



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio
Beatriz Cueva de Ayora, de la provincia de Loja, ciudad de Loja, periodo
2012 – 2013.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.

AUTOR: Lima López, Byron René.

DIRECTORA: Benítez Hurtado, Ofelia Lorena, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO LOJA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Ofelia Lorena Benítez Hurtado.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora, de la provincia de Loja, ciudad de Loja, periodo 2012 – 2013” realizado por: Lima López Byron René, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero del 2014

f).....

AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Lima López Byron René declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora, de la provincia de Loja, ciudad de Loja, periodo 2012 – 2013, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Ofelia Lorena Benítez Hurtado director (a) del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f).....

Autor: Lima López, Byron René.

Cédula: 1900519842

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico con todo mi amor a mis padres Carlos y María, por ser el cimiento de mi vida, quienes me apoyan en mis decisiones y me orientan para alcanzar mis metas tanto personales como profesionales.

A mi hija, quien es mi ángel y la dueña de mi corazón.

A mi esposa, por su apoyo y amor.

A mis hermanas y hermanos con quienes he compartido mi vida.

Con mucho cariño para todos ustedes.

Byron René

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios, por ser mi soporte espiritual durante todo el periodo de estudios y darme la fortaleza para superar los obstáculos que se han presentado a lo largo de mi vida.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, especialmente al Área Socio Humanística, así como a los docentes de la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, quienes fueron el soporte académico para adquirir nuevos conocimientos y perfilarme como futuro Magíster, con formación humana y profesional, al servicio de la comunidad y de la sociedad en general.

A mi familia, quienes son parte esencial en mi formación, especialmente a mis padres, de quienes recibí su apoyo incondicional para seguir con mis estudios.

Ing. Byron René Lima López.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN.....	xi
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO.....	1
1.1. Necesidades de formación.....	2
1.1.1. Concepto.....	2
1.1.2. Tipos de necesidades formativas.	3
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.....	5
1.1.4. Necesidades formativas del docente.	7
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo).	7
1.2. Análisis de las necesidades de formación.....	10
1.2.1. Análisis organizacional.	10
1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.....	11
1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.	12
1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa. ...	14
1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos).....	15
1.2.1.5. El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).....	17
1.2.1.6. Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal).....	19
1.2.2. Análisis de la persona.	21
1.2.2.1. Formación profesional.	21
1.2.2.1.1. Formación inicial.	23
1.2.2.1.2. Formación profesional docente.	24
1.2.2.1.3. Formación técnica.....	26
1.2.2.2. Formación continua.	28
1.2.2.3. La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	28

1.2.2.4. Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.....	29
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.....	34
1.2.3. Análisis de la tarea educativa.....	36
1.2.3.1. La función del gestor educativo.....	37
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.....	40
1.2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprender.....	40
1.3. Cursos de formación.....	42
1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente.....	43
1.3.2. Ventajas e inconvenientes.....	45
1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	46
1.3.4. Importancia en la formación del profesional de la docencia.....	49
CAPITULO II: METODOLOGÍA.....	51
2.1. Contexto.....	52
2.2. Participantes.....	52
2.3. Recursos.....	54
2.3.1. Talento Humano.....	54
2.3.2. Materiales.....	54
2.3.3. Institucionales.....	55
2.3.4. Económicos.....	55
2.4. Diseño y métodos de investigación.....	56
2.5. Diseño de la investigación.....	56
2.5.1. Métodos de investigación.....	57
2.6. Técnicas e instrumentos de investigación.....	58
2.6.1. Técnicas de investigación.....	58
2.6.2. Instrumentos de investigación.....	59
2.7. Procedimiento.....	59
CAPITULO III: DIAGNÓSTICO ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	61
3.1. Metodología.....	62
3.1.1. En el Contexto.....	62
3.1.2. Participantes.....	66
3.2. Análisis de necesidades formativas.....	72

3.3. Análisis formativo.....	84
3.3.1. Clasificación de las preguntas del bloque 6 de las encuestas.	84
3.3.1.1. Bloque 6 “La persona en el contexto formativo”.....	84
3.3.1.2. Bloque 6 “La organización y la formación”.....	86
3.3.1.3. Bloque 6 “La tarea educativa”.....	87
3.3.1.4. Media aritmética bloque 6.....	89
3.3.2. La organización y la formación.....	91
3.3.3. La tarea educativa.....	94
3.4. Los cursos de formación.....	96
CAPITULO IV: CURSO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE	100
4.1. Tema del Curso.....	101
4.2. Modalidad de estudios.....	101
4.3. Objetivos.....	101
4.4. Dirigido a:.....	101
4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios.....	101
4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.....	102
4.5. Breve descripción del curso.....	102
4.5.1. Contenidos del Curso.....	102
4.5.2. Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso.....	138
4.5.3. Metodología.....	138
4.5.4. Evaluación.....	139
4.6. Duración del curso.....	140
4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse	141
4.8. Costos del curso.....	151
4.9. Certificación.....	151
CONCLUSIONES	152
RECOMENDACIONES.....	153
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.....	154
ANEXOS.....	160

RESUMEN

El diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, busca solucionar diferentes problemas de desarrollo profesional de los educadores del colegio “Beatriz Cueva de Ayora”, y ser un referente de investigación sobre las necesidades de formativas del profesorado de bachillerato a nivel Nacional.

A través de las técnicas e instrumentos de investigación utilizados, como es el caso de las encuestas aplicadas a los docentes de bachillerato y su posterior tabulación y análisis de resultados, se pudo evidenciar cuales son las necesidades de formación profesional a mediano y corto plazo, así como las debilidades y fortalezas académicas que los educadores poseen y si los procesos de capacitación logran satisfacer los requerimientos personales e institucionales en materia de formación docente.

Para poder alcanzar el objetivo de formación docente, es oportuno proponer el diseño y desarrollo de talleres de formación y capacitación con temas que contemple contenidos relacionados a las necesidades de formación inmediatas de la institución investigada, utilizando las TICS para dinamizar y optimizar el proceso de formación, con la finalidad de que los participantes administren el factor tiempo.

PALABRAS CLAVES: Necesidades formativas docentes, liderazgo educativo, formación profesional docente, tarea educativa, función docente, curso de formación, planificación curricular, Tecnologías de la Información y Comunicación (TICS), plan de clase, estándares de calidad educativa.

ABSTRACT

The diagnosis of the training needs of teachers of high school, looks to solve different problems of professional development for educators of the college "Beatriz Cueva de Ayora", and being a reference for research on the needs of training of teachers in national level school.

Through the research tools and techniques used, as is the case of the applied surveys to teachers of secondary school and its later tabulation and analysis of results, we could observe what are the needs of vocational training a short and medium term, as well as the academic strengths and weaknesses that educators have and if the training processes are unable to meet the personal and institutional requirements in teacher matter training.

In order to achieve the goal of teacher training, it is opportune to propose the design and development of training workshops and training with topics that include content related to immediate training needs of the institution investigated, Using TICS to streamline and optimize the process of formation, with the purpose that the participants manage the time factor.

KEYWORDS: Training needs teachers, educational leadership, teacher professional development, educational task, teaching function, training course, curriculum planning, Information and Communication Technologies, lesson plan, Standards for educational quality.

INTRODUCCIÓN

La formación de los docentes muestra la necesidad imperiosa que enfrenta la educación ecuatoriana para poder cumplir con el objetivo de calidad y calidez propuesto en las leyes vigentes. Así la formación del docente está relacionada con la necesidad de prepararlo, pero este a su vez debe ser capaz primero de autoformarse y segundo de convertirse en agente de formación, con la finalidad de mejorar la calidad de educación.

El presente proyecto de investigación denominado: “*Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora, de la provincia de Loja, ciudad de Loja, periodo 2012 - 2013*”, busca determinar de forma objetiva las necesidades de formación académica de los docentes del establecimiento educativo. Para alcanzar este fin, es necesario realizar una investigación bibliográfica, que sirva de apoyo sólido a la sustentación teórica y práctica del proyecto.

Es así que el Capítulo I, muestra el contenido del marco teórico, el cual se encuentra estructurado por tres partes fundamentales; la primera parte, hace referencia a las *necesidades formativas*, con respecto a sus definiciones teóricas, los tipos de necesidades formativas en materia de educación y los distintos modelos formativos existentes; la segunda parte, se enfoca en el *análisis de las necesidades de formación*, relacionadas con la organización, con la persona y con la tarea educativa; la tercera parte se relaciona con los *cursos de formación*, estableciendo la importancia de la capacitación docente, así como sus ventajas y desventajas, y la manera apropiada de diseñar y planificar un curso de formación profesional docente, para alcanzar el éxito del mismo. El Capítulo II, está relacionado con la metodología, aquí se explican los métodos y técnicas de investigación implementados, también se mencionan los recursos económicos y humanos utilizados para el desarrollo del proyecto. En el Capítulo III, se describen a detalle los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a los docentes de bachillerato del colegio investigado, estos resultados están definidos en tablas estadísticas, con su respectivo análisis e interpretados de datos. El Capítulo IV, contempla el diseño y planificación del curso de formación y capacitación docente, como respuesta a la problemática encontrada en el proceso de análisis de la investigación.

En este sentido, la investigación busca contribuir a la formación de los docentes de bachillerato de esta institución, con el fin de mejorar su nivel académico y proponer nuevos procesos de enseñanza, para que el conocimiento fluya de mejor manera, llegando de forma precisa y clara a quien lo requiera, en este caso los docentes, que posteriormente transmitirán lo aprendido a sus alumnos.

¿Por qué y para qué es importante este proceso de capacitación?, son muchos los aspectos importantes para realizar un curso de formación/capacitación docente, en esencia con este proyecto de tesis, se pretende que el docente pueda crecer y desarrollar habilidades en nuevos conocimientos y fortalecer lo ya aprendido, ya sea dentro de su área o en áreas complementarias, que se enmarquen en principios éticos y profesionales, sustentados por el uso de las nuevas tecnologías para lograr romper con los preconceptos de los docentes de tercer mundo.

Se pretende ampliar el panorama profesional y de conocimientos de los docentes del colegio investigado, para lo cual se diseña el curso de formación denominado: “Diseño y planificación curricular educativa y su relación con las TICS, en los procesos de enseñanza-aprendizaje”, cuya finalidad es fortalecer el nivel profesional y competitivo de los docentes, que sean capaces de demostrar su calidad profesional por competencias, y de esta manera dar solución las necesidades de capacitación profesional, que requieren los docentes de bachillerato.

El curso tiene como principal objetivo mejorar el nivel académico de los profesores y potenciar su nivel de competencias frente a otros profesionales, pero sobretodo satisfacer las necesidades de capacitación, que requieren los profesores del establecimiento educativo investigado, con la finalidad de fortalecer los conocimientos que poseen y mejorar su formación profesional, en aras de potenciar sus prácticas profesionales.

El proyecto se conjuga a través de un proceso de factibilidad económica, técnica, operativa y social, en cuanto a la **factibilidad económica** los recursos para la definición de medios y materiales está garantizada y serán asumidos por el responsable de la investigación; con el propósito de identificar la **factibilidad Operativa** de la propuesta, se utilizó la técnica de la encuesta a través de un bosquejo de preguntas estructuradas de forma lógica y precisa, vinculadas al tema de estudio que fueron aplicadas a los docentes de bachillerato por medio de una entrevista conjunta, la cual permitió recopilar información trascendental para el proyecto de investigación, que se aplica exclusivamente para el colegio investigado.

En la misma línea en cuanto a la **factibilidad técnica**, cabe mencionar que se cuenta con los recursos técnicos humanos necesarios como personal docente capacitado que forma parte de la UTPL, responsable del direccionamiento del proyecto. Además se cuenta con la colaboración por parte de las autoridades principales de la institución en donde se realiza el proceso de investigación y así como de sus docentes, los cuales proporcionan información trascendental para la investigación.

Con respecto a la **factibilidad social** podemos mencionar que la presente propuesta representa un aporte significativo ante la necesidad de ampliar y potenciar los conocimientos de los docentes, proporcionando una herramienta que considere las características metodológicas y estratégicas en función de su disponibilidad de tiempo, creando espacios de aprendizaje presencial o a distancia a objeto de contribuir con la diversificación y modernización de métodos y técnicas de aprendizaje educativo, con la finalidad de satisfacer las necesidades sociales en materia de educación.

En cuanto a la metodología utilizada, se aplicó el método **cuantitativo**, para expresar en números los datos obtenidos por las encuestas; el método **cuantitativo** que contribuyó a realizar el análisis de los datos no numéricos, así como la estructuración del marco teórico; el método **descriptivo**, el cual apoyó la realización de la descripción del problema y su posterior análisis para su solución; el método **Hermenéutico**, responsable de la interpretación de los textos, y el método **estadístico** responsable del manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación.

El proyecto de investigación busca cumplir con las necesidades de desarrollo profesional de los docentes de bachillerato técnico enmarcándose en los siguientes objetivos.

- Realizar el proceso de diagnóstico sobre las necesidades de capacitación de los docentes del colegio Beatriz Cueva de Ayora.
- Estructurar la información recolectada durante el proceso de diagnóstico.
- Realizar un análisis minucioso de los datos obtenidos para sustentar el proyecto de investigación.
- Desarrollar el Marco Teórico para respaldar de forma científica el proyecto de investigación.
- Proponer soluciones a las necesidades de formación docente del Colegio Beatriz Cueva de Ayora.

Mediante la investigación y la aplicación de las encuestas se pudo recolectar la información necesaria para realizar el proceso de diagnóstico relacionado a las necesidades de formación docente. La información obtenida fue analizada y estructurada a través de los distintos métodos y técnicas propuestos en el proyecto, con la finalidad de dar solución al problema investigado y alcanzar los objetivos propuestos.

CAPITULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de formación.

Existen diversas razones por las cuales las escuelas no funcionan de forma satisfactoria, como es el caso de una formación inadecuada de los profesores, familias inestables, una sociedad corrompida por los antivalores, el mal uso de los recursos tecnológicos, entre otros aspectos, situación que requiere mejoría.

(Parra Matínez, Pérez, Torrejón Becerril, & Mateos Papis, Revista Intercontinental de Psicología y Educación, 2010) Señala que... Puede identificarse la formación docente como uno de los puntos que requiere atención dentro de la práctica educativa para mejorar su calidad. Las necesidades de formación docente representan un elemento fundamental que debe ser analizado y evaluado con la finalidad de mejorar las prácticas educativas, en el Ecuador a través de procesos de capacitación continua que se han venido realizando en los últimos años, se logra de cierta forma mejorar su nivel de formación, creando un perfil profesional docente que logre renovar el modelo educativo.

Cuando se habla de formación docente también se habla de una formación profesional, desde esta perspectiva se busca mejorar aspectos propios de la carrera técnica que se relacionan con la actividad que se ejerce dentro de la organización, la educación se considera como una empresa de formación en la cual se pretende mejorar no solo las competencias profesionales si no la calidad en valores que hacen de las personas profesionales humanos con ética y principios en pro de una mejor sociedad.

1.1.1. Concepto.

El concepto de necesidades formativas posee cierta complejidad en su definición, es importante tomar en consideración el concepto de necesidad como punto de partida, se sabe que la necesidad es la falta de algo que puede o no ser indispensable y que debe contribuir al desarrollo y la formación de la persona, se trata de la vivencia de algo que requerimos, cuya finalidad es solventar esa carencia para mejorar la situación que se está viviendo.

Cuando esta carencia es de tipo formativa estamos refiriéndonos a aspectos pedagógicos, que forman parte del saber humano desde una perspectiva académica, orientada a mejorar su calidad profesional y humana.

(Kaufman, 1988) "El término necesidad hace referencia a la existencia de un desajuste entre dos situaciones, una de ellas actual y la otra potencial, futura o simplemente deseable".

Esta acepción de necesidad está vinculada a relacionar mediante un análisis dos situaciones, la presente que refleja a la realidad existente en la actualidad, mostrando sus fortalezas y debilidades, y la futura que pretende ser mejorada, contempla lo que se desea alcanzar, como debe ser, siempre orientado a mejorar la situación actual.

(Imbernón, 1992) Señala que... es necesario unir los dos elementos, formación y desarrollo profesional, el autor manifiesta que el unir estas dos concepciones no es algo reciente ya que no puede existir desarrollo profesional si no hay formación profesional, es decir se trata de ver la formación como un aprendizaje constante, acercándola al desarrollo de actividades profesionales y a la práctica profesional, es importante tener en cuenta que existen otros factores que conllevan a un correcto desarrollo profesional, tal es el caso de elementos sociales, económicos, políticos, laborales, entre otros, que forman parte del desarrollo profesional y humano del hombre.

Las necesidades formativas se relacionan con la carencia de una formación más especializada, que contribuyan a mejorar el nivel profesional, fortaleciendo lo que ya se ha aprendido y adquiriendo nuevas experiencias que van a enriquecer el bagaje de conocimientos técnicos y humanos de los profesionales que así lo requieran.

1.1.2. Tipos de necesidades formativas.

Las necesidades formativas son problemas que tienen mucha importancia en el ámbito educativo, la formación del docente pretende mejorar las prácticas educativas y para ello es importante tomar como elemento que guíe los tipos de necesidades que existen.

(Reyes Santana, 2012) Señala que... existen algunas clasificaciones sobre los tipos de necesidades formativas, haciendo referencia algunos autores podemos mencionar las siguientes:

Witkin: Tres tipos de necesidades en el campo de las profesiones, en función del sector al que afecten:

- Necesidades de los receptores o usuarios; es decir, las que padecen el alumnado, los pacientes, los clientes, de los servicios que están siendo analizados en relación con la prestación de los mismos.
- Necesidades de los responsables de la planificación, gestión y desarrollo de los programas; Las que afectan al profesorado, en el ámbito de la educación, y también a los trabajadores sociales o a los profesionales de la salud en sus respectivos ámbitos.

- Necesidades referidas a los recursos y equipamientos, son las que afectan a centros, transportes, materiales, adscripciones de personal, recursos económicos, tiempos, espacios, etc.

Hewton: Al sector afectado como criterio para clasificar las necesidades originadas en los proyectos formativos:

- Necesidades con respecto al alumnado; aprendizaje, rendimiento, motivación, problemas comportamentales.
- Necesidades con respecto al currículum; diseño y desarrollo curricular, evaluación, recursos, etc.
- Necesidades del profesorado; satisfacción laboral, carrera docente, etc.
- Necesidades del centro docente como organización; espacios, tiempos, agrupamientos.

Bradshaw: Señala cinco tipos de necesidades de formación:

- La necesidad normativa, hace referencia a la diferencia entre la situación actual y la determinada por algún tipo de norma, patrón o estándar.
- Las necesidades sentidas, constituyen desajustes percibidos por los mismos interesados.
- Las necesidades demandadas, vienen dadas por las exigencias expresadas en programas o proyectos educativos como consecuencia de la orientación específica de éstos.
- Las necesidades comparativas, son las que emergen del balance o cotejo entre dos o más realidades educativas distintas (centros, lugares, momentos, etapas, etc.).
- Las necesidades prospectivas, son consideradas como tales en función de la previsión de una existencia futura de la carencia formativa en cuestión.

Los tipos de necesidades de formación pueden ser diversos como se muestran en las diferentes clasificaciones mencionadas anteriormente, diferentes autores poseen diferentes concepciones, para el objeto de este estudio que se relaciona a la formación docente es conveniente citar Hewton, quien establece en sus estudios las necesidades relacionadas con respecto a los alumnos, no puede existir un profesional en la docencia que no sea capaz de solventar las necesidades de sus estudiantes tanto en el aspecto pedagógico como humano, es necesario resolver los problemas de aprendizaje de los estudiantes a través de métodos y técnicas que cumplan con los requisitos para tal fin.

Otro de los aspectos a considerar son las necesidades con respecto al currículum, la formación profesional se debe fundamentar en un diseño curricular objetivo y bien formado que cumpla con las necesidades profesionales para el cual fue creado y que solucione los problemas de la comunidad.

Es fundamental tener en cuenta las necesidades del profesorado, ya que es uno de los pilares fundamentales en los procesos educativos, su carrera docente no termina con el hecho de obtener el título, su formación debe ser continúa, orientada a satisfacer sus necesidades de preparación profesional, con la finalidad de mejorar sus competencias no solo en su área, si no que trascienda a nuevos espacios de formación académica, todo esto se debe hacer en espacio de armonía y apoyo constante de las distintas organizaciones públicas o privadas.

1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.

La evaluación busca determinar las problemáticas que afectan a una persona o grupo de personas, contribuye a determinar el nivel de logros alcanzados y si se está cumpliendo con los objetivos propuesto, en el caso de las necesidades de formación, ayuda a determinar el conjunto de requerimientos formativos de maestros, alumnos y directivos.

(Reyes Santana, 2012) Señala que... La finalidad básica de la evaluación de necesidades, es la de proporcionar conocimientos sobre una situación que afecta a una persona o grupo en relación con un nivel deseable formativo y de acción. La mayoría de las distinciones existentes en relación con distintos tipos y modalidades de evaluación son aplicables también al caso concreto del análisis de necesidades formativas.

En general, la evaluación puede ser entendida en función de alguna de las cuatro perspectivas siguientes:

- a) Como estimación del nivel de logro de los objetivos propuestos previamente o bien como el nivel de desempeño de las conductas pretendidas. Esta visión sobrevalora los momentos inicial y final en los que se establecen las metas y se valora su consecución, respectivamente.
- b) Como proceso de valoración o asignación de mérito a un objeto (programa, centro, actuación, resultado).
- c) Como proceso orientado a facilitar o promover la toma de decisiones posterior acerca del objeto evaluado u otros que se relacionan o asocian con él de manera más o menos directa.
- d) Como proceso que sintetiza dos o las tres tendencias conceptuales anteriores.

Todo proceso de evaluación busca cumplir con estas cuatro perspectivas que propone Reyes, es evidente que el proceso de evaluación determina si se cumple o no con los objetivos planteados, establecer cuáles han sido los obstáculos a superar y crear una proyección a futuro para solucionar los problemas de forma rápida y eficaz, de igual manera, toda evaluación contribuye a la toma de decisiones ya que muestra las oportunidades y amenazas del medio externo, así como las fortalezas y debilidades del medio interno, que es lo que debe mejorar, cómo hacerlo y lo que se debe conservar o potenciar.

(Tejada, 1998) Señala que... la evaluación como un proceso sistemático de recogida de información que implica un juicio de valor orientado hacia la toma de decisiones. Contempla tanto la valoración de una situación formativa como la orientación del proceso hacia la facilitación de la toma de decisiones en relación con acciones tendentes a mejorar el objeto en cuestión; en este caso, la formación y la práctica docente.

La identificación de las necesidades formativas, hace referencia a un proceso que conduce a un mayor y mejor conocimiento acerca de los requerimientos formativos que una persona o un colectivo predeterminado presenta en relación con el desarrollo adecuado de su actividad profesional.

Esta producción de conocimiento puede ser interpretada desde diversas perspectivas, pero, sin duda, manifiesta caracteres que la identifican con un proceso de evaluación. Además, por su orientación a la mejora de la situación formativa actual como por la participación de agentes externos o internos que lo conduzcan, puede ser también entendida como un proceso de asesoramiento.

(Casanova, 1995, pág. 55). "Recogida de información rigurosa y sistemática para obtener datos válidos y fiables acerca de una situación con objeto de formar y emitir un juicio de valor con respecto a ella. Estas valoraciones permitirán tomar las decisiones consecuentes en orden a corregir o mejorar la situación evaluada", La definición general de la evaluación que nos ofrece Casanova es precisa y, a la vez, suficientemente versátil, para ser aplicada a la evaluación de necesidades de formación y desarrollo.

A partir de este punto podemos definir, la evaluación de necesidades de formación como un proceso de obtención de información acerca de una situación considerada como problema, en la que tiene incidencia el nivel real de formación de una persona o un grupo, en relación con otra situación posible que permite un mejor desarrollo de las tareas, funciones asignadas y la ejecución de otras nuevas, iniciado con el objeto de promover las acciones formativas necesarias para corregir las discrepancias entre la situación real y la situación de referencia.

1.1.4. Necesidades formativas del docente.

La formación docente se constituye en un proceso necesario para garantizar la adecuada preparación de los profesionales de la educación, se debe tener en cuenta que pueden ser múltiples las necesidades que un docente requiere dentro de su proceso de formación, pero estas necesidades se generan por la influencia de distintos factores ya sean internos (su carrera profesional, falta de formación, problemas familiares, etc.) o externos (políticas educativas erradas, falta de liderazgo organizacional, mallas curriculares desactualizadas, etc.), que serán elementos claves para lograr determinar las verdaderas necesidades de una correcta formación docente.

(Universidad de Zaragoza, 2011) “La creciente preocupación por la formación del profesorado no se ha producido porque se considere que ésta es peor que hace algunas décadas, sino que los profundos procesos de cambio social, económico y cultural registrados desde hace algunos años, y la evolución de los sistemas educativos a nivel mundial han planteado nuevos problemas educativos que deben ser tomados muy en cuenta en la formación del profesorado.”

Para mejorar el proceso educativo que se encuentra inmerso en un estado de cambios continuos en busca de la excelencia académica, es de vital importancia que los docentes tengamos la obligación profesional, cívica y social de ir adquiriendo nuevas competencias que optimicen nuestro quehacer diario en el aula. Para ello, es necesario que sepamos enseñar a nuestros estudiantes a aprender a aprender, a pensar, a reflexionar y criticar constructivamente cualquier situación que se les presente a lo largo de su vida.

Como profesionales, deseamos que se aglutinen esfuerzos, se planteen soluciones, se busquen fuentes de financiamiento y apoyo que puedan permitirnos superar con las suficientes garantías de éxito las nuevas demandas que esta sociedad cambiante está solicitando, ya que desde ella se ha apostado por la educación como un motor de cambio económico, histórico, tecnológico, cultural y social.

1.1.5. Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D’Hainaut, de Cox y deductivo).

(Campanero & Pérez, 1994) Es de opinión que...Existen diversos modelos para la realización de un Análisis de Necesidades, procedentes de diferentes ámbitos de la formación y la intervención, que nos pueden ofrecer valiosos puntos de referencia.

- Modelo de A. Rossett.- Tiene en cuenta cuatro elementos fundamentales:
 1. Situaciones desencadenantes: «De dónde partimos» y «Hacia dónde vamos».

2. Tipo de información que buscamos: Óptimos, reales, sentimientos, causas y soluciones.
3. Fuentes de información.
4. Herramientas 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.

- Modelo de R. A. Kaufman.- 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” y “lo que debería ser”, en torno a: entradas, procesos, productos, salidas y resultados finales.
3. Priorización de necesidades.

Las etapas que señala Kaufman 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 ejecuciones mensurables.
6. Determinar las condiciones que se requieren, en términos de ejecución mensurable.
7. Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación.
8. Asignar prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas a las que se vaya a aplicar determinada acción.
9. Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante.

- Modelo F. M. Cox: Uniendo el Análisis de Necesidades a la problemática comunitaria, elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios, que, resumidamente, abarca los siguientes aspectos:

1. La Institución.
2. El profesional contratado para resolver el problema.
3. Los problemas, cómo se presentan para el profesional y los implicados.
4. Contexto social del problema.
5. Características de las personas implicadas en el problema.
6. Formulación y priorización de metas.
7. Estrategias a utilizar.
8. Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias.
9. Evaluación.
10. Modificación, finalización o transferencia de la acción.

➤ Modelo D' Hainaut, Se refiere a cinco dimensiones para la clasificación de las necesidades formativas:

1. Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas: Las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia.
2. Necesidades particulares frente a necesidades colectivas: Las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos.
3. Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes: Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por el contrario, ésta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.
4. Necesidades actuales frente a las necesidades potenciales: La vigencia de una determinada necesidad puede no ser presente y estar en función de un cambio futuro, más o menos previsible, de las condiciones contextuales.
5. Necesidades según el sector en que se manifiestan, establece seis contextos vitales en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. En cualquiera de ellos puede surgir una necesidad.

➤ Modelo Deductivo.- (Núñez Martínez & Llerena Bermúdez, 2009) Señala que... el modelo deductivo parte de metas y declaraciones de resultados existentes y pasa a “deducir” un programa educativo. Cuando se emplea este modelo, el punto de partida es la identificación y selección de las metas existentes para la educación.

A continuación se especifican los pasos que conforman el modelo deductivo:

1. Determinación de las metas educativas actuales.
2. Selección de indicadores para medir la eficacia de las metas educativas actuales.
3. Especificación de criterios para el cambio de metas educativas actuales.
4. Reunión de datos y conciliación de discrepancias.
5. Establecimiento de objetivos educativos específicos.
6. Elaboración del programa educativo.
7. Implantación del programa educativo.
8. Evaluación de resultados educativos.
9. Evaluación del modelo en general.
10. Revisión de procedimientos.

El modelo deductivo muestra versatilidad al determinar las metas que desea alcanzar, establece con claridad hacia donde se quiere llegar y cuáles serán los resultados que se van a obtener con los objetivos cumplidos, determina a través de los indicadores si las actividades realizadas se están cumpliendo o no, para luego en el caso de ser necesario reevaluarlas y cumplir con el proyecto educativo.

1.2. Análisis de las necesidades de formación.

Se entiende por análisis de necesidades de formación, todos aquellos trabajos de identificación y diagnóstico de problemas presentes y futuros, que afectan a una organización o partes de la misma, los procesos de análisis de formación desde una perspectiva general se deben realizar a todos los elementos que forman parte del sistema que se está evaluando, en caso de las instituciones educativas se puede hablar de un análisis de necesidades de formación orientada a la organización, a la tarea educativa, a la persona como profesional, elementos sobre los cuales gira el quehacer educativo y que deben ser valorados continuamente con el fin de determinar si cumplen o no con su función y que es lo que requieren para hacerlo.

El realizar un análisis de las necesidades formativas docentes se lo debe considerar como importante y necesario en tiempos como los actuales, en los que la planificación de las acciones docentes, la participación de la comunidad educativa, el trabajo de los educandos y su compromiso es fundamental en busca de alcanzar el éxito profesional.

1.2.1. Análisis organizacional.

Las necesidades de formación de la organización están vinculadas a la comunidad educativa que contempla el grupo docente, el grupo de alumnos y el grupo de padres de

familia, la organización, el estado con sus políticas educativas, la sociedad, etc., en conjunto forman la colectividad educativa dentro de la institución, pero es importante tener en cuenta que también se puede hablar de una organización externa que contemplan todos los ministerios relacionados al manejo educativo. Cada uno de estos elementos contempla un conjunto de necesidades de formación con el único fin de mejorar la calidad de educación.

(Senge, 1992) “pueden concebirse las instituciones educativas como instituciones de aprendizaje, porque aprenden del funcionamiento institucional y tienen la capacidad de transformarse permanentemente y para el aprendizaje, no solo porque están formalmente constituidas para cumplir esa función, sino porque los actores educativos y los sujetos comprometidos en ella aprenden”. Bajo este concepto es importante realizar un análisis organizacional de las necesidades de formación de la institución, con la finalidad de solucionar las distintas problemáticas que enfrentan las diversas áreas que forman parte de la estructura organizativa, para ellos se debe formar al grupo para potenciar sus capacidades.

Además es importante mencionar que los equipos así como la organización no aprende de forma aislada, las organizaciones solo aprenden a través de individuos que aprenden, el aprendizaje individual no garantiza el aprendizaje organizacional, pero no hay aprendizaje organizacional sin aprendizaje individual, esta concepción permite entender la institución como un espacio de integración con una cultura común que produce satisfacción a sus miembros, les genera compromiso individual y colectivo con el mejoramiento de las actuaciones institucionales y posibilita que la acción colectiva potencien la formación institucional.

1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.

En estos últimos años en el Ecuador se puede evidenciar una desorganización familiar y social que conlleva a hogares disfuncionales (padres separados, abandono escolar, absentismo escolar, vandalismo, etc.), estamos inmersos en una época de cambios algunos buenos y otros no tan buenos que se van produciendo a gran velocidad, es por ello que debemos actuar con la mayor brevedad para contribuir a la autoformación; desechar lo negativo de lo anterior y reorganizar un nuevo camino para dar respuesta a las necesidades que existen en la actualidad.

(Méndez, 2013) “La historia de la educación escolar de occidente forma parte de la historia del control social ejercido por quienes han detentado el poder político y económico. Eso explica por qué, por ejemplo, a cada giro en el modelo de producción, corresponde un movimiento de reforma educativa; y cada cambio político-ideológico, va acompañado de un

replanteamiento de las políticas educativas. Es fácil encontrar en cada proyecto educativo nacional, el rastro de los grupos de poder que más inciden en la vida nacional”.

La educación del siglo XXI no deja de estar sometida por los gobiernos de turno, la realidad manifestada por Méndez representa la verdad de la mayoría de países en los cuales los gobiernos manejan los modelos educativos según sus ideologías personales, se pretende mejorar la calidad de educación y en muchos de los casos ocurre lo contrario, cada vez la educación se monopoliza para ciertos grupos sociales y las clases medias y bajas se ven restringidas a su acceso, en el Ecuador, muchos de los modelos educativos en la actualidad pretenden mejorar la calidad de la educación, pero lejos de esta realidad se han evidenciado problemas serios como el desinterés de los estudiantes en cumplir con sus obligaciones académicas, el abandono económico de las instituciones públicas, la falta de equidad en las leyes que protegen a los educadores, en definitiva son muchas las dificultades de los procesos educativos que en la actualidad no han sido solucionados.

(Guzmán , 2012) Señala que... Nuestra realidad histórica nos empuja hacia la comprensión de la educación de manera más dinámica, reclama con urgencia que la dotemos de vitalidad, por medio de su inserción en los cambios que se están produciendo en otros ámbitos de la sociedad y romper de esta forma con el pasado.

Es necesario concebir y reconocer el trabajo de los maestros como una profesión. Si bien, ese trabajo puede tener actualmente características diferentes a las de otras profesiones en cuanto a reglas de ingreso, acreditación de los conocimientos, certificación periódica de competencias, autonomía del ejercicio y grado de independencia respecto de sus empleadores, la enseñanza reúne cualidades que la constituyen como un campo profesional de actividad y no sólo como una ocupación laboral.

Reconocer el trabajo de los maestros como una profesión y darle un tratamiento como el que corresponde nos permitirá avanzar en dar una mejor atención educativa a la población.

La enseñanza eficaz debe insertarse en la comunidad y conectarse con la vida de los alumnos. La profesionalidad docente ha de estar vinculada a una mayor democratización de la educación escolar, transfiriendo poder tanto a las familias y a los alumnos como a los profesores, pues de ese modo se pueden constituir comunidades de aprendizaje relevantes y adecuadas para responder a sus necesidades e intereses.

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

Toda planificación organizacional incluida la educativa, tiene tres ámbitos o techos de previsión: el corto, el medio y el largo plazo. Estos tres ámbitos deben estar relacionados y

estos deben superponerse, es decir, el medio plazo se modificará en función del cumplimiento del corto plazo, de igual manera el largo plazo será consecuencia de la evolución del plan a medio plazo.

(García Lizano, Rojas Porras, & Campos Saborío , 2002) Señala que... el director debe tener claro que la administración de la escuela está al servicio del mejoramiento del proceso de enseñanza-aprendizaje que se da en el aula. Por tal motivo es imperativo que la imagen-objetivo, en el caso de las metas organizacionales ofrezcan una forma progresiva y viable para cumplir con dichas metas que se reflejan en los planes de acción que se deben proponer y ejecutar en un periodo determinado para asegurar su pertinencia y eficacia con la finalidad de que se promueva el cambio organizacional.

En relación a los plazos de tiempo, la planificación estratégica considera que las instituciones en general y los educativos en particular deben elaborar tres planes. Uno, a largo plazo cuyo fin es lograr alcanzar las metas propuestas a un plazo mayor de tiempo, otro a mediano plazo el cual plantea la estrategia por emplear, para obtener los resultados planificados, y por último, un plan a corto plazo que establece las operaciones.

Entre los aspectos a considerar en las etapas de planificación se puede mencionar:

- 1) **Corto plazo.** Aquí se establecen actividades que se puedan cumplir en el periodo de un año, todas las metas definidas en este periodo son factibles y fáciles de cumplir.
- 2) **El medio plazo.** El medio plazo, normalmente, no sobrepasa los cinco años, se debe incorporar, los planes complementarios de formación, promoción y motivación de los recursos humanos que permitan la reconversión del personal actual en función de los perfiles necesarios al final del plan, esta fase incidirá en el establecimiento de nuevos estilos de dirección y liderazgo, nuevos modelos organizativos, modernas formas de gestión y participación y modelos más flexibles de estructuras organizativas que faciliten procesos participativos de los trabajadores/as.
- 3) **El largo plazo.** Son planes generales, dirigidos a detectar modificaciones en el entorno y que posibilite prever medidas acerca de las necesidades futuras en los procesos de producción, así como en las cualificaciones profesionales a fin de establecer los sistemas que permitan definir la estructura ocupacional de futuro que responda a las exigencias de competencias del sector y los perfiles profesionales.

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

La educación y su comunidad o actores (alumnos, docentes, institución, etc.) necesitan de un proceso que los ayude a alcanzar sus objetivos. En este punto, la Administración general cuenta con una rama denominada administración educativa, la cual imprime orden a las actividades que se realizan en las organizaciones educativas para el logro de sus objetivos y metas. Puede afirmarse que esta disciplina es un instrumento que ayuda al administrador a estudiar la organización y estructura institucional educativa, y le permite orientar sus respectivas funciones.

La administración escolar está dirigida a la ordenación de esfuerzos; a la determinación de objetivos académicos y de políticas externas e internas; a la creación y aplicación de una adecuada normatividad para alumnos, personal docente, administrativo, técnico y manual, con la finalidad de establecer en la institución educativa los procesos de enseñanza-aprendizaje y un gobierno escolar eficiente y exitoso.

Los recursos constituyen el patrimonio de que dispone el centro educativo para lograr sus objetivos, y los mismos pueden ser de diferentes tipos o clases:

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

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

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

1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos).

El liderazgo educativo consiste en la visión de ayudar a las y los docentes a reconocer sus más profundos sentimientos y motivaciones, para que miren en su interior en busca de su propia auto-conciencia. Ello hace surgir un profesor/a líder, que con amor y preparación hace que el proceso educativo se convierta en una actividad dinámica, expresiva y transformante.

(Cuevas López & Díaz Rosas, 2005) Señalan que... La actividad de los directivos incide, de una manera medible aunque indirecta, sobre el rendimiento académico de los alumnos. Los resultados de dicho estudio coinciden con otras revisiones sobre el mismo tema tal como lo manifiesta Bridges el cual orienta su interés despertado por la figura del director como el líder educativo. En esta misma línea se puede afirmar que la calidad de las escuelas depende en gran medida de la competencia, dedicación y estilo de liderazgo del equipo directivo.

El líder educativo democrático es un maestro abierto, que establece con sus alumnos una relación de resonancia, capaz de sentir sus necesidades, conflictos, esperanzas y miedos inconfesados. Este tipo de maestro respeta siempre la autonomía del aprendiz, empleando más tiempo en tratar de ayudarlo a formular y resolver sus preguntas más urgentes, que en exigirle respuestas correctas.

(Thomas & Davis, 1992) “Los directores efectivos aparecen como personas que muestran una visión clara de lo que puede ser su escuela, son capaces de transmitir esa visión y animar a otros para conseguirla; tienen elevadas expectativas de profesores y alumnos y se implican en los procesos instructivos”. Para el correcto desarrollo del proceso educativo en el plantel se requiere del ejercicio de un liderazgo que sea capaz de lograr armonía, coordinación y estabilidad en las relaciones y acciones de los elementos que integran la comunidad escolar, estas serán las prioridades de un líder educativo que deben primar en su administración como máxima autoridad ganando así el respeto, estima y apoyo incondicional.

(Pacual & Auzmendi, 1990) Señalan que... El desarrollo teórico alcanzado sobre este tema no deja lugar a dudas sobre la situación que los líderes ocupan siempre que se habla de calidad de la educación, destacando la imagen de que los líderes poseen una visión de sus escuelas (imagen mental de lo que desean para ellas) que es compartida por todos dentro de una comunidad escolar y que orienta los programas de enseñanza-aprendizaje, las prioridades, planes, procedimientos, etc. Es así que se pueden distinguir dos tipos de liderazgo, como son:

- La Dirección Por Contingencia, que supone la clarificación por parte del líder del trabajo a realizar por los subordinados y las recompensas que recibirían si cumplieren lo pactado.
- La Dirección Por Excepción, basada en la intervención del director únicamente cuando el funcionamiento no sea el adecuado. Esta filosofía se corresponde con la figura del director controlador.

Como puede apreciarse, esta forma de liderazgo se basa en el intercambio de premios y/o castigos que pueden llegar a convertir el centro escolar en un espacio de mercadeo.

De acuerdo con (Álvarez Fernández, 2001)... existe un liderazgo que se manifiesta en el espacio de poder, que va unido a la capacidad para imponer el orden a los subordinados; otro tipo lo hace en el espacio de la autoridad y nos sitúa ante el ejercicio de una clase de liderazgo que se manifiesta de dos formas:

- Liderazgo Institucional, unido a la estructura formal de las organizaciones y que es ejercido por quienes han sido elegidos y/o designados para representar a la organización y dirigir formalmente a sus miembros.
- Liderazgo Profesional, que es otorgado por los miembros de la institución a quien demuestra los suficientes conocimientos, experiencias y capacidades profesionales para dirigir los procesos de la organización.

Estos tipos de liderazgo se orientan al ámbito profesional y a la actividad propia que se ejerce en el trabajo, así el liderazgo institucional contempla el manejo propio de la institución y su organización, mientras que el liderazgo profesional se desarrolla en base al perfil profesional y sus competencias, quien posea mayor conocimiento, se perfila como líder del grupo.

(Sergiovanni, 1984) Señala que... existen cinco estilos de liderazgo en función del aspecto predominante:

- El líder técnico: hace hincapié en conceptos como técnicas de planificación y de distribución del tiempo, teorías sobre liderazgo de contingencia y estructuras organizativas.
- El líder humanista: concede mayor importancia a las relaciones humanas, a la competencia interpersonal y a las técnicas de motivación instrumental.
- El líder educativo: utiliza conocimientos y acciones de profesional experto en la medida en que estos se relacionan con la eficacia docente, el desarrollo de programas educativos y la supervisión clínica.

