integración y desarrollo de la institución, por eso hay que constituir el recurso intelectual por la diferencia de perfiles que cada maestro lo dispone y otros carecen de la formación y capacitación en los temas que requieren.

Con esta capacitación innovadora, los maestros/as tendrá la posibilidad de empoderar de manera continua la fuerza laboral y servicio en cualquier

ámbito del conocimiento humano, mejorar día a día el emprendimiento por lo que presentamos las posibilidades de capacitación las cuales se efectuarán de manera periódica de acuerdo a las necesidades y prioridades.

#### **4.5.1. Contenido del curso.**

Los contenidos de curso está dividido en 2 partes, total 60 horas.

Imagen institucional, es conocer la imagen de nuestra institución educativa, organizando el terreno o el ambiente que dispone en cuanto al recurso humano y la motivación de los mismos.

Instrumento institucional, conocer las planificaciones macro, micro planificación como herramientas necesarias para el maestro.

##### ***4.5.1.1 Imagen institucional.***

###### ***4.5.1.1.1 Desarrollo de habilidades y trabajo en equipo.***

Con la capacitación y formación el maestro/a será capaz de mejorar su habilidad la dirección, control y trabajo en equipo. Adquiriendo métodos, Técnicas y herramientas de trabajo en equipo de esa manera planear, organizar, administrar y ejecutar mejor su desempeño.

Según Samuel A, (2003) Las personas de éxito están decididas a aprender y a conseguir sus metas. Disponen de la suficiente fuerza de voluntad para mantenerse en la línea y ceñirse a su tarea a pesar de los contratiempos y desengaños. Saben que conseguir algo que valga la pena requiere tiempo y nunca abandonan hasta que lo logran. Para ellos no cuentan ni los peligros ni los riesgos y solo ven los resultados exitosos. (p. 19).

Según Whetten y Cameron (2005) dice Se ha descubierto que el trabajo en equipo afecta en forma notable el desempeño organizacional. Algunos directivos dan crédito a los equipos por ayudarlos a lograr resultados increíbles. Sin embargo, los equipos no funcionan todo el tiempo en todas las organizaciones. Por lo tanto, los directivos deben

decidir cuándo deben organizarse equipos. Para determinar el grado al que los equipos deber ser contruidos en su organización. (p.445).

Infaliblemente la perseverancia y la constancia es para llegar a un éxito de las acciones que se realiza el ser humano, en este caso el maestro/a debe estar consiente de este principio, penosamente en este país y en las instituciones nuestras no cumplen con este, de ahí que la crisis educativa en instituciones educativas.

De la misma manera el trabajo en equipo depende de los mismos principios y hacer que se logre con esta cultura organizacional, por ese motivo no podría compartir lo que dice el autor de la segunda cita, el trabajo en equipo se considera una de las actividades en conjunto para que se involucren en las acciones todo el personal de la institución.

Definitivamente el tratamiento de los principios, el desarrollo de habilidades y el mismo trabajo en equipo dan la mejora institucional, cuando en la institución están programando la capacitación, formación y el desarrollo de cualquier proyecto educativo es necesario tener conocimiento, información y atrevimiento para la participación, por lo tanto el tema planteado es urgente conocerla por la comunidad educativa.

#### ***4.5.1.1.2 Relaciones Humanas.***

Para tratar el tema las siguientes citas:

Según Marie Dalton, (2007) Las relaciones humanas es útil e interesante, porque se refiere a él y a su interacción con la gente. También estarán en condiciones de aplicarlas de inmediato. Las relaciones humanas estudian la interacción. Pueden realizarse en ámbitos organizacionales o personales, pueden ser formales o informales, estrechas o distantes, antagónicas o cooperativas, individuales o colectivas. (p. 2)

Según Murillo, (2004) Relaciones humanas constituye un cuerpo sistemático de conocimientos, cada vez más voluminoso y cuyo objetivo debería ser la explicación y predicción del comportamiento humano en el

mundo industrial actual. Su finalidad última es el desarrollo de una sociedad cada vez más justa, productiva y satisfecha. (p.19)

Es notorio que el tema de relaciones humanas abarca toda las dimensiones del comportamiento humano, en cualquier parte que se encuentre precisamente se necesita de este tema, una disciplina practica vivencial del ser humano para el comportamiento de organización social.

Evidentemente es la ciencia que necesita el maestro/a y por ende en la institución educativa para que su comportamiento sea efectivo para el desarrollo del proyecto o programa educativo, en este caso de formación y capacitación.

#### ***4.5.1.1.3 Desarrollo de la autoestima.***

Al finalizar los participantes serán capaces de reconocer el valor de la autoestima en su vida, como reconocerla e incrementarla.

Según Moreno, (2008) Elevar la autoestima de cualquier persona es la tarea más noble, el regalo más valioso que le podemos hacer, ya que contribuimos a que desarrolle la convicción de que es estimada y valorada y que es competente para enfrentarse en esta etapa de su vida (quizá la más sublime) con confianza y optimismo y que merece la felicidad. (p 67)

Según Norma Ivonne Gonzales, (2001) La autoestima alta implica que el individuo piense que es bueno o suficientemente bueno. La persona se siente digna de la estima de los demás, se respeta por lo que es, además vive, comparte e invita a la integridad, honestidad, responsabilidad, comprensión, amor, siente que es importante, tiene confianza en su propia competencia y tiene fe en sus propias decisiones. (p. 37)

Por cierto es uno de los valores que los maestros deben poseer, las citas demuestran que la autoestima es sentirse bien, adecuadamente tener confianza en el trabajo, con las personas que la rodea, por lo tanto es pertinente primeramente conocer el tema para cumplir con las exigencias de la

institución y en este caso para la capacitación y formación que pretende realizar el colegio.

#### **4.5.1.1.4 Actitud de servicio al cliente.**

La actitud de servicio al cliente pretende que el curso apliquen las técnicas adecuadas para lograr una atención eficiente a los estudiantes, tomar conciencia de la importancia y beneficios de dar una buena atención al público, valorando que los clientes son importantes de la institución.

Según Couso, (2007) la atención al cliente puede convertirse en una herramienta estratégica de marketing, no solo para hacer que los errores sean mínimos y se pierda el menor número de clientes posible, sino para establecer un sistema de mejora continua en la empresa.

La atención al cliente está constituida por todas las acciones que realiza la empresa para aumentar el nivel de satisfacción de sus clientes. (p. 2)

S.L, (2011) manifiesta: Un cliente satisfecho es el que puede llamar a un número de teléfono donde le informan de cómo solucionar un problema o donde puede realizar sugerencias; es aquel que recibe ayudas cuando la solicita, aquel que puede ir acompañado a probar un nuevo vehículo, o al que se les explica el funcionamiento de una nueva aspiradora, etc. (p. 5)

Lógicamente en el taller aprenderá como hacer uso de sus gestos, lenguaje corporal, su voz, su conducta visual, y sus pausas, de su lenguaje vivaz y del uso de citas literarias para que su público se anime, manteniendo la calma que le permita inspirar a su auditorio, y dejarlo con una impresión poderosa y duradera, por lo tanto es una oportunidad para conocer el tema tan importante como manifiesta la citas.

Para la mejor atención al cliente se propone a partir de esta nueva estrategia organizacional que se requiere de una fuerte acción de capacitación a la que accederán todo el personal involucrado en la educación y los colaboradores que demuestren la aptitud y actitud básicas requeridas en el desarrollo de esta actividad.

#### **4.5.1.2 Instrumento institucional.**

##### **4.5.1.2.1 Planeación Estratégica.**

Un instrumento importante que los actores deben conocer y utilizar los procesos y elementos de la planificación estratégica y el PEI para optimizar los recursos de la institución, logrando un incremento de valor humano y la sensibilización de atención al cliente.

Ecuador, (2012) Art. 88 del Reglamento de la LOEI manifiesta, El Proyecto Educativo Institucional de un establecimiento educativo es el documento público de planificación estratégica institucional en el que consta acciones estratégicas a mediano y largo plazo, dirigidas a asegurar la calidad de aprendizajes estudiantiles y una vinculación propositiva con el entorno escolar (p. 168)

Infaliblemente se desarrollara un proceso integrado de la planificación estratégica y la planificación curricular. A través de un plan de actuación que, por encima de todo, debe ser ágil y flexible, que permita al colegio adaptarse rápidamente a las nuevas situaciones que se puedan presentar.

##### **4.5.1.2.2 Diseño y planificación curricular.**

Para la mejor comprensión la siguiente cita:

La Ley Orgánica de Educación Intercultural en el capítulo cuarto de los derechos y obligaciones de los docentes, literal d) manifiesta que: el docente tiene la obligación de elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes Ecuador, (2012).

Según Bogantes, (2006) “Mediante la planificación curricular se convierten las expectativas e intenciones educativas en planes y proyectos que orientan el desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje, en los diversos ámbitos y niveles”.(p. 8)

Obviamente la planificación curricular es la herramienta de trabajo docente, es la estructura y selueta del trabajo en el aula, con la misma se puede plantear

espectativas y proyectos de desarrollo de la comunidad educativa, los maestros/as en las encuestas plantean necesidades la formación y capacitación curricular, la misma debe ser atendida para el mejoramiento académico y cambio social.

Definitivamente con una buena organización y las planificaciones se puede decir que el maestro tiene seguro su herramienta de trabajo, al aplicar tendrá la seguridad y confianza de su labor educativa.