- El líder simbólico: asume el papel de jefe y pone el énfasis en la selección de metas y comportamientos, señalando a los demás lo realmente importante.
- Por último, el líder cultural, caracterizado por definir, fortalecer y articular aquellos valores, creencias y raíces culturales que dan a la escuela su identidad única.

Cada autor tiene su concepción propia sobre el líder educativo, para objeto de este estudio es conveniente citar a Sergiovanni y su clasificación de estilos de liderazgo el cual se asume que un líder debe ser una persona responsable, con criterio y poder de decisión, flexible al cambio, que sea capaz de aceptar sus errores y corregirlos, que dirija a la organización hacia el éxito, en definitiva son muchas las cualidades de un verdadero líder, que no solo se orienta al conocimiento sino también a su calidad humana para que se muestre como formador de valores.

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

La revolución educativa contempla cambios relevantes que han dado un giro en la estructura y funcionalidad de la educación ecuatoriana, los procesos educativos se han visto reforzados en determinadas tareas como por ejemplo la educación gratuita para todos quienes quieran acceder a una educación fiscal, otro de los cambios importantes que se deben destacar es la descentralización de la educación.

En cuanto al bachillerato ecuatoriano se maneja una nueva estructura en su funcionalidad, el pensum de estudio es reestructurado por asignaturas que contribuyan a desarrollar las capacidades y destrezas de los jóvenes en distintas áreas, desarrollando en ellos un perfil profesional competitivo entre sus características podemos destacar:

- Está compuesto por un conjunto de asignaturas que componen un tronco común de estudio para todos los jóvenes que cursan el bachillerato ecuatoriano.
- También consta de asignaturas optativas que permiten, por un lado, contextualizar el currículo de estudio a las necesidades regionales y locales y, por otro lado, es la manera de escoger una de las modalidades del bachillerato: Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico.
- Estas dos modalidades de bachillerato brindan a los estudiantes del Ecuador la posibilidad de acceder a diferentes carreras, posteriores a la obtención del título de bachiller; es decir, les permite acceder a estudios superiores, a carreras cortas o incluso al sistema laboral del país, por contar con las bases mínimas necesarias que demanda el sistema laboral.

El Ministerio de Educación y Cultura ha emprendido una reforma generada desde el núcleo mismo del sistema, que es el centro educativo como espacio y posibilidad de aprendizajes. En el establecimiento educativo se concreta de manera pública la educación y allí hay que propiciar y potencializar los factores de calidad, equidad, interculturalidad y universalidad.

(Educación, 2012) Señala que... El bachillerato en el sistema educativo ecuatoriano está actualmente dividido en tres tipos.

- Bachillerato en Ciencias.- Dedicado a una educación con enfoque de conceptualizaciones y abstracciones. Enfrenta aprendizajes primordialmente de índole humanístico y científico, y sus estándares de calidad están dados por los niveles de competencias académicas que logre.
- Bachillerato Técnico.- Dedicado a una educación con un enfoque de desempeños. Enfrenta aprendizajes técnicos orientados primordialmente a la formación profesional y sus estándares de calidad están dados por los niveles de competencias profesionales que logre.
- Bachillerato en Artes.- Dedicado a una educación para el cultivo y desarrollo de todas las expresiones artísticas consustanciales con el ser humano. Sus estándares de calidad están dados por la calidad de las competencias para ejercer expresiones artísticas.

El Bachillerato General Unificado (BGU):

El proyecto “Nuevo Bachillerato Ecuatoriano” pretende acabar con el exceso de especializaciones, con la carencia de mínimos básicos de conocimientos que impedían a los estudiantes cambiarse de colegio; pues propone un currículo nacional con mínimos comunes que permitirá a los estudiantes estar en condición de dedicarse al trabajo productivo o continuar sus estudios.

En tal virtud se plantea la construcción de un Bachillerato General Unificado que tiene como elemento central una serie de asignaturas generales para todos los estudiantes del país y algunos elementos específicos del Bachillerato en Ciencias y el Bachillerato Técnico que se recibirán en tercer año de Bachillerato.

Incluir en el currículo “Emprendimiento y Gestión” es un reto, pero también es una obligación. La necesidad de que nuestros jóvenes desarrollen un compromiso con su propia vida y con su entorno a partir de la experiencia emprendedora es algo que se debió hacer hace mucho tiempo.

1.2.1.6. Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal).

La Ley Orgánica de Educación Intercultural, es la responsable de normar los principios y fines que orientan a la educación ecuatoriana, así como garantizar los derechos a la educación a toda la población del territorio nacional, está desarrollada en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad y plurinacionalidad.

(Ministerio de Educación, 2012) Se refiere a... La Ley Orgánica de Educación Intercultural, es responsable de regular la actividad educativa a través de un conjunto de políticas consensuadas por los legisladores y aprobadas por el administrativo (Presidente). La LOEI, nace en base a algunas transitorias definidas en la constitución, entre las más importantes tenemos:

- Que, la disposición transitoria vigésima de la Constitución determina que el Ejecutivo creará una institución superior con el objetivo de fomentar el ejercicio de la docencia y de cargos directivos, administrativos y de apoyo en el sistema nacional de educación y que la autoridad educativa nacional dirigirá esta institución en lo académico, administrativo y financiero;
- Que, en la consulta popular del 26 de noviembre de 2006, el pueblo ecuatoriano aprobó mayoritariamente el Plan Decenal de Educación 2006-2015, que contiene ocho políticas de Estado prioritarias para el mejoramiento y fortalecimiento educativo;
- Que, el Gobierno Nacional, a través de la Secretaría Nacional de Planificación y con la participación de la ciudadanía, ha construido el Plan Nacional de Desarrollo, que contiene objetivos inherentes a la educación, entre los cuales se destacan el primer y segundo objetivo que determinan auspiciar la igualdad, cohesión e integración social y territorial y el mejorar las capacidades y potencialidades de la ciudadanía;
- Que, es necesario armonizar la normativa que rige el sistema educativo nacional con los principios definidos en la Constitución de la República; y, en el ejercicio de la facultad contemplada en la disposición transitoria primera de la Constitución de la República.

Cada una de estas normativas promueven la estructuración de ley educativa que se encargue de regentar toda acción docente a nivel nacional en un marco de equidad y bienestar para todas y todos los ecuatorianos.

El Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

(Ministerio Codinador de Conocimiento y Talento H., 2012) Señalan que...El Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) asegura que todos los estudiantes accedan al sistema educativo.

Antes, los estudiantes cuyas familias no podían cubrir el costo de uniformes escolares, libros de texto o alimentación durante la jornada escolar quedaban de facto excluidos del sistema educativo. El Gobierno de la Revolución Ciudadana inició la entrega gratuita de estos recursos para eliminar barreras de acceso a la educación. La LOEI y su Reglamento lo establecen como una obligación del Estado ecuatoriano.

- Promueve la escolarización de estudiantes en situaciones de vulnerabilidad.
- Busca superar el racismo, la discriminación y la exclusión.
- Fortalece la educación intercultural bilingüe

Plan Decenal de Educación: (Educiudadania, 2013) “El Plan Decenal de Educación 2006-2015 (PDE) es un instrumento de gestión estratégica, diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo. Su finalidad es mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad, que garantice el acceso de todos los ciudadanos al sistema educativo y su permanencia en él. El acompañamiento ciudadano a su implementación y gestión es importante, pues puede aportar en la identificación de nudos críticos y con propuestas de acciones viables que fortalezcan el logro de los objetivos”.

El PDE es un instrumento estratégico de gestión y una guía que da perspectiva a la educación para que, sin importar qué ministro o ministra ocupe el cargo, las políticas sean profundizadas. Tiene como objetivo, potenciar las capacidades existentes, y propiciar así la generación de propuestas mediante el diálogo y la concertación entre la sociedad civil y el Estado.

Con la ejecución del plan decenal de educación en el Ecuador se busca mejorar el acceso limitado a la educación y a la falta de equidad existente, se quiere mejorar la calidad de la educación, fortalecer el currículo y la débil aplicación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación.

Se busca desarrollar estrategias de financiamiento y deficiente calidad del gasto o inversión en educación mediante la descentralización de las administraciones, de igual forma se busca eliminar las dificultades en la gobernabilidad del sector e implementar un sistema de rendición de cuentas en el cual se justifique de forma pública y legal todas las actividades realizadas.

1.2.2. Análisis de la persona.

A diferencia del concepto biológico de ser humano, el concepto de persona es un concepto cultural. Se nace humano y se llega a ser persona. Por el camino, el individuo tendrá que adquirir las habilidades y comportamientos propios de la persona, que fundamentalmente son: la conciencia de sí mismo, la racionalidad y el sentido del bien y del mal. La persona es, pues, un individuo humano, pero considerado como sujeto autoconsciente, racional y moral, a la vez único, diferente de todos los demás.

(Galdona, 2011) “El objetivo de la educación, como de toda actividad humana éticamente válida, es la búsqueda de la realización del ser humano, debido a que lo contrario implicaría un absurdo intrínseco. Cada actividad humana estructurada, como lo es una ciencia y su aplicación técnica, persigue ese objetivo fundamental a partir de un instrumental propio, el que es desarrollado en función del ángulo específico de aporte que se busca realizar al objetivo global”.

Cada uno de nosotros es una persona en construcción, ya que la condición de persona no se hereda, sino que se realiza a través de la acción y el contacto con los demás. Somos personas, porque los otros nos reconocen como tales y, a la vez, nosotros les reconocemos a ellos, a medida que vamos adoptando los comportamientos característicos de la persona. Desde este punto de vista, la persona sería un producto social, resultado de la vida en común con los otros humanos, de la convivencia y el aprendizaje, que se forma por la educación que se le transmite.

(Cortina, 1996) Señala que... En este contexto, y desde que se asume el hecho de que la educación no es el mero aprendizaje de contenidos intelectuales sino que implica el desarrollo de toda la persona, entonces es claro que un objetivo intrínseco al proceso educativo debe ser la conformación de una persona ética.

El ser humano es un todo, con diferentes dimensiones que necesita desarrollar para alcanzar su realización, su formación profesional y ética, que lo definan con un ser completo, ya que no puede haber desarrollo integral de la persona sin un desarrollo serio de su dimensión ética.

1.2.2.1. Formación profesional.

La formación profesional está orientada por definición a la construcción de aprendizajes teóricos y prácticos de la vida profesional del ser humano, es decir son todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y

futuros empleados de la organización. La formación profesional puede ser de tipo inicial, ocupacional o continua.

(Arana Ercilla & Batista Tejada, 1999) Señalan que... No puede existir una formación profesional si no existe una formación en valores, los valores profesionales son entendidos como aquellas cualidades de la personalidad profesional que expresan significaciones sociales de redimensionamiento humano y, que se manifiestan relacionadas al quehacer profesional y modos de actuación.

La personalidad profesional se manifiesta a través del conjunto de rasgos presentes en el individuo, en la actividad profesional, en los marcos de determinada comunidad y contexto, ejemplos de ello:

- Amor a la actividad profesional.
- Sentido de respeto socio profesional.
- Estilo de búsqueda profesional creativo-innovador.

La formación y el desarrollo de valores profesionales deben partir del modelo del profesional, de la cultura profesional. El modelo de formación del profesional debe ser sistémico y pluridimensional, conteniendo en sí el sistema de valores de la profesión.

Tabla 1. Formación y desarrollo de valores profesionales

Dimensiones	Intelectual	Técnica	Ética	Estética	Político – Ideológico
Valores que se forman	Saber	Eficacia	Dignidad	Sensibilidad	Patriotismo

Fuente:<http://revistas.mes.edu.cu/greenstone/collect/repo/import/repo/20090625/1609480899301.pdf>

- En cada una de estas dimensiones se forman valores estrechamente vinculados unos con otros.
- La dimensión cognitiva supone que a través de los conocimientos que el estudiante va adquiriendo, se pasa del nivel reproductivo al creativo.
- La dimensión técnica enfatiza en la necesidad de intervenir a partir de los conocimientos científicos e ingenieriles de manera eficiente y eficaz en la actividad productiva.
- La dimensión ética subraya la responsabilidad que contrae el profesional con su entorno natural y social.
- La dimensión político-ideológica tributa a la formación del valor del patriotismo y de poseer una identidad nacional.

Avanzar en esta línea requiere que el educador cuente con los conocimientos, las cualidades personales, las características profesionales y la motivación necesaria en congruencia con los propósitos educativos que debe contribuir a lograr una formación integral, con contenidos que debe enseñar y los métodos didácticos apropiados que se le demanda aplique en el aula. Es necesaria, la conversión del docente en un profesional vinculado permanentemente con el saber pedagógico, que diagnostique las necesidades de aprendizaje de sus alumnos, examinando y perfeccionando los métodos para atenderlos, y asumiéndose como un actor activo, creativo y responsable dentro del sistema educativo.

1.2.2.1.1. Formación inicial.

Es una formación de carácter específico que está destinada, en principio, al colectivo de alumnos del sistema escolar que decide encaminar sus pasos hacia el mundo laboral, cuyo objetivo es la inserción laboral. La formación inicial del profesorado tiene por finalidad la preparación profesional de los docentes, quienes reciben nociones teórico-prácticas de su ámbito profesional.

(EURYDICE, 2002) Señala que... El momento en que comienza la fase profesional de la formación inicial del profesorado en su conjunto, y la duración de la misma, condicionan en gran medida el grado en que los futuros docentes desarrollan las habilidades necesarias para enfrentar a las demandas de la profesión. La formación inicial del profesorado incluye normalmente un componente general y otro profesional. El componente general se basa en cursos que ofrecen una formación de carácter general y la especialización en una o varias materias.

El componente profesional incluye cursos para la adquisición de aptitudes de la profesión docente y formación práctica de los centros escolares. Esta formación de carácter profesional, teórica y práctica a la vez, puede impartirse al comienzo de la educación terciaria, coincidiendo, por tanto con la educación general (modelo simultáneo) o en su segunda fase en la que también pueden importarse algunos cursos de carácter general (modelo consecutivo).

Para cursar la formación simultánea, se requiere estar en posesión de la titulación correspondiente a la educación secundaria superior. En el caso del modelo consecutivo, los estudiantes reciben una formación universitaria en un campo determinado y posteriormente cursan una formación pos-universitaria específica para el profesorado

(Paquay, Altet, & Charlier, 2005) “Las teorías de sentido común que circulan en el medio de formación inicial distinguen entre conocimientos teóricos y prácticos. Los primeros engloban

los conocimientos relativos a las distintas disciplinas y a la cultura, (es decir conocimientos que se deben transmitir) y conocimientos pedagógicos y didácticos (la forma de organizar las condiciones de aprendizaje y su gestión). Los segundos incluyen el saber proceder en una situación determinada, que se adquieren gracias a la práctica”.

Se requiere de un modelo curricular que permita a los futuros docentes adquirir las competencias básicas para la enseñanza, centrada en los propósitos, enfoques, contenidos y prácticas de la educación básica, así como desarrollar capacidades que favorecen el aprendizaje permanente y autónomo, tanto a partir de la experiencia como del estudio sistemático.

1.2.2.1.2. Formación profesional docente.

La formación profesional en la docencia busca desarrollar profesionales capaces de enseñar, generar y transmitir los conocimientos y valores necesarios para la formación integral de las personas, el desarrollo nacional y la construcción de una sociedad más justa, promoverá la construcción de una identidad docente basada en la autonomía profesional, el trabajo en equipo, el compromiso con la igualdad y la confianza en las posibilidades de aprendizaje de sus alumnos.

(Imbernón, 1992) “Históricamente, formación y desarrollo profesional han sido considerados de manera aislada, no como conceptos antinómicos, sino como dos caras de la misma moneda: una comprendía la cultura que se debía desarrollar y otra técnica o competencia que debía aplicarse”. Esta consideración era coherente con el concepto técnico y estanco de profesionalización que ha predeterminado en los procesos formativos; pero en la actualidad resulta obsoleto, ya que se analiza la formación en una síntesis que engloba diversos componentes (cultura, contexto, conocimiento disciplinar, ética, competencia metodológica y didáctica) y como un elemento imprescindible para la socialización profesional en una determinada praxis contextualizada.

Formación y desarrollo profesional forman, pues, un tándem necesario para el desempeño de la profesión educativa. Por lo expuesto queda claro que la formación profesional contemplan un conjunto de parámetros que desarrollan al ser humano en su totalidad, lo perfilan como un ser ético, responsable de sus actos, con formación técnica para desempeñar actividades laborales y convertirse en un elemento productivo para la sociedad, estas características forman parte del profesional docente, quien es el responsable no solo de impartir conocimientos, sino también de mostrar su calidad de formador en valores, de ahí su denominación de maestro, quien es el responsable de guiar a sus estudiantes.

(Imbernón, 1992) Señala que... la formación profesional docente, no solo contempla una especialización en una área determinada, va más allá de una simple formación en conocimiento, es por eso que debe reflexionar si mucho de los problemas que sufren los centros educativos no serán producto de los desajustes de las personas que compone el colectivo profesional y no tanto la carencia de conocimientos psicopedagógicos o disciplinarios usualmente considerados como los únicos conocimientos profesionales. Desde esta perspectiva queda claro que la formación profesional docente va más allá del conocimiento académico, aunque la base del proceso de formación debe complementarse con una formación humana con principios y ética profesional.

Señala tres rasgos específicos de profesionalización docente:

- Un cuerpo codificado de conocimientos.
- La existencia de mecanismos de regulación y control en el reclutamiento, la preparación, el acceso y el ejercicio.
- Una responsabilidad ética ante los alumnos, la familia y la sociedad.

El mismo autor señala que el profesionalismo no consiste tanto en una ocupación definida y precisa como un proceso continuo de búsqueda y perfeccionamiento para el logro de una serie de objetivos, en el que intervienen varios tipos de trabajo. En este sentido, debe hablarse de diversos estadios de profesionalización y recíprocamente de desprofesionalización.

Así pues la concesión de profesionalismo es inherente al rol social en un contexto determinado que se asigna al profesorado, para analizar estas características podemos citar la clasificación de Mitchell y Kerchner:

- a. El profesor como trabajador. Concibe la escuela como un sistema jerárquico del cual es el gerente o director quien decide qué, cuándo y cómo debe enseñar el profesor.
- b. El profesor como artesano. Se atribuye una mayor responsabilidad al docente para seleccionar y aplicar las estrategias de enseñanza.
- c. El profesor como artista. Se enfatiza la creatividad personal, y se permite el desarrollo de un mayor grado de autonomía docente.
- d. El profesor como profesional. El trabajo profesional, por naturaleza, no es propenso a la mecanización. El docente está comprometido con la auto reflexión y el análisis de las necesidades del alumnado, y asume importantes cuotas de responsabilidad en las decisiones curriculares que se comparten.

La profesionalización o desarrollo de una cultura profesional que tiene que ver con el profesorado con los conocimientos existentes y la concepción o función docente, con las orientaciones conceptuales o visiones sobre su función, con los procesos de formación inicial, con los requisitos de acceso a la profesión, con el status y las condiciones de trabajo, con la formación permanente, con la evaluación de su trabajo, con otras secuencias de su itinerario profesional o carrera docente, y con otros procesos paralelos (política educativa y curricular, organización escolar, etc.) que afectan igualmente al desarrollo de la cultura profesional del profesorado y consecuentemente del proceso de innovación y cambio en la escuela.

1.2.2.1.3. Formación técnica.

La formación técnica es entendida como desarrollo profesional de la práctica para el cual está preparado en el caso de los educadores la enseñanza, y es la estrategia fundamental tanto para renovar su oficio, como para responder a las nuevas necesidades de la sociedad, atendiendo a la complejidad de la tarea de enseñanza y de mediación cultural que realizan en sus diferentes dimensiones política, sociocultural y pedagógica.

(OECD Publishing, 2010) Señala que... un docente se define como una persona cuya actividad profesional implica la trasmisión de conocimientos, actividades y habilidades que se imparten en los alumnos matriculados en un programa educativo, por tal razón se debe considerar la formación técnica docente como base para el desarrollo profesional, el conocimiento es la base para enfrentar los distintos problemas.

Personal docente se refiere al personal directamente involucrado en enseñar a los alumnos, incluyendo docentes de aula, docentes de educación especial y docentes que trabajan con los estudiantes en clases enteras en el aula, incluye a los directores de departamentos, cuyos deberes incluyen cierta cantidad de enseñanza. En la educación técnico profesional, está orientada a la formación académica, determinado por el pensum de estudio para ejercer la docencia, define los conocimientos necesarios en cuanto a la técnica profesional para sustentar la carrera en la cual se está formando.

(UNESCO, 2002) Señala que... Según se estipula en el Artículo 26 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, la enseñanza técnica y profesional está incluida en el término "enseñanza" tal como queda definido en la Convención y la Recomendación relativas a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza. Se emplea la expresión "enseñanza técnica y profesional" para abarcar todos los aspectos del proceso educativo que, además de una enseñanza general, entrañan el estudio de tecnologías y ciencias afines y la adquisición de conocimientos prácticos, actitudes, comprensión y

conocimientos teóricos referentes a las ocupaciones de diversos sectores de la vida económica y social. Para tal fin es conveniente definir algunos objetivos:

1. Dada la necesidad de establecer nuevas relaciones entre la educación, el mundo del trabajo y la comunidad en general, la enseñanza técnica y profesional debería formar parte de un sistema de aprendizaje a lo largo de toda la vida adaptado a las necesidades de cada país y al progreso tecnológico mundial. Este sistema debería procurar:
 - a) Abolir las barreras entre los niveles y las esferas de la educación, entre la enseñanza y el mundo del trabajo y entre la escuela y la sociedad:
 - Integrando de modo adecuado la enseñanza técnica, profesional y general en todos los niveles.
 - Creando estructuras educativas abiertas y flexibles.
 - Teniendo en cuenta las necesidades de educación de las personas y la evolución de las ocupaciones y de los empleos y reconociendo la experiencia laboral como una parte del aprendizaje.
 - b) Mejorar la calidad de la vida creando una cultura del aprendizaje propicia para que el individuo amplíe sus horizontes intelectuales, adquiera y mejore constantemente sus conocimientos profesionales teóricos y prácticos y se integre positivamente en la sociedad para utilizar los frutos del progreso económico y técnico en pro del bienestar general.
2. En cuanto a las necesidades y aspiraciones de los individuos, la enseñanza técnica y profesional debería:
 - a) Posibilitar el desarrollo armonioso de su personalidad y de su carácter y fomentar en ellos valores espirituales y humanos, y la capacidad de entender, juzgar, analizar críticamente y expresarse.
 - b) Prepararlos para el aprendizaje a lo largo de toda la vida, inculcándoles los mecanismos mentales, actitudes y conocimientos técnicos y empresariales necesarios.
 - c) Desarrollar su capacidad de adoptar decisiones, así como las cualidades necesarias para una participación activa e inteligente, un trabajo en equipo y el ejercicio de sus dotes de dirección tanto en el trabajo como en la comunidad en general;
 - d) Permitir al individuo adaptarse a los rápidos adelantos de las tecnologías de la información y la comunicación.

1.2.2.2. Formación continúa.

Es aquella que le da a la formación el carácter de permanente. Tiene como propósito que las diferentes figuras institucionales participen constantemente en procesos de formación que les ayuden a mejorar gradualmente las competencias que han adquirido en el desempeño de sus tareas y a favorecer su desarrollo integral.

(Blázquez Andújar, 2007) “La formación permanente constituye un derecho y una obligación de todo el profesorado y una responsabilidad de las administraciones educativas y de los propios centros. Periódicamente, el profesorado deberá realizar actividades de actualización científica, didáctica y profesional en los centros docentes, en instituciones de formación específica, en las universidades y en el caso de la Formación Profesional también en las empresas”. Lograr que todos los maestros tengan la posibilidad de proseguir su formación profesional, conlleva implementar modalidades diversas, adecuadamente articuladas y coherentes, que atiendan las necesidades de aprendizaje de los maestros, favorezcan el mejoramiento de su práctica docente y eliminen las prácticas burocráticas que desalientan su aprovechamiento; esta diversidad de opciones no debe ir en menoscabo de la calidad. Además, los maestros deben acreditar su capacidad para ejercer la profesión durante su permanencia en las escuelas.

La formación continua busca propiciar el desarrollo y mejora de las competencias específicas que las figuras, deberán poner en juego para realizar y mejorar las tareas educativas con mayor solidez, en el transcurso del ejercicio de su labor. Con la formación continua se debe favorecer la adquisición de elementos técnicos y pedagógicos que permitan realizar adecuadamente su tarea; y propiciar el análisis y reflexión sobre la teoría y la práctica de su trabajo educativo, así como sobre su desarrollo integral.

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

La formación del profesor va unida al desarrollo profesional del docente. No es una cuestión nueva. Se trata de concebir la formación como un aprendizaje constante, de modo que la formación se acerque al desarrollo de actividades profesionales y a la práctica profesional y desde ella. Se considera por tanto la práctica de la enseñanza como una profesión dinámica, en continuo desarrollo.

(Rojas V. & Bernal B., Formación Docente, 2006) Señala que... Se requiere promover la colaboración de los docentes en la construcción de sus propios aprendizajes, propiciando que el tipo de aprendizaje gire en torno a actividades fundamentales en los procesos de enseñanza y aprendizaje; analizando sistemáticamente la práctica docente, y construyendo

una cultura y práctica profesionales que trasciendan la inmediatez y los prepare para la formación de las futuras generaciones. Estos aspectos constituyen los componentes básicos de un proceso de aprendizaje profesional que no se agota con la formación inicial, sino que representa un proceso permanente que continúa con la incorporación al servicio y se prolonga durante la actividad profesional del maestro.

Con el fin de asegurar que los docentes dispongan de oportunidades para transformar su práctica educativa, una política de desarrollo profesional tendría que tomar en cuenta, entre otros, los siguientes aspectos:

- a) *Avanzar en la profesionalización docente, mejorando las competencias pedagógicas y el desempeño laboral.* Como medidas articuladas, ambas permitirán condiciones de trabajo más estimulantes y variadas para los profesores.
- b) *Fortalecer un sistema de formación permanente centrado en la escuela.* Cualquier estrategia de formación debe propiciar en el docente la comprensión de los procesos educativos que se generan en la institución escolar y dotarlo de los conocimientos y las herramientas necesarias para una intervención pertinente y eficaz.
- c) *Favorecer el intercambio de experiencias y la reflexión sobre la propia práctica y la práctica de sus colegas en la institución escolar en que el docente se desempeña.* No basta con la implementación de modalidades y la definición de las instancias responsables de su instrumentación, se requiere, además, que las oportunidades de crecimiento profesional se construyan en el mismo centro de trabajo, sobre la base del intercambio de experiencias educativas exitosas mediante las cuales los docentes analicen tanto aciertos como dificultades enfrentadas y no superadas, e identifiquen alternativas para su solución.
- d) *Reconocer al docente como un sujeto activo, responsable y constructor de su formación profesional.* Es necesario incluir la participación activa de los docentes en las estrategias que promuevan su desarrollo profesional.

El docente es quien conoce sus necesidades y lo que requiere para mejorar su práctica, las características particulares y las condiciones concretas en las que desempeña su trabajo, por lo que puede aportar la experiencia y el conocimiento esenciales para el diagnóstico, la propuesta e implementación de las acciones dirigidas a apoyar su formación.

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

Pueden existir diferentes maneras de clasificar la formación profesional docente lo que si queda claro es que un profesional docente tiene la responsabilidad de auto formarse, para

desarrollar sus capacidades y que se encuentre preparado para enfrentar diversas dificultades.

(Martínez & Sánchez, 2012) Señalan que... El proceso de selección y formación del profesorado, como de cualquier otro tipo de profesionales, precisa de una definición previa de las capacidades que el hombre ha de poner en juego para desempeñar con eficacia las tareas que le serán encomendadas y el tipo de preparación técnica que requiere. En lo que se refiere al docente, tales requisitos podemos agruparlos en los siguientes puntos:

- Formación hacia la autodidaxia.- La didáctica del adulto, aconseja al profesor liberarse completamente del principio equivocado de la «Escuela tradicional», de que es necesario dar al alumno la mayor cantidad posible de conocimientos, en el mínimo de tiempo posible. La didáctica del adulto exige que la «escuela» se fundamente exclusivamente sobre el método de investigación científica, por obra de los alumnos.
- Integración en el grupo.- El profesor debe aprender, como todo adulto, en su mismo grupo de trabajo, insertándose de esta forma en un equipo y en la empresa en la que presta sus servicios. La empresa, por otra parte, debe contar con la organización de acciones formativas hacia su profesorado, ya sea facilitando cursos de reciclaje y perfeccionamiento como proponiendo reuniones periódicas de evaluación y formación hacia el aprendizaje del profesorado
- Formación hacia su inserción en la empresa.- El profesor, como otros trabajadores por cuenta ajena, o en el caso de trabajadores autónomos por su vinculación a un equipo, deben sentirse insertados en el centro formativo para el que trabajan. La imagen corporativa en las empresas de formación es en muy alto grado responsabilidad del profesorado.

Además es preciso mencionar los siguientes tipos de formación profesional:

- Formación Metodológica. Conocer las claves y los principales métodos de la didáctica con el fin de intervenir correcta y coherentemente en las aulas.
- Formación tecnológica. Conocer, diseñar, elaborar y utilizar los instrumentos de trabajo, los recursos didácticos y las técnicas concretas para realizar una acción formativa.
- Formación didáctica específica. Conocer los elementos didácticos que determinan y diferencian el aprendizaje de las diversas materias, temas, profesiones o puestos de trabajo.

- Formación sobre la propia profesión. Estar al día sobre lo que su propio ámbito profesional requiere. Actualmente se demanda una actualización constante y completa del profesorado.

Se puede dar cuenta que existe una firme interacción entre práctica docente, institución educativa y contexto, ya que la estructura global condiciona las funciones didácticas que se ejercen en el puesto de trabajo. Por otra parte, el condicionamiento de la institucionalización escolar sobre el hecho educativo incide en la aparición de plataformas sobrentendidas en el sentido de bases a partir de las que se estructura la práctica, muy significativas en el ejercicio docente, como las ya mencionadas anteriormente que instituyen parte de una formación docente para la excelencia.

(De Lella, 2003) Señal que...La docencia es una práctica fuertemente condicionada tanto por la estructura social (por ejemplo, la imagen de la profesión y su status), la crisis económico-social que afecta a los educandos jóvenes y adultos de sectores populares en América Latina como por el sistema y subsistemas educativos (por ejemplo, el deterioro de las condiciones de trabajo docente, las regulaciones técnico-pedagógicas de la enseñanza) y, también, por los propios centros educativos o escuelas.

La función que cubre el docente para favorecer la formación adecuada de un profesional debe integrar no solo el conocimiento disciplinario o menos aún temático de su programa, por el contrario, le implica una preparación adecuada para el ejercicio de la profesión docente, ya que para que la institución educativa cubra su función social requiere efectuar un diagnóstico para entender la relación entre su comportamiento situacional con el conocimiento de las competencias profesionales desarrolladas o identificadas en los currículos y las relaciones compartidas en sus grupos de trabajo.

La formación docente en servicio, cobra valor transformador en la medida que se ubica como eje estructurante de la práctica educativa. Y ello nos remite a la cuestión de los modelos de formación docente. Cada modelo teórico de formación docente articula concepciones acerca de educación, enseñanza, aprendizaje, formación docente y las reciprocas interacciones que las afectan o determinan, permitiendo una visión totalizadora del objeto.

(De Lella, 1999) Señala que... Es posible identificar los siguientes modelos y tendencias (configuraciones institucionalizadas históricamente e incorporadas a las prácticas y a la conciencia de los sujetos):

- *El modelo practico-artesanal:* concibe a la enseñanza como una actividad artesanal, un oficio que se aprende en el taller.
- *El modelo academicista:* especifica que lo esencial de un docente es su sólido conocimiento de la disciplina que enseña. La formación así llamada “pedagógica” como si no fuera también disciplinaria pasa a un segundo plano y suele considerarse superficial y hasta innecesaria.
- *El modelo técnico-eficientista:* apunta a tecnificar la enseñanza sobre la base de esta racionalidad, con economía de esfuerzos y eficiencia en el proceso y los productos. El profesor es esencialmente un técnico: su labor consiste en bajar a la práctica, de manera simplificada, el currículum prescrito por expertos externos en torno a objetivos de conducta y medición de rendimientos.
- *El modelo hermenéutico-reflexivo:* supone a la enseñanza como una actividad compleja, en un ecosistema inestable, sobredeterminada por el contexto, espacio-temporal y sociopolítico y cargada de conflictos de valor que requieren opciones éticas y políticas.

El docente debe enfrentar, con sabiduría y creatividad, situaciones prácticas imprevisibles que exigen a menudo resoluciones inmediatas para las que no sirven reglas técnicas ni recetas de la cultura escolar. Vincula lo emocional con la indagación teórica, se construye personal y colectivamente.

En definitiva, queda en evidencia que la educación como un proceso de construcción teórica, abarca distintos niveles de la realidad social en donde se conjugan modelos educativos, instrumentos de valoración, orientaciones y funciones que determinan la forma de actuar de la sociedad a partir de las situaciones normativas, contextuales y culturales pero enmarcadas en diversos ambientes de formación, de desarrollo laboral, trabajo colegiado y de participación social e individual.

En estos ambientes el docente puede ser visto como unidad funcional de la sociedad, éste supone que todas las partes del sistema social funcionan en estrecha relación de armonía interna como para lograr que los conflictos producidos no puedan ser rápidamente resueltos y reglamentados, sin embargo existen formas sociales o culturales estandarizadas, esto es, que tienen un tipo o un modelo similar, realizan funciones positivas que hacen que la labor docente sea indispensable e inherente a cada uno de los elementos y de los actores de la vida social.

1.2.2.5. Características de un buen docente.

Independientemente de su cualificación y preparación profesional, el maestro debería acercarse a un perfil personal humano, que lo lleva a ser apreciado no solo por su calidad profesional sino también por su calidad como persona, sabrá que tiene que ser puntual, paciente, se entusiasmará con su trabajo, se formará continuamente, se preocupará constantemente de motivar a sus alumnos y de evaluarlos con la cabeza y con el corazón, buscando siempre lo mejor para ellos y su futuro.

(Zalbaza Beraza & Zalbaza Cerderiña, 2012) Señala que... existen cinco grandes cualidades que un buen docente debe poseer en una sociedad del conocimiento como la nuestra:

- El conocimiento. Es la integración de experiencia, valores, información y saber hacer, que es la base para la incorporación continua de nuevas experiencias e información, y es útil para la acción.
- La cultura profesional. Podríamos definir la cultura profesional como aquel conjunto de prácticas, creencias, ideas, expectativas, rituales, valores, motivaciones y costumbres que definen una profesión en un contexto y en un tiempo dado.
- El tacto pedagógico. Se refiere principalmente a la sensibilidad de saber actuar con eficacia ante las situaciones que ocurren en el aula, a establecer un clima de aprendizaje adecuado para sus alumnos, de identificar las características de cada niño; así como ser capaz de mostrar seguridad, confianza, comprensión entre otros aspectos.
- El trabajo en equipo. El trabajar en equipo resulta provechoso no solo para una persona sino para todo el equipo involucrado. Nos traerá más satisfacción y nos hará más sociables, también nos enseñará a respetar las ideas de los demás y ayudar a los compañeros si es que necesitan nuestra ayuda.
- El compromiso social. Como agente primordial del proceso educativo, el docente debe asumir un compromiso profundo con sus educandos y su propia práctica, de tal forma que dé respuesta a lo que la realidad demanda.

El docente es el responsable del desarrollo de todo un grupo de estudiantes. La enseñanza no se trata sólo de la difusión del conocimiento académico, ya que los profesores también deben absorber en la vida cotidiana lo que piensan sus alumnos. Todo docente debe tener una mente abierta, flexibilidad, paciencia, dedicación, actitud positiva, altas expectativas, por lo cual cada día debe motivar a que sus alumnos se esfuercen cada vez más.

1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.

La profesionalización puede definirse como el compromiso que el maestro adquiere desde su formación inicial y posteriormente durante su desempeño laboral. La formación del profesorado es un requerimiento importante para hacer frente a la actual crisis de nuestras escuelas y de la sociedad.

(Perrenoud, 2007) Señala que... en los países anglosajones, solo algunos oficios se consideran profesionales de pleno derecho, a saber: médicos, abogados, magistrados, peritos, científicos, arquitectos, ingenieros, directores ejecutivos, investigadores, periodistas de opinión, etc. La enseñanza no forma parte de estos oficios. El oficio de enseñanza se describe a menudo como una semiprofesión, caracterizada por una semiautonomía y una semiresponsabilidad. Para evolucionar hacia una mayor profesionalización de su oficio, haría falta que los enseñantes asumieran riesgos y dejaran de protegerse detrás del sistema, de los programas y de los textos.

La profesionalización del oficio de enseñanza requiere una transformación del funcionamiento de los centros y una evolución paralela de otros oficios de la enseñanza: inspectores, directores de centros, formadores, etc.

La formación inicial y permanente, a pesar de no ser el único elemento de profesionalización del oficio de enseñante, si se muestra como una de las plataformas que permiten elevar el nivel de competencia de los practicantes, no solo puede contribuir a aumentar sus saberes y el saber hacer si no también a transformar su identidad, su relación con el saber, con el aprendizaje con los programas, su visión de la cooperación y de la autoridad y su sentido ético.

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

La capacitación busca mejorar nuestro nivel profesional, se pretende desarrollar y adquirir nuevos conocimientos para mejorar la técnica en una área específica dentro de un oficio, profesión, arte o disciplina científica, adquiriendo mayores conocimientos o bien realizando una perfección y actualización de lo que ya hemos aprendido y aplicamos cotidianamente.

(Abrile de Wollmer, 1994) Señala que... La combinación de principios políticos, pedagógicos y administrativos configura la estructura de los sistemas educativos a partir de los cuales se definen los niveles, los ciclos, la obligatoriedad y los criterios de articulación y de coordinación. Los niveles identifican los tramos en que los sistemas atienden el

cumplimiento de las necesidades educativas que plantea la sociedad en un determinado contexto de espacio y de tiempo.

Los niveles formativos contemplan proceso de capacitación continuo que permite mejorar los procesos educativos para desarrollar habilidades y competencias en la formación docente.

Las tendencias de desarrollo de los niveles en relación con las nuevas demandas permiten diferenciar tres grandes campos:

- La adquisición de competencias básicas de apropiación de conocimientos elementales y comunes, imprescindibles para toda la población. Esta tendencia se acompaña con estrategias relacionadas con la cobertura, como la mayor duración de la escolarización y el incremento de la obligatoriedad de la Educación Básica, incluida la educación preescolar, y con estrategias relacionadas con la equidad y la calidad, como la homogeneización de los objetivos y de los resultados.
- El dominio de conocimientos y capacidades intermedias, deseables para toda la población. El nivel de la educación secundaria es el que refleja con mayor nitidez la tensión en la relación entre educación y economía. La aparición de perfiles profesionales nuevos estrechamente vinculados a las nuevas tecnologías y la profunda modificación de las existentes, demandan del sistema educativo, ante todo, una formación amplia con aprendizajes básicos comunes en diversos campos.

El logro de los objetivos políticos, sociales y económicos de los gobiernos, exige mantener un equilibrio entre la amplitud y la especialización de la formación impartida. Se asiste a un doble movimiento simultáneo: se incluyen conceptos de la vida laboral en el currículum general y se refuerzan componentes de formación general en los programas de capacitación.

- El logro de alta capacitación y de competencias diferenciales para distintos grupos de la población. Desde el punto de vista de los requerimientos en materia de competitividad, la Educación Superior tiene que asegurar una formación de calidad compatible con las exigencias del desarrollo científico, técnico y profesional, así como de la economía y de la política, que ayuden a los países a insertarse con éxito en el ámbito internacional.

Calidad entendida no sólo en función del grado de desarrollo de cada país, sino en condiciones de ofrecer formación y de realizar investigación a la altura de las exigencias de la inserción internacional.

La capacitación en los niveles formativos, contribuyen a mejorar los procesos de formación docente, en el sentido de organizar y dosificar el estudio y análisis de los temas de capacitación que deben abordarse en los distintos niveles, esto contribuirá a que el docente vaya estructurando el conocimiento de forma paulatina sin tener que abrumarlo con gran cantidad de información en cortos periodos. Se logrará asimilar de mejor manera la información adquirida cuando esta llega de manera equilibrada y gradual sin la necesidad de entorpecer la mente con información innecesaria y contribuya a su desarrollo profesional.

1.2.3. Análisis de la tarea educativa.

El maestro debe ser una persona que evolucione, abierto a todos los procesos pedagógicos de las ciencias y la técnica contemporánea, comprometido con la generación de nuevos conocimientos, ligado al desarrollo técnico científico y a los controvertidos procesos de la lucha social para mejorar las condiciones del sistema social.

(De Reyes, 2011) Señala que... En el trabajo como docentes se pueden asumir diferentes formas de afrontar y responder a los problemas presentados en la interacción con los alumnos y compañeros de trabajo, pero ante todo hay que asumir una actitud reflexiva caracterizada por:

1. Una apertura intelectual que permita abordar los problemas presentados con diferentes alternativas de solución, escuchar, dialogar reflexivamente y reconocer los errores para enriquecerse y poder crecer como personas.
2. Una actitud de responsabilidad frente a las diferentes actuaciones como maestros en el campo político-social, académico, investigativo, proyección social y de relación y afecto con los estudiantes.
3. Una actitud de sinceridad cumpliendo a cabalidad con las tareas que le corresponden, generando un equilibrio y coherencia entre lo que piensa dice y hace, preocupándose por planear y organizar las diferentes actividades de acuerdo con los fines que se ha propuesto en su labor y con los intereses y necesidades de los estudiantes, lo que permite tomar conciencia de sí mismo y de su propia acción en su quehacer pedagógico.