#### ***4.5.1.2.3 Evaluación de aprendizaje.***

Para la comprensión de la evaluación de aprendizaje la siguiente citas:

Según Mirta Bonvecchio,(2006) la evaluación se logra a partir de un proceso; es el resultado de un conjunto de actividades que se dan en un tiempo. Incluso algunos aprendizajes que la Gestalt considero que se logran de improviso (insight), de alguna manera han venido siendo preparados por diversos factores que han incidido al margen de una reflexión consciente. (p 34)

Ecuador, (2012) El art. 185 del Reglamento a la LOEI manifiesta: La evaluación debe tener como propósito principal que el docente oriente al estudiante de manera oportuna, pertinente, precisa y detallada, para ayudarlo a lograr los objetivos de aprendizaje; como propósito subsidiario, la evaluación debe inducir al docente a un proceso de análisis y reflexión valorativa de su gestión como facilitador de los procesos de aprendizaje, con el objeto de mejorar la efectividad de su gestión. (p. 194)

Por lo tanto la evaluación de aprendizaje es el proceso continuo, actividad motivadora, oportuna y precisa debe disponer los maestros y estudiantes, con la misma podemos medir la formación de los conocimientos y aprendizajes de los actores educativos.

Lógicamente no debe ser punitivo ni castigador, una actividad compartida del maestro y estudiante, solo así se puede decir que el cambio se realiza en la institución educativa y la formación y capacitación debe ser con esta finalidad.

## Módulos a preparar para capacitación semi - presencial

- I. Imagen institucional
  - a. Desarrollo de habilidades y trabajo en equipo
  - b. Relaciones humanas
  - c. Desarrollo de la autoestima
  - d. Actitud de servicio al cliente
- II. Instrumento institucional
  - a. Planeación Estratégica
  - b. Diseño y planificación curricular
  - c. Evaluación de aprendizajes
  - d. Plan de mejora

### 4.5.2. Descripción del currículum vitae del tutor que dictara el curso.

#### Datos Personales

Nombres.-	José María
Apellidos.-	Peñafiel Yautibug
Cedula de identidad.-	0601641152
Lugar de nacimiento.-	Colta
Fecha de nacimiento.-	1 de Junio 1964
Dirección domiciliaria.-	ciudadela del Magisterio
Teléfono.-	4074829
Celular.	0988834046
E-mail.-	josepy1002011@hotmail.com

#### Formación académica

Primaria.-	Miguel de Santiago
Secundaria.-	Instituto Normal Superior Jaime Roldos
Superior.-	Universidad del Azuay



**Certificaciones**

En Pedagogía Intercultural

Didáctica

Planificación curricular

Estructura organizacional

**Idiomas**

Español

kichwa

**Experiencia Laboral**

Maestro de educación en la escuela Miguel Ignacio Cordero

Rector del Colegio Narancay

Supervisor de Educación

**6.5.3. Metodología.**

La propuesta de capacitación está pensada para la institución educativa de servicio a la comunidad que se desarrollara en modalidad semi – presencial para la atención al cliente. Esta capacitación se hará con el asesoramiento respondiendo a las consultas que realizan los clientes por vía telefónica, correo electrónico y redes sociales en forma personal.

Iniciando con el estudio y diagnóstico de las necesidades particulares del personal docente de la institución educativa, por medio de entrevistas, fichas de encuestas y otros instrumentos que han validado para esta actividad.

La primera parte consiste en realizar el mejoramiento de las habilidades y destrezas en la operación de las tareas, propuesta y diseño de los temarios acorde a esas necesidades se hará el desarrollo de aptitudes para cambiar la actitud, la sensibilización y atención al cliente.

En el segundo bloque se tratara el diseño de planificación curricular y evaluación de aprendizajes con las personas involucradas en la institución, se produce el material y las diapositivas para cada tutoría.

Además se ampliará el desarrollo de ideas y conceptos, de acuerdo al avance se realiza una evaluación final para medir los resultados de la capacitación conforme a los parámetros determinados.

#### 4.5.4. Evaluación.

Participación y asistencia	25 %
Trabajos en grupo y exposiciones	25%
Trabajos individuales	25%
Pruebas	25%

El participante debe cumplir con las actividades propuestos para lograr el Inter – aprendizaje de los temas tratados, en caso de no cumplir tendrá que devolver el 50% de la inversión económica del colegio.

#### 4.6. Duración del curso

➤ Duración de la capacitación	120 horas.
➤ Asistencia presencial	40 horas
➤ A distancia	80 horas

La capacitación se divide:

● Talleres	20%
● Conferencias	10%
● Mesa redonda	20%
● Investigaciones	20%
● Foros	10%
● Evaluación	20%



<b>INSTITUCIÓN (Logo)</b>	<b>Programación Curricular Anual</b>	PÁGINA 109 DE 142
-------------------------------	--------------------------------------	----------------------

**1. DATOS INFORMATIVOS**

<b>NIVEL:</b> Educación General Básica o Bachillerato	<b>SUBNIVEL:</b> Preparatoria, Elemental, Media y Superior (sólo si es EGB)	<b>ÁREA:</b>	
<b>ASIGNATURA:</b>	<b>AÑO EGB/BGU:</b>	<b>PARALELO(S):</b>	<b>AÑO LECTIVO:</b>
<b>DOCENTE(S):</b>			

**2. CÁLCULO GENERAL DEL TIEMPO**

CARGA HORARIA	NRO. DE SEMANAS DE TRABAJO	EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE E IMPREVISTOS	TOTAL DE SEMANAS CLASE	TOTAL ANUAL DE PERÍODOS
6	40 SEMANAS	3 SEMANAS	37	(CARGA X SEMANAS)

**3. OBJETIVOS****OBJETIVOS DEL ÁREA:**

*(Transcribir los objetivos generales educativos del área del libro de la AFCEGB. En el caso del BGU, los objetivos se encuentran en los lineamientos de cada asignatura. Las áreas que no disponen de esta información deberán construir los objetivos del área, en función del perfil de salida de la EGB y del BGU).*

PERFIL DE SALIDA	PERFIL DE ÁREA	OBJETIVOS EDUCATIVOS DE AÑO
<i>(Transcribir el perfil de salida de EGB o BGU).</i>	<i>(Transcribir el perfil de salida del área respectiva. Construir el perfil de salida en las áreas que no disponen del mismo).</i>	<i>(Transcribir los objetivos educativos del año respectivo.  Formular los objetivos educativos del año en las asignaturas que no disponen del mismo.</i>

**4. EJE CURRICULAR INTEGRADOR**

*Transcribir el eje curricular integrador. Construir el eje curricular integrador en las áreas que no disponen del mismo.*

**5. RELACIÓN ENTRE LOS COMPONENTES CURRICULARES**

BLOQUES CURRICULARES	EJES DE APRENDIZAJE	DESTREZAS CON CRITERIO DE DESEMPEÑO	PRECISIONES PARA LA ENSEÑANZA Y EL APRENDIZAJE		PERIODOS
			ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS DIDÁCTICOS	
<b>BLOQUE 1</b> <i>(Escriba el título del bloque)</i>		<i>(Transcribir las destrezas que correspondan a cada bloque curricular.)</i>	<i>(Tomar como referente las Precisiones para la</i>	<i>(Debe constar lo que se utilizará para las planificaciones</i>	<i>(Para cada bloque)</i>

			<i>enseñanza y el aprendizaje.)</i>	<i>de las tareas de aprendizaje: recursos materiales, técnicos, etc.)</i>	
<b>BLOQUE 2</b>					
<b>BLOQUE 3</b>					
<b>BLOQUE 4</b>					
<b>BLOQUE 5</b>					
<b>BLOQUE 6</b>					

#### 6. EVALUACIÓN PARA Y EL APRENDIZAJE

##### INDICADORES ESENCIALES DE EVALUACIÓN

*(Transcribir los indicadores esenciales de evaluación de la AFCEGB o BGU. En las asignaturas que no se disponen de indicadores, construirlos en función de las destrezas con criterios de desempeño).*

#### 7. BIBLIOGRAFÍA: bibliográficos y de Internet tanto para estudiantes como los docentes.

--

#### 8. OBSERVACIONES

--

*(Espacio reservado para el Director de Área, Vicerrector(a), Subdirector(a)).*

ELABORADO	VALIDADO		VISTO BUENO
<b>DOCENTE:</b>	<b>DIRECTOR(A) DE ÁREA:</b>		<b>VICERRECTOR(A)/SUBDIRECTOR(A):</b>
Firma:	Firma:		Firma:
Fecha:	Fecha:		Fecha:

<b>INSTITUCIÓN</b> (Logo)	<b>Planificación Didáctica por Bloque Curricular</b>	PÁGINA 111 DE 142
------------------------------	--	-------------------

### 1. DATOS INFORMATIVOS

<b>NIVEL:</b>		<b>ÁREA:</b>		<b>AÑO LECTIVO</b>	
<b>ASIGNATURA:</b>		<b>AÑO EGB/BGU:</b>		<b>GRUPOS/PARALELOS:</b>	
<b>DOCENTE(S):</b>		Nº de semanas:		Nº total de horas clase:	
<b>EJE TRANSVERSAL:</b>		Nº de horas para desarrollar DCD:		Nº de horas para evaluaciones:	
<b>BLOQUE CURRICULAR:</b> No. (Transcribir el número y el nombre del bloque curricular)					
<b>FECHA DE INICIO:</b> día / mes			<b>FECHA DE TÉRMINO:</b> día / mes		

2. **OBJETIVOS EDUCATIVOS DEL BLOQUE:** (El docente los diseñará sobre la base de los objetivos del año).

3. **INDICADORES ESENCIALES DE EVALUACIÓN:** (Seleccionar los que correspondan a las destrezas con criterios de desempeño del bloque).