Además de lo planteado anteriormente, también es importante enfocar el acto de educar para la incertidumbre, para gozar la vida, para la significación, para la expresión, para convivir y para apropiarse de la historia y de la cultura.

1.2.3.1. La función del gestor educativo.

Un gestor educativo es el motor de la institución, comprometido con su mejoramiento y transformación de cara a los desafíos, cambios y políticas de la sociedad, a las demandas y necesidades de la comunidad y a las expectativas de los actores. Esencialmente la función de gestor educativo como líder en las organizaciones educativas, consiste en diseñar de manera creativa los procesos de aprendizaje por los cuales los actores de la comunidad pueden abordar de manera solidaria y productiva las situaciones críticas y conflictivas, es su responsabilidad la integración de la misión, la visión, los valores y principios de la institución con una visión sistémica, reconociendo la institución en su totalidad y en sus interacciones y relaciones.

(Veciana , 2012) “La función directiva es un proceso dinámico de una persona sobre otra u otras personas que orientan su acción hacia el logro de metas y objetivos compartidos, de acuerdo con la toma de decisiones que le confiere su poder”. En el caso del sector educativo, esto significa que el gestor educativo es quien orienta y lidera en la institución u organización el direccionamiento estratégico, el clima organizacional y el manejo adecuado de conflictos desde procesos de concertación, evaluación y mejoramiento continuo.

Para ello, lidera los procesos de toma de decisiones de manera participativa, involucra a los miembros en la construcción de metas y de visión compartida, alinea los objetivos individuales con los de la organización, para garantizar la coherencia del quehacer cotidiano con el horizonte institucional.

(Correa V., Álvarez A., & Correa de U., 1997) Señalan que... un directivo es quien dirige la planificación de todos los procesos en una organización. Es un buen gestor del tiempo y las acciones que conducen a la consecución de los objetivos, es capaz de elaborar y gestionar presupuestos y de hacer seguimiento de las finanzas. Un gestor sabe que dirigir es organizar, es decir, sabe crear estructuras en el plano formal de la organización, dotarlas de personal cualificado y definir con claridad perfiles y roles, facilitar los recursos para que el personal trabaje con sentido de logro. Además controla los procesos, hace seguimiento a los planes y estrategias para reconducir las acciones.

Las dos definiciones antes mencionadas, contemplan los mismos atributos, al indicar que la función de un gestor educativo se relaciona con la administración y liderazgo de todos los procesos educativos, sean estos administrativos o pedagógicos que se generan dentro de una institución educativa, entre las funciones explícitas de un gestor educativo podemos mencionar; orientar la ejecución del proyecto institucional y aplicar las decisiones del gobierno escolar, velar por el cumplimiento de las funciones docentes y el oportuno

aprovisionamiento de los recursos necesarios para el efecto, promover el proceso continuo de mejoramiento de la calidad de la educación en el establecimiento, mantener activas las relaciones con las autoridades educativas, establecer canales de comunicación entre los diferentes estamentos de la comunidad educativa, orientar el proceso educativo con la asistencia del Consejo Académico, etc. Estas funciones sobresalen por su evidente realización que destacan la labor del gestor docente.

1.2.3.2. La función del docente.

La función docente no solo se relaciona con la labor de transmitir el conocimiento, esto es solo uno de los muchos roles que desempeña un docente, su función también está orientada al aporte de una serie de valores y de experiencias como persona que contribuye al crecimiento permanente de su ser y de su mente.

(Marqués Graells, 2011) Señala que... hoy en día el papel de los formadores no es tanto "enseñar" (explicar-examinar) unos conocimientos que tendrán una vigencia limitada y estarán siempre accesibles, como ayudar a los estudiantes a "aprender a aprender" de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas que, aprovechando la inmensa información disponible y las potentes herramientas TICS, tengan en cuenta sus características (formación centrada en el alumno) y les exijan un procesamiento activo e interdisciplinario de la información para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a realizar una simple recepción pasiva-memorización de la información.

Desde esta perspectiva, el docente ya no solo se lo considera con la persona responsable de impartir conocimiento y mostrarse como elemento dictatorial dentro del aula, ahora cumple una función diferente en todo sentido pues es el mediador del conocimiento su responsabilidad es guiar al estudiante y compartir sus experiencia, para que se transformen en conocimiento y reflejen un aprendizaje continuo y su formación como persona y como futuro profesional.

(Ministerio de Educación Colombiana, 2005) "La función docente es aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos".

Hoy más que nunca la profesión de la docencia enfrenta diversos retos y demandas. La sociedad exige que la tarea del docente no se deba restringir a una mera transmisión de información, y que para ser profesor no es suficiente con dominar una materia o disciplina.

El acto de educar implica interacciones muy complejas, las cuales involucran cuestiones simbólicas, afectivas, comunicativas, sociales, de valores, etc. De manera que un profesional de la docencia debe ser capaz de ayudar propositivamente a otros a aprender, pensar, sentir, actuar y desarrollarse como personas. Por ello, la formación de los profesores se ha ampliado considerablemente, incursionando en diversos ámbitos relativos a muy diferentes esferas de la actuación docente.

1.2.3.3. La función del entorno familiar.

La familia es el núcleo sobre el cual se desarrolla la persona, el ambiente familiar influye de manera decisiva en nuestra personalidad, las relaciones entre los miembros de la casa determinan valores, afectos, actitudes y modos de ser que desde niños se va asimilando. Es así que la vida en familia es un eficaz medio educativo en el cual nos formamos como personas, desarrollando actitudes y capacidades propias que nos distingue de los demás.

(Ortega, Rosario, Del Rey, Córdoba , & Romera, 2008) Señalan que... La familia tiene que asumir su papel como gestor principal de la disciplina de sus hijos e hijas, sentirse participe del proceso educativo, participar y confiar en los docentes. Padres y madres deberían participar en todas aquellas actividades que el centro educativo ofrece y que tiene que ver con la formación y la convivencia. Tienen diferentes canales de actuación que van desde la participación en el plan de convivencia y su diagnóstico, hasta la posibilidad de participar directamente en el mismo, de negociar las normas y actualizarlas, etc...

Un posible plan de actuación desde las familias para contemplar el trabajo realizado en la institución escolar debería basarse en la implicación en actividades y comunicación continua con el centro en la consistencia y el acuerdo en el modelo educativo que hay que seguir entre la familia y el establecimiento consensuado de normas y refuerzos.

La familia es la institución a la que pertenece todos los estudiantes y donde se inicia su proceso educativo a través de las experiencias que comparte con los miembros del grupo familiar, posee funciones como grupo primario ya que ejerce la influencia más decisiva sobre el estudiante, construyen su identidad, conviven con otras personas, a partir de ese entorno, se conectan con la sociedad, además posee funciones de transmisora de valores y normas, aprende en la convivencia y a través de las actitudes que observan en la familia.

La familia como agente socializador, es el primer espacio donde el ser humano percibe a los demás como individuos y se integra en comunidad, de igual manera una de las funciones de la familia es facilitar a sus miembros un espacio de seguridad en el cual desarrollen sus potencialidades, en la misma línea la familia se muestra como modelo de relación, el afecto o amor promueve la acción educativa familiar. El afecto no está reñido con la exigencia. Las

madres y padres, deberán guiarlos de manera razonada, pero no permisiva, para progresar en estos aprendizajes.

1.2.3.4. La función del estudiante.

La función del estudiante ha realizado un cambio en su rol, pasó de ser un elemento pasivo a construir su propio conocimiento a través de la experiencia, los estudiantes se hacen cargo de su propio aprendizaje y son autorregulados. Ellos definen los objetivos del aprendizaje y los problemas que son significativos para ellos, entienden que actividades específicas se relacionan con sus objetivos, y usan modelos de excelencia para autoevaluarse y determinar si cumple con las metas que se han propuesto.

(Prendes Espinoza & Martínez Sánchez, 2009) "El alumno ha de cambiar también su rol y buscar un rol activo en la construcción de su propio proceso de aprendizaje. Ya no sirve el alumno que se limita a asimilar información, sino que ha de ser crítico, indagador, reflexivo, investigador, creativo". En la actualidad la función que desempeña el estudiante ha realizado un cambio importante en su rol tal como ha ocurrido con los docentes, el estudiante pasa de ser un elemento pasivo a convertirse en artífice de su formación.

El alumno actual se caracteriza por ser interactivo, espontáneo, inquieto, resuelto, crítico, hábil en el uso de tecnologías y ávido de experiencias y sensaciones nuevas; por consiguiente, su rol en el aula ya no es el de un simple espectador, ni el de un simple comprador de un producto vendido por el profesor, sino al contrario, el estudiante actual genera su propio conocimiento, sólo con la ayuda del profesor, aunando y relacionando productivamente el cúmulo de informaciones que posee, encauzando éstas en pro de su beneficio personal, es decir, creando un aprendizaje significativo para su vida y para su entorno social; en otras palabras, es el propio educando quien produce su aprendizaje y quien dirige, en definitiva, el proceso de enseñanza - aprendizaje.

1.2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprender.

Enseñar no es transferir conocimientos, y aprender no es repetir la lección dada. Hay que experimentar, comprobar y construir para cambiar y mejorar. El que aprende es el propio artífice de su formación, con la ayuda del que enseña. Esto requiere ante todo respeto tanto a la persona que quiera cambiar como a la que no lo quiera.

(Marcelo C. , 2004) Señala que... Los cambios en la forma de aprender, que afectan a los profesores en ejercicio, están acentuando la idea de que la responsabilidad de la formación recae cada vez más en los propios profesionales. Hacer de nuestras escuelas espacios en los que no sólo se enseña, sino en los que los profesores aprenden, representa el gran giro

que necesitamos. Una formación dirigida a asegurar un aprendizaje de calidad en nuestros alumnos, comprometida con la innovación y la actualización. Que supere el tradicional aislamiento que caracteriza a la profesión docente.

El papel del profesor debería de cambiar desde una autoridad que distribuye conocimientos hacia un sujeto que crea y orquesta ambientes de aprendizaje complejos, implicando a los alumnos en actividades apropiadas, de manera que los alumnos puedan construir su propia comprensión del material a estudiar, trabajando con los alumnos como compañeros en el proceso de aprendizaje.

Unos cambios que deben llevar a replantear el trabajo de los profesores en el aula y la escuela, que conduzcan a una estructura escolar más flexible y adaptada a las posibilidades y necesidades individuales de los alumnos. Por ello se requiere un replanteamiento en la educación primaria y secundaria, tanto de los contenidos como de la forma de enseñarlos.

En cuanto a los contenidos académicos existe la tendencia a incrementar las materias, los programas, ampliando el número de horas de dedicación a las disciplinas escolares. Y si lo que se persigue no es el almacenamiento de la información y la repetición rutinaria de tareas, sino la comprensión de lo que se aprende, habría que asumir el principio enunciado por Gardner y Boix “menos es más”. Con ello vienen a confirmar que el principal enemigo de la comprensión es completar el temario, la compulsión de tocar todo el libro de texto, en lugar de dar tiempo para presentar materiales desde múltiples perspectivas, comprender lo que se aprende y aprender a aprender configuran dos demandas imprescindibles para la escuela actual. Y ello es aplicable tanto a los profesores como a los alumnos.

La escuela debe promover en los alumnos una identidad propia como personas con capacidad de aprender, de ser responsables y de emprender. Una capacidad para aprender que se concreta en lo que se ha denominado aprendizaje autorregulado, mediante el cual se genera en los alumnos un estilo propio de implicarse en la resolución de tareas, estableciendo sus propias metas, planteando sus propias estrategias para evaluar el grado de cumplimiento de las metas, procesando información y encontrando recursos para aprender. Esto es necesario para los alumnos en una sociedad cambiante y lo es también para los profesores.

Las exigencias que la sociedad está haciendo a los profesores de enseñanza primaria y secundaria es la capacidad de seguir aprendiendo e innovando y para ello está la actitud y el compromiso de los profesores con la mejora que supone la innovación.

(Shulman 1992) Señala que... Es evidente la necesidad de que los profesores construyeran puentes entre el significado del contenido curricular y la construcción realizada por los alumnos de ese significado. Este prestigioso investigador, afirma que los profesores llevan a cabo esta hazaña de honestidad intelectual mediante una comprensión profunda, flexible y abierta del contenido; comprendiendo las dificultades más probables que tendrán los alumnos con estas ideas; comprendiendo las variaciones de los métodos y modelos de enseñanza para ayudar a los alumnos en su construcción del conocimiento; y estando abierto a revisar sus objetivos, planes y procedimientos en la medida en que se desarrolla la interacción con los estudiantes. Este tipo de comprensión no es exclusivamente técnica, ni solamente reflexiva. No es sólo el conocimiento del contenido, ni el dominio genérico de métodos de enseñanza. Es una mezcla de todo lo anterior, y es principalmente pedagógico”.

El mayor cambio que tenga que dar aquellos que hoy en día están enseñando, es reconsiderar su compromiso con el aprendizaje y la formación. Si es verdad que los profesores han seguido formándose de manera continuada, lo cierto hoy en día es que esos esfuerzos no pueden seguir siendo iniciativas individuales y exclusivamente formales, sino que debemos tender a hacer realidad ese principio, meta u orientación que es el del aprendizaje a lo largo de la vida que no tiene que ver sólo con la adquisición de conocimientos sino con la actitud de desafío, capacidad de emprender, autoestima, innovación, etc.

1.3. Cursos de formación.

La formación permanente de docentes es un tema que ocupa a diversos expertos en educación y en áreas afines en la investigación y desarrollo de políticas, modelos y tendencias orientadas a mejorar la profesionalización de la docencia, con el interés central de estimular la excelencia del proceso pedagógico.

(Pérez Jiménez, 2003) Señala que... La formación permanente de docentes se plantea como una estrategia de cambio educativo empleada con éxito en distintos escenarios educativos. La preocupación se centra en asumir una posición coherente del desempeño pedagógico, que esté en armonía y sea recíproca con los desarrollos globales característicos del nuevo orden social, situación que ha demandado el análisis de la práctica pedagógica sobre la transformación de los saberes pedagógicos disciplinares en saberes sociales para el desarrollo cultural.

La tarea del profesor es tan compleja que exige el dominio de unas estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica. Por eso, el proceso de aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar de ella.

Es importante que los docentes que trabajan en las instituciones educativas del siglo XXI realicen una juiciosa reflexión acerca de si sus capacidades pueden o no responder a las expectativas de las demandas de un sector heterogéneo y crítico que requiere de respuestas para describir y explicar la complejidad de esta nueva sociedad donde lo constante es el cambio.

Los cursos de formación deben ser diseñados y estructurados en base a una necesidad de capacitación, con la finalidad que exista aceptación y predisposición por parte de la comunidad que requiera esta formación, en el caso de los docentes es importante tener en cuenta que todo curso de formación deberá estar orientado a mejorar las prácticas educativas y desempeño docente no solo en el nivel profesional sino también en lo social y humano, que permita generar espacios de educación con calidad, pertinencia y calidez.

1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente.

Sin capacitación docente, no hay calidad en educación. Cambiar las formas de aprender de los estudiantes requiere modificar también las formas de enseñar de sus profesores. Por tanto, la nueva cultura del aprendizaje requiere un nuevo perfil de alumno y del profesor, nuevas funciones discentes y docentes, que solo serán posibles desde un cambio de mentalidad.

(Avalos, 2002) Señala que... Los maestros cobran notoriedad pública cuando algo va mal en el sistema educativo o cuando son necesarios para la aplicación de reformas, la mayor parte del tiempo trabajan en las aulas y las escuelas al margen de los debates sobre su función y su desempeño, hasta que tales debates afectan su vida cotidiana. En cierto sentido, ésa es la situación actual, en diferentes contextos nacionales están elaborándose políticas para la docencia que tienen repercusiones en la labor de los maestros y los profesores, y proporcionan elementos para la reflexión y el análisis sobre sus fundamentos teóricos y su efectividad para obtener los resultados previstos. La capacitación y formación docente es uno de los temas debatidos en el nivel de la formulación de políticas y se cuestiona su eficacia en la preparación de los maestros para llevar a cabo las funciones previstas en relación con el aprendizaje de los estudiantes.

La capacitación de los docentes es uno de los aspectos más complejos y actuales del sistema educativo nacional, no solo por las características propias de lo que significa la función docente, sino por la diversidad de los factores y actores con los que se relaciona.

En la actualidad existe una mayor conciencia del poder de la educación para generar las transformaciones sociales y económicas que hacen competitivos a los países en el mundo

de hoy y, a la vez, cierto escepticismo en cuanto al desempeño correcto de los maestros y la formación docente en tal sentido.

Para redefinir la formación y capacitación docente, de acuerdo a los retos de este milenio, es de suma importancia conceptualizar de manera diferente la función docente, ubicándola en todas sus dimensiones, entre las cuales está la institución educativa como uno de los factores más influyentes en la formación de los maestros en la práctica, y, desde allí considerar sus necesidades de capacitación y actualización. El aula y la escuela, son los espacios idóneos tanto de partida como de llegada para la formación y capacitación de los docentes.

Un nuevo sistema de capacitación docente deberá ser continua y enfocada a:

- a. Definir las características del rol del profesor actual, ya sea desde una perspectiva de protagonismo docente o bien entendiendo al docente como organizador de las situaciones de aprendizaje, y un mediador de un proceso de construcción conjunta con los estudiantes.
- b. Desarrollar programas de formación virtual continua de manera flexible que permitan al docente aprender a utilizar las TICS, en la construcción de sus propios aprendizajes.
- c. Fortalecer mediante la capacitación continua competencias de lenguaje y comunicación (comprensión lectora y producción escrita)
- d. Afianzar competencias para desarrollar un pensamiento lógico matemático.
- e. Desarrollar estrategias para aprender a aprender, mediante la adquisición de información que le permita al docente ser competentes en:
 - La interpretación de la información
 - El análisis de la información
 - La comprensión de la información
 - La comunicación de la información.

La política educativa en el Ecuador, ha evolucionado de forma considerable en los últimos 5 años, muchos de los cambios que se evidencia buscan mejorar la calidad de la educación y para alcanzar este fin se pretende mejorar la práctica educativa a través de procesos de formación continua, cursos que son diseñados y administrados por el SIPROFE, que es un sistema de control de calidad formativa de los docentes que nace como elemento de apoyo a las reformas educativas ecuatorianas que son administradas por el ministerio de educación y cultura.

1.3.2. Ventajas e inconvenientes.

Al igual que el mundo, la educación también se ha transformado con el tiempo y su historia. No es el mundo aquel que transforma la educación, sino es la educación quien ha llevado al mundo a modernizarse, y a encontrar soluciones mejores y eficaces a los problemas de hoy. Esto se ha dado gracias a la formación y capacitación de los educadores, que es un proceso permanente de desarrollo y replanteamiento en beneficio del educador y del estudiante. Por ello, es imperativo decir que la capacitación docente es una línea estratégica para el desarrollo de la educación y con ello del ser humano.

(Jiménez Jiménez, 1995) Señala que... Los cursos de formación son reuniones institucionales más o menos masivas, pero dirigidas, normalmente, a colectivos seleccionados. Suelen servir para especializar a los docentes según las necesidades del sistema con visos burocráticos. Su incidencia real está en tela de juicio. Su eficacia se manifiesta si desembocan, con o sin reconocimiento, en seminarios, grupos de trabajo o proyectos de investigación, en caso contrario no suelen tener incidencia excepto en casos o situaciones muy puntuales.

Una de las críticas que se hacen a los cursos de formación es la escasa incidencia que tienen en la práctica. Es decir, los profesores difícilmente aplican e incorporan a su repertorio docente destrezas nuevas, aun cuando estas hayan sido desarrolladas durante los cursos de forma adecuada.

(Jiménez Jiménez, 1995) Se refiere a... las ventajas y desventajas que pueden reflejar los cursos de formación:

Ventajas

- Puede aumentar los conocimientos.
- Puede mejorar las destrezas.
- Los profesores pueden elegir entre lo que se les ofrece.
- Proporciona una oportunidad para reflexionar sobre la práctica profesional.
- Pueden ser a tiempo completo.
- Pueden permitir posteriores cualificaciones.

Inconvenientes

- Pueden ser demasiado teóricos.
- Las opciones las determinan los organizadores.
- Puede no reflejar las necesidades de la escuela.
- Puede no tener aplicaciones prácticas en la clase.
- Ignora el saber hacer del profesor.

- Puede requerir un compromiso a largo plazo.

La capacitación y formación docente no es simplemente actualizar y usar conocimientos. La manera cómo los conocimientos son impartidos y utilizados en la clase y en el mundo real es primordial para el proceso de enseñanza- aprendizaje. Existen varios aspectos de la capacitación docente que pueden incrementar la calidad de educación y comprometer de mejor manera la motivación intrínseca de cada educador con una mirada al presente y al futuro.

Estos aspectos son diversos, y están en relación con las necesidades del contexto en el cual se desarrolla el hecho educativo, así se incluyen contenidos sobre la teoría de educación, la metodología de enseñanza - aprendizaje, la introducción de las tecnologías de la información y comunicación, entre otros.

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

El diseño, la planificación y los recursos de los cursos de formación, son elementos fundamentales que se deben considerar para alcanzar el éxito del mismo, La organización del curso y las unidades de aprendizaje son el resultado de la planificación eficaz apegada a la realidad, un buen diseño está dado por un esquema organizado, que cumple con todos los objetivos de estudio ya previstos, que se relacionan con el uso de recursos apropiados a las actividades que se desea desarrollar.

(Fernández & Gómez, 2004) Señalan que... la planificación es el proceso continuo y unitario que comienza con el desarrollo de objetivos, definen estrategias para conseguirlos y establecen planes coherentes con las anteriores decisiones; esto es, decide por adelantado cuestiones como: ¿Qué se hará?, ¿Cómo se hará?, ¿Quién lo hará?, pero también incorpora mecanismos de control que permiten las adaptaciones necesarias que las nuevas realidades impongan.

Para diferenciar el diseño de la planificación. (ALONSO, 1992) “La planificación es un proceso integral y continuo que se desarrolla a través de tres modelos o subprocesos secuenciales: el analítico, el normativo y el operativo. De esto último forma parte el diseño. Por tanto, la planificación es el todo, el diseño, como integrante del modelo operativo no es más que un subproceso, condicionado por otros previos, del proceso de planificación, que sólo pueden ser abordados, de manera racional, a partir del modelo analítico y normativo, en los cuales se fundamenta, en tanto en cuanto éstos le proporcionan, respectivamente, el conocimiento del sistema objeto de planificación y su final deseado”.

Desde esta óptica, plan, programa y proyecto representan distintos niveles operacionales. El plan hace referencia a las directrices políticas fundamentales, a las prioridades que éstas establecen, a las estrategias de acción y al conjunto de medios e instrumentos que se van a utilizar para alcanzar las metas y objetivos definidos. Engloba, por otra parte, a programas y proyectos, que básicamente se mide por parámetros políticos.

(Fernández & Gómez, 2004) Señalan que... la Planificación sería la disposición de los elementos y acciones necesarios para la consecución de un objetivo, idea o intención, previendo los principales factores que se consideran importantes en dicha consecución. Así pues, Planificar es proyectar, intentar, aspirar, disponer, intentar, idear, plantear.... En aras a la consecución de algo, es convertir una idea en acción, prevenir una actuación, tomar decisiones previas con vistas a la consecución de algo.

En el ámbito formativo la Planificación requiere:

- Reflexión sobre la secuencia a seguir o los pasos a dar.
- Previsión de los efectos de esa secuencia.
- Organización funcional de todo el proceso, visto como un conjunto integrado y armónico.

Para que el formador pueda planificar, es preciso que tome en consideración:

- El propósito perseguido, esto es, debe comenzar por analizar el objetivo que se persigue, comprenderlo en toda su extensión, acotarlo, ver o analizar sus posibilidades, oportunidades, etc.
- Prevenir el proceso a seguir, que en la práctica supone contestar a estas cuestiones: Por qué, para qué, qué, a quién, cómo, en qué circunstancias...
- Contar con preparación necesaria (ideas, experiencias, conocimientos...) o aportar la información adicional necesaria con el fin de atender convenientemente el propósito perseguido.

Más allá de la herramienta, existen algunos pasos que es de recibo seguir a la hora de diseñar y planificar un curso de formación. Tenemos que empezar a desterrar el empezar por “lo que debe incluir el curso” y centrarnos fundamentalmente en “aquello que queremos que nuestros alumnos aprendan”. Debe ser un aprendizaje continuo y dirigido, con la finalidad de que todo el mundo sepa seguir un buen camino. Todo lo que signifique diversificación previa en su diseño está abocado a un contundente fracaso.

Establezcamos unos parámetros básicos para el alumno, unas guías fáciles de seguir y un camino lo más dirigido posible con diferentes sendas en función de las dificultades que presenten los formados en adquirir esos aprendizajes.

- Empecemos por el principio. *¿Cuál será el primer paso para diseñar de forma coherente y correcta un curso de formación?*

Pues el primer paso es saber a quién va dirigida esa formación. No es lo mismo planificar y diseñar un curso dirigido a alumnos de secundaria que a alumnos de postobligatorio. Y mucho menos si dicho curso está destinado a otros docentes. También es importante en este punto saber cuáles son las habilidades y niveles educativos de los receptores de dicha formación. *¿Conveniencia de establecer una evaluación inicial que nos clarifique lo anterior? Sí, siempre y cuando la misma sea lo suficientemente clara y nos de indicaciones fiables.*

- Una vez que tenemos clarificados los actores receptores de dicha formación, tenemos que concretar la finalidad del curso. *¿Qué queremos que los alumnos dominen al acabar el curso? ¿Qué habilidades o conocimientos hemos de conseguir que tengan cuando hemos realizado todas las etapas de esa formación?* Si los que diseñamos los cursos de formación no tenemos claro qué pretendemos conseguir con los mismos más allá de “dar el curso” estaremos cometiendo un error de considerables proporciones.
- Cuando la finalidad está clara... *¿montamos unas sendas diversificadas para que consigan los objetivos que se pretenden en la formación?* Se trata simplemente de decidir si se va a realizar un curso homogéneo, con actividades comunes y seguimiento al unísono o si se va a permitir que los alumnos puedan pautar sus tiempos de aprendizaje.

En un curso presencial es mucho más complicado, pero usando diferentes plataformas virtuales, podemos planificar de forma muy sencilla actividades de refuerzo, consolidación y ampliación. Con lo anterior conseguimos que sean los propios alumnos quienes gestionen sus propios tiempos. Tiempos que han de venir marcados y estructurados como un inicio y un final de curso, pero dotando de suficientes alternativas para que el alumno los pueda flexibilizar a lo largo de su desarrollo.

- *Hasta ahora no hemos buscado material para el curso. ¿Lo buscamos?* La búsqueda de diferentes materiales para nuestro curso siempre se ha de realizar con posterioridad a las etapas que se han especificado anteriormente. Si nos dedicamos a montar un curso en base a material de que ya dispongamos, la garantía de fracaso a la hora de su ejecución será altísima.

- Ahora que ya se ha clarificado a quién, qué finalidad tiene nuestro curso y la dirección formativa (con diversificaciones posibles), llega el momento de determinar cómo vamos a montar ese curso. Ahora sí que es el momento de decidir la herramienta.

No puede ser una herramienta prefijada donde nosotros no tengamos potestad de modificación o adaptación. Se excluyen por defecto materiales ensamblados (libros de texto, cursos de otros compañeros que han distribuido bajo licencias libres, etc.). Se trata de montar o adaptar materiales propios en un entorno que sea cómodo para nosotros y nuestros alumnos.

- Tenemos diseñado el curso pero aún nos falta algo. Algo que hemos de concretar. Algo imprescindible en cualquier curso de formación. El establecimiento de un calendario de planificación horaria del mismo, ha de ser suficientemente adaptable para absorber cambios que no se puedan prever. Un calendario que, en el momento de empezar la formación, se ha de tener claro por parte del formador y de fácil acceso para el formado.

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

Para hablar de la calidad de la educación que se imparte a los estudiantes, se debe comenzar con la calidad en la formación docente, sobre todo en los países en vías de desarrollo. A veces no es suficiente solo las ganas de capacitarse se requiere también de recursos que en la mayoría de los casos es la limitante para obtener una formación de calidad.

Es evidente que se requiere de una formación sólida para poder ser competitivos, pero para ello existe la necesidad de poner interés en cuatro elementos fundamentales como lo es; el currículo de formación, los académicos que participan en esta formación, los elementos tecnológicos o medios empleados en el proceso de formación y las características de los estudiantes. Cada elemento debe ser considerado en todo proceso de formación profesional docente pues son la base para asegurar el éxito de dicha formación.

(Iurcovich, 2006) Señala que... en la medida en que el docente tome conciencia de la importancia de contar con una buena formación, cualquiera sea la disciplina o el campo en el que actúe, el camino que se recorra por parte del estudiante y el profesor habrá sido más fructífero y sencillo. Esto obedece entonces a contar con una serie de conocimientos, técnicas, instrumentos y metodologías que permitan reflexionar sobre una mirada integrada entre estudiantes y profesores.

El desarrollo profesional comprende procesos de aprendizaje de diversa naturaleza que hay que considerar al momento de planificar programas y dispositivos concretos de formación. Básicamente se encuentran involucrados tres tipos de aprendizajes; *Pedagógicos*, en cual el desarrollo profesional implica múltiples aprendizajes que pueden llevarse a cabo por ejemplo, en las áreas del currículum, en la gestión de las clases escolares, en el trabajo en equipo, en la exploración y reflexión de la práctica, *personales en el cual* la formación permanente favorece la comprensión de sí mismo. Permite recuperar el deseo de educar y de enseñar, aquello que nos condujo a elegir la profesión y los *institucionales*, el desarrollo profesional se da en contextos colegiados y grupales, a través del intercambio de experiencias, de la definición y análisis de proyectos, en el seno de determinados equipos de trabajo y culturas institucionales.

La profesionalización de los docentes requiere de políticas integrales que atiendan a las necesidades de formación y actualización permanente de los profesores, pero que además incluyan el desarrollo profesional en el contexto de las metas generales del sistema educativo y de los cambios curriculares.

(Facultad de Ciencias Sociales UFG, 2010) Señala que... Las prácticas docentes y profesionales se convierten en estrategias idóneas, para estimular, desarrollar, adquirir competencias y afrontar situaciones que consoliden la formación de los estudiantes; acompañada de los valores que promulga toda institución de educación. En tal sentido y con el fin de lograr las competencias docentes esperadas, para ser mediador en aprendizajes permanentes de calidad y en armonía con la visión y misión de las instituciones de educación, las capacidades y habilidades a desarrollar son:

- Tener iniciativa para organizar y dinamizar soluciones de aprendizaje.
- Innovar la gestión de progresos de aprendizaje.
- Ser un hábil mediador para que el alumno sea gestor de sus aprendizajes.
- Afrontar con responsabilidad los deberes y dilemas éticos de la profesión.
- Gestionar su propia formación con técnica.

Por todo lo expuesto queda en evidencia que la formación docente y profesional desde un tiempo atrás se ha convertido en uno de los objetivos preeminentes, tanto a nivel del Ministerio de Educación como de la Universidad; siendo así que de un currículum de formación teórica, ha pasado a ser un cúmulo de experiencias percibidas por nuestros estudiantes, con seguimiento metódico y normado; cuya finalidad es aumentar la calidad basada en la reflexión crítica, que transforme conscientemente a los y las docentes en formación, permitiéndoles cambiar sus esquemas y paradigmas didácticos.

CAPITULO II: METODOLOGÍA

2.1. Contexto.

Los centros de educación pública representan una oportunidad de superación para quienes más lo requieren y no cuentan con los recursos necesarios para una educación privada. El Colegio Beatriz Cueva de Ayora se inició como un Colegio de estudios de Bachillerato en Humanidades Modernas, por Acuerdo Ministerial N° 427 del 23 de Septiembre de 1954.

Luego en 1987 se hizo Técnico por Acuerdo Ministerial N° 543 del 21 de Mayo de 1989, para transformarse en Colegio Experimental mediante Acuerdo N° 4371 del 17 de Agosto de 1989, aprobándose el proyecto “Aplicación del sistema modular como metodología innovadora y alternativa en el proceso de formación integral de las alumnas del Colegio Experimental Beatriz Cueva de Ayora”.

Con Acuerdo Ministerial N° 117 del 10 de Enero de 1997 se transforma en Instituto Técnico Superior.

El nombre de esta Institución se debe a la excelentísima mujer insigne Beatriz Cueva de Ayora, la mujer más ilustre y respetable del solar lojano, por ser la madre modelo de tres celebridades que, cada uno en su esfera, han dado prestigio y gloria a la tierra lojana.

Cincuenta y nueve años de existencia de esta benemérita Institución Educativa, que continúa en su misión de proyectar la luz del conocimiento hacia las nuevas generaciones. Porque ha contado siempre con la participación y la presencia dinámica y altruista de maestros con especial vocación, técnicos y administrativos especializados y competentes que trabajan con diligencia y abnegación.

Se han cumplido en gran porcentaje las reformas y proyectos suscitados a través del tiempo, para conseguir un Bachillerato en Ciencias, donde la estudiante adquiere un desarrollo de sus aptitudes y una orientación de acuerdo a sus inclinaciones, con las especialidades de Sociales, Químico-Biológicas y Físico-Matemáticas. Para conseguir un Bachillerato Técnico y poseer una experiencia inicial de futuros desempeños en ambientes concretos de trabajo: Contabilidad, Secretariado Bilingüe y Agroindustria de los Alimentos”.

Además para obtener un Postbachillerato en las dos últimas especialidades técnicas anotadas, con actitudes de superación, mejoramiento e innovación profesional.

2.2. Participantes.

El proyecto de investigación denominado ***Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora***, tiene como principales involucrados a los siguientes miembros:

- ❖ Docentes de bachillerato de la institución.

El número de docentes del nivel de bachillerato suman 60 en total, los cuales se incluyen docentes en bachillerato técnico y bachillerato en ciencias, ya que el número de docentes es considerable fue pertinente tomar una muestra aplicando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pq N}{Ne^2 + Z^2 pq}$$

En dónde:

- ✓ **Z = nivel de confianza.** Es un valor constante que ya está determinado, en este estudio se trabajará con el 95% de nivel de confianza, entonces **Z=1.96**
- ✓ **N = población.** Número total de docentes que trabajan en bachillerato
n = tamaño de la muestra. Es el número de docentes que se encuestarán.
- ✓ **p = probabilidades a favor.** Son las probabilidades a favor de que un evento suceda, en este caso de que se escoja a un docente. **50 % o 0.5**
- ✓ **q = probabilidades en contra.** Son las probabilidades a favor de que un evento suceda, en este caso de que se escoja a un docente. **50 % o 0.5.**
- ✓ **e = error de estimación.** Se trabajará con el 5% (0.05) de margen de error.

Para obtener el tamaño de la muestra que se utilizará en la investigación se procede aplicar la fórmula con los datos definidos anteriormente de la siguiente manera:

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 60}{60 \times 0.05^2 + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = 51.89 \cong 52 \text{ docentes}$$

Los resultados obtenidos al determinar el tamaño de la muestra son 52 docentes en total, los cuales representa la población de esta investigación.

- ❖ El Rector del establecimiento educativo investigado, Lic. Galo Salvador Jiménez, quien autoriza la pertenencia y el desarrollo de la investigación en el centro educativo (Anexo 1 y Anexo 2).
- ❖ Asesor de Tesis Mgs. Ofelia Lorena Benítez Hurtado, responsable del asesoramiento para el desarrollo del proyecto de tesis, quien contribuyo orientando al investigador en las distintas etapas del proyecto con la finalidad de obtener resultados óptimos y de calidad en todas las fases de la investigación.

- ❖ El investigador (maestrante) Ing. Byron Lima, mi función como investigador contempla el desarrollo de todo el proyecto en todas sus etapas de forma objetiva, veras y apegada a la realidad, sin distorsionar los resultados.

2.3. Recursos.

2.3.1. Talento Humano.

Para el desarrollo del proyecto se cuenta con los siguientes recursos humanos:

- a. La persona responsable de llevar acabo el desarrollo del proyecto, estudiante de la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional:
 - Ing. Byron René Lima López (maestrante).
- b. Tutores asignados por la universidad para el desarrollo del proyecto de investigación.
 - Mgs. Ofelia Lorena Benítez Hurtado (Directora de tesis).
- c. También se contará con la colaboración del Rector del Colegio Beatriz Cueva de Ayora, quien da apertura al proyecto de investigación en el establecimiento (Anexo 1 y Anexo 2).
 - Lic. Galo Salvador Jiménez (Rector encargado).
- d. Docentes de bachillerato técnico del colegio investigado, quienes representan la población encuestada.

2.3.2. Materiales.

Materiales Técnicos:

- Computadora (personal)
- Sistema operativo Windows 7.
- Paquete de programas de Microsoft Office 2010
- Programas utilitarios.
- Internet
- Libros y de más archivos de consulta.

Además se deberá contar con material de oficina como:

- Impresora
- Cartuchos para la impresora.
- Flash Memory.
- Perforadora.
- Esferográficos.
- Cinta
- Anillados.

- Carpetas.
- Copias.
- Resma de papel bond.

2.3.3. Institucionales.

El Colegio Beatriz Cueva de Ayora, es el centro de educación media en cual se realiza la investigación, que ha colaborado de forma desinteresado con el proyecto (Anexo 4).

2.3.4. Económicos.

En cuanto a los recursos económicos, se muestra a continuación una Tabla detallada de los valores invertidos en el trabajo realizado.

Tabla 2. Recursos económicos.

RECURSOS HUMANOS				
DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	NÚMERO DE HORAS	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Desarrollador del proyecto. Ø Ing. Byron Lima	_____	_____	_____	_____
RECURSOS TÉCNICOS				
Computador portátil	1,00	----	800,00	800,00
Programas	----	----	-----	-----
Impresora	1,00	----	120,00	120,00
Internet	12 (meses)	----	20,00	240,00
RECURSOS MATERIALES				
Material de oficina				
Ø Cartuchos para la impresora.	2,00	----	24,00	48,00
Ø Flash Memory.	1,00	----	10,00	10,00
Ø Perforadora.	1,00	----	3,50	3,50
Ø Esferográficos.	4,00	----	0,30	1,20
Ø Cinta	1,00	----	0,50	0,50
Ø Anillados.	4,00	----	1,00	4,00
Ø Carpetas.	2,00	----	1,00	1,00
Ø Copias.	200,00	----	0,02	4,00
Ø Resma de papel bond.	1,00	----	3,50	3,50
Servicios Básicos				
Ø Transporte.	----	----	----	30,00
Ø Electricidad.	----	----	----	80,00
Ø Teléfono.	----	----	----	60,50
			Subtotal	1406,20
			Imprevistos	100,00
			TOTAL	1506,20

Fuente: Elaboración propia, en base a datos obtenidos en el análisis económico.

2.4. Diseño y métodos de investigación.

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

Permitió realizar un proceso de integración entre la planificación, las estrategias, la observación, reflexión y cambio, que se generaron durante todo el proceso que de investigación del proyecto.

2.5. Diseño de la investigación.

El proceso a desarrollar en la presente investigación, como parte del diseño metodológico, está basado en los siguientes enfoques:

- ❖ **Cuantitativo.** Permitió examinar los datos de manera científica que son expresados en forma numérica, estos datos fueron obtenidos a través de las encuestas aplicadas a los docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora, información que se utilizó para respaldar el proceso de investigación que luego fue tabulado y presentado en Tabla s estadísticas.
- ❖ **Cualitativo.** Apoyó realizar el análisis de los datos no numéricos que fueron expresados en las encuestas, además sirve como herramienta de interpretación de las Tabla s estadísticas obtenidas como resultado de la tabulación de los datos numéricos establecidos en dichas encuestas y el manejo correcto de toda la información recolectada durante la investigación a los docentes de bachillerato.
- ❖ **Descriptivo.** Contribuyó a determinar cómo funcionan las operaciones de manejo de información relación a la investigación, orientado a la elaboración de etapas como: descripción del problema, definición formulación de objetivos, marco teórico, selección de métodos y técnicas de investigación y la descripción, análisis e interpretación de los datos obtenidos, etapas que fueron desarrolladas en esta investigación en forma sistemática y secuencial.

2.5.1. Métodos de investigación.

Se utilizaron los siguientes métodos de investigación:

Analítico-Sintético. Durante la etapa de análisis se recopiló la información necesaria para tener una idea clara del alcance que debe tener el proyecto, lo que se debe hacer y cómo se debe hacerlo, así como la estructuración de los datos reales necesarios para su desarrollo, fue indispensable ir relacionando las ideas que permitieron crear una estructura confiable de datos que sustente la investigación, claro está, que por la gran cantidad de información dispuesta fue necesario sintetizarla para dar sentido común a las ideas y que se integren en un todo, enfocado al tema del proyecto.

Deductivo. Se lo aplicó durante la etapa de particularización, es decir, los problemas generales que se vinculan al tema de investigación en este caso las necesidades de capacitación a los docentes, fueron relacionados y comparados a la realidad interna de la institución investigada en la cual se ejecuta el proyecto, con la finalidad de comprobar las semejanza que se pueden generar, logrando así determinar que diferentes instituciones en distintos tiempos y en distintos lugares, pueden llegar a tener las mismas necesidades y problemáticas, independientemente de su entorno pero que deben ser tratadas de forma particular.

Inductivo. El método inductivo permitió realizar la generalización de las soluciones internas que fueron propuestas en el proceso de investigación para esta institución en particular, esta generalización de soluciones representa una oportunidad para instituciones educativas con problemas similares que pueden ser adaptadas a su realidad sin generar mayor cambio en su estructura interna.

Hermenéutico. La hermenéutica será la encargada de la interpretación, sobre todo de textos, para determinar el significado exacto de las palabras mediante las cuales se ha expresado un pensamiento. Se utilizó para realizar la recolección e interpretación bibliográfica desde los lineamientos del aporte teórico conceptual que permitió el análisis de la información empírica en el marco del aporte teórico de los autores consultados.

Estadístico. Permite el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación, dicho manejo de datos tiene por propósito la comprobación, en una parte de la realidad de una o varias consecuencias verticales deducidas de la hipótesis general de la investigación.