### 4. RELACIÓN ENTRE COMPONENTES CURRICULARES

¿Qué van a aprender los estudiantes?  <b>DESTREZAS CON CRITERIOS DE DESEMPEÑO</b>	¿Cómo van a aprender? <b>PRECISIONES PARA LA ENSEÑANZA Y EL APRENDIZAJE</b>		¿Cómo se van a evaluar los aprendizajes? <b>EVALUACIÓN</b>	
	<b>ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS - DESEMPEÑOS DE COMPRENSIÓN(*)</b>	<b>RECURSOS DIDÁCTICOS</b>	<b>CRITERIOS DE EVALUACIÓN (INDICADORES DE LOGRO)</b>	<b>TÉCNICAS / INSTRUMENTOS</b>
(Transcribir la destreza con criterios de desempeño 1 del bloque curricular respectivo).	CLASE1:		(Desglosar el indicador esencial de evaluación en varios criterios de evaluación. Art. 205 del Reglamento.)	(Seleccione la(s) técnica(s) y su(s) respectivo(s) instrumento(s) más adecuados para evaluar el aprendizaje)
	ANTICIPACIÓN			
	C. DEL CONOCIM.			
	CONSOLIDACIÓN			

<p>(Transcribir la destreza con criterios de desempeño 2 del bloque curricular respectivo).</p>	CLASE 2 y 3:					
	ANTICIPACIÓN					
	C. DEL CONOCIM.					
	CONSOLIDACIÓN					
	CON					
	SOLID					
	CLASE 4 y 5:					
	ANTICIPACIÓN					
	C. DEL CONOCIM.					
	CONSOLIDACIÓN					
	CON					
	SOLID					
CLASE 6, 7 y 8						
ANTICIPACIÓN						
C. DEL CONOCIM.						
CONSOLIDACIÓN						
CON						
SOLID						
CLASE 9, 10 y 11						
ANTICIPACIÓN						
C. DEL CONOCIM.						
CONSOLIDACIÓN						
CON						
SOLID						

**BIBLIOGRAFÍA:**

ELABORADO	VALIDADO	VISTO BUENO
<b>DOCENTE:</b>	<b>DIRECTOR(A) DE ÁREA:</b>	<b>VICERRECTOR(A)/SUBDIRECTOR(A):</b>
Firma:	Firma:	Firma:
Fecha:	Fecha:	Fecha:

Elaborado coordinación de Educación Zonal 6, diciembre 2012

**4.8. Costos de curso.**

Costos, Diseño y desarrollo	\$	900
Promoción	\$	740
Administración	\$	841
instructores	\$	000
Materiales	\$	900
Evaluación	\$	420
Costo Total	\$	3.801

Recursos a utilizar:

Materiales

Texto de recopilación

Afiches

Fichas

Fotocopias de materiales

Texto de apoyo

Fotografías

Tarjetas.

**Tecnológico**



CD, VHS, enfoque, laptops, MP4, cámara, filmadora y tv.

Redes sociales, correo electrónico, teléfonos celulares y otros

### **Económico**

Autofinanciamiento y autogestión	25%
Recursos del colegio partida presupuestaria.	75%

#### **4.9. Certificación.**

La certificación será acreedor/a con la asistencia de un 100 % y con una calificación mínima de 7/10, una vez concluida el curso. Además haber rendido las pruebas de avances y final y que ha alcanzado un rango aceptable.

#### **4.10 Bibliografía.**

Ecuador, M. D. (2012). *Marco Legal Educativo*. Quito: Editogran S.A.

Ecuador, M. d. (2013, junio). <http://educacion.gob.ec/mejoramiento-pedagogico-bgu/>. Retrieved from <http://educacion.gob.ec/mejoramiento-pedagogico-bgu/>: <http://educacion.gob.ec/mejoramiento-pedagogico-bgu/>

Moreno, C. I. (2008). *Crecer en la Autoestima*. Lima: Paulinas

Murillo, S. (2004). *Relaciones Humanas*. Mexico: Limusa.

Mirta Bonvecchio, B. E. (2006). *Evaluación de los aprendizajes*. Buenos Aires : Novedades Educativas.

Román, M. R. (2006). *Gestión de la Formación. La Importancia de la Formación en el Ámbito Empresarial*. España: Vigo.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

El trabajo de investigación del diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes del colegio Intercultural Bilingüe de Narancay, proporciona respuestas a los objetivos de la investigación y se determina la siguiente conclusión:

Enfrentar los retos del mundo contemporáneo, enriqueciendo de conocimientos e informaciones consideradas como una actividad humana más importante para el desarrollo social, los maestros del colegio requiere la actualización y formación.

Las autoridades y el personal docente han despreocupado en organizar cursos, talleres y otros para el desarrollo profesional y mejoramiento educativo en base a las necesidades educativas.

Los docentes del bachillerato demandan la formación y capacitación continua acorde a la ciencia y tecnología, porque el maestro/a debe estar dispuestos a resolver la problemática educativa y la megatendencia de los conocimientos científicos.

El personal docente del colegio está predispuesto en recibir la capacitación en diferentes áreas de conocimiento, equivalente que servirá para que la comunidad educativa mejore e involucren ante la problemática de la educación.