Con el método estadístico se pudo determinar a través de la tabulación de los datos la frecuencia con la que ocurre una determinada actividad o función definidas como preguntas en la encuesta aplicada a los docentes de bachillerato, con la finalidad de obtener resultados

parciales que sirvan para el análisis y planteamiento de la solución al problema, es decir el método estadístico nos permitió organizar la información numérica en Tabla s generada por la tabulación de las encuestas y representar gráficamente para una mejor interpretación .

2.6. Técnicas e instrumentos de investigación.

Efectuar una investigación requiere, como ya se ha mencionado, de una selección adecuada del tema objeto del estudio, de un buen planteamiento de la problemática a solucionar y de la definición del método científico que se utilizará para llevar a cabo dicha investigación. Aunado a esto se requiere de técnicas y herramientas que auxilien al investigador a la realización de su estudio.

Es de particular importancia otorgar y no olvidar el valor que tienen las técnicas y los instrumentos que se emplearán en el desarrollo de la investigación.

2.6.1. Técnicas de investigación.

Durante el proceso investigación fueron necesarias las siguientes técnicas de estudio como apoyo para el desarrollo del proyecto.

Encuesta. La Encuesta es una técnica de recogida de información que se utilizó en este proyecto de investigación por medio de preguntas escritas y organizadas en un cuestionario impreso que fue diseñado por la UTPL (Anexo 3). Contribuyo a la recolección de información trascendental para la investigación ya que generó una base de datos primordial, sobre la cual se va a sustentar todo el proyecto, además permitió investigar hechos o fenómenos de forma particular, que afecta de manera exclusiva a la población encuestada del Colegio Beatriz Cueva de Ayora, permitiendo así proponer soluciones a la problemática investigada.

Lectura. La lectura es el proceso de significación y comprensión de algún tipo de información o ideas almacenadas en un soporte y transmitidas mediante algún tipo de código, usualmente un lenguaje. A través de la lectura, primero mecánica y después comprensiva, hay que llegar a alcanzar una postura de reflexión crítica acerca de lo que se ha leído.

En todo el proceso de investigación se utilizó la técnica de lectura que permitió realizar el análisis y comprensión de tema de investigación, marco teórico, metodología, propuesta de solución, etc., elementos fundamentales del proyecto investigativo, bajo este precepto es preciso destacar el desarrollo de una lectura analítica y crítica que generó resultados óptimos al momento de estructurar todo el proceso investigativo y plasmar la esencia de este proyecto educativo en una realidad.

2.6.2. Instrumentos de investigación.

En cuanto a los instrumentos de recolección de datos, en el presente estudio se utilizó el cuestionario.

El conjunto de preguntas que forman parte del cuestionario están formuladas en las encuestas que fueron aplicadas a los docentes del Colegio Beatriz Cueva de Ayora, cuya finalidad es recabar información referente a las necesidades formativas que tiene los docentes de bachillerato de esta institución y su predisposición para formar parte de los talleres de capacitación, en busca de obtener soluciones reales y a corto plazo, con la finalidad de cumplir con los objetivos planteados en la investigación.

En cuanto a la estructura del cuestionario es preciso mencionar que fue diseñado y validado por parte del equipo de planificación de la UTPL, siendo contextualizado de acuerdo a la realidad nacional y local de los docentes de bachillerato, enmarcándose en el reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

2.7. Procedimiento.

El proyecto de investigación denominado “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora”, está enfocado a determinar los requerimientos de formación docente de esta institución, en busca de mejorar los conocimientos en distintas áreas, en las cuales exista mayor necesidad de capacitación. Para poder alcanzar este fin fue necesario realizar un proceso de investigación por etapas, la primera etapa fue realizada por parte del equipo de planificación de la UTPL, quien fue el responsable de establecer el tema de investigación y su factibilidad en base a los reglamentos de la LOEI.

Luego de haber sido diseñado el proyecto de investigación, en una segunda etapa se procedió a su desarrollo, la primera actividad que se realizó fue solicitar el permiso correspondiente al Rector del Colegio Beatriz Cueva de Ayora con la finalidad de obtener su aprobación para el desarrollo de la investigación en este plantel educativo, una vez obtenido el permiso se procedió a realizar el sondeo necesario para determinar la población que debe ser encuestada, para tal fin se consultó en secretaria el total de docentes de bachillerato que existe en el establecimiento y se procedió a aplicar la formula correspondiente para determinar el número de encuestados, dando como resultado un total de 52 docentes.

Se realizó la convocatoria correspondiente a los docentes con la finalidad de aplicar las encuestas y dar a conocer la trascendencia que tiene el proyecto de investigación para la

institución, actividad que se realizó con ciertos contratiempos ya que muchos docentes se mostraron renuentes a contestar dichas encuestas.

Luego de aplicar las encuestas se procedió a la tabulación y análisis de resultados para poder determinar cuáles son las problemáticas que aquejan al establecimiento en cuanto a necesidades de formación docente, análisis que será fundamental para proponer soluciones.

De forma conjunta a la aplicación y tabulación de las encuestas se trabajó con el desarrollo del marco teórico, que sirvió de referente para fundamentar la teoría del proyecto con base al planteamiento del problema que se ha realizado, además es importante destacar que el marco teórico del proyecto se desarrolla con bases teórico científicas de fuentes bibliográficas confiables en busca de cumplir con los objetivos planteados en esta investigación.

A través de los métodos y técnicas apropiados, que fueron ya descritos anteriormente, se pudo estructurar todo lo el proceso de investigación de una forma organizada y sistemática cumpliendo con cada una de las actividades propuestas, para finalizar el proceso de investigación se plantearon conclusiones y recomendaciones que servirán como referente teórico de los resultados obtenidos en la investigación para diseñar planificar y ejecutar la propuesta de talleres de formación docente.

Para finalizar se diseñó el curso de formación/capacitación docente denominado “***Diseño y planificación curricular educativa y su relación con las TICS en los procesos de enseñanza-aprendizaje***”, nace en base a los resultados obtenidos en la investigación, como propuesta a la solución del problema investigado, es decir será la respuesta de solución a las problemáticas de formación docente detectadas, que son propias del establecimiento educativo investigado.

CAPITULO III: DIAGNÓSTICO ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A continuación se describen a detalle los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a los docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora, estos resultados están definidos en Tabla s estadísticas que poseen una misma estructura y en la parte inferior de cada Tabla se realiza el análisis e interpretación correspondiente.

3.1. Metodología.

3.1.1. En el Contexto.

Tabla 1. Tipo de bachillerato

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bachillerato en Ciencias	0	0,0
Bachillerato Técnico	0	0,0
Ambas	52	100,0
Total	52	100,0

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



Figura 1. Tipo de bachillerato

Fuente. Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora

La institución posee los dos bachilleratos, en ciencia y técnico, estas dos ofertas educativas están contempladas en el marco legal de la LOEI, en donde se determina que el Bachillerato en Ciencias desarrolla en el estudiante una educación con un enfoque de conceptualización y abstracción, mientras que Bachillerato Técnico se enfoca en una educación por desempeños orientados a la formación profesional y estándares de calidad. Estos dos bachilleratos son la oportunidad que los estudiantes tienen para desarrollar sus destrezas con criterios desempeño, estableciéndose así una calidad de educación estandarizada.

Tabla 2. Bachillerato Técnico Agropecuario

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje (%)
Producción Agropecuaria	1	1,7
Transformados y elaborados lácteos	7	11,9
Transformados y elaborados cárnicos	10	16,9
Conservería	41	69,5
Otra	0	0,0

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

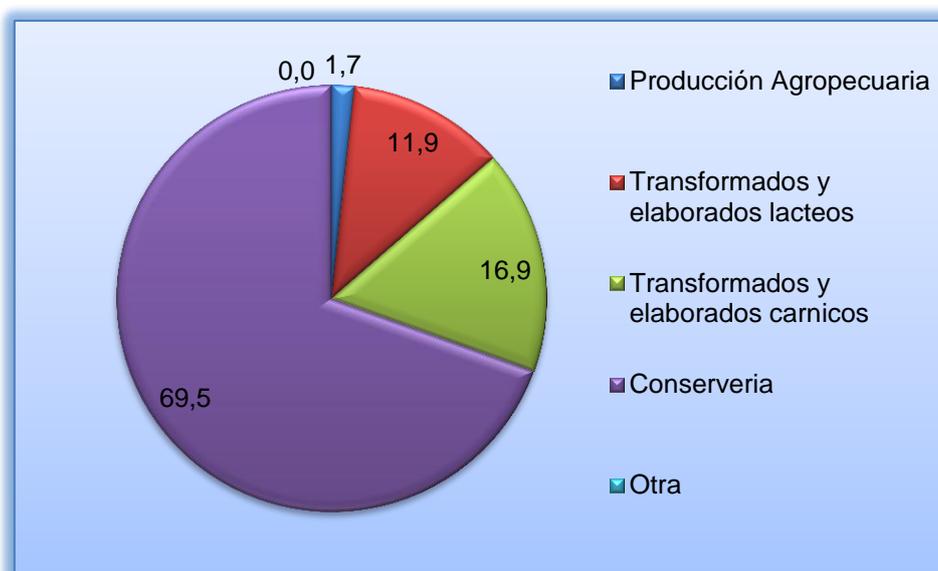


Figura 2. Tipo de bachillerato

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

Se trata de una pregunta abierta en la cual son múltiples las opciones que el encuestado puede elegir, es así que 41 docentes (69,5%), realizan actividades en el área de conservería, 10 (16,9%) realizan actividades en transformación y elaboración de cárnicos y 7 (11,9%) en el área de transformación y elaboración de lácteos, actividades que son propias de esta figura profesional. Esta es una de las figuras profesionales que ofrece el bachillerato técnico, según la LOEI el bachillerato técnico contempla una educación con un enfoque de desempeño.

Tabla 3. Bachillerato Técnico Industrial

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje (%)
Aplicación de proyectos	2	33,3
Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas	0	0,0
Electrónica de consumo	0	0,0
Industria de la confección	0	0,0
Mecanizado y construcciones metálicas	0	0,0
Chapistería (latonería) y pintura	0	0,0
Electromecánica automotriz	0	0,0
Climatización	1	16,7
Fabricación y montaje de muebles	0	0,0
Mecatrónica	0	0,0
Cerámica	0	0,0
Mecánica de aviación	0	0,0
Calzado y marroquinería	0	0,0
Otra, especifique cuál:	3	50,0

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

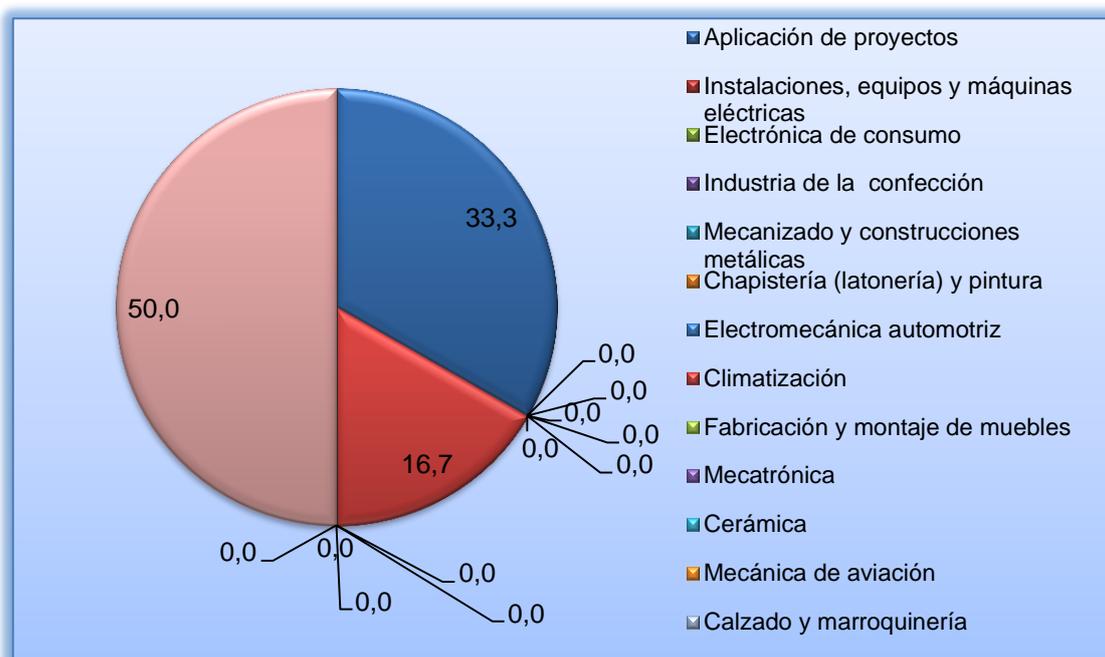


Figura 3. Bachillerato Técnico Industrial

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

En esta figura profesional existen 2 docentes (33,3%) que realizan actividades relacionadas a la “Aplicación de proyectos”, 1 docente (16,7%) trabaja en actividades relacionadas a la “Climatización” y 3 docentes (50%) realizan actividades en otra área como lo es “Agroindustria de los alimentos”. Son pocos los docentes que realizan actividades, en esta figura profesional.

Tabla 4. Bachillerato Técnico de comercio, Administración y Servicios

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje (%)
Comercialización y ventas	0	0,0
Alojamiento	0	0,0
Comercio exterior	0	0,0
Contabilidad	35	53,8
Administración de sistemas	0	0,0
Restaurant y Bar	0	0,0
Agencia de Viajes	0	0,0
Cocina	3	4,6
Informática y comercialización turística	0	0,0
Aplicaciones Informáticas	2	3,1
Organización y gestión de la secretaría	20	30,8
Otra	5	7,7

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora



Figura 4. Bachillerato Técnico de comercio, Administración y Servicios

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora

En esta figura profesional 35 docentes (53,8%) realizan actividades en “Contabilidad”, 2 docentes (3,1 %) en “Aplicaciones informáticas”, 20 docentes (30,8%) en “Organización y gestión de secretariado, y 5 docentes (7,7%) en otras actividades como lo es “Secretariado ejecutivo”. (Educación, 2012) señala que las asignaturas del bachillerato técnico deben ser contextualizadas según las necesidades regionales, en virtud de esto la institución ofrece este tipo de formación en su bachillerato.

Tabla 5. Bachillerato Técnico Polivalente

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje (%)
Contabilidad y Administración	5	71,4
Industrial	1	14,3
Informática	1	14,3
otra	0	0,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora

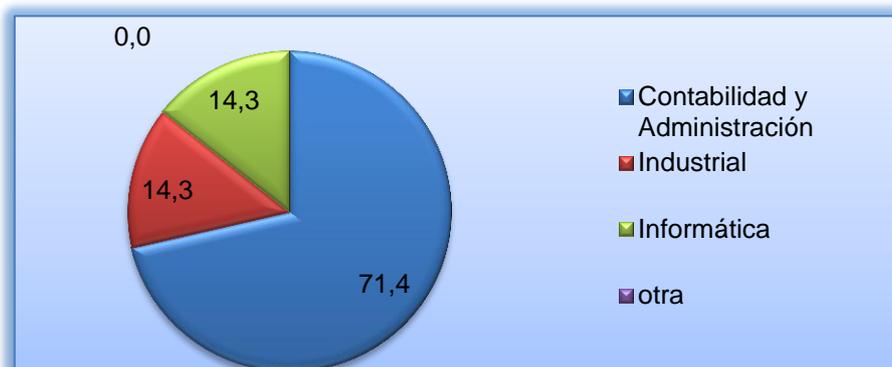


Figura 5. Bachillerato Técnico Polivalente

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora

En esta figura profesional, 5 docentes encuestados (71,4%) realizan actividades relacionadas con Contabilidad y Administración, 1 docente (14,3%) en industrial y 1 docentes (14,3%) en informática. A demás de lo señalado en la Tabla anterior, la LOEI, establece que la educación, debe ser integradora a través de un currículo actualizado, que contemple el desarrollo de las destrezas de los estudiantes y a través de las asignaturas polivalentes, que ofrece la institución se busca alcanzar una educación universal.

3.1.2. Participantes

Tabla 6. Género

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje (%)
Masculino	20	38,5
Femenino	30	57,7
No contesta	2	3,8
Total	52	100

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

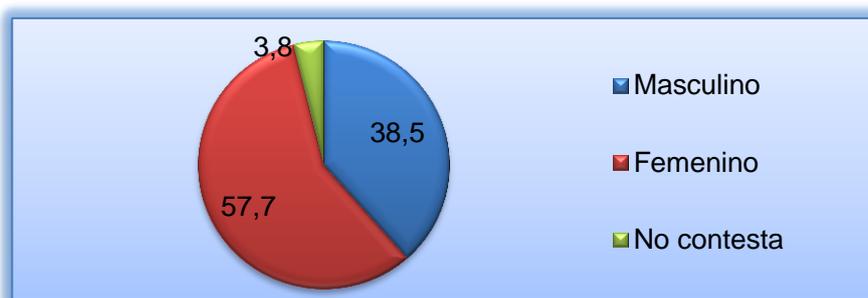


Figura 6. Género

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

La población de estudio está representada en su mayoría, por mujeres con un 57,7% y el 38,5% por varones. La inclusión de género, se enmarca en el mejoramiento de la calidad de la educación y la ampliación de la cobertura de la matrícula en el bachillerato técnico, políticas importantes del Plan Decenal de la Educación, es importante tener en cuenta, que vivimos en una sociedad con igualdad de oportunidades para todos, sin discriminaciones de ningún tipo, por lo cual las oportunidades laborales deben ser equilibradas entre hombres y mujeres, es así como la institución educativa iguala las funciones laborales y profesionales entre los dos géneros.

Tabla 7. Estado Civil

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje (%)
Soltero	12	23,1
Casado	30	57,7
Viudo	2	3,8
Divorciado	4	7,7
No contesta	4	7,7
Total	52	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora

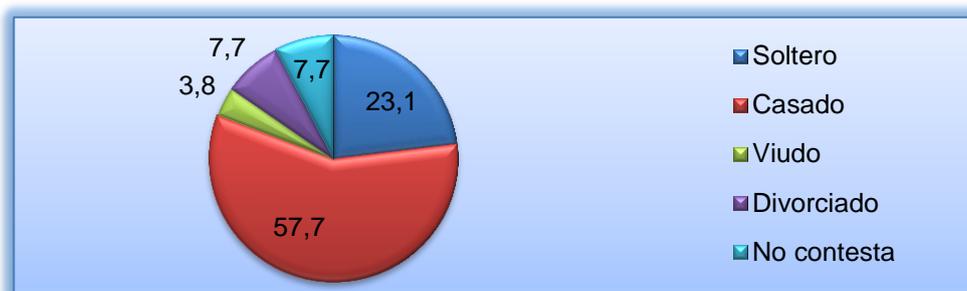


Figura 7. Estado Civil

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora

En cuanto al estado Civil, con el 57,7% del total de encuestados se encuentran casados, el 23,1% son solteros y en un menor porcentaje se encuentran personas viudas y divorciadas, estos resultados nos ayudan a tener, un panorama más claro sobre disponibilidad de tiempo, de los docentes en relación a su aspecto familiar, para poder implementar los cursos de capacitación en un marco de horarios accesibles, en el cual todos puedan participar sin interrumpir sus funciones laborales o familiares.

Tabla 8. Edad

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje (%)
De 20 - 30 años	2	3,8
De 31 - 40 años	7	13,5
De 41 - 50 años	4	7,7
De 51 - 60 años	18	34,6
De 61 - 70 años	8	15,4
Más de 71 años	1	1,9
No Contesta	12	23,1
Total	52	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora

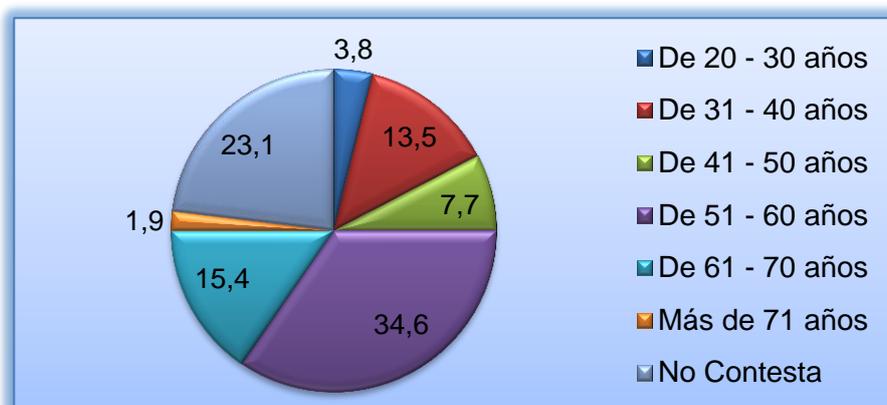


Figura 8. Edad

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora

Los resultados en relación al margen de edad, demuestran que el 34,6% se encuentran en un rango de 51 a 60 años, el 15,4% están entre 61 a 70 años, el 13,5% entre los 31 a 40 años y muchos encuestados no responden a la pregunta. Con estos resultados, se podrá planificar y diseñar los talleres tomando como un elemento a considerar la edad, con la finalidad de generar mejores resultados.

Tabla 9. Cargo que desempeña

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje (%)
Docente	49	94,2
Técnico docente	0	0,0
Docente con funciones administrativas	2	3,8
No contesta	1	1,9
Total	52	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora

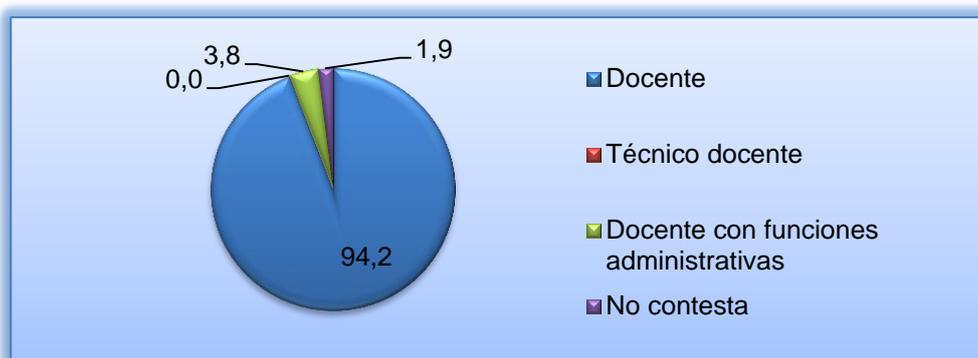


Figura 9. Cargo que desempeña

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora

Los resultados obtenidos para esta pregunta demuestran, que la mayoría de encuestados con un 94,2% cumplen funciones docentes, es así que se debe dar mayor énfasis, en la formación del profesorado. Martínez y Sánchez ponen de manifiesto, que la formación del profesorado precisa, de la determinación de las capacidades para desempeñar con eficacia las tareas, que como docente le son encomendadas y como educadores es nuestra obligación ética y profesional realizar nuestra función docente con eficacia y liderazgo.

Tabla 10. Tipo relación laboral

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje (%)
Contratación indefinida	1	1,9
Nombramiento	43	82,7
Contratación ocasional	8	15,4
Reemplazo	0	0,0
No contesta	0	0,0
Total	52	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora

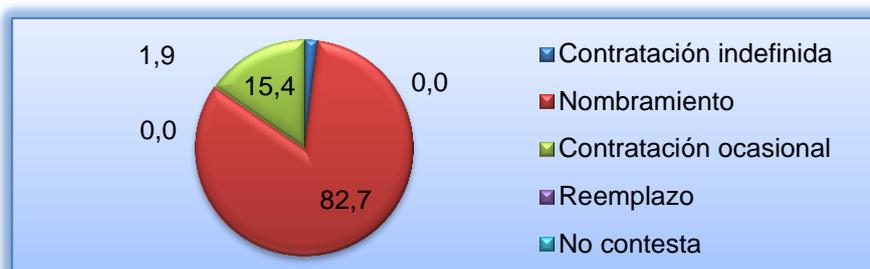


Figura 10. Tipo relación laboral

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora

Con la pregunta se puede evidenciar, que el 82,7% son docentes con nombramiento y que el 15,4% docentes con contrato ocasional, elementos que servirán como fundamento, para generar mayor compromiso en su formación personal, por el mismo hecho de tener estabilidad laboral en la institución y generar un compromiso moral y profesional con el establecimiento.

Tabla 11. Tiempo de dedicación

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje (%)
Tiempo completo	49	94,2
Medio Tiempo	0	0,0
Por horas	0	0,0
No contesta	3	5,8
Total	52	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora

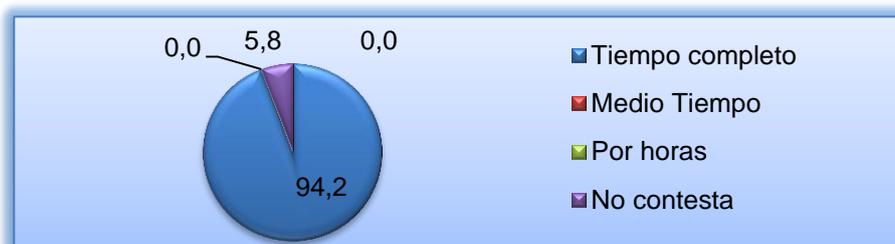


Figura 11: Tiempo de dedicación

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora

En cuanto al tiempo de dedicación, el 94,2% trabaja en un horario completo dentro del establecimiento educativo, el 5,8 % no responde a la pregunta. Según las reformas educativas de la LOEI, los docentes están en la obligación de cumplir una jornada de trabajo de 8 horas diarias, esta normativa en el establecimiento, se cumple a cabalidad así lo demuestran los resultados obtenidos, además la información obtenida contribuirá a la planificación del cronograma de talleres, tomando como consideración realizarlos dentro de su horario de trabajo.

Tabla 12. Nivel más alto de formación académica que posee

OPCIÓN	Género						Total	
	Femenino		Masculino		No Contestan			
	f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	f (%)
Bachillerato	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Nivel técnico o tecnológico superior	2	3,8	0	0,0	0	0,0	2	3,8
Lic, Ing. Eco, Arq, etc (3er nivel)	18	34,6	17	32,7	2	3,8	37	71,2
Especialista (4to nivel)	1	1,9	0	0,0	0	0,0	1	1,9
Maestría (4° nivel)	6	11,5	2	3,8	0	0,0	8	15,4
PHD (4° nivel)	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Otro Nivel	2	3,8	0	0,0	0	0,0	2	3,8
No contesta	1	1,9	1	1,9	0	0,0	2	3,8
Total	30	57,7	20	38,5	2	3,8	52	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora

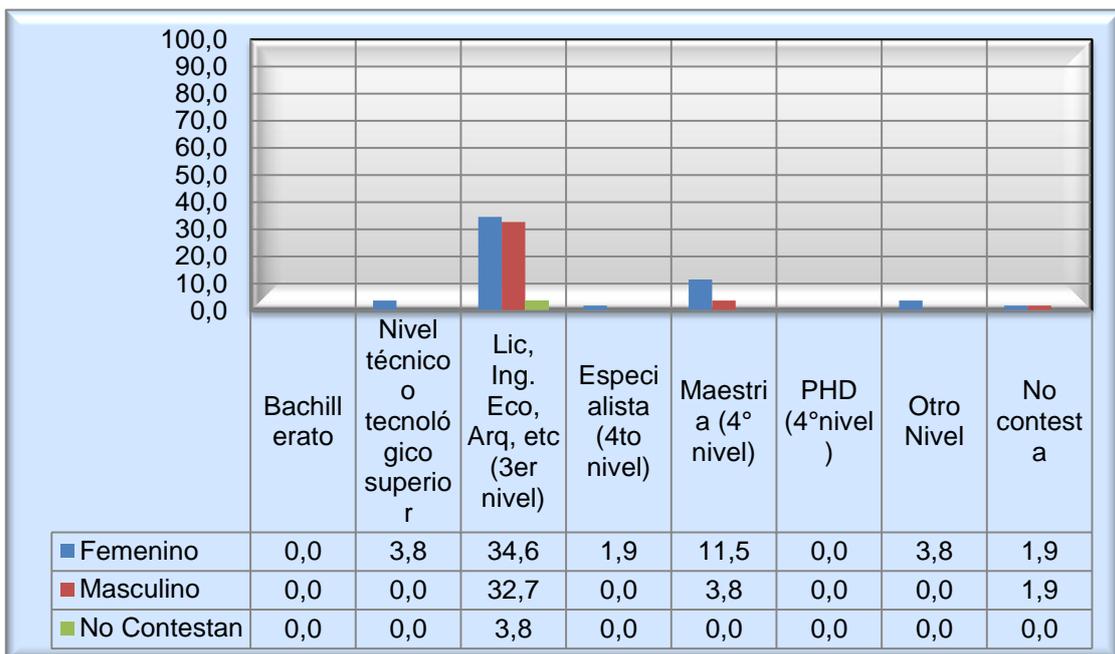


Figura 12. Nivel más alto de formación académica que posee

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora

El mayor resultado para esta pregunta sobre el nivel de formación, se encuentra en títulos de tercer nivel como “Lic., Ing., Eco., Arq., etc.”, con un 71,2% y títulos de 4º nivel como “Maestría” con un 15,4%, esta información permite enfocar los temas de estudio, en base al nivel académico de los docentes encuestados, con la finalidad que exista una mejor comunicación.

3.2. Análisis de necesidades formativas

Tabla 13. Su titulación tiene relación con el Ámbito Educativo

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje (%)
Licenciado en educación (diferentes menciones)	22	42,3
Doctor en Educación	7	13,5
Psicólogo educativo	2	3,8
Psicopedagogo	0	0,0
Otro Ámbito	1	1,9
No contesta	20	38,5
Total	52	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora

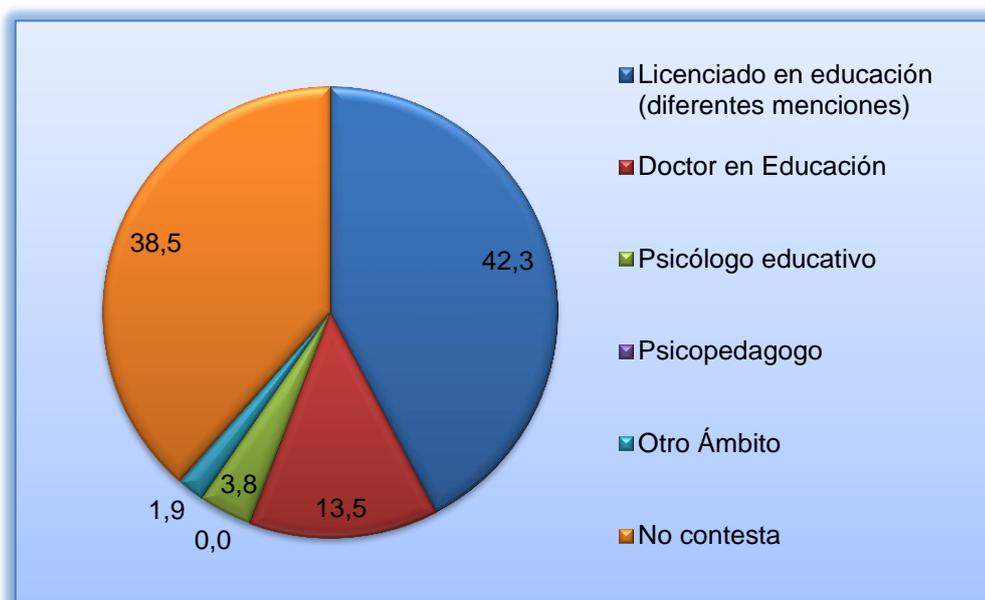


Figura 13. Su titulación tiene relación con el Ámbito Educativo

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora

En cuanto a la relación de la titulación con el ámbito educativo, podemos evidenciar que el 42,3% de los encuestados, tiene títulos en licenciatura que se relacionan con el ámbito educativo, doctorados en educación con un 13,5 %. Según, Marqués el docente tiene la responsabilidad de ayudar a los estudiantes aprender a aprender, por lo cual es indispensable que la práctica docente, se realice por personas preparadas en estas áreas.

Tabla 14. Su titulación tiene relación con otras profesiones

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje (%)
Ingeniero	7	13,5
Arquitecto	0	0,0
Contador	2	3,8
Abogado	1	1,9
Economista	0	0,0
Médico	1	1,9
Veterinario	0	0,0
Otras profesiones	1	1,9
No contesta	40	76,9
Total	52	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora

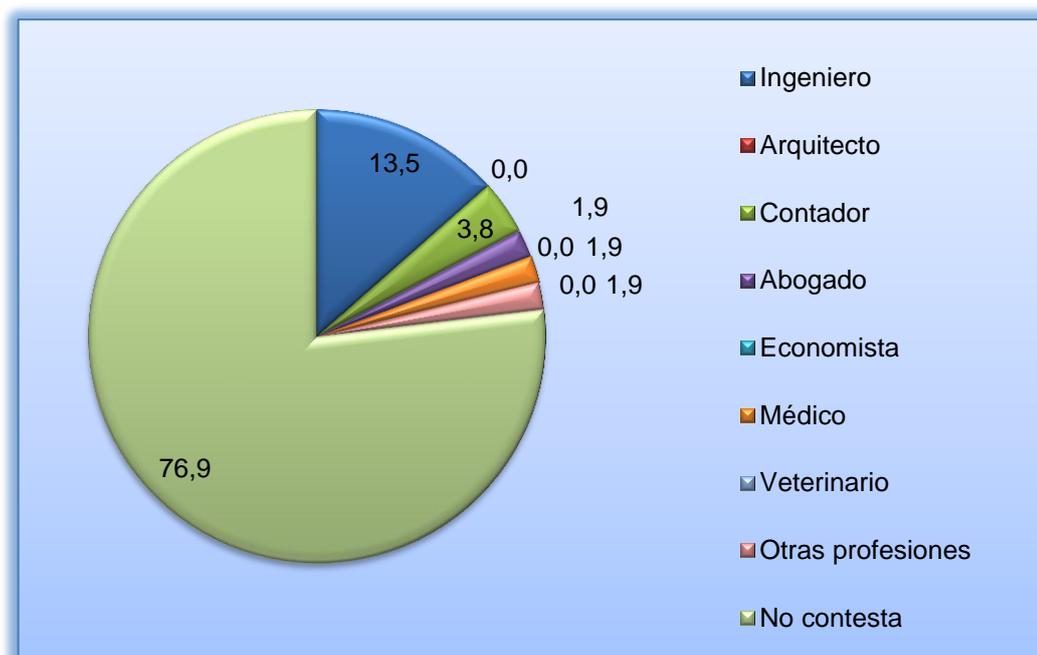


Figura 14. Su titulación tiene relación con otras profesiones

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora

En cuanto a los resultados podemos evidenciar que el 76.9 % no contesta. Lo cual indica que los encuestados no cuentan con títulos en otras profesiones, el 13,5 % tienen título en ingeniería. Esta información ayudará a conocer el nivel de pedagogía que los docentes poseen en función de su perfil profesional y como se debe orientar el proyecto de capacitación con la finalidad de mejorar la calidad educativa.

Tabla 15. Su titulación de postgrado tiene relación con

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje (%)
Ámbito Educativo	11	21,2
Otros ámbitos	0	0,0
No contesta	41	78,8
Total	52	100,0

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

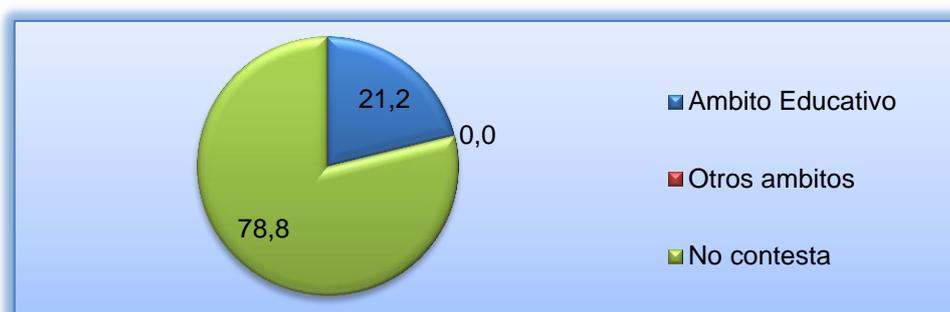


Figura 15. Su titulación de postgrado tiene relación con

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

En cuanto a la relación de la titulación en posgrado el 78,8% de docentes no responden a esta pregunta, este porcentaje es alto ya que muchos docentes no tienen una titulación en postgrado, en la misma pregunta tenemos que el 21,2% de los encuestados manifiestan, que su título tiene relación con el ámbito educativo. Imbernón, señala que la profesionalización ha predeterminado éxito en los procesos formativos y un perfil profesional acorde a la realidad de la persona, si mejoramos el perfil profesional docente a través de nuevos postgrados la educación, que impartimos también mejoría enormemente.

Tabla 16. Le gustaría seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	31	59,6
No	11	21,2
No contesta	10	19,2
Total	52	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora



Figura 16. Programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora

El 59,6% le resulta atractivo obtener la titulación en 4º nivel, mientras que un 21,2% no comparte este nivel de formación, Iurcovich habla de la importancia de contar con una buena formación docente, esto se puede alcanzar a través de una titulación de cuarto nivel, así lo demuestran los resultados de la pregunta pues la mayor parte de los encuestados, busca mejorar su nivel profesional.

Tabla 17: En que le gustaría capacitarse

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje (%)
Maestría	29	55,8
PhD	2	3,8
No contesta	21	40,4
Total	52	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora

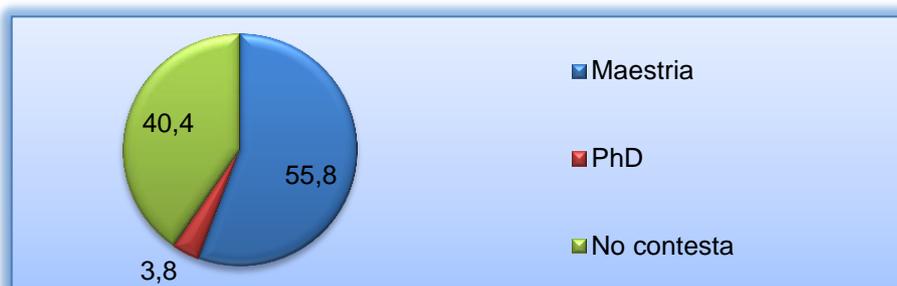


Figura 17: En que le gustaría capacitarse

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora

Los resultados de la pregunta muestran que el 55,8% desea formarse en una “Maestría” de igual forma contribuye a determinar las expectativas profesionales de los docentes, en contraste con estos resultados, tenemos que el 40,38% “no Contesta”. Pérez, señala que la formación docente es una estrategia de cambio y que mejor si esta estrategia va acompañada, por el interés personal de una profesionalización a nivel superior.

Tabla 18. Es importante seguir capacitándose en temas educativos

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	45	86,5
No	3	5,8
No contesta	4	7,7
Total	52	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora

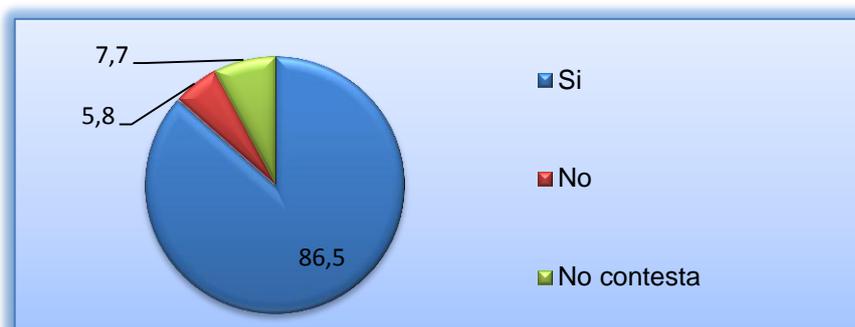


Figura 18. Es importante seguir capacitándose en temas educativos

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora

La capacitación en temas educativos es importante para la población de encuestados, así lo ratifican los resultados con un 86,5% y tan solo el 5,8% no le interesa capacitarse en estos temas educativos, Blázquez señala que la formación profesional es un derecho y una responsabilidad del profesorado desde esta perspectiva, una excelente capacitación contribuya a una mejor práctica educativa y pedagógica desde un sentido innovador y constructivista.

Tabla 19. Prefiere cursos presenciales o semipresencial es en que horarios le gustaría capacitarse

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje (%)
De lunes a viernes	8	15,4
Fines de semana	29	55,8
No contesta	15	28,8
Total	52	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora

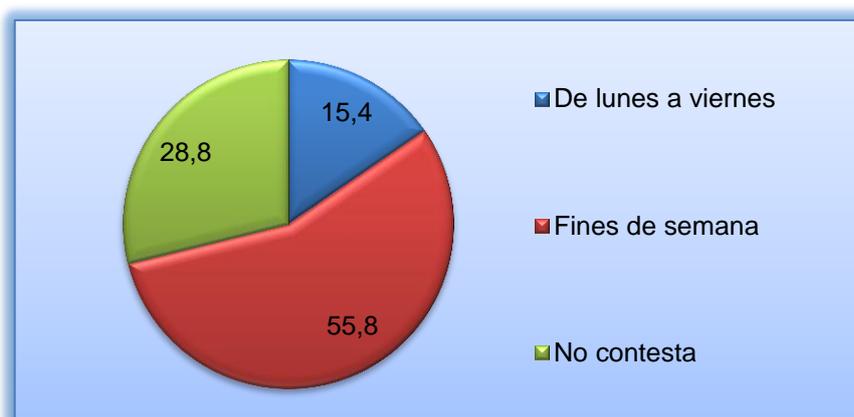


Figura 19. Prefiere cursos presenciales o semipresenciales

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora

El mayor resultado se concentra en la opción fines de semana con un 55,8%, esto nos indica que los talleres de formación deben darse en este horario, para que exista una mayor acogida por parte de la planta docente, los horarios deben tener flexibilidad para que el curso sea aprovechado al máximo.