Los maestros/as requieren de formación y capacitación en temas de planificación curricular ya que es la herramienta de trabajo que demanda a diario para lograr una educación de calidad y calidez.

A pesar de contar con buen porcentaje de los profesionales de cuarto nivel, se considera la necesidad de mejorar académicamente, para así resolver la problemática de la educación.

### Recomendaciones

Con las conclusiones expuestas surgen las siguientes recomendaciones para el mejoramiento y formación de docentes:

Analizando el trabajo investigativo, las autoridades educativas asuman la responsabilidad de gestión y liderazgo para la formación y capacitación la misma que convierta como política institucional.

Las autoridades educativas gestionen programas de formación continua para de esa manera los maestros estén en condiciones de enfrentar la problemática de la educación que presenta.

Programar la capacitación y formación de acuerdo a las necesidades de los maestros/as para que adquieran la preparación y así asumir los retos planteados.

Aprovechar la predisposición que existe de los maestros/as para la capacitación la misma que ayudara para el mejoramiento personal e institucional.

El trabajo investigativo sirva de base para otras investigaciones, por el hecho de ser un tema importante, y necesidades anheladas de todo maestro.

Finalmente la formación y capacitación del docente responda a las expectativas de la comunidad educativa, a las necesidades de los estudiantes, padres de familia y la sociedad en general.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

- Aguilar, A. S. (2004). *Capacitación y Desarrollo de Personal*. México: Limusa, S.A.
- Alles, M. (2008). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos Gestión por Competencia*. Buenos Aires: Granica.
- Arizabaleta, E. V. (2004). *Diagnóstico Organizacional*. Bogotá: Ecoe.
- Arrangoiz, D. C. (2001). *Líderes y Educadores*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Arturo Alessandri R, M. S. (1998). *Tratado de Derecho Civil Partes Preliminar y General*. Santiago: Jurídica de Chile.
- Arturo, B. (2007). [http://scholar.google.es/scholar?q=textos+de+conceptos+de+necesidades+de+formacion&btnG=&hl=es&as\\_sdt=0%2C5](http://scholar.google.es/scholar?q=textos+de+conceptos+de+necesidades+de+formacion&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5). Retrieved from Estudios pedagogicos XXXIII, No 2:131-153: <http://www.scielo.cl/pdf/estped/v33n2/art08.pdf>
- Aurora Bernal, F. A. (2005). *La Familia Como Ámbito Educativo*. Madrid: Printed in Spain.
- autores, S. (2011). *Judo una visión diversa*. Madrid: Visión Libros.
- Bogantes, Z. M. (2006). *Planeamiento Didáctico*. Costa Rica: Universidad Estatal a Distancia San José.
- Campanero, M. P. (1994). *Como detectar las necesidades de intervención socioeducativa*. Madrid: Narcea, S.A.
- Campanero, M. P. (1994). *Como Detectar Las Necesidades De Intervención Socioeducativa*. Madrid: Narcea, S.A.
- Camps, J. L. (2005). *Planificar la Formación con Calidad*. Madrid: Printed in Spain.
- Carles Monereo, M. C. (2007). *Estrategias de Enseñanza y Aprendizaje Formación del Profesorado y Aplicación en la Escuela*. Barcelona: Grao.

- Castillo, D. P. (2005). *La comunicación en la educación*. Buenos Aires: Stella.
- Cavassa, C. R. (2004). *La Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas*. México: LIMUSA S.A.
- Ciencia, M. d. (2006). *La Dirección pedagógica en los Institutos de Enseñanza Secundaria*. Solana e hijos S.A.
- Couso, R. P. (2007). *Atención al Cliente Guía Practica de técnicas y estrategias*. Espana: Printed.
- Daft, R. L. (2007). *Teoría y Diseño Organizacional*. México: CENGAGE.
- Daft, R. L. (2007). *Teoría y diseño organizacional*. México: cengage.
- David A Whetten, K. S. (2005). *Desarrollo De Habilidades Directivas*. México: Pearson Educación.
- Earl V. Pullias, J. D. (1999). *El maestro ideal*. México: Pax México.
- Ecuador, M. d. (2009, Enero 26). Sistema Nacional de Evaluación. *Acuerdo Ministerial*. Quito, Ecuador, Ecuador: MEI.
- Ecuador, M. d. (2009, enero 26). Sistema Nacional de Evaluación. *Acuerdo Ministerial*. Quito, ecuador, ecuador: MEI.
- Ecuador, M. d. (2012). *Marco Legal Educativo*. Quito: Editogran S.A.
- Ecuador, M. D. (2012). *Marco Legal Educativo*. Quito: Editogran S.A.
- Ecuador, M. d. (2013, junio). <http://educacion.gob.ec/mejoramiento-pedagogico-bgu/>. Retrieved from <http://educacion.gob.ec/mejoramiento-pedagogico-bgu/>: <http://educacion.gob.ec/mejoramiento-pedagogico-bgu/>
- Gagliaardi, R. (2008). *Gestión de la Educación Técnica Profesional*. Argentina: Printed.
- Gairin, J. (1995). *Estudios de las necesidades de formación de los equipos directivos de los centros educativos*. Madrid: Solana & hijos Artes Gráficas.

- Gairin, J. (1995). *Estudios de las necesidades de formación de los equipos directivos de los Centros Educativos*. Madrid: Solana & hijos Artes Gráficas.
- Gallego, L. V. (2006). Evaluación del aprendizaje para promover el desarrollo de competencias. In L. V. Gallego, *Evaluación del aprendizaje para promover el desarrollo de competencias* (pp. 57-76). Villardón: Educación del siglo XXI.
- Guillermo Obiols, S. D. (2008). *Adolescencia posmodernidad y escuela*. Buenos Aires: Printed in Argentina.
- Helmut Nolker, E. S. (1983). *Formación Profesional Enseñanza, Currículo, Programación*. Barcelona: Reverte, S.A.
- Imbernon, F. (1994). *La Formación y desarrollo Profesional del profesorado*. Barcelona: GRAO.
- José Ignacio García Ninet, A. G. (1998). *Curso Sobre Prevención de Riesgos Laborales*. Madrid: INO Reproducciones, S. A.
- Kuper, W. (1993). *Enseñar y Aprender El trabajo en el aula*. Quito: Abya-Yala.
- Lawler, E. E. (1996). *La Ventaja Definitiva*. Barcelona: Printed in Spain.
- Leopold Paquay, M. A. (2005). *La Formación Profesional del Maestro estrategias y competencias*. México: Printed.
- Mara Isabel Álvarez Vélez, A. B. (2006). *Educación y Familia la Educación Familiar en un Mundo en cambio*. Madrid: Printed in Spain.
- María Luisa Setien, T. L. (2011). *Redes Transnacionales de los inmigrantes ecuatorianos*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Marie Dalton, D. G. (2007). *Relaciones Humanas*. México: Printed.
- Marina Camargo Abello, G. C. (2007). *La Formación de Profesores en Colombia: necesidades y perspectivas*. Bogotá: ARFO.
- Mario Rueda Beltrán, F. D. (2004). *La Evaluación de la Docencia en la Universidad*. México: Plaza Valdez, S. A.

- Marisa Salanova, R. G. (2001). *Nuevas Tecnologías y Formación Continua en la Empresa*. España: Graphic Group S.A.
- Mirta Bonvecchio, B. E. (2006). *Evaluación de los aprendizajes*. Buenos Aires: Novedades Educativas.
- Modesto Escobar Mercado, E. F. (2012). *Análisis de datos con stata*. Madrid: Efcá S.A.
- Moreno, C. I. (2008). *Crecer en la Autoestima*. Lima: Paulinas.
- Murillo, S. (2004). *Relaciones Humanas*. México: Limusa.
- Nagel, E. (2006). *La estructura de la Ciencia*. Barcelona: Paidós Ibérica S.A.
- Norma Ivonne Gonzales, A. L. (2001). *La Autoestima Medición y estrategias de intervención a través de una experiencia en la reconstrucción der ser*. México: Printed.
- OIT, O. I. (2000). *La educación permanente en el siglo XXI: nuevas funciones para el personal de educación*. Ginebra: OIT.
- OIT, O. I. (2009). *La Igualdad de Género como Eje del Trabajo decente*. Ginebra Suiza: OIT.
- Opi, J. M. (2009). *Las Claves del Comportamiento Humano conocerse y conocer a los demás*. Barcelona: Amat S.L.
- P, R. S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación de México.
- Parra, M. G. (2006). *Ética en las organizaciones Construyendo confianza*. Madrid: Fareso. S.A.
- Paula, I. N. (28 de octubre de 2004). *Las necesidades de información y formación: perspectivas socio-psicológicas e informacional*. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1024-94352004000500004&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1024-94352004000500004&script=sci_arttext).
- Popkewitz, T. S. (1987). *Formación del Profesorado Tradición. Teoría. Practica*. Valencia: Printd in Spain.