Tabla 20. Cómo le gustaría recibir la capacitación

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje (%)
Presencial	10	19,2
Semipresencial	12	23,1
A distancia	8	15,4
Virtual-Internet	8	15,4
Presencial y Semipresencial	1	1,9
Presencial y A distancia	0	0,0
Presencial y Virtual	1	1,9
Semipresencial y Distancia	2	3,8
Semipresencial y Virtual	2	3,8
Distancia y Virtual	3	5,8
No contesta	5	9,6
Total	52	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora

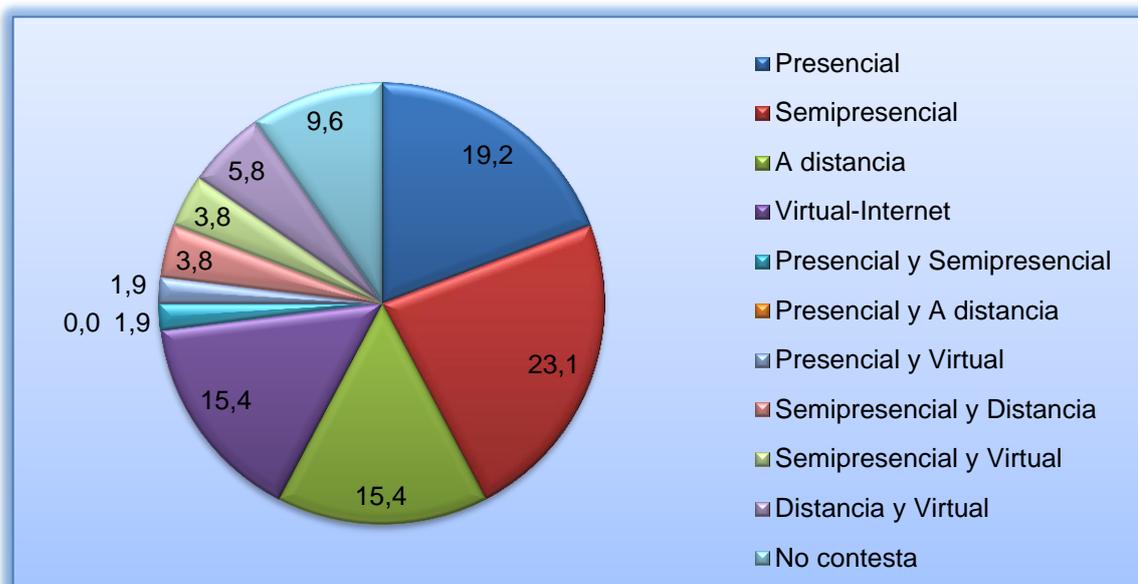


Figura 20. Cómo le gustaría recibir la capacitación

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora

En consonancia con lo anterior los resultados son los siguientes: el 19,2% le gustaría capacitarse de forma “Presencial”, el 23,1% “Semipresencial”, el 15,4% “A distancia” y el 15,4% “Virtual”, estos resultados deben ser analizados detenidamente, con el fin de determinar la forma correcta como se deben desarrollar los cursos de formación, para de esta manera asegurar la asistencia al curso y por ende el éxito deseado.

Tabla 21. En que temáticas le gustaría capacitarse

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje (%)
Pedagogía	24	15,3
Teorías del aprendizaje	10	6,4
Valores y Educación	12	7,6
Gerencia/Gestión educativa	9	5,7
Psicopedagogía	4	2,5
Métodos y recursos didácticos	10	6,4
Diseño y planificación curricular	17	10,8
Evaluación del aprendizaje	6	3,8
Políticas educativas para la administración	5	3,2
Temas relacionados con las materias a su cargo	14	8,9
Formación en temas de mi especialidad	16	10,2
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	14	8,9
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	10	6,4
No Contesta	6	3,8

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora

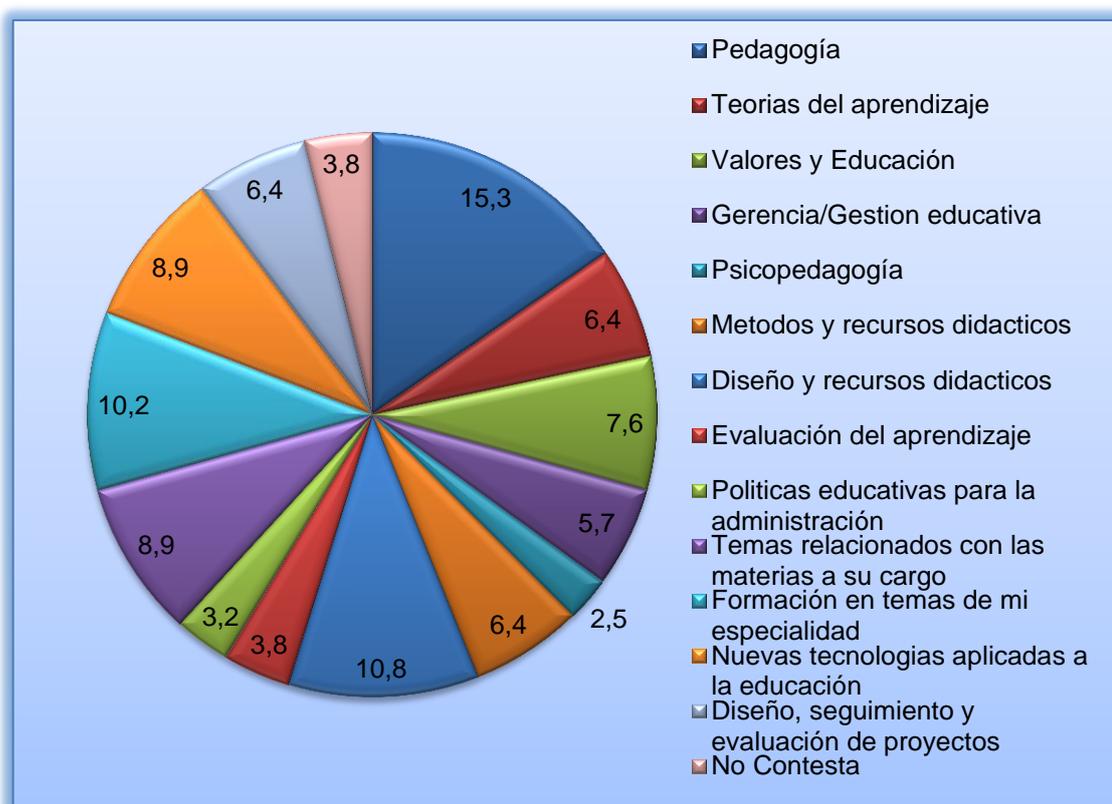


Figura 21. En que temáticas le gustaría capacitarse

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora

Para la pregunta relacionada a la necesidad de capacitarse se obtiene un mayor resultado en “Pedagogía” con un 15,3%, para “diseño y planificación curricular” tenemos un 10,8% y formación en temas de mi especialidad 10,2%. Jiménez, señala que los cursos de formación, deben servir para especializar a los docentes según sus necesidades de formación, desde esta perspectiva se puede evidenciar las necesidades de capacitación que existe en las distintas áreas.

Tabla 22. Obstáculos que se presentan para capacitarse

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje (%)
Falta de tiempo	31	31,0
Altos costos de los cursos o capacitaciones	22	22,0
Falta de información	16	16,0
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	12	12,0
Falta de temas acordes con su preferencia	12	12,0
No es de su interés la capacitación profesional	2	2,0
Otro Ámbito	0	0,0
No contesta	5	5,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora

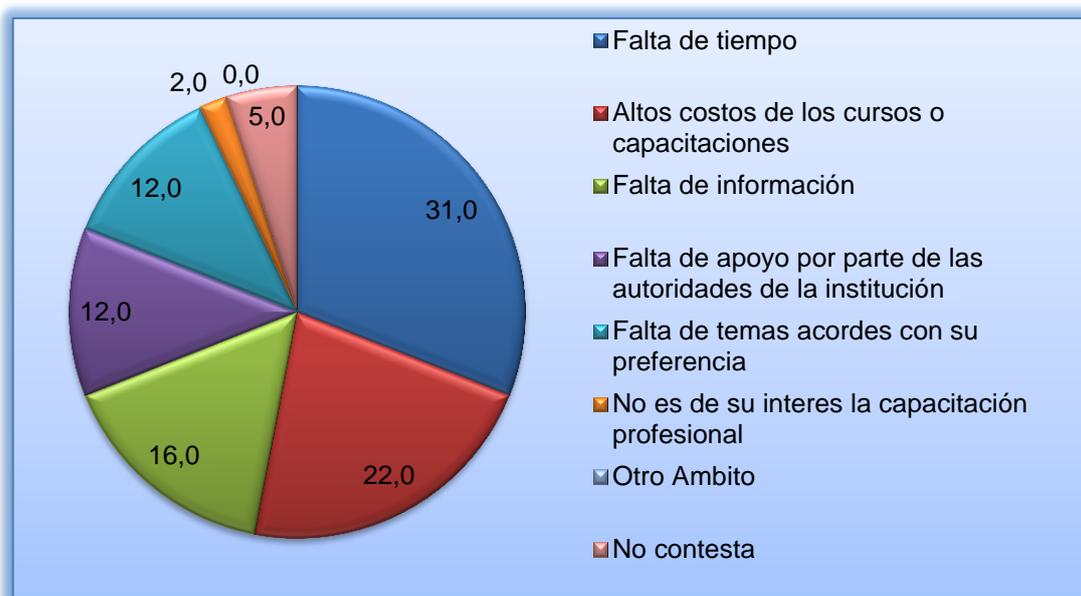


Figura 22. Obstáculos que se presentan para capacitarse

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora

Se trata de una pregunta abierta, en la cual se han obtenido los siguientes resultados: “falta de tiempo”, con el 31%, “altos costos de los cursos” con 22%, “falta de información” con el 16%, estos son los valores más altos obtenidos para la pregunta planteada en base al total de opciones que ha seleccionado el encuestado. Los resultados ayudarán a determinar las dificultades que los docentes enfrentan para realizar cursos de capacitación y formación profesional, dándoles soluciones factibles para asegurar la asistencia.

Tabla 23. Motivos por los que asiste a cursos/capitaciones

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje (%)
La relación del curso con la actividad docente	28	35,4
El prestigio del ponente	4	5,1
Obligatoriedad de asistencia	1	1,3
Favorece mi ascenso profesional	11	13,9
La facilidad de horarios	6	7,6
Lugar donde se realiza el evento	0	0,0
Me gusta capacitarme	22	27,8
Otros Ámbitos	1	1,3
No contesta	6	7,6

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora

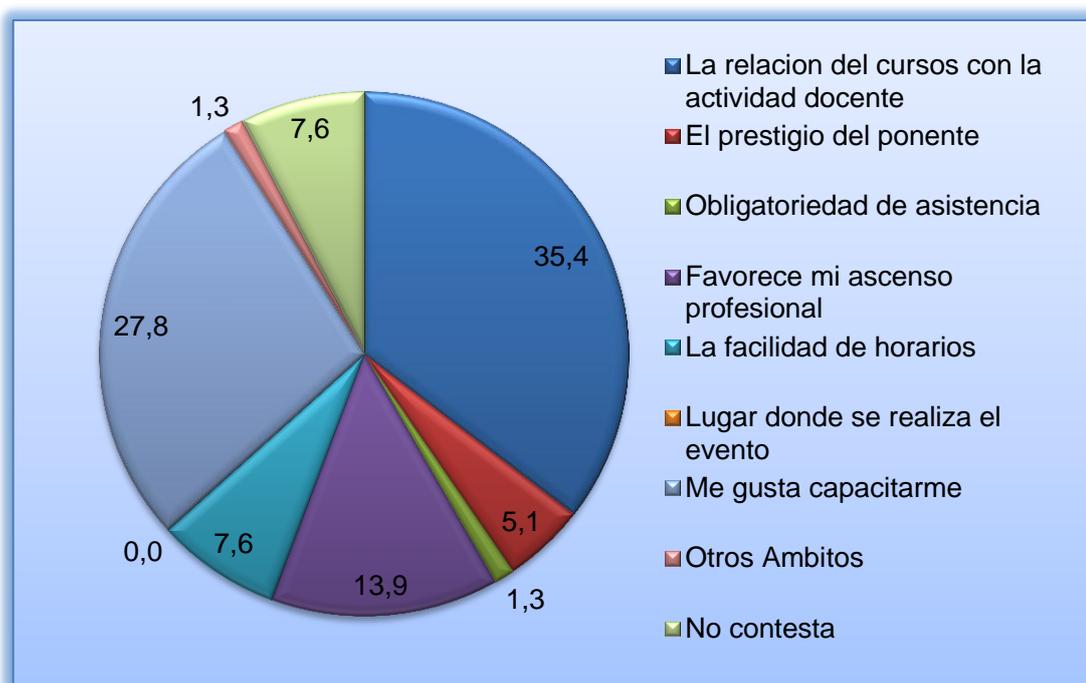


Figura 23. Motivos por los que asiste a cursos/capacitaciones

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora

En esta pregunta abierta se obtienen los siguientes resultados: el 35,4 % escoge la opción “La relación del curso con mi actividad docente”, el 27,8% selecciona la opción “Me gusta capacitarme” y el 13,9% opta por “Favorece a su ascenso profesional”, con los tres valores más representativos; Pérez señala, que la formación permanente del docente se plantea como una estrategia de cambio educativo, motivo por el cual se crea la necesidad personal y profesional de capacitarse, mejorando su perfil competitivo.

Tabla 24. Motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje (%)
Aparición de nuevas tecnologías	23	30,3
Falta de cualificación profesional	4	5,3
Necesidades de capacitación continua y permanente	31	40,8
Actualización de leyes y reglamentos	11	14,5
Requerimientos personales	7	9,2
Otros Ámbitos	0	0,0
No contesta	6	7,9

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora

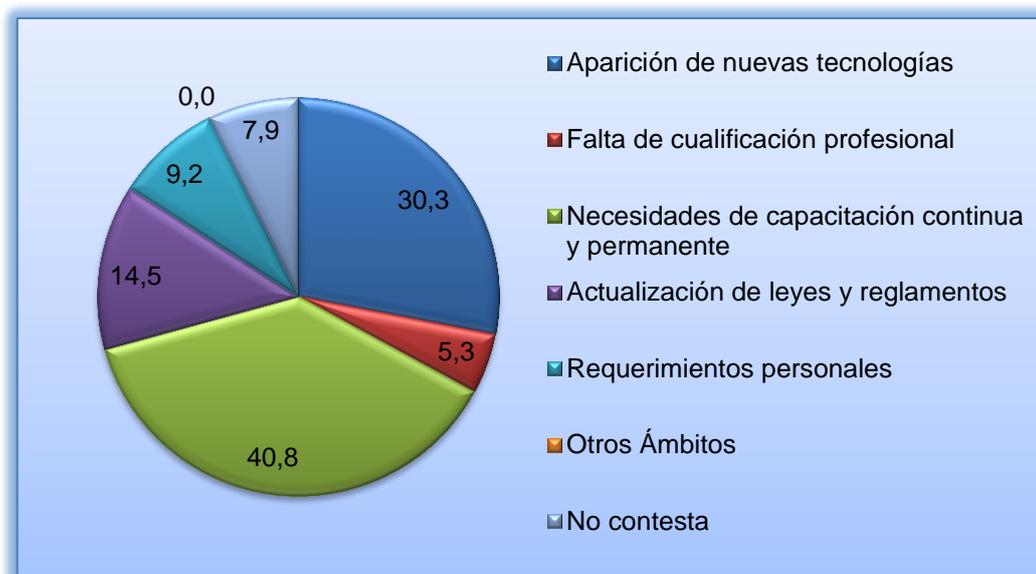


Figura 24. Motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones
 Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora

Esta interrogante hace referencia a los motivos por los que se imparten los cursos de formación, es una pregunta abierta, en la cual se obtiene lo siguientes resultados: el 40,80% considera que las “Necesidades de capacitación continua y permanente”, son la principal causa para que se generen cursos de capacitación, el 30,03% determina que el motivo es el “Aparecimiento de nuevas tecnologías” y el 14,5% cree que las “Actualización de leyes y reglamentos”, son la razón para que se impartan los cursos de capacitación. Lo que sí es claro que la necesidad de formarse es fundamental para mejorar las destrezas y competencias profesionales de los docentes, que contribuyan a mejorar su perfil profesional docente.

Tabla 25. Aspectos de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación.

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje (%)
Aspectos teóricos	1	1,9
Aspectos técnicos/prácticos	16	30,8
Ambos	24	46,2
No contesta	11	21,2
Total	52	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora

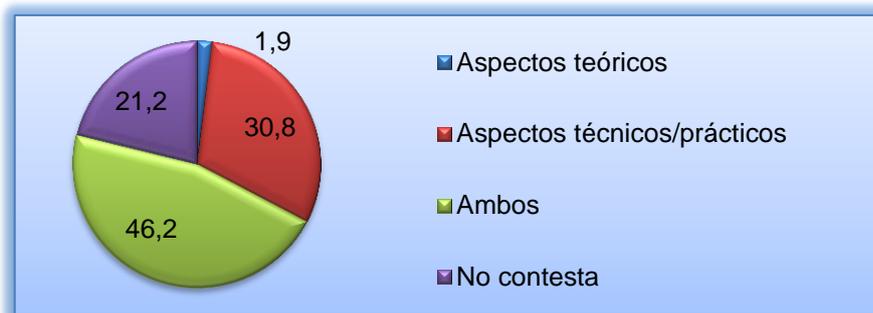


Figura 25. Aspectos de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora

Los resultados de esta pregunta son los siguientes: **“Aspectos teóricos”** con el 1,9%, **“Aspectos Técnicos/Prácticos”** con el 30,8% y **“Ambos”** con el 46,2%. El mayor resultado se concentra en el 46,2% (Ambos), lo cual indica que los aspectos teóricos, técnicos y prácticos, son elementos fundamentales para considerar que el desarrollo del curso de formación de este proyecto. Alonso, María, pone de manifiesto que los cursos de formación, deben poseer una planificación integral, en el cual se conjugue teoría y práctica desde una perspectiva analítica, normativa y operativa.

3.3. Análisis formativo.

3.3.1. Clasificación de las preguntas del bloque 6 de las encuestas.

3.3.1.1. Bloque 6 “La persona en el contexto formativo”.

N°	La persona en el contexto formativo	1		2		3		4		5		No contesta		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	0	0,00	2	3,85	17	32,69	20	38,46	10	19,23	3	5,77	52	100,00
2	Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0,00	0	0,00	8	15,38	27	51,92	15	28,85	2	3,85	52	100,00
3	Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0,00	2	3,85	11	21,15	25	48,08	10	19,23	4	7,69	52	100,00
4	Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	0	0,00	2	3,85	6	11,54	31	59,62	10	19,23	3	5,77	52	100,00
5	Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	0	0,00	5	9,62	11	21,15	21	40,38	13	25,00	2	3,85	52	100,00
6	Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0	0,00	2	3,85	7	13,46	26	50,00	16	30,77	1	1,92	52	100,00
7	La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	0	0,00	4	7,69	9	17,31	24	46,15	14	26,92	1	1,92	52	100,00
8	Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	0,00	0	0,00	4	7,69	26	50,00	21	40,38	1	1,92	52	100,00
9	Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución	0	0,00	0	0,00	7	13,46	26	50,00	18	34,62	1	1,92	52	100,00

10	La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0,00	0	0,00	5	9,62	27	51,92	19	36,54	1	1,92	52	100,00
11	Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	1	1,92	0	0,00	3	5,77	29	55,77	17	32,69	2	3,85	52	100,00
12	Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	0	0,00	0	0,00	6	11,54	28	53,85	15	28,85	3	5,77	52	100,00
13	Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo-)	0	0,00	0	0,00	6	11,54	28	53,85	15	28,85	3	5,77	52	100,00
14	Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	2	3,85	3	5,77	8	15,38	23	44,23	8	15,38	8	15,38	52	100,00
15	Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0,00	0	0,00	9	17,31	17	32,69	25	48,08	1	1,92	52	100,00
16	Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	0,00	1	1,92	3	5,77	15	28,85	31	59,62	2	3,85	52	100,00
17	El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	1	1,92	0	0,00	3	5,77	28	53,85	19	36,54	1	1,92	52	100,00
18	Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	0,00	0	0,00	4	7,69	29	55,77	17	32,69	2	3,85	52	100,00

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

3.3.1.2. Bloque 6 “La organización y la formación”.

N°	La organización y la formación	1		2		3		4		5		No contesta		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)	0	0,00	7	13,46	8	15,38	20	38,46	15	28,85	2	3,85	52	100,00
2	Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	0	0,00	1	1,92	8	15,38	25	48,08	15	28,85	3	5,77	52	100,00
3	Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	0	0,00	10	19,23	14	26,92	14	26,92	13	25,00	1	1,92	52	100,00
4	Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	5	9,62	6	11,54	11	21,15	20	38,46	9	17,31	1	1,92	52	100,00
5	Describe las funciones y cualidades del tutor	0	0,00	5	9,62	13	25,00	25	48,08	9	17,31	0	0,00	52	100,00
6	Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	2	3,85	11	21,15	10	19,23	19	36,54	7	13,46	3	5,77	52	100,00
7	Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	0	0,00	4	7,69	5	9,62	17	32,69	23	44,23	3	5,77	52	100,00
8	Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)	1	1,92	3	5,77	11	21,15	24	46,15	11	21,15	2	3,85	52	100,00
9	36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	0,00	1	1,92	6	11,54	26	50,00	16	30,77	3	5,77	52	100,00
10	38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	1	1,92	0	0,00	5	9,62	27	51,92	15	28,85	4	7,69	52	100,00

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

3.3.1.3. Bloque 6 “La tarea educativa”.

N°	La tarea educativa	1		2		3		4		5		No contesta		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
		1	Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	1	1,92	4	7,69	12	23,08	16	30,77	17	32,69	2	3,85
2	Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	0	0,00	1	1,92	10	19,23	22	42,31	17	32,69	2	3,85	52	100,00
3	Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	0,00	3	5,77	6	11,54	23	44,23	18	34,62	2	3,85	52	100,00
4	Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	1	1,92	1	1,92	15	28,85	21	40,38	10	19,23	4	7,69	52	100,00
5	Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0,00	1	1,92	10	19,23	28	53,85	13	25,00	0	0,00	52	100,00
6	Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	0	0,00	3	5,77	10	19,23	19	36,54	14	26,92	6	11,54	52	100,00
7	El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	0,00	1	1,92	5	9,62	19	36,54	27	51,92	0	0,00	52	100,00
8	Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección,	0	0,00	0	0,00	7	13,46	15	28,85	29	55,77	1	1,92	52	100,00

	tareas, experiencias, plan de aula...)														
9	Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	0,00	2	3,85	7	13,46	17	32,69	24	46,15	2	3,85	52	100,00
10	Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	2	3,85	6	11,54	3	5,77	18	34,62	19	36,54	4	7,69	52	100,00
11	Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0	0,00	1	1,92	6	11,54	16	30,77	28	53,85	1	1,92	52	100,00
12	Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	3	5,77	2	3,85	8	15,38	25	48,08	11	21,15	3	5,77	52	100,00
13	Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0,00	0	0,00	7	13,46	20	38,46	24	46,15	1	1,92	52	100,00
14	Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0,00	0	0,00	4	7,69	20	38,46	25	48,08	3	5,77	52	100,00
15	Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0,00	0	0,00	6	11,54	19	36,54	26	50,00	1	1,92	52	100,00
16	Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0,00	0	0,00	5	9,62	23	44,23	23	44,23	1	1,92	52	100,00

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

3.3.1.4. Media aritmética bloque 6.

TABLA 26. Media aritmética del bloque de preguntas 6 “Análisis de la Formación”

ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN	MEDIA OBTENIDA													
	1		2		3		4		5		No contesta		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
La persona en el contexto formativo	0,22	0,43	1,17	2,24	7,06	13,57	25,00	48,08	16,28	31,30	2,28	4,38	52	100
La organización y la formación	0,90	1,73	4,80	9,23	9,10	17,50	21,70	41,73	13,30	25,58	2,20	4,23	52	100
La tarea educativa	0,44	0,84	1,56	3,00	7,56	14,54	20,06	38,58	20,31	39,06	2,06	3,97	52	100

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

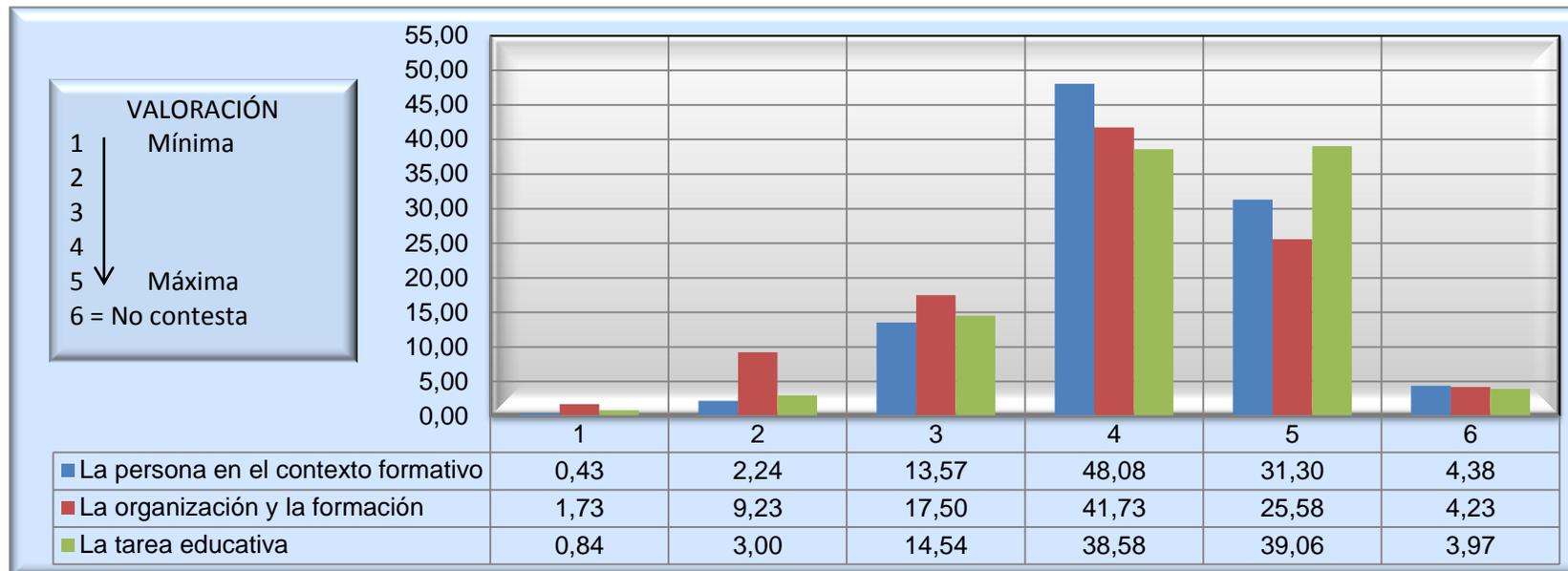


Figura 26. Media aritmética del bloque de preguntas 6 “análisis de la formación”

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

Análisis de la media obtenida del bloque 6 “Tabla 27”

- **La persona en el contexto formativo:** los mayores porcentajes se concentran en los niveles más altos que son 4 y 5 con el 48,00% y el 31,30% respectivamente, en los niveles más bajos tenemos que el 13,57% se encuentran en el nivel 3 y el 2,24% en el nivel 2, a pesar de ser porcentajes no muy altos, no dejan de ser un problema que debe solucionarse. Según Rojas y Bernal, los docentes son responsables de la construcción de sus propios conocimientos, conscientes de la necesidad de una formación y capacitación oportuna. Para la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Francisco Gavidia (UFG) del Salvador, las prácticas docentes profesionales se convierten en una estrategia idónea para estimular, desarrollar y adquirir competencias que consoliden una formación profesional de excelencia, en este contexto es claro que en su mayoría los docentes encuestados tienen conciencia de la importancia de una buena formación, quedando como evidencia los resultados obtenidos en la aplicación de las encuestas.
- **La organización y la formación:** En los niveles más altos tenemos una valoración del 41,73 % en el nivel 4 y el 25,58% en el nivel 5, en relación a los niveles inferiores se obtuvieron los siguientes resultados; el 17,50% en el nivel 3 y el 9,23% para el nivel 2, estas valoraciones pueden generar problemas para la institución por una mala orientación organizativa. Según Vecina, la gestión directiva es un proceso dinámico orientado al logro de metas y objetivos; Cuevas y Díaz, señalan que las actividades de los directivos inciden de forma indirecta sobre el rendimiento académico de los alumnos, de ahí la importancia de una buena organización en la cual el líder no debe ser improvisado, se debe destacar por tener criterio, una formación académica y de valores íntegros, capaz de saber dirigir a los demás con decisiones prudentes y oportunas a los problemas que se presentan dentro y fuera de las organizaciones educativas.
- **La tarea educativa:** Con una valoración para los niveles más al altos del 38,58 % en el nivel 4 y el 39,06% en el nivel 5, nos ayuda a evidenciar que existen los conocimientos necesarios sobre la labor educativa docente, en contraste con estos resultados tenemos el 14,54% para el nivel 3 y el 3,00% para el nivel 2, con estas valoraciones en particular queda demostrado que un número considerable de docentes, no conoce sobre las funciones de la tarea educativa problema que debe ser debidamente controlado. Según Marcelo, manifiesta que los cambios en forma de aprender son responsabilidad de los profesores, estas opiniones son compartidas por las acciones que realizan un número determinado de docentes de la institución. Es importante mencionar que también existen docentes, que conoce poco sobre la tarea educativa y es aquí en donde se deben proponer soluciones que contribuyan a mejorar la formación docente.

3.3.2. La organización y la formación.

Tabla 27. La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Si	13	25,0
No	36	69,2
No contesta	3	5,8
Total	52	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora

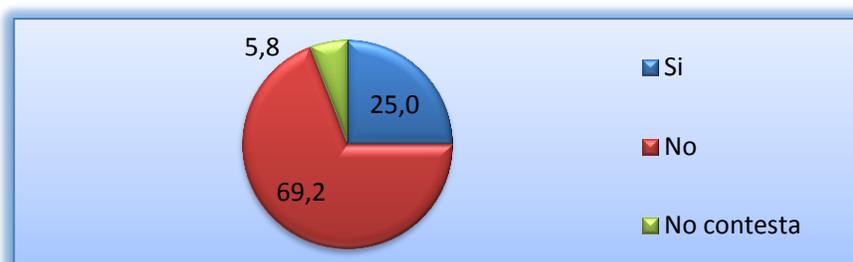


Figura 27. La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora

La institución no ha propiciado cursos de formación para un número elevado de docentes dentro de su área, así respaldan los resultados de la encuesta con un 69,2%, en contraste a esto el 25% ha participado en cursos gestionados por la institución. En el marco de las políticas educativas establecidas en la LOEI y el Plan Decenal, es prioritario crear cursos de capacitación y formación docente que contribuyan a mejorar la calidad educativa ecuatoriana.

Tabla 28. La institución está propiciando cursos/seminarios

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	7,7
No	43	82,7
No contesta	5	9,6
Total	52	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora

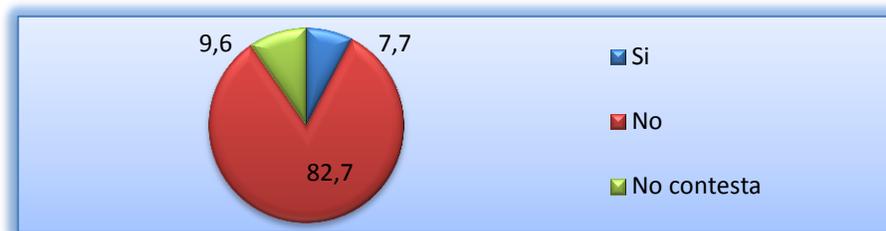


Figura 28. La institución está propiciando cursos/seminarios
 Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora

En relación a la pregunta; el 82,7% de los encuestados no conocen que la institución se encuentre ofreciendo o elaborando proyectos de investigación y el 7,7% tiene conocimiento sobre esta labor, con estos datos podemos evidenciar que la institución en la actualidad carece de cursos de formación profesional para sus docentes lo cual nos permitirá que el proyecto propuesto tenga una mayor acogida.

Tabla 29. Los cursos se realizan en función de

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Áreas de conocimiento	10	14,3
Necesidades de actualización curricular	8	11,4
Leyes y reglamentos	6	8,6
Asignaturas que usted imparte	6	8,6
Reforma curricular	8	11,4
Planificación y programación curricular	7	10,0
Otros Ámbitos	0	0,0
No contesta	25	35,7

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora



Figura 29. Los cursos se realizan en función de
 Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora

El mayor resultado se concentra en la negativa a contestar la pregunta con un 35,7% esto se debe al desconocimiento o a la falta de propuestas de capacitación por parte de la institución investigada, por otra parte el 11,4% reconoce que los cursos que la institución ha ofrecido están relacionados con las “Áreas de Conocimiento” y el 11,4% determina que los cursos se realizan en función de las “Necesidades de actualización curricular”. Los cursos de formación siempre deben tener una sustentación real que justifiquen su necesidad para que se puedan desarrollar y dar soluciones prácticas a las necesidades de formación.

Tabla 30. Los directivos fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	1,9
Casi siempre	3	5,8
A veces	20	38,5
Rara vez	18	34,6
Nunca	7	13,5
No contesta	3	5,8
Total	52	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora



Figura 30. Los directivos fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora

En correlación de lo expuesto tenemos que; el 38,5% responde “A veces” y el 34,6% “Rara vez”. Esto nos da una proyección de que existe menos interés de lo normal por parte de las autoridades en fomentar la participación de sus docentes en cursos de formación profesional aspecto que debe ser tomado en consideración para ser mejorado con la finalidad de incentivar el desarrollo profesional de los educadores que representan el talento humano de la institución. Sergiovanni habla del líder educativo como el responsable del desarrollo de los programas educativos, de la eficacia del docente, de la formación y capacitación profesional, tareas que deben ser promovidas por un directivo educativo con visión de liderazgo.

3.3.3. La tarea educativa.

Tabla 31. Las materias que imparte tiene relación con su formación

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	47	90,4
No	2	3,8
No contesta	3	5,8
Total	52	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora



Figura 31. Las materias que imparte tiene relación con su formación

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora

Analizando los resultados obtenidos tenemos que; el 90,4% de los encuestados imparte su cátedra en función de su perfil y nivel profesional, y el 3,8% no lo hace. (EURYDICE, 2002) señala que... El momento en que comienza la fase profesional de la formación inicial del profesorado en su conjunto, y la duración de la misma, condicionan en gran medida el grado en que los futuros docentes desarrollan las habilidades necesarias para enfrentar las demandas de la profesión, desde esta perspectiva es necesario tomar en consideración su perfil profesional al momento de asignarle funciones, de esta manera se logrará obtener resultados exitosos en la formación académica de los estudiantes.

Tabla 32. Años de bachillerato en los que imparte asignaturas

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Primero	6	11,5
Segundo	7	13,5
Tercero	8	15,4
Primero y Segundo	4	7,7
Primero y Tercero	3	5,8
Segundo y tercero	2	3,8
Primero, Segundo y Tercer año	7	13,5
No contesta	15	28,8
Total	52	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora

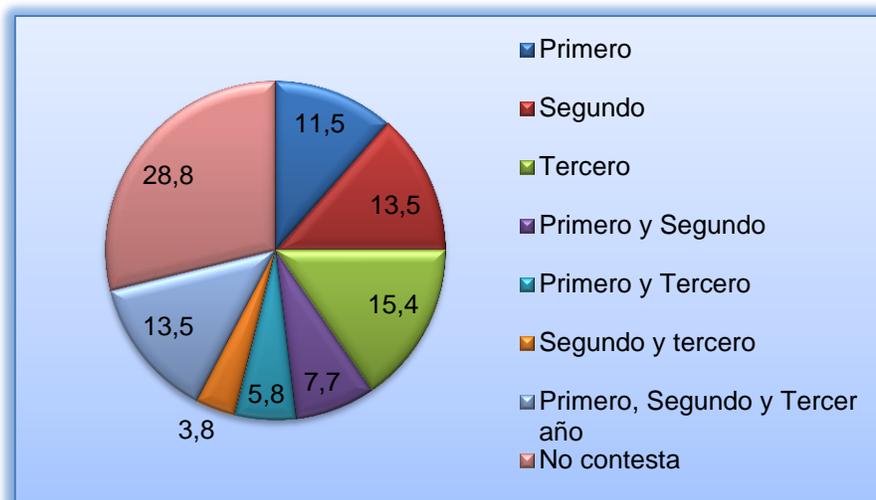


Figura 32. Años de bachillerato en los que imparte asignaturas

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora

El mayor resultado se concentra en la negativa de no contestar con un 28,8%, con el 15,4% se imparten asignaturas para tercero de bachillerato, con el 13,5% segundo de bachillerato y con el 11,5% para primo de bachillerato, además muchos docentes dictan clases en los tres años de bachillerato. El Ministerio de Educación 2012, plantea un bachillerato unificado, en donde las materias sean comunes para eliminar el excedente de especialidades que contribuyen a formar bachilleres productivos capaces de continuar con una formación superior.

3.4. Los cursos de formación.

Tabla 33. Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje (%)
De 1 a 5	17	32,7
De 6 a 10	1	1,9
De 11 a 15	0	0,0
De 16 a 20	0	0,0
De 21 a 25	0	0,0
De 26 a 30	0	0,0
De 31 a 35	0	0,0
De 36 a 40	0	0,0
De 41 a 45	0	0,0
De 46 a 50	0	0,0
Más de 51	0	0,0
No contesta	34	65,4
Total	52	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora

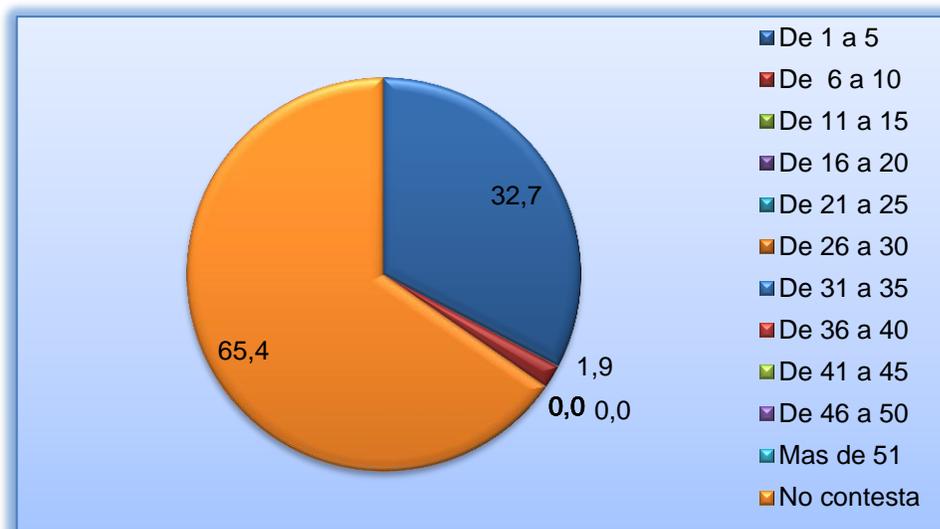


Figura 33. Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora

En correlación a la pregunta tenemos que; 34 docentes (65,4%) “No contestan”, 17 docentes (32,7 %) tiene entre 1 a 5 cursos asistidos y 1 (1,9%) tiene en 6 y 10 cursos asistidos, el resto tienen una valoración de 0 %. Queda en evidencia que muchos docentes no han asistido a cursos de formación y capacitación, como se mencionó anteriormente sin capacitación al docente no hay calidad en educación, por lo cual se debe proponer cursos de formación docente que den solución a este problema.

Tabla 34. Totalización en horas

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje (%)
0-25 horas	1	1,9
26-50 horas	3	5,8
51-75 horas	3	5,8
76- 100 horas	3	5,8
Más de 76 horas	7	13,5
No contesta	35	67,3
Total	52	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora

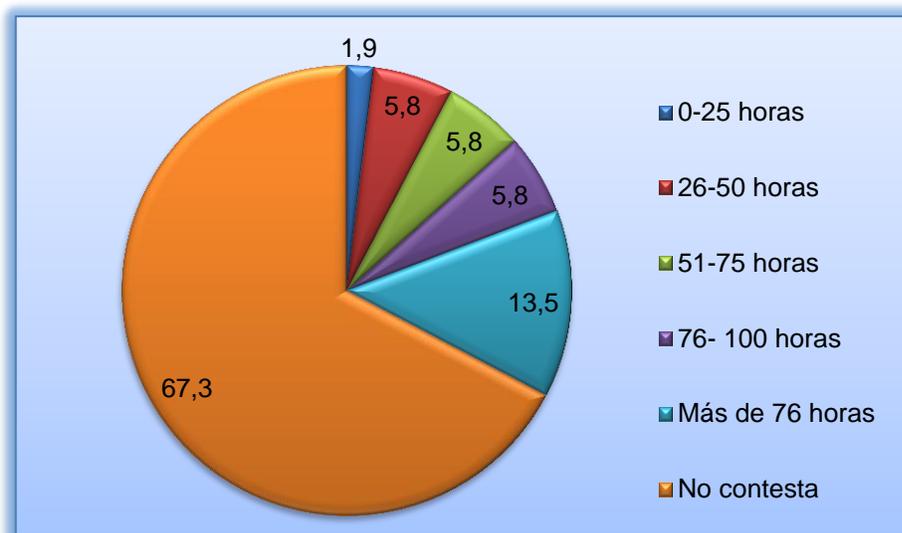


Figura 34. Totalización en horas

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora

En relación a los resultados anteriores podemos decir que; 35 docentes (67,3%) no responden a la pregunta, 7 docentes (13,5%) han asistido más de 76 horas, el resto de docentes han asistido menos de 76 horas. Queda claro que al igual que la pregunta anterior los docentes no han participado en cursos de formación profesional. La formación de los docentes requiere de políticas integrales que atiendan a las necesidades de formación y actualización permanente de los docentes como ocurre con la LOEI, pero que además incluyan el desarrollo profesional en el contexto de las metas generales del sistema educativo y de los cambios curriculares.

Tabla 35. Hace que tiempo realizó el último curso

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje (%)
De 1 a 5 meses	4	7,7
De 6 a 10 meses	5	9,6
De 11 a 15 meses	6	11,5
De 16 a 20 meses	2	3,8
De 21 a 24 meses	2	3,8
Más de 25 meses	2	3,8
No contesta	31	59,6
Total	52	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora

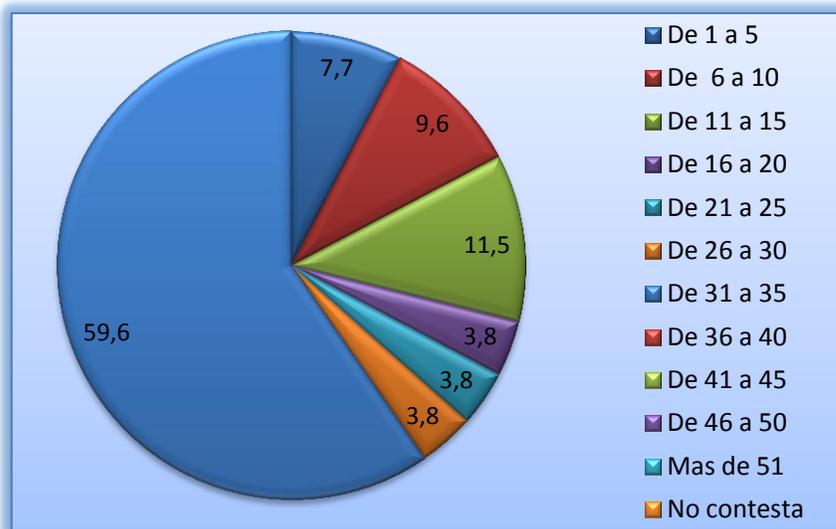


Figura 35. Hace que tiempo lo realizó el o los cursos

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora

En correspondencia a los resultados obtenidos tenemos que; 31 docentes (59,6%) no responden, 6 docentes (11,5%) han realizado el último curso aproximadamente de 11 a 15 meses, 5 docentes (9,6%) de 6 a 10 meses, 4 docentes (7,7%) de 1 a 5 meses, el resto de docentes no ha realizado cursos de formación desde más de 16 meses. En la nueva reforma educativa ecuatoriana, se considera como fundamental la capacitación continua y permanente del docente ecuatoriano. El Ministerio de Educación promueve cursos de capacitación docente en distintas áreas, con la finalidad de mejorar la formación académica y humana de los educadores.

Tabla 36. Quién auspicio el curso

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje (%)
Gobierno	12	19,7
De la institución donde labora	17	27,9
Beca	13	21,3
Por cuenta propia	14	23,0
Otro auspicio	0	0,0
No contesta	5	8,2

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora



Figura 36. Quién auspicio el curso

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Beatriz Cueva de Ayora

En base a los resultados obtenidos podemos decir que; el 27,9 %, pone de manifiesto que el curso de formación fue auspiciado por la institución en donde labora, el 23 % por recursos propios, el 21,3 % mediante beca, el 19,7 % lo auspició el gobierno y el 8,2 % no contesta. Senge, señala que pueden concebirse las instituciones educativas como instituciones de aprendizaje, porque tienen la capacidad de transformar permanentemente la conducta humana y profesional de una persona, en este contexto las instituciones educativas y gubernamentales (Ministerio de Educación), en la actualidad tienen la responsabilidad de promover la formación profesional, para asegurar una educación de calidad en beneficio de toda la sociedad.

CAPITULO IV: CURSO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE

4.1. Tema del Curso.

Diseño y planificación curricular educativa y su relación con las TICS en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

4.2. Modalidad de estudios.

La modalidad de estudios para el curso es semipresencial, ya que el 23,1% de los encuestados que representa el mayor porcentaje así lo sugiere (tabla 20). Esta modalidad muestra la flexibilidad necesaria para que los docentes puedan formarse en su tiempo libre ya que por cuestiones de trabajo es imposible que asistan de forma regular al curso de formación.

4.3. Objetivos.

Objetivo General:

- Desarrollar habilidades de diseño en la planificación curricular, aprovechando el potencial de las nuevas tecnologías educativas con el propósito de asegurar el éxito en los procesos de enseñanza aprendizaje.

Objetivos específicos:

- Manejar de forma apropiada los diversos conceptos y modelos de planificación curricular que sirvan como herramienta de apoyo a una práctica educativa de calidad.
- Realizar un auto-análisis de la forma de enseñar y aprender a partir de una planificación curricular apropiada.
- Capacitar a los docentes, sobre la importancia del uso de las tecnologías de la información y comunicación en las prácticas educativas actuales.
- Proporcionar conocimientos para el uso práctico de las tecnologías educativas que sirvan como elemento de apoyo a la planificación docente.

4.4. Dirigido a:

4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios.

- Profesionales con un nivel de experiencia docente superior a 3 años.
- Profesionales en educación que posean título de tercer o cuarto nivel que deseen actualizar sus conocimientos.

- Profesionales que hayan egresado en la carrera de educación y que se encuentren en ejercicio docente.
- Técnicos que ejercen la docencia en los diferentes niveles del sistema educativo especialmente bachillerato.

4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

- Espacios físicos (aulas) para el curso capacitación.
- Sala de computación.
- Conexión a internet
- Infocus.

4.5. Breve descripción del curso.

El curso de formación/capacitación está dividido en dos talleres:

- ✓ El primer taller se relaciona con el diseño y planificación curricular educativa, tiene una valoración de **30** puntos a la nota final y está diseñado para 42 periodos de clase.
- ✓ el segundo taller tiene relación con las TICS y su vinculación en la planificación curricular, tiene una valoración de **20** puntos a la nota final y está diseñado para 18 periodos de clase.
- ✓ Para completar la valoración definitiva se realizará una evaluación final con una calificación de **50** puntos.

Cada taller, debe ser dictado por diferentes docentes con su respectivo proceso de evaluación, que se describirá posteriormente.

4.5.1. Contenidos del Curso.

TALLER DE PLANIFICACIÓN CURRICULAR

1. LA PLANIFICACIÓN CURRICULAR.

1.1. Conceptualización de currículo.

El concepto currículum en la actualidad ya no se refiere sólo a la estructura formal de los planes y programas de estudio, de sus contenidos teóricos, va más allá del simple concepto, vincula las verdaderas necesidades de los educandos, lo que se debe enseñar y lo que los alumnos

deben aprender, es decir lo esencial, lo ideal, que se concentra en la realidad de las necesidades educativas de la comunidad.

(Loaiza Rodríguez, 2010) Señala que... Etimológicamente el término currículum proviene del verbo latino curro que se traduce al español como correr. Marco Tulio Cicerón emplea la expresión curriculum vitae que significaba la carrera de la vida, para designar el conjunto de datos relativos al estado civil, títulos, actividades realizadas por un estudiante, los diplomas obtenidos en una carrera universitaria, etc.

(UCPR, 2008) Señala que... Para George Posner en su libro Análisis de Currículo se manifiesta, que el currículum es la concreción específica de una teoría pedagógica, para volverla efectiva y asegurar el aprendizaje y el desarrollo de un grupo particular de alumnos para la cultura, época y comunidad de la que forman parte.

Currículum es el conjunto de criterios, planes de estudio, programas, metodologías, y procesos que contribuyen a la formación integral y a la construcción de la identidad cultural nacional, regional y local, incluyendo también los recursos humanos, académicos y físicos para poner en práctica las políticas y llevar a cabo el proyecto educativo institucional.

1.2. Principios básicos.

(Zabala, 1995) Menciona algunos principios que se deben tomar en consideración a la hora de diseñar un currículum.

- El principio de realidad. La esencia burocrática, formal, jurídicista y científica de los programas oficiales, debe dejar paso a la riqueza de matices, a la proximidad, a la propia provisionalidad e incluso imperfección de la programación hecha en casa y para los de casa.
- El principio de racionalidad. Significa salirse de una forma de trabajo aislado, sin continuidad, con los otros compañeros del mismo u otro nivel a una acción compensada con un sentido vertical y horizontal. Salir de la rutina a un hacer consciente, autorregulado, cooperador e interdisciplinar.
- El principio de sociabilidad. A través de la búsqueda de consensos, mediante la obtención de puntos de acuerdo entre todos los integrantes de la comunidad educativa.

- El principio de publicidad. Un currículo dice Stenhouse, es una tentativa de comunicar los principios y rasgos esenciales de una propuesta educativa, de forma tal que la haga susceptible de un análisis crítico y capaz de ser trasladada efectivamente a la práctica.
- Principio de organización. Esto es, relacionar entre sí los diversos componentes del currículo, para que éste funcione como un todo integrado y no como un conjunto de acciones inconexas.
- Principio de selectividad. Significa seleccionar de entre todos los objetivos que pueden ser perseguidos, por la escuela un grupo de aquellos en que la propia escuela da mayor valor y significación. Lo mismo podría decirse de los contenidos, actividades.
- Principio de decisonalidad. Significa que a la hora de formular objetivos, determinar contenidos, gestión de la clase, evaluación, construcción o manejo de materiales, se debe tomar las mejores decisiones por parte de la comunidad escolar en su conjunto o bien por parte del propio docente.

1.3. Características del currículo.

(Schlottfeldt, 1998) Señala que... Un buen diseño curricular debe tener las siguientes características:

- Alcance y amplitud de los objetivos que se pretende lograr.
- Secuencia y ordenación lógica de los elementos, sistematización progresiva de los contenidos y actividades de aprendizaje.
- Integración y combinación de los elementos por medio de la correlación y coordinación, y presentación de los mismos como aspectos de una actividad unificada.
- Continuidad y acumulación de los elementos como parte de un todo.
- Flexibilidad y posibilidad de hacer cambios de ajuste durante el proceso de aplicación.

El currículo debe poseer una estructura organizada que contemple temas de estudio relacionados a los objetivos, que se desean alcanzar y a la solución de las necesidades de formación requeridas, debe poseer continuidad en los temas con la finalidad de fortalecer el conocimiento que continuamente evoluciona, así como flexibilidad al cambio con el fin de evitar que los temas de estudio sean estáticos y se puedan realizar todo tipo de cambios que permitan fortalecer la estructura curricular en virtud de solucionar las nuevas necesidades de formación y capacitación.

1.4. Elementos del currículum.

(Loaiza Rodríguez, 2010) Señala que... El currículum con la finalidad de ser eficiente en su accionar debe contemplar los siguientes elementos:

- a. Finalidad de la educación (¿Para qué enseñar?)
- b. Contenidos curriculares (¿Qué enseñar?)
- c. Secuenciación (¿Cuándo enseñar?)
- d. Metodología (¿Cómo enseñar?)
- e. Recursos didácticos (¿Con qué enseñar?)
- f. Evaluación (¿Se cumplió o se está cumpliendo?)

El currículum está constituido por una serie de elementos o componentes que interactúan. De acuerdo con las diferentes concepciones y definiciones de currículum que se asuman, así varíe la cantidad de elementos que lo conforman. Se puede considerar entre los elementos básicos a los objetivos, contenidos, actividades y evaluación. Pese a la variedad de definiciones, en casi todos los casos se plantean como elementos comunes: objetivos, contenidos, experiencia de aprendizaje, actores (el alumno, el docente), estrategias metodológicas y recursos, además es fundamental considerar otros elementos como: actores (padres de familia y otras de la comunidad), contexto socio-cultural, evaluación y ambiente institucional.

1.5. Educación y currículum.

La educación va de la mano con el currículum, ya que este es el principal guía y orientador de la praxis educativa, permitiendo la ejecución de una eficaz enseñanza y formación integral de los educandos.

(CURRÍCULUM, n.d.) “El currículum tiene como fin plasmar una determinada concepción educativa en términos de lo individual, lo social y lo cultural. Así mediante la planificación y ejecución del currículum se fortalece el logro del tipo de hombre y de sociedad que el grupo demanda del sistema educativo. Es fundamental al enfrentar la problemática del currículum, tener clara la concepción educativa que este reflejara. Lo importante es que haya congruencia entre la concepción de educación y la de currículum que se manejan”.

Para ello es necesario que la educación se visualice como un triple proceso que implica: el desarrollo de la persona, la interrelación con el grupo social e incorporación de la cultura.

El educador concentra su accionar cotidiano, en la ejecución del currículum cuando ejerce cotidianamente la tarea de orientar los procesos de enseñanza aprendizaje, pues debe enmarcarse en los planteamientos generales de la política educativa que regulan el proceso educativo nacional.

1.5.1. El currículum ecuatoriano.

(Pesantes Martínez, 2011) Señala que... La rectoría del sistema reformó el Acuerdo Ministerial No 0390-10. y lo sustituyó por el Acuerdo 020-12, donde se propone impulsar el "Modelo Educativo Nacional", siguiendo el organigrama podemos visualizar niveles de responsabilidad.

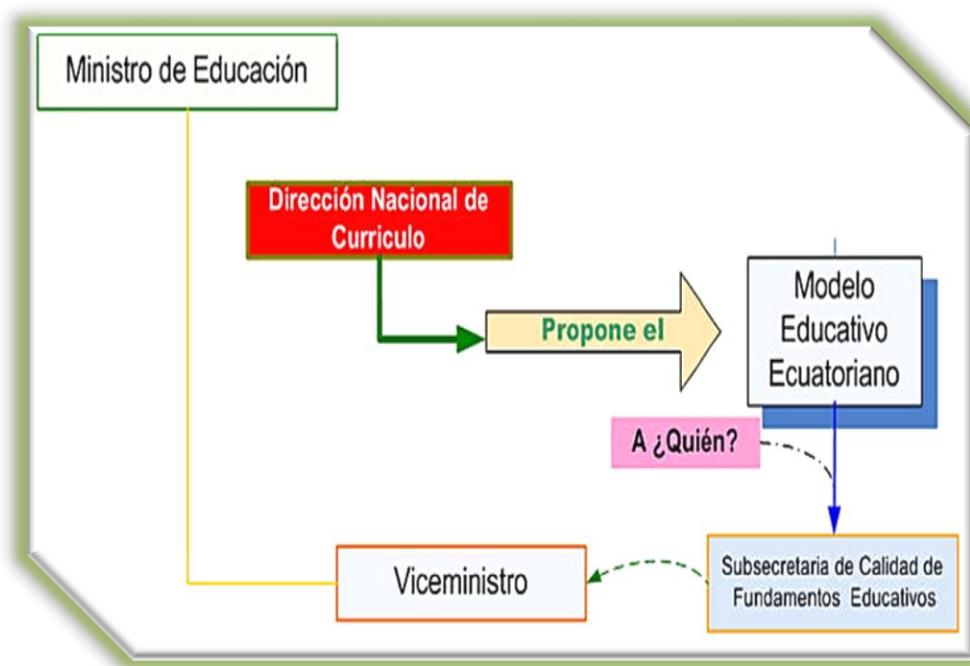


Figura 1. Organigrama del Modelo Educativo Nacional.

Fuente: elaborado por Pesantes Martínez, 2011, tomado de la página <http://www.educar.ec/noticias/modelo.html>.

La Dirección Nacional de Currículo le corresponde la propuesta y a partir de allí, sigue hasta la rectoría del sistema, la sistematización del denominado Modelo Educativo Nacional.

En el año 2007, la Dirección Nacional de Currículo, realizó la evaluación a la Reforma Curricular de 1996, cuyos resultados fueron, entre otros: desactualización de la Reforma, incongruencia entre los contenidos planteados en el documento curricular y el tiempo asignado para su cumplimiento, desarticulación curricular entre los diferentes años de la Educación General Básica.

(Ministerio de Educación, 2011) Señala que... El Buen Vivir es un principio constitucional basado en el Sumak Kawsay, una concepción ancestral de los pueblos originales de los Andes. Como tal, el Buen Vivir está presente en la educación ecuatoriana como principio rector del sistema educativo, y también como hilo conductor de los ejes transversales que forman parte de la formación en valores.

1.6. La planificación curricular.

(Andrade Vargas, 2012) Señala que... El docente dentro del contexto educativo, tiene un rol preponderante que cumplir, relacionado con la planificación curricular, que desde el criterio de un sustento teórico se optimizará, los saberes de la planificación curricular aplicados según los niveles de concreción del currículo.

Por lo tanto en la práctica, es necesario empoderarse de toda la teoría que se ha aprendido a lo largo de la carrera profesional docente. Para diseñar el currículo, cuya función en el campo educativo, es servir de núcleo para planificar, ejecutar y evaluar procesos educativos, es necesario tener conciencia de las reformas educativas actuales que el Ministerio de Educación propone como guía.

En el ámbito del desarrollo de la educación, en un país determinado a través de la planificación se habla de tres niveles:

- Nivel Macro Curricular
- Nivel Meso Curricular
- Nivel Micro Curricular

1.7. Instrumentos de planificación curricular.

(Zhunio Zhunio, 2013) Señala que... La Planificación Curricular, es el proceso de previsión de las acciones que deberán realizarse en la institución educativa, con la finalidad de vivir, construir e interiorizar en experiencias de aprendizaje deseables en los estudiantes. Entre los instrumentos educativos institucionales podemos mencionar:

- Plan Educativo Institucional (PEI).
- Proyecto Operativo Anual (POA).
- Programa Curricular Institucional (PCI).

- La Planificación Didáctica.

2. ACTUALIZACIÓN Y FORTALECIMIENTO CURRICULAR.

El proceso de actualización y fortalecimiento curricular, busca modernizar los procesos educativos en las distintas áreas. En el ámbito educativo, la planificación es un proceso intencional, sistemático, que responde a criterios teórico-pedagógicos, en concordancia con la política educativa de nuestro país, a través del proceso de actualización y fortalecimiento curricular, se busca mejorar el sistema educativo, con procesos de formación humana y académica que tengan como base la calidad y pertinencia educativa, en el marco del buen vivir como principio rector de sistema educativo.

2.1. El diamante curricular.

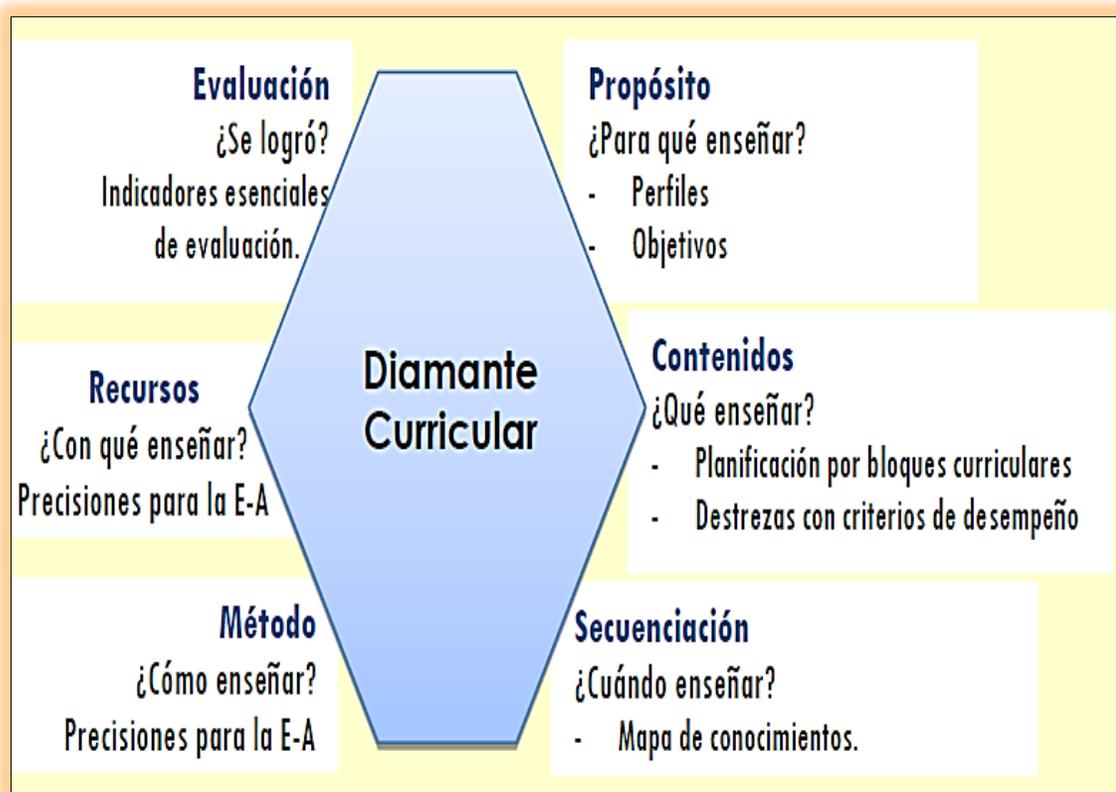


Figura 2. Diamante curricular.

Fuente: Ministerio de educación, http://proyectoeducativolengua.files.wordpress.com/2013/01/boletin-1_-guia-para-la-planificacion-microcurricular.pdf

(Ministerio de Educación Ecuador, 2010) El currículo, en el nuevo modelo educativo, tiene un enfoque sistémico, cuyos elementos están interrelacionados entre sí, posibilitando una educación centrada en el aprendizaje; en directa conexión con el contexto y la cultura.

- **Propósitos:** Constan los fundamentos de la educación ecuatoriana, objetivos de año, objetivos de área y el perfil de salida de los estudiantes de Educación Básica.
- **Contenidos:** Lo que se va a tratar están en los bloques curriculares de cada área de estudio. El eje de aprendizaje del año. El eje curricular integrador, y destrezas con criterio de desempeño.
- **Secuenciación:** Está estructurado y es el maestro el que define el tiempo en el que pondrá en práctica en el aula.
- **Método:** El método con su respectivo proceso lógico.
- **Recursos:** Los materiales que utiliza el maestro para el desarrollo de la o las clases.
- **Evaluación:** Acciones para conocer el resultado del aprendizaje. En el texto de *Fortalecimiento Curricular* del año, consta el perfil de salida del estudiante.

2.2. Perfil de salida.

El perfil de salida del estudiante debe contemplar los conocimientos necesarios que lo acrediten como idóneo para el nueva etapa de educación, evidenciando un desarrollo de sus capacidades de comunicación y competencia educativas.

(Ministerio de Educación de Ecuador, 2010) Señala que... Expresión del desempeño que debe demostrar el estudiantado al concluir un nivel: Educación General Básica y/o Bachillerato. Este desempeño debe reflejarse a través de las destrezas de mayor generalización (saber hacer), de los conocimientos (saber) y de los valores humanos (ser).

2.3. Objetivos educativos del área.

Los objetivos educativos del área se relacionan con la disciplina de estudio para cada año de educación básica y de bachillerato, dichos objetivos buscan determinar las metas que se deben alcanzar durante el ciclo de estudios del educando.

(Ministerio de Educación de Ecuador, 2010) Señala que... Orientan el alcance del desempeño integral que deben alcanzar las y los estudiantes en el área de estudio durante todo el proceso de la Educación Básica y/o bachillerato.

Los objetivos responden a las siguientes interrogantes:

- ¿Qué acción o acciones de alta generalización deberán realizar los estudiantes?

- ¿Qué debe saber? Conocimientos asociados y logros de desempeño esperados.
- ¿Para qué? Contextualización con la vida social y personal.

Objetivos educativos del año

Expresan las máximas aspiraciones a lograr en el proceso educativo dentro de cada año de estudio. Tienen la misma estructura que los objetivos del área.

2.4. Mapa de conocimientos.

Un mapa de conocimientos, representa la malla curricular para cada grado y las temáticas de estudio de cada área debidamente, estructuradas que permitan alcanzar los aprendizajes requeridos.

(Ministerio de Educación Ecuador, 2010) “Es un esquema general que distribuye, por años de estudio, con una lógica ascendente en nivel científico y complejidad, los conocimientos esenciales (nucleares) que deben saber los estudiantes, desde el primero hasta el décimo año, conformando un sistema coherente”.

2.5. Eje curricular integrador del área.

Los ejes pueden contribuir de una manera notable a la renovación de la acción pedagógica y del conjunto de contenidos, tanto de los actitudinales, como de los conceptuales y de los procedimientos o técnicas.

Expresa la idea de mayor grado de generalización del contenido de estudio que articula todo el diseño curricular, con proyección interdisciplinaria. (Ministerio de Educación Ecuador, 2010) “A partir de él se generan las destrezas con criterios de desempeño, constituyendo la guía principal del proceso educativo dentro de cada área”. Ejemplos:

Área de Lengua y Literatura-EGB: Escuchar, hablar, leer y escribir para la interacción social.

Área de Matemática-BGU: Adquirir conceptos e instrumentos matemáticos que desarrollen el pensamiento lógico, matemático y crítico para resolver problemas, mediante la elaboración de modelos.

2.6. Ejes de aprendizaje.

Se derivan del eje curricular máximo en cada área de estudio; sirven de base para articular las destrezas con criterios de desempeño, planteadas en cada bloque curricular.

(Emprende Joven, 2012) Señala que... son 4 los pilares metodológicos con los que se sostiene esta innovadora propuesta:

- a. Aprender fracasando :
 - Desarrolla la inmunidad y aprendizaje ante el fracaso.
 - Desarrolla habilidades emprendedoras.
- b. Aprender jugando:
 - Desarrolla habilidades blandas emprendedoras.
 - Desarrollo de educación experiencial.
- c. Aprender reflexionando:
 - Desarrollo de ambientes de No Stress
 - Asimilación plena de conceptos.
- d. Aprender haciendo:
 - Desarrollo de conceptos en terreno.
 - Desarrollo de experiencia integral.

2.7. Bloques curriculares.

Un bloque curricular se define como un conjunto de asignaturas con unos objetivos formativos comunes que se evalúan de forma global en un procedimiento que se denomina evaluación curricular.

2.8. Destrezas con criterios de desempeño.

Componente curricular que articula e integra un conjunto de destrezas con criterios de desempeño alrededor de un tema central, siguiendo una determinada lógica de ciencia.

Las destrezas con criterios de desempeño constituyen el referente principal para que los docentes elaboren la planificación microcurricular de sus clases y las tareas de aprendizaje.

(Ministerio de Educación Ecuador, 2010) Señala que... Expresan el “saber hacer”, con una o más acciones que deben desarrollar los estudiantes, asociados a un determinado conocimiento teórico; y dimensionadas por niveles de complejidad que caracterizan los criterios de desempeño. Las destrezas con criterios de desempeño se expresan respondiendo a las interrogantes siguientes:

¿Qué tiene que saber hacer? —→ DESTREZA

¿Qué debe saber? —→ CONOCIMIENTO

¿Con qué grado de complejidad? → PRECISIONES DE PROFUNDIZACIÓN

Sobre la base de su desarrollo y de su sistematización, se aplicarán de forma progresiva y secuenciada los conocimientos conceptuales e ideas teóricas, con diversos niveles de integración y complejidad.

2.9. Principios para la enseñanza y aprendizaje.

Constituyen orientaciones metodológicas y didácticas para ampliar la información que expresan las destrezas con los conocimientos asociados a éstas, a la vez se ofrecen sugerencias para desarrollar diversos métodos y técnicas para conducir el desarrollo de las mismas, dentro del sistema de clases y fuera de él, así como la selección adecuada de los recursos didácticos .

2.10. Indicadores esenciales de evaluación.

Los indicadores vinculan un fenómeno material (una prueba, una disertación, una conducta, un contenido, una habilidad, etc.) con un marco de evaluación, supone una forma de concretar un criterio de evaluación, el indicador debe definir el objeto al que se refiere generando una relación de dependencia del indicador respecto al objeto referido.

(Ministerio de Educación Ecuador, 2010) Señala que... Son evidencias concretas de los resultados del aprendizaje, precisan el desempeño esencial que debe demostrar el estudiantado. Se estructuran a partir de las preguntas siguientes:

- ¿Qué **acción** o acciones se evalúan?
- ¿Qué **conocimientos** son los esenciales en el año?
- ¿Qué **resultados** concretos evidencia el aprendizaje?

3. FUNDAMENTOS DE LA PLANIFICACIÓN MICROCURRICULAR.

La planificación microcurricular es fundamental para el proceso educativo ya que contribuye a organizar los contenidos de clase y relacionarlos con los objetivos que se desean alcanzar y las destrezas que pretende desarrollar en los estudiantes.

(Barriga Andrade, 2011) “La planificación Curricular es parte esencial para el ámbito educativo, es un proceso determinante para el tipo de estudiante que queremos formar, y de esta manera convertir el escenario educativo en un proceso eficaz y eficiente, logrando aprendizajes significativos en cada uno de los estudiantes”.

3.1. Niveles de concreción curricular.

En el proceso educativo se manejan tres niveles educativos que contribuyen a una formación integral de las y los estudiantes ecuatorianos.

(Planificación curricular, 2011) Señala que... Los niveles de concreción curricular son:

- **Primer nivel.-** Es el más general, constituye la política trazada por el Estado a través del Ministerio de Educación.

En este momento, los referentes de esta política se encuentran en la nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural, en la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010... (Que se realizó a partir de la evaluación del currículo de 1996, de la acumulación de experiencias de aula logradas en su aplicación, del estudio de modelos curriculares de otros países y, sobre todo, del criterio de especialistas y docentes ecuatorianos de la Educación General Básica en las áreas de Lengua y Literatura, Matemática, Estudios Sociales y Ciencias Naturales), así como también en el Bachillerato General Unificado.

- **Segundo nivel.-** La ley y la Actualización Curricular se concretan en el establecimiento educativo, en el Proyecto Educativo Institucional, es decir, es la adecuación de la política nacional a las condiciones de cada institución.

Corresponde a los docentes de cada escuela o colegio, concretar, según las condiciones de su institución: geográficas (Sierra, Costa, Amazonía, ciudad, campo, barrio urbano marginal), de composición social de su alumnado y docentes, de jornada de trabajo, por la infraestructura con la que cuenta, por la capacitación del personal docente, por las nuevas visiones de la pedagogía, etc., en un Plan Educativo Institucional (PEI) que será la guía de sus docentes y autoridades por un período de cuatro o cinco años.

- **Tercer nivel.-** (Zhunio Zhunio, 2013)... Los referentes curriculares nacionales, que se han adecuado a las condiciones institucionales en el PEI, deben aterrizar en el aula de clase mediante:
 - a) **Primer subnivel:** Programación Curricular Anual (PCA).
 - b) **Segundo subnivel:** Planificación por Bloques Curriculares (PBC). Planificación por Bloques Curriculares Integrado, para escuelas Unidocentes y Pluridocentes.
 - c) **Tercer subnivel:** Planificación de las Tareas de Aprendizaje (PTA).

Tabla 1. Niveles de Concreción Curricular

Niveles de concreción curricular		Instrumentos curriculares	Responsables
Primer Nivel Macro		Políticas educativas nacionales Reformas curriculares	Ministerio de Educación Concejo Nacional de Educación
Segundo Nivel Meso		Proyecto Educativo Institucional (PEI)	Institución Educativa
Tercer Nivel Micro	Primer subnivel	Planificación Curricular Anual	Docente o docentes de Área o Nivel
	Segundo subnivel	Planificación por Bloques Curriculares Planificación por Bloques Curriculares Integrado	Docente o docentes de Área o Nivel
	Tercer subnivel	Planificación de las Tareas de Aprendizaje.	Docente

Fuente: Elaborado por José Zhunio 2013, tomado de http://proyectoeducativolengua.files.wordpress.com/2013/01/boletin-1_-guia-para-la-planificacion-microcurricular.pdf

3.2. Aprendizaje significativo de Ausubel.

(Dávila Espinosa , 2010) “La función del trabajo docente no puede reducirse ni a la de simple transmisor de la información, ni a la de facilitador del aprendizaje. Antes bien, el docente se constituye en un mediador en el encuentro del alumno con el conocimiento. En esta mediación el profesor orienta y guía la actividad mental constructiva de sus alumnos, a quienes proporciona ayuda pedagógica ajustada a su competencia”.

(Zhunio Zhunio, 2013) Señala que... Es un proceso interactivo en el que un sujeto (con todas sus características psicológicas y físicas) interactúa con cierta información nueva (el contenido del aprendizaje) que se da en un contexto, a veces formal (la escuela) o informal (aprendizaje entre iguales, aprendizaje en el seno de una familia, aprendizaje en situaciones de ocio, etc.),

proceso que permitirá que el conocimiento perdure en el tiempo y sea útil cuando la persona lo requiera.

3.3. Zona de desarrollo próximo de Vigotsky.

La ZDP es en la actualidad uno de los conceptos, más utilizados en la educación. Este concepto establece una distancia o intervalo cognitivo entre lo que el sujeto aprendiz puede hacer por sus propios medios e instrumentos cognitivos como producto de su experiencia y lo que éste puede conseguir aprender, gracias a las aportaciones y la ayuda de otros más experimentados.

(Baquero , 1997) Señala que... Se entiende, usualmente, por andamiaje a una situación de interacción entre un sujeto experto, o más experimentado en un dominio, y otro novato, o menos experto, en la que el formato de la interacción, tiene por objetivo que el sujeto menos experto se apropie gradualmente del saber experto; el formato debería contemplar que el novato participe desde el comienzo en una tarea conocidamente compleja, aunque su participación inicial sea sobre aspectos parciales o locales de la actividad global y aún cuando se requiera del "andamiaje" del sujeto más experto para poder resolverse.

La idea de andamiaje se refiere, por tanto, a que la actividad se resuelve "colaborativamente" teniendo en el inicio un control mayor o casi total de ella el sujeto experto, pero delegándolo gradualmente sobre el novato. La estructura de andamiaje alude a un tipo de ayuda que debe tener como requisito su propio desmontaje progresivo.

3.4. La teoría de Bruner en la educación.

(Zhunio Zhunio, 2013) Se refiere a las implicaciones de la teoría de Bruner en la educación, y más específicamente en la pedagogía

- Aprendizaje por descubrimiento: Se debe motivar a los estudiantes para que ellos mismos descubran relaciones entre conceptos y construyan proposiciones.
- Diálogo activo: El educador y el estudiante deben involucrarse en un diálogo activo.
- Formato adecuado de la información: El educador debe encargarse de que la información con la que el estudiante interactúa para que esté en un formato apropiado para su estructura cognitiva.
- Currículo espiral: El currículo debe organizarse de forma espiral, es decir, trabajando periódicamente los mismos contenidos, cada vez con mayor profundidad. Esto para que

el estudiante continuamente modifique las representaciones mentales que ha venido construyendo.

- Extrapolación y llenado de vacíos: La instrucción debe diseñarse para hacer énfasis en las habilidades de extrapolación y llenado de vacíos en los temas por parte del estudiante.

3.5. La planificación, la pedagogía crítica y el constructivismo.

Desde la visión crítica de la educación, ésta se constituye en la principal herramienta, para resolver los problemas que en la vida se presentan y generar mejores condiciones para todos.

(Jiménez Castro, 2008) “El área curricular que da importancia a la persona se caracteriza por establecer, una clara intencionalidad del tipo de hombre y mujer que se desea formar, va a reflejar la importancia de alcanzar su desarrollo personal de manera integral”.

En este sentido, las planificaciones en sus distintos niveles y particularmente en la medida que se da una concreción hacia lo micro, deben tomar la perspectiva del estudiante, lo cual implica que deben ser lo suficientemente flexibles, para que den respuesta a los diferentes intereses, estilos, ritmos de aprendizaje y específicamente adaptadas a su contexto.

3.6. La planificación y el aprendizaje como comprensión.

¿Qué es la comprensión?

Comprender es la capacidad de entender el porqué de las cosas, sus conceptos su esencia con la finalidad de resolver problemas, que se puedan presentar a lo largo de la formación de una persona tanto en su aspecto profesional y humano.

(Ministerio de Educación, 2012) “Comprender es la habilidad de pensar y actuar con flexibilidad a partir de lo que uno sabe. Aprender para la comprensión es como aprender un desempeño flexible, más parecido a aprender a improvisar jazz, mantener una buena conversación o trepar una montaña, que a aprender la Tabla de multiplicar, las fechas de los presidentes”.

Planificar según los cuatro niveles de comprensión.

Como la profundidad de la comprensión puede variar, es necesario distinguir desempeños débiles de otros más avanzados.

(Zhunio Zhunio, 2013) Señala que... Los niveles de comprensión son cuatro: ingenua, de principiante, de aprendiz y de maestría.

- Los desempeños de comprensión ingenua están basados en el conocimiento intuitivo. En estos desempeños los estudiantes no ven la relación entre lo que aprenden en la escuela y su vida. Son poco reflexivos.
- Los desempeños de comprensión de principiantes. Estos desempeños empiezan destacando algunos conceptos y estableciendo simples conexiones entre ellas, a menudo ensayadas.
- Los desempeños de comprensión de aprendiz, están basados en conocimientos y modos de pensar disciplinarios. La construcción del conocimiento se ve como una tarea compleja que sigue procedimientos usados por los expertos.
- Los desempeños de comprensión de maestría son integradores, creativos y críticos. Los alumnos pueden usar el conocimiento para reinterpretar y actuar en el mundo que los rodea.

Los niveles de comprensión son una herramienta, que permite reconocer la forma como los estudiantes aprenden y la manera correcta de planificar, el proceso de aprendizaje con la finalidad de obtener los mejores resultados en los proceso de enseñanza - aprendizaje.

3.7. Progresión de categorías de desempeño.

Los desempeños de comprensión efectivos se vinculan directamente con metas de comprensión, desarrollan y aplican la comprensión por medio de la práctica, utilizan múltiples estilos de aprendizaje y formas de expresión, demuestran la comprensión.

(Zhunio Zhunio, 2013) Señala que... Las categorías de desempeño están diseñadas para fomentar la comprensión.

- Etapa de exploración: Sirven para atraer al estudiante al dominio de un tópico generativo. Ofrece a los alumnos información acerca de lo que los estudiantes ya saben y aquello que están interesados en aprender.
- Etapa de Investigación guiada: Involucran a los estudiantes en la utilización de ideas o modalidades de investigación, que el docente considera centrales para la comprensión.
- Proyecto final de síntesis: Demuestran con claridad el dominio que tienen los estudiantes de las metas de comprensión establecidas.

Las actividades son desempeños de comprensión sólo si desarrollan y demuestran claramente la comprensión, por parte de los estudiantes, de metas de comprensión importantes. Los docentes no tienen necesariamente que diseñar proyectos complejos con el fin de enseñar para la comprensión.

4. ETAPAS DEL MICRO DISEÑO CURRICULAR.

4.1. Etapa 1: Revisión de los estándares.

Los estándares son descripciones de logros esperados de los actores e instituciones del sistema educativo. Son orientaciones de carácter público que señala metas para conseguir una educación de calidad.

Estándares de Gestión Escolar:

Centramos la atención en la Dimensión Pedagógica Curricular, Proceso Gestión del Aprendizaje. Estándar 19: Promover entre los docentes el trabajo colaborativo para la planificación.

El trabajo colaborativo se dará en tres instancias: entre profesores del año, docentes del área y en junta de curso. Se recomienda registrar la asistencia de cada reunión, así como remitir el respectivo informe de actividades a la autoridad correspondiente.

Los docentes del año elaboran la planificación, del Primer subnivel de concreción curricular (Programación Curricular Anual –PCA-). Esta planificación es validada por el área respectiva y aprobada por la Junta de Curso, en la que la planificación adquiere matices interdisciplinarios.

Estándares de Desempeño Profesional Docente:

Dimensión B. Gestión del Aprendizaje. Estándar general B.1. El docente planifica para el proceso de enseñanza aprendizaje.

- B.1.1. Planifica mediante la definición de objetivos acordes al nivel y al grado/curso escolar, al contexto, a los estilos, ritmos y necesidades educativas de los estudiantes, tomando en cuenta el currículo prescrito y los estándares de aprendizaje.
- B.1.2. Incluye en sus planificaciones actividades de aprendizaje y procesos evaluativos, de acuerdo con los objetivos educativos establecidos.

- B.1.3. Selecciona y diseña recursos didácticos, que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.
- B.1.4. Adapta los tiempos planificados a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.
- B.1.5. Planifica sus clases, para que los estudiantes apliquen sus conocimientos y relacionen con sus propios procesos de aprendizaje.

Los estándares de gestión del Aprendizaje se aplican en los tres subniveles de concreción curricular: PCA (Programación Curricular Anual), PBC (Planificación por Bloques Curriculares) y PTA (Planificación de las Tareas de Aprendizaje).

4.2. Etapa 2: Implementación de los estándares.

Nuestro sistema educativo será de calidad en la medida, que dé las mismas oportunidades a todos, y en la medida que los servicios que ofrece , los actores que lo impulsan y los resultados que generan, contribuyan a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país.

4.2.1. Programación curricular anual PCA.

(Zhunio Zhunio, 2013) Se refiera a... la propuesta del MINEDUC en cuanto a la Programación Curricular Anual, debe poseer la siguiente estructura:

1. Datos informativos.
2. Cálculo general del tiempo: Para obtener el número de horas lectivas del año, multiplique el número de horas semanales (carga horaria) por el número total de semanas clase (37 semanas). Estas horas serán distribuidas en los seis bloques curriculares.
3. Objetivos:
 - 3.1. 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 o del BGU.
 - 3.2. Perfil de Salida (EGB o BGU): Transcribir el perfil de salida de EGB o BGU.

- 3.3. Perfil del Área: Transcribir el perfil de salida del área respectiva. Construir el perfil de salida en las áreas que no disponen del mismo.
- 3.4. Objetivos Educativos del Año: Transcribir los objetivos educativos del año respectivo. Formular los objetivos educativos del año en las asignaturas que no disponen del mismo.
4. Eje curricular integrador: Transcribir según el nivel. Construir el eje curricular integrador en las áreas que no disponen del mismo.
5. Relación entre los componentes curriculares.
 - 5.1. Bloques Curriculares (6 bloques): Escriba el título del bloque con el número respectivo.
 - 5.2. Ejes de Aprendizaje: Transcribir.
 - 5.3. Destrezas con criterios de desempeño: Transcribir las destrezas, del PCA, que correspondan a cada bloque curricular.
 - 5.4. Precisiones para la enseñanza y el aprendizaje
 - 5.4.1. Estrategias Metodológicas: Tomar como referente las precisiones para la enseñanza y el aprendizaje. Estas estrategias deben ser constructivistas y enmarcadas en la Pedagogía Crítica y en el Aprendizaje para la Comprensión.
 - 5.4.2. Recursos Didácticos: Debe constar lo que se utilizará para las planificaciones de las Tareas de Aprendizaje: recursos materiales, técnicos, etc.
 - 5.5. Períodos: Asigne los períodos para cada bloque, los que sumados deben coincidir con el total de horas para el año (Cfr. Malla curricular).
6. Evaluación para el aprendizaje
 - 6.1. Indicadores esenciales de evaluación: Transcribir los indicadores esenciales de evaluación de la AFCEGB o BGU. En las asignaturas que no se dispone de indicadores, se debe construir en función de las destrezas con criterios de desempeño y de los estándares de aprendizaje.
7. Bibliografía: Para la citación bibliográfica, utilice una de las normas disponibles, por ejemplo la norma MLA.
8. Observaciones: Este es un espacio reservado para el Director de Área, Vicerrector(a), Subdirector(a), Líder docente, etc.)
9. Créditos:
 - 9.1. Elaboración: Escribir el o los nombres de los docentes autores de la

planificación. El documento debe estar firmado y con la fecha de entrega.

9.2. Validación: Debe constar el nombre del Director(a) de Área, su firma y fecha de validación en la respectiva área.

9.3. Aprobación: Constará el nombre de la autoridad que aprueba el documento curricular, con su firma y fecha de aprobación.

4.2.2. Planificación por bloques curriculares PBC.

Según el Oficio Circular 067-VGE-2012, se debe planificar 6 bloques curriculares, de los cuales, 3 bloques curriculares se aplican en el primer quimestre y los restantes en el segundo quimestre.

Los Bloques Curriculares integran varias destrezas con criterios de desempeño, es decir, aquellos núcleos esenciales de habilidades (o destrezas), conocimientos y valores con un grado de complejidad determinado, requeridos para el desempeño eficiente de tareas.

(Zhunio Zhunio, 2013) Se refiere a... la propuesta del MINEDUC en cuanto a la Planificación por Bloques Curriculares (PBC) debe poseer la siguiente estructura:

1. Datos informativos:
 - 1.1. Nivel: Educación General Básica o Bachillerato.
 - 1.2. Área.
 - 1.3. Asignatura.
 - 1.4. Año EGB/BGU.
 - 1.5. Grupos/paralelos.
 - 1.6. Docente(s): Incluir los nombres del o los docentes responsables de la planificación.
 - 1.7. Eje transversal: Referente AFCEGB, BGU.
 - 1.8. Eje curricular integrador: Transcríbalo del PCA.
 - 1.9. Eje de aprendizaje: Transcríbalos del PCA.
 - 1.10. Bloque Curricular: Trascriba el número y el título.
 - 1.11. Objetivos educativos específicos: Tomar como referente los objetivos de los textos del estudiante o el docente los diseñará de acuerdo a los del año y del área.
 - 1.12. Fecha de inicio: consulte en la institución.
 - 1.13. Fecha de término: consulte en la institución.

2. Relación entre los componentes curriculares
 - 2.1. Destrezas con criterios de desempeño: Transcríbalas del PCA.
 - 2.2. Precisiones para la enseñanza y el aprendizaje.
 - 2.2.1. Estrategias metodológicas – desempeños de comprensión. Tomar como referente las precisiones para la enseñanza y el aprendizaje que corresponde al bloque curricular.
 - 2.2.2. Recursos didácticos: Detallar los recursos a utilizar.
 - 2.3. Evaluación
 - 2.3.1. Indicadores esenciales de evaluación: Seleccione los que correspondan a las destrezas con criterios de desempeño del bloque.
 - 2.3.2. Técnicas e Instrumentos: Seleccione la(s) técnica(s) y sus respectivo(s) instrumentos más adecuados para evaluar el aprendizaje.
3. Bibliografía: Básica para el docente y el estudiante.
4. Créditos:
 - 4.1. Elaboración: por el docente o docentes.
 - 4.2. Validación: por el Director del Área
 - 4.3. Aprobación: por la autoridad.

4.2.3. Planificación de las tareas de aprendizaje.

De los tres instrumentos didácticos, la Planificación de las Tareas de Aprendizaje es donde mayor injerencia tiene el docente, pues en ella expresa su creatividad, a la vez que visibiliza el grado de dominio tanto del área del saber, como de las teorías pedagógicas.

(Zhunio Zhunio, 2013) Señala que... En las tareas de aprendizaje, se evidencia la aplicación de los estándares de aprendizaje y en ella se define el nivel de calidad educativa que oferta la institución. Para llevar una planificación de las tareas de aprendizaje, se recomienda abordar las siguientes consideraciones:

a) La cognición situada

La cognición situada destaca la importancia de la actividad y el contexto para el aprendizaje y reconoce que el aprendizaje escolar es, ante todo, un proceso de enculturación, en el cual los estudiantes, se integran gradualmente a una comunidad o cultura de prácticas sociales.

b) Algunas estrategias de la enseñanza situada

A continuación se destaca algunas estrategias centradas en el aprendizaje experiencial y situado, que se enfocan en la construcción del conocimiento en contextos reales, en el desarrollo de capacidades reflexivas, críticas y en el pensamiento de alto nivel, así como en la participación en las prácticas sociales auténticas de la comunidad:

- Aprendizaje centrado en la solución de problemas auténticos.
- Análisis de casos.
- Método de proyectos.
- Prácticas situadas o aprendizaje in situ en escenarios reales.
- Aprendizaje en el servicio.
- Trabajo en equipos cooperativos.
- Ejercicios, demostraciones y simulaciones situadas.
- Aprendizaje mediado por las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC).

c) Desempeños de comprensión

Son actividades que requieren que los alumnos usen el conocimiento en nuevas formas y situaciones. En estas actividades los estudiantes reconfiguran, expanden y construyen a partir de los conocimientos previos. Ayudan tanto a construir, como a demostrar comprensión.

Condiciones que favorecen desempeños de comprensión:

- Protagonismo del alumno.
- Diferente uso del tiempo, los espacios y las formas de agrupamiento.
- Trabajo en equipo de docentes y alumnos.
- Autonomía creciente.
- Participación real en situaciones reales.
- Uso de materiales y fuentes de información diversas.
- Producción genuina individual y grupal.
- Superación de un único modelo hegemónico de organización escolar

d) Aspectos a considerar en las tareas de aprendizaje

Principios constructivistas:

- Partir del nivel de desarrollo del alumno.
- Asegurar la construcción de aprendizajes significativos.
- Posibilitar que los alumnos realicen aprendizajes significativos por sí solos.
- Procurar que los alumnos modifiquen sus esquemas de conocimiento.
- Establecer relaciones ricas entre el nuevo conocimiento y los esquemas de conocimiento ya existentes.
- El aprendizaje como proceso individual de construcción de significado.
- El aprendizaje como interacción entre el sujeto y el contexto social.
- El aprendizaje como resultado del contexto social (cognición situada).
- El aprendizaje ocurre de manera diferente en cada individuo porque se basa en sus aprendizajes previos.
- El aprendizaje, definido como proceso de comprensión, ocurre a partir de la experiencia directa, en el desempeño de contextos específicos.
- El aprendizaje se hace más significativo, más conectado con lo que ya se sabe y dirigido a la comprensión de lo que se vive y de lo relevante, cuando ocurre en desempeños auténticos.
- Desempeños auténticos para una auténtica comprensión.

e) Características de las tareas de aprendizaje

Actividades que activan los conocimientos previos.

- Tareas individuales orientadas a la comprensión.
- Tareas de interacción social – en colaboración.
- Que enlace el conocimiento previo con el nuevo.
- Actividades que modifiquen los esquemas mentales.
- Que tenga aplicabilidad en la vida cotidiana.
- Que una la teoría con la práctica.
- Que los alumnos construyan el conocimiento (no el maestro con lecturas, preguntas, etc).
- Que las actividades sean desempeños auténticos.
- Los desempeños deben partir de la experiencia de los alumnos.

- Que los desempeños y los aprendizajes sean relevantes en el contexto de los alumnos.
- Que considere un tiempo prudencial para que los estudiantes construyan su aprendizaje.
- Que las actividades integren aprendizajes de diferentes disciplinas (interdisciplinariedad).
- Debe haber secuencia lógica. Hay grandes desempeños y desempeños específicos.

4.2.4. Estructura de la planificación de las tareas de aprendizaje (Plan de clase).

(Ministerio de Educación Ecuador, 2010) Señala que... La planificación didáctica no debe ceñirse a un formato único; sin embargo, es necesario que se oriente a la consecución de los objetivos, desde los mínimos planteados por el currículo y desde las políticas institucionales.

(Zhunio Zhunio, 2013) Señala que... El Ministerio de Educación propone el siguiente modelo de planificación de clase:

1. Datos informativos.
2. Relación entre los componentes curriculares:
 - 2.1. Destrezas con criterios de desempeño: Transcribir las destrezas con criterios de desempeño del bloque curricular respectivo.
 - 2.2. Precisiones para la enseñanza y el aprendizaje:
 - 2.2.1. Estrategias metodológicas-desempeños de comprensión: Las tareas de aprendizaje deben ser planteadas en términos de desempeños de comprensión, debidamente graduados, hasta formular tareas de alta demanda cognitiva.
Este componente curricular sigue un proceso didáctico de tres momentos:
 - a. Anticipación: En esta fase se activan los conocimientos previos y se procura provocar un desequilibrio cognitivo.
 - b. Construcción del conocimiento: (Ministerio de Educación, Curso de didáctica del pensamiento crítico, 2009) Señala que... En esta etapa se evalúan evidencias de lo que se está aprendiendo a través de la práctica, se revisan las expectativas o surgen nuevas, se enfoca en lo importante de la clase, se monitorea el pensamiento personal, se

realizan inferencias sobre el material, se establecen relaciones personales y se formulan y aclaran inquietudes.

- c. Consolidación: Al finalizar, los docentes ofrecen oportunidades a los estudiantes para reflexionar sobre lo que han aprendido y sobre el significado que tiene para ellos, en qué medida pueden estos nuevos conocimientos ayudar a cambiar su forma de pensar y cómo pueden utilizarlos.

2.2.2. Recursos didácticos: Es importante que los recursos a utilizar se detallen; no es suficiente con incluir generalidades como “lecturas”, sino que es preciso identificar el texto y su bibliografía. (AFCEGB).

3. Evaluación

3.1. Indicadores esenciales de evaluación: Seleccionar los indicadores que correspondan a la destreza con criterios de desempeño.

3.2. Criterios de evaluación: Los indicadores esenciales de evaluación, vienen dados por el Ministerio de Educación, y en muchas ocasiones, resultan ser muy amplios, por lo que es necesario desglosar el indicador en varios criterios de evaluación.

3.3. Técnica / Instrumento: Seleccione la(s) técnica(s) y su respectivo instrumento más adecuado para evaluar el aprendizaje.

4. Bibliografía: del docente y del estudiante.

5. Créditos: Elaboración, validación y aprobación.

Para el desarrollo de la planeación de clase, existen diferentes modelos en cuanto a forma y no de fondo, poseen la misma estructura antes definida, como ejemplo de modelo de planificación tenemos la siguiente matriz.

Tabla 2. Modelo de planificación de clase

<p style="text-align: center;">COLEGIO “BEATRIZ CUEVA DE AYORA” PLAN DE CLASE 2013-2014</p>				
<p>ASIGNATURA: Matemáticas</p> <p>FECHA: 1 de Diciembre del 2013</p> <p>PERIODOS: 2</p> <p>BLOQUE CURRICULAR: Nro. 7 Estadística</p>		<p>DOCENTE: Ing. Byron Lima López.</p> <p>GRADO/CURSO: 1ro de Bachillerato A</p> <p>EJE DE APRENDIZAJE: El razonamiento, La demostración, La comunicación, Las conexiones y/o La representación estadística.</p>		
<p>OBJETIVO: Recolectar, utilizar, representar e interpretar colecciones de datos mediante herramientas de la estadística descriptiva.</p>				
<p>DESTREZAS CON CRITERIO DE DESEMPEÑO</p>	<p>CONOCIMIENTOS</p>	<p>ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS Presiones para la enseñanza y aprendizaje</p>	<p>RECURSOS</p>	<p>INDICADORES DE EVALUACIÓN E INSTRUMENTOS</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Reconocer y elaborar cuadros de frecuencias absolutas y frecuencias acumuladas con datos simples. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuadros de frecuencias absolutas y frecuencias acumuladas. 	<p>Prerrequisitos (Anticipación).</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Para el diagnóstico de los conocimientos previos se realizará un conversatorio respecto a la estadística. <p>Esquema conceptual de partida.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ El docente efectuará una presentación en Power Point la misma que contendrá; introducción a la estadística (historia, definiciones e importancia). <p>Construcción individual del conocimiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Se realizara el análisis correspondiente del tema de estudio del documento guía, mediante la técnica de la lectura comprensiva. ➤ El docente efectuará una presentación en Power Point la misma que contendrá esquemas gráficos sobre el tema de estudio: “Tabla de Frecuencias con Datos Simples”, que sirvan de apoyo a la construcción individual del conocimiento, el archivo está disponible en la web (Repositorio SLIDESHARE, nombre del archivo “Tabla de frecuencias con datos simples”). ➤ La socialización del conocimiento se realizará durante 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Documento guía. ➤ Pizarra. ➤ Marcadores. ➤ Proyector. ➤ Computador. ➤ Internet ➤ Hoja de evaluación. 	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Reconoce y elabora cuadros de frecuencias absolutas y frecuencias acumuladas con datos simples y fortalece lo aprendido utilizando la internet como medio de consulta. <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Elaboración y presentación de diapositivas y Cuestionario de

		<p>la construcción del mismo, utilizando la técnica de preguntas y respuestas en forma oral.</p> <p>Aplicación del conocimiento (Consolidación)</p> <p>➤ Planteamiento y resolución de ejercicios, con el propósito de aplicar el conocimiento teórico ya aprendido.</p> <p>➤ Tarea: Resolver y elaborar ejercicios sobre el tema de estudio disponibles en formato digital en la web (Repositorio SCRIBD, nombre del archivo “Ejercicio 1 cuadro de frecuencias simples”).</p>		<p>ejercicios para evaluación escrita.</p>
<p>OBSERVACIONES:</p> <p>.....</p> <p>BIBLIOGRAFÍA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ditur. (2010). <i>Frecuencia absoluta</i>. Obtenido de http://www.ditutor.com/estadistica/frecuencia_absoluta.html • Plan Ceibal. (2009). <i>Estadística</i>. Obtenido de http://www.ceibal.edu.uy/contenidos/areas_conocimiento/mat/estadistica/qu_es_la_estadistica.html • Quiñonez Días, E. (24 de Noviembre de 2010). <i>Frecuencias absolutas y acumuladas</i>. Obtenido de http://www.slideshare.net/eoqd/Tabla-de-frecuencias-no-agrupados • Stigler, S. (2010). <i>Historia de la estadística</i>. Obtenido de http://es.wikipedia.org/wiki/Historia_de_la_estad%C3%ADstica <p>Fecha de entrega:</p> <p>Firma del Docente: Firma del Vicerrector (a):</p>				

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados en proceso de investigación.

4.2.5. Métodos y técnicas de aprendizaje activo.

Potenciar un clima de interacción positivo alumno/a-profesor/a y alumno/a-alumno/a que favorezca relaciones empáticas, de cooperación, etc., contribuirá al mantenimiento de relaciones fluidas y gratificantes en el contexto del aprendizaje, facilitando el flujo en la comunicación.

(Verdezoto Santamaria, 2012) Señala los siguientes métodos y técnicas de aprendizaje:

Métodos:

- Expositivos.- Se caracterizan por la claridad en la presentación de la información al alumnado y se apoyan en la exposición oral de una o varias personas expertas.
- Métodos basados en la demostración práctica.- Basado en la adquisición de destrezas y habilidades prácticas para el desempeño del puesto de trabajo.
- Métodos en los que el/la docente y el alumnado intervienen activamente en la construcción del aprendizaje.- Son, en su mayoría métodos interrogativos, en los que la comunicación, entre docente/disciente se basa en la formulación de preguntas por parte del profesorado.
- Métodos basados en el trabajo de grupo.- La particularidad de estos métodos es la participación activa del grupo de alumnos/as, armonizada con una planificación previa y llevada a cabo bajo la dirección de una persona con las competencias necesarias para tal fin.

Técnicas:

- Collage.- Permite crear y transferir conocimiento en base de diferentes materiales recuperables, figuras bidimensionales, tridimensionales, de diferente significación.
- Crucigrama.- Seleccionar palabras claves para colocarlas horizontalmente con dos o más distractores; de igual manera se ubicarán las palabras claves en forma vertical, el resto va con negrillas.
- Interrogatorio.- En el uso de preguntas y respuestas para obtener información y puntos de vista de aplicación de lo aprendido.
- Redescubrimiento.- Realizar un aprendizaje satisfactorio y efectivo en el cual el alumno observa, piensa y realiza.

- La Palabra Clave.- Resumir o sintetizar los aspectos importantes de un tema.
- La Discusión Dirigida.- Se centra en la discusión, en el cual se obtienen conclusiones positivas o valederas.
- Técnica de la Experiencia Directa.- Parte de las experiencias, de las habilidades, conocimientos y destrezas de los alumnos o grupos con los que se trabaja, lo cual permitirá: motivar, formar, capacitar en el plano cognitivo, afectivo, y psicomotriz.
- Técnica Operatoria.- Consiste en realizar actividades de operaciones que permitan el razonamiento y la comprensión facilitando el aprendizaje.
- Mapas Conceptuales.- Consiste en representar esquemáticamente relaciones significativas entre conceptos en forma de proposiciones unidos entre sí, para formar una unidad semántica (que tenga sentido y significado).
- Lluvia de ideas.- El grupo actúe en un plano de confianza, libertad e informalidad y sea capaz de pensar en alta voz, sobre un problema, tema determinado y en un tiempo señalado.
- Philips 66.- Consiste en dividir en subgrupos de 6 personas para discutir un tema específico en un tiempo de 6 minutos, debe estar dirigido por un coordinador.
- Lectura Comprensiva.- Lograr que el alumno interprete inteligentemente y emotivamente pensamientos y sentimientos.
- Estudio de Casos: Tras la descripción de una situación real o ficticia, se plantea un problema sobre el que el alumnado debe consensuar una única solución.
- La Mayéutica.- consiste en realizar preguntas a una persona, hasta que ésta descubra conceptos que estaban latentes u ocultos en su mente.
- La Uve de Gowin.- Técnica que apoya al estudiante para aprender a aprender y para representar de manera visual la estructura de su propio conocimiento.
- Las Líneas de Tiempo.- son mapas conceptuales que, de manera gráfica y evidente, ubican la situación temporal de un hecho o proceso, del periodo o sociedad que se estudia.
- El Tour de Bases.- Es una técnica mediante la cual los estudiantes recogen y organizan información, para cumplir retos propuestos por el docente en distintas bases.
- La Cruz Categorical.- Es una técnica que permite organizar información relevante alrededor de una tesis o idea principal expuesta en un texto.
- La Espina de Ishikawa.- Presenta de manera gráfica las causas que generan un acontecimiento y/o situación problemática e identifica las de mayor relevancia.

- El Diagrama del Por Qué.- Es un organizador que permite analizar las causas de un acontecimiento, de un fenómeno o las razones por las que determinado concepto es importante.

Existen diversas técnicas utilizadas para el aprendizaje activo que apoyan al proceso educativo de forma dinámica y entretenida.

TALLER DE LAS TICS RELACIONADAS A LA PLANIFICACION CURRICULAR

1. LA INTEGRACIÓN DE LAS TICS EN EL CURRÍCULO.

1.1. Las TICS en el campo educativo, concepto y características.

Para tratar la implementación de las TICS dentro del campo educativo, es necesario primero plantearse qué se entiende por ellas.

(Gómez Ávalos, 2008) Señala que... las TICS representan el conjunto de procesos y productos derivados de las nuevas herramientas (hardware y software), soportes de la información y canales de comunicación relacionados con el almacenamiento, procesamiento y transmisión digitalizados de la información.

En este sentido, se aborda el aspecto tecnológico, ya que se refiere directamente a aquellos elementos que hacen posible su uso, como al procesamiento que hacen de la información, los usuarios.

En relación a las características se puede mencionar que la aplicación de las Tecnologías de la Información la Comunicación (TICS) en el aula parte de tres grandes dimensiones según:

- Función tecnológica.- Se refiere a las herramientas proporcionadas por el equipo (software y hardware) seleccionadas a partir del modelo pedagógico empleado.
- La administrativa.- Se relaciona con la función organizativa de la institución que incluye el contexto sociocultural, el espacio físico, la institución, así como la calendarización, la gestión de la comunidad entre otros.
- La pedagógica.- Se refiere a las situaciones de enseñanza-aprendizaje, así como a la congruencia de los elementos curriculares, materiales, estrategias didácticas, apoyo y tutorías.

1.2. Las TICS como una necesidad en la escuela.

Las escuelas son el lugar de la formación de los futuros profesionales de la sociedad y del mundo globalizado, por lo cual deben tener la responsabilidad, de formar profesionales conocedores de los avances tecnológicos.

(Román, Cardemil, & Carrasco, 2011) Señalan que... En los sistemas escolares y particularmente en las escuelas, recae la responsabilidad de integrar estos medios tecnológicos en sus prácticas y dinámicas cotidianas, asumiendo así que cada vez más el acceso al conocimiento, su construcción, apropiación, aplicación, comunicación y transferencia, están inevitable e íntimamente ligados a recursos tecnológicos digitales y redes sociales virtuales.

La incorporación de las tecnologías de información y comunicación (TICS), a las escuelas y las aulas, llegó para quedarse. No hay dos posturas o voces disidentes al respecto: los niños, las niñas y los jóvenes en cualquier lugar del mundo, han de tener acceso a una educación moderna, que les permita interactuar y participar de sociedades complejas, globalizadas e interconectadas. Con este importante consenso social que traspasa estados, gobiernos y sociedad civil, han recaído en las TICS enormes y diversas expectativas que van desde la disminución de brechas, respecto del acceso al conocimiento hasta el mejoramiento de los aprendizajes e incremento del rendimiento escolar, en las diversas áreas disciplinares que estructuran los currículos nacionales.

1.3. Currículo y tecnología un paradigma actual.

Las nuevas tecnologías de la información y comunicación TICS, en la actualidad representan una herramienta fundamental de apoyo a los procesos pedagógicos orientados a la formación profesional estandarizada, en donde el conocimiento es compartido de forma globalizada y deja de ser un elemento restringido para ciertos grupos.

(Sánchez, 2002) Señala que... La integración curricular de TICS, es el proceso de hacerlas enteramente parte del currículo, como parte de un todo, permeándolas con los principios educativos y la didáctica que conforman el engranaje del aprender. Ello fundamentalmente implica un uso armónico y funcional para un propósito del aprender específico en un dominio o una disciplina curricular.

Así mismo, la integración curricular de las TICS implica:

- Utilizar transparentemente de las tecnologías.
- Usar las tecnologías para planificar estrategias, para facilitar la construcción del aprender.
- Usar las tecnologías en el aula.
- Usar las tecnologías para apoyar las clases.
- Usar las tecnologías como parte del currículum.
- Usar las tecnologías para aprender el contenido de una disciplina.
- Usar software educativo en una disciplina.

1.4. TICS e integración curricular.

La integración curricular de las TICS al proceso educativo, se fundamenta en la necesidad de facilitar los procesos de aprendizaje, de los estudiantes en el cual el currículo se sirva de la funcionalidad que prestan las nuevas tecnologías para desarrollar las capacidades e intereses de los educandos, y lograr alcanzar un mayor nivel de conocimientos.

(Sánchez, 2002) Señala que... La Sociedad Internacional de Tecnología en Educación (ISTE) define la integración curricular de TICS como la infusión de las TICS como herramientas para estimular el aprender de un contenido específico o en un contexto multidisciplinario. Usar la tecnología de manera tal que los alumnos aprendan en formas imposibles de visualizar anteriormente. Una efectiva integración de las TICS, se logra cuando los alumnos, son capaces de seleccionar herramientas tecnológicas para obtener información en forma actualizada, analizarla, sintetizarla y presentarla profesionalmente. La tecnología debería llegar a ser parte integral del funcionamiento de la clase y tan accesible como otras herramientas utilizadas en la clase.

1.5. El potencial pedagógico de las TICS en la planificación curricular.

Las TICS en la planificación curricular, contribuye enormemente a mejorar la calidad educativa y de aprendizaje de los estudiantes, además potencializa el desarrollo de habilidades como el manejo de la información, el pensamiento crítico y la resolución de problemas, mediar la comunicación entre docentes y estudiantes, o ampliar las fronteras del aula como espacio de aprendizaje, entre muchas otras ventajas que se pueden mencionar.

(Gómez Ávalos, 2008) Señala que... Es importante hacer hincapié que en la formulación de un planeamiento curricular, que busque aprovechar las TICS debe tomarse en cuenta que los objetos para el aprendizaje, no serán diferentes a los que tradicionalmente se han utilizado, pero que necesita que el estudiante y el docente sean capaces de usar la tecnología sin ninguna limitación, de ahí que se tome en consideración la formación que propicie las posibilidades de hacer uso de éstas, de forma clara y precisa. Surge por lo tanto la necesidad de hacer referencia a los elementos curriculares relacionados con la programación como son:

- Los objetivos.- La planificación debe partir de un propósito y fin específico. Los objetivos se convierten en el camino, que se va a trazar para conocer cuáles son los logros por alcanzar. Se convierten en acciones que se esperan alcanzar, con el aprendizaje de algún tema específico.
- Los contenidos.- Son aquellas unidades temáticas diseñadas de forma coherente y precisa, para lograr el aprendizaje de un aspecto específico planteados en la construcción de cualquier diseño de curso.
- Los recursos.- Se entienden como todos aquellos materiales mediatizados como el video, el multimedia, la videoconferencia, los documentos en línea entre otros; previamente preparados y que se ponen a disposición del estudiante. Estos materiales representan la forma de llevar el conocimiento a los estudiantes.
- Estrategias metodológicas del aprendizaje.- Las estrategias metodológicas se refieren, a las acciones que debe realizar el estudiante y que son planteadas por el docente, para lograr que éste llegue al logro o cumplimiento de los objetivos.

El docente plantea actividades que realmente permitan potenciar el aprendizaje en el diseño de un curso que implemente el uso de las TICS, por lo que debe partir de una posición reflexiva de cuáles son las más adecuadas.

- Estrategias didácticas.- Las estrategias didácticas se refieren a aquellas actividades que han de ser ejecutadas por el estudiante en el proceso de enseñanza-aprendizaje, para que participe en forma activa en la construcción de su propio aprendizaje.
- Evaluación sumativa y formativa.- Entendido este proceso como el seguimiento que se brinda para saber si se están alcanzando los objetivos planteados dentro de un modelo formativo y de acompañamiento.

1.6. El rol del profesor como factor clave para un uso efectivo y eficaz de las TICS en el aula.

Las TICS en el proceso educativo, deben ser mediadas por los docentes quienes son los responsables directos de proporcionar las directrices a sus estudiantes para el correcto uso de estas tecnologías, asegurando así el éxito de una formación totalizadora.

(Román, Cardemil, & Carrasco, 2011) Señalan que... El acuerdo es total y transversal, respecto de que el buen uso de las TICS, pasa necesaria e inevitablemente por el profesor, independientemente del recurso o dispositivo digital en cuestión. Un excelente recurso pierde toda su potencialidad social y pedagógica, en manos de un docente que no tiene claridad respecto de los aprendizajes y objetivos a lograr en tal o cual sesión, que no maneja los conceptos o didáctica de las disciplinas que enseñan, o que no comprende cuál es el rol de las TIC. Son finalmente ellos, los docentes, quienes facilitan o restringen las oportunidades, de usar los recursos tecnológicos en el proceso de aprender y conocer de sus alumnos, al tiempo que mediar de manera efectiva para potenciar en ellos las habilidades y actitudes a la base de los aprendizajes y desempeños escolares.

1.7. Tipología de Prácticas de Aula con uso de recursos tecnológicos.

Las prácticas educativas dentro del aula en la actualidad deben ser mediadas por el uso de las TICS, el solo hecho de proponer a los estudiantes una tarea de investigación se los conduce de cierta forma a usar tecnología, para ejecutar su tarea como es el caso del internet.

(Román, Cardemil, & Carrasco, 2011) Señalan que... La calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje se analiza atendiendo a la dinámica pedagógica, que se implementa en el aula. La interpretación se hace considerando dos criterios fundamentales, que la determinan y que emergen de la evidencia y acumulado del enfoque de la enseñanza eficaz:

- a) Finalidad de la Enseñanza.- Desde este criterio, se busca dar cuenta del sentido, estructura y orientación que el docente otorga a la clase o sesión que implementará con los estudiantes. Se refiere a la intencionalidad o decisión de aquello que se quiere enseñar y lo que se espera logren aprender los estudiantes en dicho proceso.

- b) Uso dado a los recursos TICS.- Desde este criterio se pretende determinar qué tipo de uso, da el docente al recurso tecnológico en cuestión. Ubicándolo así al interior de un continuo que va desde un uso pedagógico que favorece, el desarrollo del pensamiento y la comunicación hasta un uso mecánico dirigido a la estimulación de destrezas básicas.

1.8. Aprendizaje mediado por las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TICS).

Las TICS, proporciona un conjunto de herramienta, que contribuye a mejorar los procesos educativos, tanto para estudiantes como para docentes, a continuación se mencionan algunas herramientas que han modernizado los procesos educativos.

- Internet WEB 2.0.- Se puede definir la web 2.0 como un conjunto de aplicaciones y herramientas, que permiten marcar una nueva tendencia, en cuanto al uso de los diferentes servicios que se ofrecen en la red, puesto que permiten a los usuarios navegar e interactuar de manera dinámica con la información, intercambiar contenidos, socializar opiniones, aportar en la construcción de aprendizajes colectivos etc.
- Motores de búsqueda.- Es una aplicación de software, diseñado para encontrar los recursos digitales como páginas web, textos, noticias de Usenet, imágenes, vídeo, archivos, etc., introduciendo palabras clave.
- El buscador Google (aplicaciones educativas).- Es una herramienta que rastrea e indexa miles de millones de páginas web y documentos asociados, y realiza una clasificación de su relevancia para cualquier término que el usuario busque.
En general, Google se utiliza y se lo describe como un motor de búsqueda. Tal vez el más conocido y utilizado entre todas sus funcionalidades tenemos las siguientes existen: Google Docs, Google Site, Google Calendar, Google Map, Google Fast Flip, Google Libros, Google Image Swirl , La rueda de búsqueda Google, Google Académico y Google Reader.
- Wikis.- Es un sitio web colaborativo que puede ser editado por varios usuarios. Los usuarios de una wiki pueden así crear, editar, borrar o modificar el contenido de una página web, de una forma interactiva, fácil y rápida
- Slidershare.- Es un espacio gratuito donde los usuarios pueden enviar presentaciones en powerpoint u openoffice , que luego quedan almacenados en formato flash para ser visualizados online, es una opción interesante y educativa para compartir presentaciones en red.

- Scribd.- es un sitio web para compartir documentos que permite a los usuarios publicar documentos de diversos formatos e incrustarlos en una página web utilizando su formato iPaper.
- Bibliotecas virtuales.- Se denomina biblioteca virtual a la biblioteca cuya base de datos está situada en Internet, datos que pueden ser consultados a través de la red. Contiene materiales en diferentes formatos, organizados en colecciones temáticas. En ella puede encontrar libros, imágenes, archivos sonoros y de video, páginas interactivas, exhibiciones en línea, proyectos temáticos, y materiales educativos.
- Mapas colaborativos “Google Map”.- Es un servicio de Google que ofrece imágenes vía satélite de todo el planeta, combinadas, en el caso de algunos países, con mapas de sus ciudades, lo que unido a sus posibilidades de programación abierta ha dado lugar a diversas utilidades ofrecidas desde numerosas páginas web.
- Youtube.- Es un sitio web en el cual los usuarios pueden subir y compartir vídeos, El gran valor que puede brindar YouTube en la clase, es precisamente tomarlo como un apoyo para ilustrar y ampliar, mediante el lenguaje audiovisual, los conceptos y unidades académicas que se presentan al estudiante durante la clase o por fuera de ella.
- Correo electrónico.- es un servicio de red que permite a los usuarios enviar y recibir mensajes y archivos rápidamente (también denominados mensajes electrónicos o cartas electrónicas) mediante sistemas de comunicación electrónicos.
- Redes Sociales “Facebook”.- Una red social es una forma de representar una estructura social, asignándole un grafo, si dos elementos del conjunto de actores están relacionados de acuerdo a algún criterio, entonces se construye una línea que conecta los nodos que representan a dichos elementos.
Facebook es un sitio web de redes sociales. Fue creado originalmente para estudiantes de la Universidad de Harvard, pero ha sido abierto a cualquier persona que tenga una cuenta de correo electrónico. Los usuarios pueden participar en una o más redes sociales, en relación con su situación académica, su lugar de trabajo o región geográfica.
- Flickr.- Es un sitio web gratuito que permite almacenar, ordenar, buscar, vender y compartir fotografías y videos en línea.
- Bloggers.- Es un popular sistema de publicación de blogs creado por Pyra Labs, pero comprado por Google en 2003. Su popularidad radica en su facilidad de uso y los numerosos servicios que entrega a los usuarios.

En Blogger es posible publicar texto, fotos, videos, y todo lo que se desee, según lo que se quiera expresar. Blogger se utiliza mucho para publicar opiniones sobre algún tema, con el fin de llevar ese mensaje a los demás usuarios.

- Convertidor de archivos PDF a Word online.- Web 2.0 proporciona herramientas gratuitas de software en línea que transforman documentos en formato pdf a Word o Excel, sin la necesidad de instalar programas en el computador.

4.5.2. Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso.

El perfil profesional del expositor será el siguiente:

- Requisitos académicos:
 - ✍ El aspirante a dictar el curso de planificación curricular, debe tener título de tercer nivel o posgrado relacionado con el área educativa, o en su defecto poseer cursos que lo certifiquen como idóneo para impartir el taller de formación docente para el cual se perfila.
 - ✍ Para el taller de planificación curricular debe tener conocimientos en modelos de planificación curricular, en base a las nuevas normativas propuestas por el ministerio de educación.
 - ✍ Para el taller de TICS, el docente de tener título de Ingeniero en Sistemas o Informática Educativa, con conocimientos en TICS y tecnologías educativas y de comunicación.
- Experiencia mínima 2 años como docente o conferencista.
- Habilidad para el manejo de grupos.
- Capacidad para trabar bajo presión.
- Residencia en la ciudad de Loja.

4.5.3. Metodología.

El curso de formación/capacitación contempla una metodología **activa participativa**, en el cual los docentes participantes, se involucren con los temas de estudio y sean capaces de construir su conocimiento, con la guía del tutor responsable del taller de formación, con este tipo de metodología se podrá abordar los procesos de enseñanza aprendizaje y reconstrucción del conocimiento ya adquirido.

El tutor en el salón de clase, debe promover los siguientes aspectos:

- Generar un proceso creativo de reflexión y análisis sobre los temas de estudio.
- Planificar y diseñar las experiencias y actividades necesarias para la adquisición de los aprendizajes previstos.
- Partir siempre de la realidad y de la experiencia y del conocimiento de los participantes.
- Ser generadores de dialogo y discusión en busca de nuevas ideas que construya el conocimiento.
- Fortalecer el trabajo en equipo en donde todos contribuyan con sus ideas.

Para lograr los objetivos propuestos se establecen las siguientes técnicas de estudio:

- Dinámicas vivenciales: Animación, Conocimiento, Integración, Resolución de conflictos.
- Técnicas expositivas
- Técnicas de análisis del tema.
- Técnicas de organización y planificación en grupos de estudio.
- Técnicas de evaluación y reflexión.

4.5.4. Evaluación.

Para el proceso de evaluación del curso se tomaran en consideración los siguientes aspectos:

- a) Para realizar el proceso de evaluación continua en cada sesión de trabajo, para los dos talleres (Planificación Curricular y TICS) se calificaran los siguientes parámetros:

Tabla 3. Parámetros a calificar

Parámetros a calificar	Valoración
Participación individual en clase	20
Tareas extra clase	10
Trabajos grupales	10
Asistencia	20
Evaluación de aprendizajes	40
Total	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados en proceso de investigación.

OBSERVACIONES:

- Docente responsable del taller de Diseño y planificación curricular

*Al final del curso tendrá que realizar un promedio con el total de sesiones que contempla la propuesta. El valor obtenido tendrá una equivalencia de **30** puntos a la nota final.*

- Docente responsable del taller de TICS como elemento de apoyo a la planificación curricular.

*Al final del curso tendrá que realizar un promedio con el total de sesiones que contempla la propuesta. El valor obtenido tendrá una equivalencia de **20** puntos a la nota final.*

- b)** Para completar el proceso de evaluación, se debe aplicar una prueba a los participantes del curso sobre los conocimientos adquiridos a lo largo del curso de formación y capacitación.

El diseño de la evaluación final es de exclusiva responsabilidad de los docentes de los dos talleres (Planificación Curricular y TICS), el mismo que debe realizarse de forma consensuada, con la finalidad de estructurar preguntas, que ratifiquen todos los conocimientos ya adquiridos.

Esta evaluación tiene una valoración de **50** puntos a la nota final.

De esta manera se obtiene un total de 100 puntos, nota máxima que el alumno puede alcanzar.

4.6. Duración del curso.

- El curso de formación tiene un total de 60 horas pedagógicas, que se encuentran distribuidas en 6 sesiones.
- Una sesión corresponde a una jornada de trabajo.
- Las jornadas de trabajo se realizarán los días sábados, se encuentran conformadas por 10 horas pedagógicas de 40 minutos, distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 4. Distribución de horas

N°	Hora	Taller
1	07H30 – 08H10	Diseño y Planificación Curricular
2	08H10 – 08H50	
3	08H50 – 09H30	
4	09H30 – 10H10	
5	10H10 – 10H50	

Receso	10H50 – 11H20	
6	11H20 – 12H00	
7	12H00 – 12H40	
8	12H40 – 13H20	TICS
9	13H20 – 14H00	
10	14H00 – 14H40	

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados en proceso de investigación.

Observaciones:

- La evaluación final, se realizará luego de una semana de haber concluido el curso de formación, con la finalidad de proporcionar el tiempo necesario, para que los participantes se preparen para rendir la evaluación.
- Luego de un periodo no mayor de 6 días se comunicara a los participantes el resultado final de su nota y si aprueban o no el curso de formación.
- El curso será reprobado si el estudiante tiene una nota inferior a 70 puntos, casa contrario, se lo declara como aprobado.

4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse

Tabla 5. Cronograma de actividades

Actividades	Fecha de tutorías						
	Noviembre			Diciembre			Enero
	16	23	30	7	14	21	4
Sesión 1							
Sesión 2							
Sesión 3							
Sesión 4							
Sesión 5							
Sesión 6							
Prueba final							

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados en proceso de investigación.

Cada sesión definida en el cronograma de actividades, se encuentra detallada en los cuadros descritos a continuación.

Tabla 6. Cronograma de sesiones

PRIMERA SESIÓN				
Sesión N°:1		Periodos: 10		Fecha: 16/11/2013
Periodos	Hora	Contenidos	Objetivos	Actividades/Evaluación
	Taller “Diseño y Planificación Curricular”			
1	07H30 - 08H10	Introducción. 1. LA PLANIFICACIÓN CURRICULAR.	<ul style="list-style-type: none"> Utilizar conceptos básicos sobre currículo. 	<ul style="list-style-type: none"> Encuadre sobre el proceso de calificación del taller. Lectura y análisis de las temáticas de estudio. Establecer preguntas abiertas sobre el tema. Plantear preguntas entre los miembros del curso. Crear grupos de trabajo para exponer ideas principales sobre los temas de estudio. Exponer las ideas principales recopiladas por el grupo. Desarrollar un ensayo sobre el tema de estudio. Enviar Tareas extraclase para fortalecer
2	08H10 - 08H50	1.1. Conceptualización de currículo. 1.2. Principios básicos.		
3	08H50 - 09H30	1.3. Características del currículo. 1.4. Elementos del currículo.	<ul style="list-style-type: none"> Conocer características fundamentales sobre el currículo. Identificar los elementos del currículo. 	
4	09H30 - 10H10	1.5. Educación y currículo.	<ul style="list-style-type: none"> Conocer las reformas del modelo curricular ecuatoriano 	
5	10H10 - 10H50	1.5.1. El currículo ecuatoriano.		
---	10H50 - 11H20	R E C E S O	R E C E S O	
6	11H20 - 12H00	1.6. La planificación curricular.	<ul style="list-style-type: none"> Identificar la importancia de la planificación curricular educativa. 	

7	12H00 - 12H40	1.7. Instrumentos de planificación curricular.	<ul style="list-style-type: none"> Reconocer los instrumentos básicos utilizados en la planificación curricular. 	lo aprendido.
Taller "TICS y su vinculación en la planificación curricular"				
8	12H40 - 13H20	<p>5. LA INTEGRACIÓN DE LAS TIC EN EL CURRÍCULO</p> <p>5.1. Las TICS en el campo educativo, concepto y características.</p> <p>5.2. Las TICS como una necesidad en la escuela.</p> <p>5.3. Currículo y tecnología un paradigma actual.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Estructurar las ideas básicas sobre la importancia de las TICS en la construcción de la planificación curricular. Reconocer el uso de las TICS como estrategia para el aprendizaje educativo. Identificar el rol que debe cumplir los docentes como mediador de las TICS en el aula. 	<ul style="list-style-type: none"> Encuadre sobre proceso de calificación del taller. Análisis general sobre el tema por parte del tutor. Análisis de ideas propuestas por los participantes. Crear grupos para debatir los tema de estudio. Planteamiento y resolución de preguntas sobre el tema de estudio. Tareas extraclase para fortalecer lo aprendido. Evaluar lo aprendido por los participantes mediante una coevaluación.
9	13H20 - 14H00	<p>5.4. TICS e integración curricular</p> <p>5.5. El potencial pedagógico de las TICS en la planificación curricular.</p>		
10	14H00 - 14H40	<p>5.6. El rol del profesor como factor clave para un uso efectivo y eficaz de las TICS en el aula.</p> <p>5.7. Tipología de Prácticas de Aula con uso de recursos tecnológicos.</p>		
SEGUNDA SESIÓN				
Sesión N°:2		Periodos: 10	Fecha: 23/11/2013	
Periodos	Hora	Contenidos	Objetivos específicos	Actividades/Evaluación
	Taller "Diseño y Planificación Curricular"			

1	07H30 - 08H10	Evaluación de la primera sesión.	<ul style="list-style-type: none"> Conocer el nivel de conocimientos adquiridos en la sesión 2. 	Aplicación de cuestionarios pre elaborado por el docente
2	08H10 - 08H50	2. ACTUALIZACIÓN Y FORTALECIMIENTO CURRICULAR. 2.1. El diamante curricular.	<ul style="list-style-type: none"> Identificar la estructura del diamante curricular. 	<ul style="list-style-type: none"> Revisión de tareas de la sesión 1. Recuento sobre los temas de estudio de la sesión 1. Introducción al nuevo tema de estudio. Lectura y análisis de las temáticas de estudio. Grupos de trabajo para exponer ideas y dudas sobre el tema. Tareas en clase propuestas por el docente para fortalecer lo aprendido. Tareas extraclase que fortalezcan lo aprendido.
3	08H50 - 09H30	2.2. Perfil de salida. 2.3. Objetivos educativos del área. 2.4. Mapa de conocimientos.	<ul style="list-style-type: none"> Determinar el perfil de salida que los estudiantes deben poseer. Reconocer la función de los objetivos educativos del área. Identificar la estructura del Mapa de conocimientos. 	
4	09H30 - 10H10	2.5. Eje curricular integrador del área. 2.6. Ejes de aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> Generar conocimiento sobre la importancia del eje curricular del área y de aprendizaje. 	
5	10H10 - 10H50	2.7. Bloques curriculares. 2.8. Destrezas con criterios de desempeño.	<ul style="list-style-type: none"> Reflexionar sobre la función de los bloques curriculares. Identificar la importancia de las destrezas con criterio de desempeño. 	
---	10H50 - 11H20	R E C E S O	R E C E S O	
6	11H20 - 12H00	2.9. Principios para la enseñanza y aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> Aplicar los principios de enseñanza y aprendizaje dentro del aula. 	
7	12H00 - 12H40	2.10. Indicadores esenciales de evaluación.	<ul style="list-style-type: none"> Conocer la forma de utilizar los indicadores esenciales de valuación. 	
8	Taller "TICS y su vinculación en la planificación curricular"			
	12H40 -	5.6. Aprendizaje mediado por las	Conocer y Utilizar herramientas tecnológicas	<ul style="list-style-type: none"> Revisión de tareas de la sesión 1.

	13H20	nuevas tecnologías de la información y comunicación (TICS). <ul style="list-style-type: none"> ▪ Internet WEB 2.0. ▪ Motores de búsqueda. ▪ El buscador Google. 	(Web 2.0, Motores de búsqueda y Google) de forma eficiente en el proceso educativo.	<ul style="list-style-type: none"> • Recuento sobre los temas de estudio de la sesión 1. • Análisis y estudio de los nuevos temas. • Grupos de trabajo para reflexionar sobre los tema de estudio. • Tareas para fortalecer y evaluar lo aprendido.
9	13H20 - 14H00			
10	14H00 - 14H40			
TERCERA SESIÓN				
Sesión N°:3		Periodos: 10	Fecha: 30/11/2013	
Periodos	Hora	Contenidos	Objetivos	Actividades/Evaluación
	Taller “Diseño y Planificación Curricular”			
1	07H30 - 08H10	Evaluación de la segunda sesión.	Conocer el nivel de conocimientos adquiridos en la sesión 2.	Aplicación de cuestionarios pre elaborado por el docente
2	08H10 - 08H50	3. FUNDAMENTOS DE LA PLANIFICACIÓN MICROCURRICULAR. 3.1. Niveles de concreción curricular. 3.2. Aprendizaje significativo de Ausubel.	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocer los niveles de concreción curricular en el proceso educativo ecuatoriano. • Reflexionar sobre la importancia del aprendizaje significativo de Ausubel en área educativa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de tareas de la sesión 2. • Recuento sobre los temas de estudio de la sesión 2. • Introducción al nuevo tema de estudio. • Lectura y análisis de las temáticas de estudio. • Proponer preguntas base para crear un ambiente de debate.
3	08H50 - 09H30	3.3. Zona de desarrollo próximo de Vigotsky.	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar la importancia de la zona de desarrollo próximo de Vigotsky en el área educativa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Crear grupos de trabajo para el análisis de conceptos base sobre los temas de estudio.
4	09H30 - 10H10	3.4. La teoría de Bruner en la educación.	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexionar sobre la importancia de la teoría de Bruner en el ambiente educativo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Exponer las ideas principales de los distintos temas de estudio, por parte de los grupos debidamente argumentadas.
5	10H10 - 10H50	3.5. La planificación, la pedagogía crítica y el constructivismo.	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocer la importancia de la planificación constructivista en los procesos de aprendizaje. 	<ul style="list-style-type: none"> • Proponer por parte del tutor tareas, en clase para fortalecer lo aprendido.

---	10H50 - 11H20	R E C E S O	R E C E S O	<ul style="list-style-type: none"> • Enviar tareas extraclase, que contribuyan al desarrollo de las destrezas de los participantes, en relación al tema del curso.
6	11H20 - 12H00	3.6. La planificación y el aprendizaje como comprensión.	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar la importancia del aprendizaje comprensivo en la planificación. 	
7	12H00 - 12H40	3.7. Progresión de categorías de desempeño.	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer las categorías de desempeño, que contribuyen a la comprensión. 	
8	12H40 - 13H20	Taller "TICS y su vinculación en la planificación curricular"		
9	13H20 - 14H00	5.6. Aprendizaje mediado por las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC). <ul style="list-style-type: none"> ▪ Wikis. ▪ Correo electrónico. 	Conocer y Utilizar herramientas tecnológicas (Wikis y Correo electrónico) de forma eficiente en el proceso educativo.	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de tareas de la sesión 2. • Recuento sobre los temas de estudio de la sesión 2. • Análisis y estudio de los nuevos temas. • Proponer una tarea práctica que involucre los temas de estudio y el uso de las tecnologías. • Evaluación de la sesión. • Tareas extraclase, para fortalecer lo aprendido
10	14H00 - 14H40			
CUARTA SESIÓN				
Sesión N°:4		Periodos: 10	Fecha: 7/12/2013	
Periodos	Hora	Contenidos	Objetivos	Actividades/Evaluación
	Taller "Diseño y Planificación Curricular"			
1	07H30 - 8H10	Evaluación de la tercera sesión	Conocer el nivel de conocimientos adquiridos en la sesión 3.	Aplicación de cuestionarios pre elaborado por el docente
2	08H10 - 08H50	4. ETAPAS DEL MICRO DISEÑO CURRICULAR. 4.1. Etapa 1: Revisión de los estándares.	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar e identificar la importancia de los estándares de gestión escolar y desempeño profesional docente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de tareas de la sesión 3. • Recuento sobre los temas de estudio de la sesión 3.

3	08H50 - 09H30	4.2. Etapa 2: Implementación de los estándares. 4.2.1. Programación curricular anual PCA.	Conocer la forma correcta, de realizar el proceso de planificación curricular PCA.	<ul style="list-style-type: none"> • Introducción al nuevo tema de estudio. • Lectura y análisis de las temáticas de estudio. • Crear un ambiente, de debate para exponer ideas principales y dudas sobre los temas de estudio. • Proponer Ejercicios prácticos, que involucre el proceso de planificación curricular anual PCA. • Proponer por parte del tutor actividades que involucren ejercicios de fortalecimiento. • Enviar tareas extraclase que contribuyan al desarrollo de las destrezas de los participantes en relación al tema del curso.
4	09H30 - 10H10			
5	10H10 - 10H50			
---	10H50 - 11H20	R E C E S O	R E C E S O	
6	11H20 - 12H00	Actividades de refuerzo.	Fortalecer lo aprendido, mediante actividades y ejercicios preelaborados.	
7	12H00 - 12H40			
Taller "TICS y su vinculación en la planificación curricular"				
8	12H40 - 13H20	5.6. Aprendizaje mediado por las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC). <ul style="list-style-type: none"> • Slideshare. • Scribd. • Bibliotecas virtuales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer y Utilizar herramientas tecnológicas (Slideshare, Scribd, Bibliotecas virtuales) de forma eficiente en el proceso educativo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de tareas de la sesión 3. • Recuento sobre los temas de estudio de la sesión 3. • Análisis y estudio de los nuevos temas. • Proponer ejercicios prácticos sobre las herramientas tecnológicas, en el proceso educativo. • Evaluación de la sesión. • Tareas extraclase para fortalecer lo aprendido.
9	13H20 - 14H00			
10	14H00 - 14H40			

QUINTA SESIÓN

Sesión N°:5

Periodos: 10

Fecha: 14/12/2013

Periodo s	Hora	Contenidos	Objetivos	Actividades/Evaluación
	Taller “Diseño y Planificación Curricular”			
1	07H30 - 08H10	Evaluación de la cuarta sesión.	<ul style="list-style-type: none"> Conocer el nivel de conocimientos adquiridos en la sesión 4. 	Aplicación de cuestionarios pre elaborado por el docente
2	08H10 - 08H50	4.2.2. Planificación por bloques curriculares PBC.	<ul style="list-style-type: none"> Realizar la planificación por bloques curriculares en base a los lineamientos propuestos por el ministerio de educación. 	<ul style="list-style-type: none"> Revisión de tareas de la sesión 4. Recuento sobre los temas de estudio de la sesión 4. Introducción al nuevo tema de estudio. Lectura y análisis de las temáticas de estudio. Crear un ambiente de debate para exponer ideas principales y dudas sobre los temas de estudio. Proponer ejercicios prácticos que involucre el proceso de planificación por bloques curriculares PBC. Proponer por parte del tutor actividades que involucren ejercicios de fortalecimiento. Enviar tareas extraclase que contribuyan al desarrollo de las destrezas de los participantes en relación al tema del curso.
3	08H50 - 09H30			
4	09H30 - 10H10			
5	10H10 - 10H50	4.2.3. Planificación de las tareas de aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> Elaborar modelos de planificación eficientes que mejoren la calidad de aprendizaje. 	
---	10H50 - 11H20	R E C E S O	R E C E S O	
6	11H20 - 12H00	Actividades de refuerzo.	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer el conocimiento adquirido a través de ejercicios que vinculen teoría y practica 	
7	12H00 - 12H40			
Taller “TICS y su vinculación en la planificación curricular”				
8	12H40 - 13H20	1.6. Aprendizaje mediado por las nuevas tecnologías de la información y comunicación	<ul style="list-style-type: none"> Conocer y Utilizar herramientas tecnológicas (Mapas colaborativos, youtube, facebook, flickr) de forma eficiente, que contribuyan al proceso educativo. 	<ul style="list-style-type: none"> Revisión de tareas de la sesión 4. Recuento sobre los temas de estudio de la sesión 4.

9	13H20 - 14H00	(TIC). • Mapas colaborativos. "Google Map".		<ul style="list-style-type: none"> • Análisis y estudio de los nuevos temas. • Proponer ejercicios prácticos sobre las herramientas tecnológicas en el proceso educativo. • Evaluación de la sesión. • Tareas extraclase para fortalecer lo aprendido
10	14H00 - 14H40	• Youtube. • Redes Sociales "Facebook". • Flickr.		
SEXTA SESIÓN				
Sesión N°:6		Periodos: 10	Fecha: 21/21/2013	
Periodos	Hora	Contenidos	Objetivos	Actividades/Evaluación
	Taller "Diseño y Planificación Curricular"			
1	07H30 - 08H10	Evaluación de la quinta sesión	Conocer el nivel de conocimientos adquiridos en la sesión 5.	Aplicación de cuestionarios pre elaborado por el docente
2	08H10 - 08H50	4.2.4. Métodos y técnicas de aprendizaje activo.	Conocer y actualizar conocimientos, sobre técnicas de estudio eficientes, que contribuyan al proceso de aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de tareas de la sesión 5. • Recuento sobre los temas de estudio de la sesión 5.
3	08H50 - 09H30	4.2.5. Estructura de la planificación de las tareas de aprendizaje (plan de clase).	Saber desarrollar el plan de clase en base a los lineamientos propuestos por el Ministerio de Educación.	<ul style="list-style-type: none"> • Introducción al nuevo tema de estudio. • Lectura y análisis de las temáticas de estudio.
4	09H30 - 10H10			<ul style="list-style-type: none"> • Crear un ambiente de debate, para exponer ideas principales y dudas sobre los temas de estudio.
5	10H10 - 10H50			<ul style="list-style-type: none"> • Proponer ejercicios prácticos que involucre el proceso de planificación de las tareas de aprendizaje (plan de clase).
---	10H50 - 11H20	R E C E S O	R E C E S O	<ul style="list-style-type: none"> • Proponer por parte del tutor actividades que involucren ejercicios de

6	11H20 - 12H00	Actividades de refuerzo.	Fortalecer lo aprendido, mediante actividades y ejercicios pre-elaborados.	<p>fortalecimiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enviar tareas extraclase que contribuyan al desarrollo de las destrezas de los participantes en relación al tema del curso.
7	12H00 - 12H40			
Taller "TICS y su vinculación en la planificación curricular"				
8	12H40 - 13H20	<p>5.6. Aprendizaje mediado por las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC).</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Blogs. ▪ Convertidor de archivos. PDF a Word online 	<p>Conocer y Utilizar herramientas tecnológicas (Blogs, Convertidor de archivos PDF a Word online) de forma eficiente que contribuyan al proceso educativo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de tareas de la sesión 5. • Recuento sobre los temas de estudio de la sesión 5. • Análisis y estudio de los nuevos temas. • Proponer ejercicios prácticos sobre las herramientas tecnológicas en el proceso educativo. • Evaluación de la sesión.
9	13H20 - 14H00			
10	14H00 - 14H40			
EVALUACIÓN 4 DE ENERO DEL 2013				
	08H00 - 09H30	Evaluación final.	<p>Valora el nivel de logros alcanzados en el curso de formación que permita determinar el nivel de éxito alcanzado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Exponer la forma como se llevara a cabo la evaluación. • Entregar a los participantes las respectivas evaluaciones para su resolución. • Firmar la constancia de entrega de las evoluciones por parte del docente evaluador y de un estudiante. • Publicación de notas finales vía mail.

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados en proceso de investigación.

4.8. Costos del curso.

Los gastos que conllevan la ejecución de curso de formación, deben ser asumidos por parte de la institución educativa (Colegio Beatriz Cueva de Ayora), quien se beneficia del curso.

A continuación se detalla una estimación de gastos que conlleva el curso

Tabla 7. Detalle de costos del curso

Detalle	Cantidad	Valor unitario	Subtotal
Docente responsable del taller sobre diseño y planificación curricular.	48 horas	\$ 8,00	\$ 284,00
Docente responsable del taller sobre TICS y su vinculación con la planificación curricular.	12 horas	\$ 8,00	\$ 96,00
Guía de estudio	40	\$ 6,00	\$ 240,00
Certificados aprobación de curso	40	\$ 2,00	\$ 80,00
Material de escritorio	---	\$ 20,00	\$ 20,00
Imprevistos	---	\$ 50,00	\$ 50,00
Total			\$ 770,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados en proceso de investigación.

Nota: el costo de certificados, debe ser financiado por los participantes.

4.9. Certificación.

Para obtener una certificación se deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- ✓ Tener una nota mínima de 70 puntos, en el caso de existir notas inferiores el docente automáticamente reprueba el curso.
- ✓ No existen evaluaciones supletorias ni tareas de recuperación.
- ✓ Los alumnos que falten más de 10 horas clase, automáticamente pierden el curso.
- ✓ Sólo se justificaran faltas por motivo de enfermedad o calamidad doméstica debidamente comprobada, en una sola ocasión.
- ✓ Se deberá cumplir con todos los parámetros de evaluación descritos anteriormente.

La institución educativa, será la responsable de entregar un certificado de aprobación del curso de formación.

Esta certificación, debe cumplir con todos los requisitos legales establecidos por las políticas educativas ecuatorianas, con la finalidad que tenga validez legal y sea utilizado como elemento de apoyo al currículo profesional del docente.

CONCLUSIONES

1. La presente investigación ha contribuido a determinar las necesidades de formación y capacitación para docentes de bachillerato del colegio Beatriz Cueva de Ayora.
2. La práctica educativa que se realiza en la institución investigada por parte de docentes y administrativos es objetiva, en el sentido que se cumple con la normativa y reglamentos propuesta en las leyes vigentes, que tiene como fin mejorar la calidad educativa, argumento respaldado por los resultados obtenidos en la media aritmética del bloque de preguntas 6 cuyo mayor porcentaje, se concentra en los niveles más altos 4 y 5 (Tabla 26).
3. Se evidencia la necesidad de capacitar, fortalecer y potenciar la formación profesional y técnica de los docentes de la institución, con la finalidad de mejorar las prácticas educativas, para poder alcanzar los estándares de excelencia propuestos por el Ministerio de Educación del Ecuador. Esto se atribuye a los resultados obtenidos en la Tabla 26 (media aritmética del bloque de preguntas 6, calificaciones 1, 2 y 3 “bajas”) relacionada a la formación docente.
4. La planta docente de la institución educativa investigada, en su mayoría contemplan una formación académica de tercer nivel con un porcentaje del 71,2% (Tabla 12), en base a lo expuesto es evidente la necesidad de una formación en postgrado que contribuya a mejorar y actualizar su práctica educativa.
5. Existe gran interés por la mayoría de los docentes investigados en perfeccionar su perfil académico a través de una formación de cuarto nivel con un valoración del 59,6% (Tabla 16), especialmente en una maestría, con un 55,8% (Tabla 17), además el 86,5 % (Tabla 18) de docentes muestran predisposición, para complementar su formación profesional en su tiempo libre, a través de cursos de capacitación, que se relacionen con su actividad docente.
6. Las temáticas a tratarse en los cursos de capacitación que tienen más acogida por parte de la población encuestada están relacionados con: Pedagogía con un 15,3%, Diseño y planificación curricular con el 10,8%, Formación en temas de mi especialidad con el 10,2% y Nuevas tecnologías aplicadas a la educación con el 8,9% (Tabla 21).

RECOMENDACIONES

1. La información recolectada en el proceso de investigación, a través de las encuestas planteadas a los docentes de bachillerato, deben ser analizadas de forma minuciosa, en busca de determinar los problemas de formación profesional que la institución enfrenta y proponer soluciones prácticas a las problemáticas encontradas.
2. El Rector de la institución como líder administrativo, debe apoyarse del talento humano que posee el establecimiento, con la finalidad de utilizar el gran bagaje de conocimientos profesionales que tienen determinados docentes, llevándolos a liderar cursos de formación profesional que capaciten a lo interno y externo del colegio.
3. Dar prioridad a los educadores que requieren de una capacitación inmediata, con el propósito de equilibrar el nivel de formación profesional, entre toda la planta docente, para crear un ambiente de competencia sana y equitativa, estableciendo prácticas educativas de calidad.
4. Los directivos como líderes educativos, deben motivar a la planta docente a mejorar su nivel académico a través de una formación de cuarto nivel, brindándoles las facilidades necesarias para alcanzar este fin.
5. Gestionar por parte de la principal autoridad del establecimiento, convenios de formación y capacitación profesional con otras instituciones, sean estas públicas o privadas, maximizando de esta manera las oportunidades de una formación profesional a nivel superior y minimizando las limitantes relacionadas al factor económico y al factor tiempo.
6. Para dar solución a las problemáticas encontradas en la investigación en relación a las necesidades de formación profesional, es necesario desarrollar el curso de formación docente relacionado al diseño y planificación curricular y su vinculación con las TICS, decisión debidamente sustentada por los resultados obtenidos en la tabulación de datos (Tabla 21, bloque 6: “La tarea educativa” pregunta 1 y 4” y bloque 6: “la persona en el contexto formativo” preguntas 1 y 5”).

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Abrile de Wollmer, M. I. (1994). Nuevas demandas a la educación y a la institución escolar, y la profesionalización de los docentes. Obtenido de Dialnet:
<http://www.rieoei.org/oeivirt/rie05a01.pdf>
- ALONSO, M. (1992). La planificación, un modelo de investigación acción,. Revista de las Ciencias de la Educación, 159.
- Álvarez Fernández, M. (2001). El liderazgo de los procesos de mejora. Madrid: CCS.
- Andrade Vargas, L. D. (Abril de 2012). PLANIFICACIÓN. Obtenido de
<http://rsa.utpl.edu.ec/material/215/G26304.3.pdf>
- Arana Ercilla, M., & Batista Tejada, N. (1999). Obtenido de LA EDUCACIÓN EN VALORES: UNA PROPUESTA PEDAGÓGICA, Revista Pedagogía Universitaria:
<http://revistas.mes.edu.cu/greenstone/collect/repo/import/repo/20090625/1609480899301.pdf>
- Avalos, B. (1 de Septiembre de 2002). DOCENTES PARA EL SIGLO XXI. Obtenido de
http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/archive/publications/Prospects/ProspectOpenFiles/pr123ofs.pdf
- Baquero , R. (1997). Vigotsky y El Aprendizaje Escolar (Segunda ed.). Obtenido de
http://bienser.umanizales.edu.co/contenidos/lic_ingles/desarrollo_cognitivo/criterios_conceptuales/recursos_estudio/pdf/baqueroje8-110827101114-phpapp01.pdf
- Barriga Andrade, C. (Febrero de 2011). Planificación Curricular I. Obtenido de
http://app.ute.edu.ec/content/3516-579-1-1-18-17/MODULO_DE_PLANIFICACION_CURRICULAR.pdf
- Blázquez Andújar, P. J. (2007). Modelo para autoevaluar la práctica docente (Primera ed.). Madrid: Graficas Muriel. Obtenido de Libros.
- Campanero, A., & Pérez, M. d. (2 de Agosto de 1994). Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativa. Obtenido de Libros:
<http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=iJXW6OUidLIC&oi=fnd&pg=PA9&dq=Existen+diversos+modelos+para+la+realizaci%C3%B3n+de+un+An%C3%A1lisis+de+Necesidades,+procedentes+de+diferentes+%C3%A1mbitos+de+la+formaci%C3%B3n+y+la+intervenci%C3%B3n,+que+nos+puede>
- Casanova, M. A. (1995). Manual de evaluación educativa. Madrid: La muralla.
- Correa V., S., Álvarez A., A., & Correa de U., A. (1997). La función directiva y el gestor educativo. Obtenido de
<http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/17lafunciondirectivayelgestoreducativo.pdf>
- Cortina, A. (1996). El quehacer ético. Guía para la educación moral. Madrid: Santillana.

- Cuevas López, M., & Díaz Rosas, F. (2005). El liderazgo educativo en centros de secundaria. Obtenido de Revista Iberoamericana de Educación:
<http://www.rieoei.org/deloslectores/1137Cuevas.pdf>
- CURRÍCULUM. (n.d.). Obtenido de <http://didactica2004.galeon.com/cvitae969421.html>
- Dávila Espinosa, S. (2010). El aprendizaje significativo. Obtenido de http://pautamundial.com/web/wp-content/uploads/2013/01/AUSUBELAPRENDIZAJESIGNIFICATIVO_1677.pdf
- De Lella, C. (1 de Septiembre de 1999). Obtenido de <http://www.oei.es/cayetano.htm>
- De Lella, C. (2003). Obtenido de http://tumbi.crefal.edu.mx/decisio/images/pdf/decisio_5/decisio5_saber3.pdf
- De Reyes, C. P. (2011). REFLEXIONES SOBRE EL QUEHACER PEDAGÓGICO. Obtenido de UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL:
http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/pt1_11_12/biblioteca/3modelos_didacticos/q uehacer_pedagogico.pdf
- Educación, M. d. (2012). Bachillerato Unificado. Obtenido de <http://educacion.gob.ec/bachillerato-en-ciencias/>
- Educiudadania. (23 de Junio de 2013). Qué es el Plan Decenal de Educación. Obtenido de http://www.educiudadania.org/pde_intro.php
- Emprende Joven. (2012). Ejes de aprendizaje. Obtenido de <http://www.emprendejuven.cl/ejes-de-aprendizaje>
- EURYDICE. (1 de Septiembre de 2002). Formación inicial del profesorado y transición a la vida laboral. Obtenido de Libros:
http://books.google.es/books?id=SMM9TCmsRm0C&pg=PA49&dq=formaci%C3%B3n+inicial&hl=es&sa=X&ei=biPvUb7MI5Tb4APt_oD4CA&ved=0CEgQ6AEwBA#v=onepage&q=formaci%C3%B3n%20inicial&f=false
- Facultad de Ciencias Sociales UFG. (2010). Práctica Docente y Profesional. Obtenido de Universidad Francisco Gavidia UFG: <http://www.ufg.edu.sv/pdyp.html>
- Fernández, J. T., & Gómez, A. N. (2004). Elaboracion de los planes, programas y cursos de formación. Obtenido de http://www.dipujaen.es/export/sites/default/galerias/galeriaDescargas/diputacion/dipujaen/formacion/centro-documental/Elaboracixn_de_Planes_de_Formacixn.pdf
- Galdona, J. (1 de Enero de 2011). LA FORMACIÓN DE LA ESTRUCTURA ÉTICA DE LA PERSONA. Obtenido de Centro de Formación Integral (CFI): http://www.formacion-integral.com.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=379:formacion-de-la-estructura-etica-de-la-persona&catid=17:formacion-etica&Itemid=3

- García Lizano, N., Rojas Porras, M., & Campos Saborío, N. (2002). La Administración Escolar. Obtenido de Libros: http://books.google.es/books?id=Kc-_rtXWipkC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false
- Gómez Ávalos, G. (26 de Mayo de 2008). El uso de la tecnología de la Información y la comunicación y El diseño curricular. Obtenido de <http://www.latindex.ucr.ac.cr/edu32-1/edu032-1-05.pdf>
- Guzmán, C. A. (2012). EDUCACION Y REALIDAD SOCIAL. Obtenido de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/a1n1/1-1-7.pdf>
- Imbernón, F. (1992). La formación y el desarrollo profesional docente. Obtenido de Libros: <http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=oFBJP5FnXU0C&oi=fnd&pg=PT7&dq=formaci%C3%B3n+profesional+docente&ots=m3fwdVq-qG&sig=XgbADQZETRwdgDmmCJLQat7dFNy#v=onepage&q=formaci%C3%B3n%20profesional%20docente&f=false>
- Iurcovich, P. (Febrero de 2006). Obtenido de La importancia de una buena formación docente Universidad de Palermo UP: http://fido.palermo.edu/servicios_dyc/publicacionesdc/vista/detalle_articulo.php?id_libro=122&id_articulo=878
- Jiménez Castro, L. (2008). Enfoque curricular centrado en la persona. Educación. Obtenido de <http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/524/553>
- Jiménez Jiménez, B. (1995). LA FORMACION DEL PROFESORADO. Obtenido de Educar: <http://ddd.uab.es/pub/educar/0211819Xn19p33.pdf>
- Kaufman, R. A. (1988). Planificación de Sistemas Educativos. México: Trillas.
- Loaiza Rodríguez, C. (2010). Taller de Planificación Curricular PEA. UNL. Loja-Ecuador.
- Marcelo, C. (Agosto de 2004). Aprender a enseñar para la Sociedad del Conocimiento. Obtenido de PREAL: <http://m.preal.org/detalle.asp?det=580>
- Marqués Graells, P. (7 de 8 de 2011). LOS DOCENTES: FUNCIONES, ROLES, COMPETENCIAS NECESARIAS, FORMACIÓN. Obtenido de UAB: <http://peremarques.pangea.org/docentes.htm>
- Martínez, E., & Sánchez, S. (2012). Formación del profesor. Obtenido de uhu: <http://www.uhu.es/cine.educacion/didactica/00975formaciondocente.htm>
- Méndez, M. (22 de Abril de 2013). Obtenido de Educación, Control Social y Emancipación: http://www.redicces.org.sv/jspui/bitstream/10972/877/1/educaci%C3%B3n_control.pdf

- Ministerio Codinador de Conocimiento y Talento H. (19 de Noviembre de 2012). Reglamento a la LOEI. Obtenido de <http://www.conocimiento.gob.ec/reglamento-a-la-loei-garantiza-el-respeto-de-los-derechos-de-todos-los-estudiantes/>
- Ministerio de Educación . (2009). Curso de didáctica del pensamiento crítico. Quito: MINEDUC.
- Ministerio de Educación Colombiana. (18 de Mayo de 2005). Función Docente. Obtenido de cvne: <http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/w3-article-80258.html>
- Ministerio de Educación de Ecuador. (2010). Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica. Quito: MINEDUC.
- Ministerio de Educación Ecuador. (2010). Planificación y Fortalecimiento Curricular 2010. Obtenido de <http://www.educar.ec/noticias/7moanio.pdf>
- Ministerio de Educación. (1 de Agosto de 2012). Ley Organica de Educación Intercultural. Obtenido de <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/ACUERDO-177-12.pdf>
- Ministerio de Educación. (2011). Currículo-Ejes transversales. Obtenido de http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Ejes_Traversales_EGB.pdf
- Ministerio de Educación. (2012). Quito: MINEDUC.
- Núñez Martínez, M. C., & Llerena Bermúdez, F. M. (1 de Noviembre de 2009). Competencias: modelos de diagnóstico y evaluación. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2009000600006&script=sci_arttext
- OECD Publishing. (22 de Febrero de 2010). Política de educación y formación : Los docentes son importantes. Obtenido de Libros: <http://www.oecdbookshop.org/oecd/display.asp?sf1=identifiers&st1=9789264074033>
- Ortega, Rosario, Del Rey, R., Córdoba , F., & Romera, E. (2008). 10 ideas clave. Disciplina y gestión de la convivencia. Obtenido de Libros: http://books.google.es/books?id=GfkWBdf_i8QC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false
- Pacual, V., & Auzmendi, E. (1990). El liderazgo transformacional en los centros docentes. Bilbao: Mensajero.
- Paquay, L., Altet, M., & Charlier, É. (2005). La formación Profesional del Maestro. México: FCE.
- Parra Matínez, M. L., Pérez, Y., Torrejón Becerril, M., & Mateos Papis, G. (1 de Enero de 2010). Revista Intercontinental de Psicología y Educación. Obtenido de Revista Intercontinental de Psicología y Educación: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80212393005>

- Pérez Jiménez, C. (1 de Setiembre de 2003). Los maestros y su formación. Obtenido de Revisto Ibero Americana: <http://www.rieoei.org/rie33a02.htm>
- Perrenoud, P. (2007). Desarrollar la práctica reflexiva en el oficio de enseñar. Obtenido de http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=0A2SnLyp_I0C&oi=fnd&pg=PA9&dq=que+e+s+la+profesionalizacion+de+la+ense%C3%B1anza&ots=mTTGrSxCKL&sig=vZSaZWeK oYUNB_4gF6WxBcPCwEg#v=onepage&q=que%20es%20la%20profesionalizacion%20de%20la%20ense%C3%B1anza&f=false
- Pesantes Martínez, A. (2011). Modelo Educativo Nacional. Obtenido de <http://www.educar.ec/noticias/modelo.html>
- Planificacion curricular. (2011). Obtenido de http://aprendiedoconely.webcindario.com/planificacion_curricular/index_planificacion.html
- Prendes Espinoza, M. P., & Martínez Sánchez, F. (16 de Septiembre de 2009). La innovación tecnológica en el sistema escolar y el rol del profesor como elemento clave del cambio. Obtenido de Universidad de Murcia: <http://tecnologiaedu.us.es/nweb/htm/pdf/paz1.pdf>
- Reyes Santana, M. (1 de Enero de 2012). El diagnóstico de necesidades de formación. Obtenido de http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_11_12_a/_private/diagnosticonecesidades.pdf
- Rojas V., N., & Bernal B., H. (2006). Formación Docente. Obtenido de SEP: http://ses2.sep.gob.mx/dg/dgespe/cuader/cuad1/1_pres.htm
- Román, M., Cardemil, C., & Carrasco, Á. (27 de Septiembre de 2011). Las Tecnologías de la Información y la Comunicación en la Escuela. Obtenido de <http://www.rinace.net/riee/numeros/vol4-num2/Riee%204,2.pdf#page=5>
- Sánchez, J. (Noviembre de 2002). Integración Curricular de las TICs. Obtenido de [http://www.educarenpobreza.cl/UserFiles/P0001/Image/gestion_portada/documentos/CD-24%20Doc.%20integracion%20curricularartic%20\(ficha%2017\).pdf](http://www.educarenpobreza.cl/UserFiles/P0001/Image/gestion_portada/documentos/CD-24%20Doc.%20integracion%20curricularartic%20(ficha%2017).pdf)
- Schlottfeldt, C. S. (1998). Reunion de Educadores Del Ilica. Obtenido de <http://books.google.com.ec/books?id=T28OAQAIAAJ&pg=PA53&dq=caracteristicas+de+un+buen+curriculum&hl=es&sa=X&ei=LUDsUpH5IMqfkAeyt4GIAG&ved=0CDgQ6AEwAg#v=onepage&q=caracteristicas%20de%20un%20buen%20curriculum&f=false>
- Senge, P. (1992). La quinta disciplina: El arte y la práctica de la organización habierta al aprendizaje. Barcelona: Ediciones Juan Granica.
- Sergiovanni, T. J. (1984). Leadership and excellence in schooling.

- Tejada, J. (1998). Los agentes de la innovación en los centros educativos. Archidona: Publicaciones de Aljibe.
- Thomas, M. A., & Davis, G. A. (1992). Escuelas eficaces y profesores eficaces. Madrid: La Muralla.
- UCPR. (2008). FUNDAMENTOS CURRICULARES. Obtenido de http://www.ucp.edu.co/ucp_docs/fundamentos_curriculares_ucp.pdf
- UNESCO. (2002). Enseñanza técnica y profesional. Obtenido de <http://www.greenstone.org/greenstone3/nzdl?a=d&c=ewf&d=HASH018a83d36dc1f22452b9fe60.1.3&sib=1&p.a=b&p.sa=&p.s=ClassifierBrowse&p.c=ewf>
- Universidad de Zaragoza. (1 de Abril de 2011). Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado (REIFOP). Obtenido de Nuevos desafíos en la formación del profesorado: http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/revistas/130493241710.pdf
- Veciana , J. M. (2012). Función Directiva. México: Alfaomega.
- Verdezoto Santamaria, F. (Febrero de 2012). Capacitación de docentes. Obtenido de <http://donklan.blogspot.com/2011/04/tecnicas-de-aprendizaje.html>
- Zabala, M. Á. (1995). Diseño y desarrollo curricular (Primera Edición). Obtenido de <http://books.google.com.ec/books?id=4M572pSUNXMC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Zalbaza Beraza, M., & Zalbaza Cerderiña, M. A. (2012). Profesores y profesion docente: entre el "ser" y el "estar". Madrid: NARCESA.
- Zhunio Zhunio, J. (Enero de 2013). Guía para la Planificación Microcurricular. Obtenido de http://proyectoeducativolengua.files.wordpress.com/2013/01/boletin-1_-guia-para-la-planificacion-microcurricular.pdf

ANEXOS

Anexo 1: Solicitud dirigida al Rector por parte del maestrante

Anexo 2: Petición de Autorización al Rector de La Institución Educativa “UTPL”

Anexo 3: Cuestionario: “Necesidades De Formación” Docentes de Bachillerato

Anexo 4: Fotos Documentales

ANEXO 1: SOLICITUD DIRIGIDA AL RECTOR POR PARTE DEL MAESTRANTE

Loja, 3 diciembre de 2012

Señor
Lic. Galo Salvador Jiménez
RECTOR DEL COLEGIOS BEATRIZ CUEVA DE AYORA.



RECIBIDO
03-12-12
AUTORIZADO
[Signature]

De mis consideración.

Reciba un cordial y afectuoso saludo, no sin antes felicitarlo por su excelente administración educativa que realiza frente a esta prestigiosa institución. Yo Ing. Byron René Lima López, estudiante de la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo de la Universidad Técnica Particular de Loja, tengo el honor de dirigirme a usted, para solicitarle de la manera más comedida se me permita realizar el levantamiento de información a través de la aplicación de encuestas a los docentes, cuyo contenido se enmarca en conocer las necesidades de formación de los docentes del bachillerato técnico de la institución que acertadamente usted dirige, con la finalidad de desarrollar el proyecto de investigación cuyo tema es. "DIAGNOSTICO DE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LOS DOCENTES DE BACHILLERATO", que permitirá tener una visión objetiva en busca de mejorar los procesos educativos. Para dar mayor relevancia y legalidad al presente me permito anexar la solicitud de petición emitido por la Universidad Técnica Particular de Loja, para dar apertura a este proceso de investigación.

Atentamente:



ING. BYRON RENE LIMA LOPEZ.
MAESTRANTE

ANEXO 2: PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN AL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
"UTPL"

Loja, diciembre de 2012

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

RECIBIDO
03-12-12
AUTORIZADO
SOLICITO COMEDIDAMENTE A
LOS SRS. PROFESORES COLABO-
RAR CON EL PORTADOR DEL PE-
DIDO. BRAGA



De mi consideración:

La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del rol 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 Educacional, 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 de características similares.

Dado el precedente, le solicito comedidamente autorizar al maestrante del postgrado en Gerencia y Liderazgo Educacional 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, actividad que se constituye en la base para realizar su informe de investigación; cabe indicar que el estudiante de maestría está capacitado para efectuar este proceso 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



ANEXO 3: CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN" DOCENTES DE BACHILLERATO



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:													
Bachilleratos Técnicos Agropecuarios													
a. Producción agropecuaria		1	b. Transformados y elaborados lácteos		2	c. Transformados y elaborados cárnicos		3	d. Conservería		4		
e. Otra, especifique cuál: _____													
Bachilleratos Técnicos Industriales:													
B A C H I L L E R A T O T É C N I C O	f. Aplicación de proyectos de construcción		6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas		7	h. Electrónica de consumo		8	i. Industria de la confección		9	
	j. Mecanizado y construcciones metálicas		10	k. Chapistería (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: _____									19
	Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios												
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					30		
ee. Otra, especifique cuál: _____													
Bachilleratos Técnicos Polivalentes													
ff. Contabilidad y administración				31	gg. Industrial		32	hh. Informática				33	
ii. Otra, especifique cuál: _____													
Bachilleratos Artísticos													
jj. Escultura y arte gráfico		34	kk. Pintura y cerámica		35	ll. Música		36	mm. Diseño gráfico		37		
nn. Otra, especifique cuál: _____													
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 las cursos o capacitaciones	2	Falta de temas acordes con su preferencia	5
Falta de información	3	No es de su interés la capacitación profesional	6
Otros motivos, cuáles: _____			7

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

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

4.8. Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capitaciones: *(señale una o más alternativas)*

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

4.9. Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capitación *(señale una alternativa)*

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

5.2.1. En caso de 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/os 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

ANEXO 4: FOTOS DOCUMENTALES



INSTALACIONES EDUCATIVAS



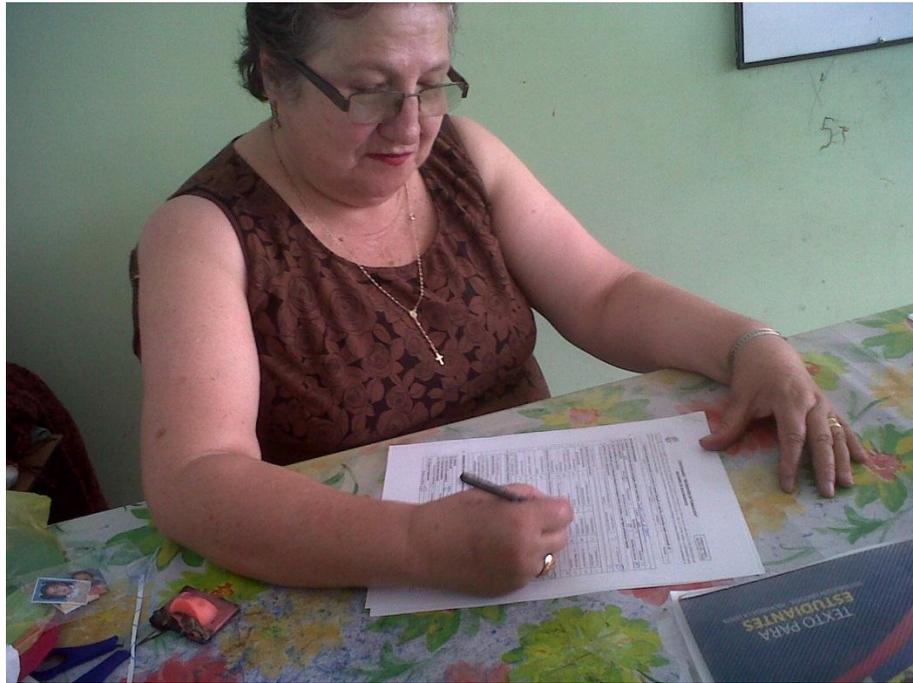
INSTALACIONES EDUCATIVAS



SOCIALIZACION DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN



APLICACIÓN DE LAS ENCUESTAS A DOCENTES DE BACHILLERATO TÉCNICO



APLICACIÓN DE LAS ENCUESTAS A DOCENTES DE BACHILLERATO TÉCNICO



APLICACIÓN DE LAS ENCUESTAS A DOCENTES DE BACHILLERATO TÉCNICO