- Quiñones, J. M. (2006). *Gestión Educativa en la Sociedad del conocimiento*. Bogotá: Cargraphics.
- Ramiro Catalán, M. L. (2004). *Valores, sociedad y educación*. Santiago de Chile: PIIE.
- Riera, M. G.-J. (2000). *Instrumentos para la Gestión de la Formación Continua con Criterios de Calidad iso 9000*. Madrid: Días de Santos S.A.
- Rodríguez, A. L. (1992). *Formación Inicial del Profesorado de Enseñanza Secundaria Área de Ingles*. Murcia: COMPOBELL, S.A.
- Román, M. R. (2006). *Gestión de la Formación*. España: Vigo.
- Román, M. R. (2006). *Gestión de la Formación. La Importancia de la Formación en el Ámbito Empresarial*. España: Vigo.
- S.L, P. V. (2011). *Técnicas de información y atención al cliente/consumidor*. España: Printed.
- Sagredo, G. (1995). *Capacitación en Gestión en la pequeña agricultura*. Santiago: LICA.
- Samuel A, M. (2003). *Las Habilidades Directivas Clave*. Barcelona: Bilbao.
- Santana, M. R. (n.d.). *El diagnostico de necesidades de formación*. Retrieved from [http://www.uhu.es/36102/trabajos\\_alumnos/caso\\_10\\_11/\\_private/diagnosticonecesidades.pdf](http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_10_11/_private/diagnosticonecesidades.pdf).
- Tardie, M. (2004). *Los Saberes del Docente y su Desarrollo Profesional*. Madrid: Printed in Spain.
- Usarralde, L. M. (1999). *Educación, Empleo y Formación Profesional en la Unión Europea*. Valencia: Martin impresores S.L.
- Vaillant, C. M. (2009). *Desarrollo profesional Docente*. Madrid: San Pancraccio S.A.
- Verdu, M. C. (2005). *Formador Ocupacional Formador de Formadores*. Sevilla: MAD S.L.



Vicente S. Ferreres Pavia, A. P. (2006). *Evaluación para la mejora de los centros docentes*. Madrid España: praxis.

Víctor García Hoz, M. F. (1996). *Enseñanzas Artísticas y Técnicas*. Madrid: Printed in Spain.

Zabalza, M. A. (1977). *Diseño y desarrollo curricular*. Bruselas: NARCEA S.A.

Zabalza, M. A. (1977). *Diseño y Desarrollo Curricular*. Bruselas: NARCEA S.A.

## 8. Anexos

## Anexo 1

 Proyecto de Investigación I

## Anexo 2: PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN AL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Loja, diciembre de 2012

Señor(a)  
DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO  
En su despacho.

De mi consideración:

La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del papel imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación del Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, en esta oportunidad, propone como proyecto de investigación el "Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la institución que acertadamente dirige, en el periodo 2012 - 2013".

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

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

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

Atentamente,  
DIOS PATRIA Y CULTURA



Mgs. Mariana Buele Maldonado  
COORDINADORA DE TITULACIÓN  
MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL



RECIBIDO 11 DIC 2012



## Anexo 2

### Formato del cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Intercultural Bilingüe Narancay.



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

Código del investigado: \_\_\_\_\_

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

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

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

#### 1. DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora: _____								
1.2. Provincia: _____				Ciudad: _____				
1.3. Tipo de institución: Fiscal 1 Fiscomisional 2 Municipal 3 Particular 4								
1.4. Tipo de bachillerato que ofrece: Bachillerato en ciencias 5 Bachillerato técnico 6								
1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:								
<b>Bachilleratos Técnicos Agropecuarios</b>								
a. Producción agropecuaria	1	b. Transformados y elaborados lácteos	2	c. Transformados y elaborados cárnicos	3	d. Conservería	4	
e. Otra, especifique cuál: _____							5	
<b>Bachilleratos Técnicos Industriales:</b>								
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 (latonería) 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: _____						
<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. Administ. 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				
ee. 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 literal/es (asignados anteriormente): _____					NO	2

#### 2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

2.1. Género:		Masculino	1	Femenino	2				
2.3 Estado civil		Soltero	2	Casado	3	Viudo	4	Divorciado	5
2.2. Edad (en años cumplidos): _____									
2.3. Cargo que desempeña:		Docente	6	Técnico docente	7	Docente con funciones administrativas	8		
2.4. Tipo de relación laboral:									
Contratación indefinida		9	Nombramiento	10	Contratación ocasional	11	Reemplazo	12	
2.5. Tiempo de dedicación:									
Tiempo completo		12	Medio tiempo	13	Por horas	14			

2.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:	SI	15	NO	16		
2.7. Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas:	1°	17	2°	18	3°	19
2.7. Cuántos años de servicio docente tiene usted: _____						

### 3. FORMACIÓN DOCENTE

3.1. Señale el nivel más alto de formación académica que posee

(señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

3.4.1. Si la respuesta es positiva, en qué le gustaría formarse:

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

### 4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

✓ \_\_\_\_\_  
 ✓ \_\_\_\_\_

4.6. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite *(señale de 1 a 3 alternativas)*

Falta de tiempo	1	Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución en donde labora	4
Altos costos de 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/capacitaciones *(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/capacitaciones: *(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/capacitación *(señale una alternativa)*

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

## 5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

5.2.1. En caso de existir cursos o se estén desarrollando, estos se realizan en función de:

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

5.3. Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente *(Marque una alternativa)*

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

## 6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

Ítems	1	2	3	4	5
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato					
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)					
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)					
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato					
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)					
6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa					
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa					

Ítems	1	2	3	4	5
8. Describe las funciones y cualidades del tutor					
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula					
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal					
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente					
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos					
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante					
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)					
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)					
16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes					
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes					
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país					
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos					
20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida					
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/los y ayudarles en su solución					
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes					
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes					
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa					
25. Como docente 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					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN