



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

## **PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR**

**SEDE IBARRA**

### **ÁREA SOCIOHUMANÍSTA**

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

**Necesidades de formación, de los docentes de Bachillerato de la Unidad  
Educativa Militar “Tern Lauro Guerrero”, de la provincia de Loja,  
ciudad de Loja, período 2012- 2013**

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

**AUTOR:** Parra Molina, César Patricio.

**DIRECTOR:** Iriarte Solano, Margoth, Mg.

**CENTRO UNIVERSITARIO LOJA**

**2014**

## **APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

Magister.

Margoth Iriarte Solano

**DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación, de los docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa Militar “Tcrn Lauro Guerrero”, de la provincia de Loja, ciudad de Loja, período 2012- 2013, realizado por Parra Molina César Patricio, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

.....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Parra Molina César Patricio, declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación, de los docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa Militar “Tcrn Lauro Guerrero”, de la provincia de Loja, ciudad de Loja, período 2012- 2013, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo Margoth Iriarte Solano, Mg. directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

**Parra Molina César Patricio**

**CI.0603888090**

## **DEDICATORIA**

Este trabajo lo dedico a Dios, a mi esposa Anita y a mi hija Analy, porque con su apoyo, amor y comprensión me dieron fortaleza para poder cumplir con esta meta trazada. A mis padres y hermanos que siempre forman parte de mi inspiración; a mis dos ángeles en el cielo Sixto y Andrés y a todas las personas que fueron corresponsables y colaboradores en la ejecución de este trabajo, ya que con su aporte se logró descubrir todas las necesidades de formación que teníamos en la Unidad Educativa Militar y a partir de ello mejorar para llegar a la excelencia institucional y aportar para la mejora académica.

## **AGRADECIMIENTO**

Mi gratitud a todas las personas que permitieron que se lleve a cabo este proyecto en la Unidad Educativa “Tcrn. Lauro Guerrero”. A la Universidad Técnica Particular de Loja, a mi Directora de tesis, Margoth, por haberme facilitado los conocimientos y herramientas intelectuales, para cumplir con lo propuesto.

Parra Molina César Patricio

## INDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL DIRECTOR .....	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS .....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
INDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	2
INTRODUCCIÓN .....	3
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO .....	6
1.1 Necesidades de formación .....	7
1.1.1 Concepto.....	7
1.1.2 Tipos de necesidades formativas.....	8
1.1.3 Evaluación de las necesidades formativas.....	9
1.1.4 Necesidades formativas del docente.....	10
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut).....	11
1.2 Análisis de necesidades de formación .....	13
1.2.1 Análisis organizacional. ....	13
1.2.2. Análisis de la Persona .....	24
1.2.2 Formación continua.....	28
1.2.4. Análisis de la tarea educativa.....	33
1.3 Cursos de formación .....	38
1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente.....	38
1.3.2 Ventajas e inconvenientes. ....	39
1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	40
1.3.4. Importancia en la formación del profesional de la docencia.....	43
CAPITULO 2: METODOLOGÍA .....	45
2.1 Contexto.....	46

2.2. Participantes .....	48
2.3. Diseño y métodos de investigación. ....	54
2.3.1 Diseño de la investigación. ....	54
2.3.2 Método de la investigación. ....	54
2.4. Técnicas e instrumentos de investigación.....	55
2.5 Recursos. ....	55
2.5.1. Talento humano.....	55
2.5.2. Materiales .....	56
2.5.3. Institucional.....	56
2.5.4. Económicos.....	56
2.6. Procedimiento. ....	56
CAPITULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	58
3.1. Necesidades formativas. ....	59
3.2.3. La tarea educativa.....	77
3.2.4. Cursos de formación.....	85
4. PROPUESTA DE MEJORA .....	92
4.1. Tema del Curso: .....	93
4.2. Modalidad de estudios.....	93
4.3. Objetivos .....	93
4.4. Dirigido a:.....	93
4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios.....	93
4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios .....	93
4.5. Breve descripción del curso.....	94
4.5.1 Contenidos del Curso .....	94
4.5.2. Desarrollo de los contenidos .....	94
4.5.3 Metodología .....	109
4.5.4. Evaluación .....	111
4.6. Duración del curso.....	111
4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse.....	112
4.8. Costos del curso .....	112
4.9. Certificación.....	112

4.10. Bibliografía .....	113
CONCLUSIONES .....	114
RECOMENDACIONES .....	115
BIBLIOGRAFÍA .....	116
ANEXOS .....	121



## RESUMEN

La presente investigación titulada: “Diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa Militar “Tern Lauro Guerrero”, ciudad de Loja, período 2012- 2013”; tuvo como objetivo general analizar las necesidades de formación de los docentes de Bachillerato de las instituciones educativas del país, en el período 2012-2013”.

Para guiar este proceso se empleó como diseño metodológico la investigación acción, la misma permitió recopilar la información relacionada con las necesidades de formación docente. Durante el análisis y discusión de resultados se pudo determinar algunas debilidades en lo relacionado a la capacitación de docentes y su formación continua, de donde se concluye que los docentes han realizado pocos procesos de capacitación en función de su especialidad, lo que determina bajos niveles de profesionalización. Finalmente se plantea un curso de formación dirigido al fortalecimiento del liderazgo educativo que permita establecer nuevos espacios de formación docente.

**Palabras claves:** educación, necesidades, capacitación, docente.

## **ABSTRACT**

The present investigation titled: "Diagnostic of the needs of training of the educational of Bachillerato of the Educational Unit Soldier "Tern Lauro Guerrero", city of Loja, period 2012- 2013"; had like general aim analyse the needs of training of the educational of Bachillerato of the institutions Educational of the country, in the period 2012-2013".

To guide this process employed like methodological design the investigation action, the same allowed recopilar the information related with the needs of educational training. During the analysis and discussion of results could determine some weaknesses in the related to the qualification of educational and his continuous training, of where concludes that the educational have realised few processes of qualification in function of his speciality, what determines low levels of profesionalización. Finally it poses a course of training directed to the strengthening of the educational leadership that allow to establish new spaces of educational training.

**Key words:** education, needs, qualification, educational.

## INTRODUCCIÓN

En este nuevo milenio, los países se encuentran en un periodo de profundas reformas del sistema educativo, se ha discutido sobre la calidad de la educación y la necesidad de responder con éxito a las demandas de una sociedad cada vez más exigente y cambiante, estos requerimientos han llevado a las organizaciones educativas a realizar grandes esfuerzos de mejoramiento, se ha adoptado políticas y estrategias orientadas a la formación de los directivos de los centros educativos a fin de innovar la gestión escolar y lograr la participación activa y creativa de directivos y profesorado con actitudes y competencias específicas. Actualmente, la descentralización educativa y las normativas del Ministerio de Educación del Ecuador exigen modificaciones estructurales que propicien la adaptación de las instituciones a los nuevos requerimientos y escenarios.

En el sistema educativo se observa que la mayoría de docentes principalmente en las escuelas rurales, por la gran cantidad de años de servicio que tienen, suelen entrar a un estado de confort en el cual creen que lo que hacen está bien y que los años de servicio les dan los conocimientos y las herramientas necesarias para el desempeño de su función, que los temas de capacitación y actualización solo son temas de interés para docentes de nuevo ingreso y para los docentes jóvenes; sin embargo, los resultados de las evaluaciones estandarizadas muestran la realidad de la educación que reciben los alumnos en donde se evidencia que los niveles de aprovechamiento de estos está por debajo de la media nacional, lo que pone de manifiesto que el tema de la profesionalización es en la actualidad la base para mejorar la calidad educativa que nuestra sociedad exige y demanda.

Con estos antecedentes, el objetivo general de este trabajo es analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Militar “Tcrn. Lauro Guerrero”, en el periodo académico 2012 – 2013 para contribuir a

elevant la calidad de la educaci3n en este centro de prestigio de la localidad. Se realiz3 por lo tanto un diagn3stico de las necesidades de formaci3n de los docentes de bachillerato para determinar los procesos de capacitaci3n del personal docente y la formaci3n continua y con ello mejorar la calidad de la docencia.

Es indudable que la capacitaci3n de los docentes es un factor fundamental en el desarrollo del proceso de aprender, un buen desempe1o docente permite una mejor interacci3n con el estudiante, desarrollo de la motivaci3n e inter3s por conocer y mejora de las expectativas estudiantil. Hoy en d3a la profesionalizaci3n de todo docente es fundamental ya que el papel del mismo sigue siendo la base para desarrollar una educaci3n con calidad y la pertinencia.

Es importante que los docentes que laboran en las instituciones educativas realicen una juiciosa reflexi3n acerca de sus capacidades y de si estas pueden o no responder a las demandas de un sector heterog3neo y cr3tico que requiere de respuestas para describir y explicar la complejidad de esta nueva sociedad donde lo constante es el cambio.

La presente investigaci3n fue factible gracias a la literatura disponible para sustentar te3ricamente la tem3tica de estudio; adem3s por el apoyo de las autoridades y docentes de la instituci3n educativa, y porque el desarrollo del mismo aporta a la formaci3n profesional del investigador y al desarrollo educativo.

En este contexto, para el desarrollo de la investigaci3n se parte dela fundamentaci3n te3rica y aborda categor3as como: las necesidades de formaci3n, el an3lisis de necesidades de formaci3n y los cursos de formaci3n. Seguidamente se expone la metodolog3a, en la misma se plantea el dise1o de la investigaci3n, los m3todos, t3cnicas e instrumentos que sirvieron para su desarrollo. En los resultados se considera el diagn3stico y evaluaci3n de las necesidades de formaci3n de los docentes de bachillerato a trav3s de la aplicaci3n de encuestas para establecer conclusiones y recomendaciones.

Finalmente se diseña un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada, como una alternativa válida para el fortalecimiento del Liderazgo educativo y con ello beneficiar a los docentes de esta institución educativa, los mismos que fortalecerán su rol de mediadores, obteniendo así jóvenes con una educación de calidad y calidez.

**CAPÍTULO 1:  
MARCO TEÓRICO**

## 1.1 Necesidades de formación

### 1.1.1 Concepto

El término necesidad hace referencia a la existencia de un desajuste entre dos situaciones, una de ellas es la actual y la otra la potencial, futura o simplemente deseable” (Reyes, El diagnóstico de necesidades de formación, 1990)

Desde la psicología se ha conceptualizado la necesidad como un estado carencial que la persona intenta resolver llevando a cabo distintos tipos de conductas, según sea el tipo de necesidad, a fin de recuperar el equilibrio inicial.

Sin embargo la mayor parte de los autores definen necesidad de formación en términos de deficiencia, así:

**NECESIDAD FORMATIVA = DESEMPEÑO DESEADO –  
DESEMPEÑO PRESENTE O ACTUAL**

**Elaboración:** El autor

Así, la necesidad de formación considera la diferencia entre las capacidades que son necesarias para desempeñar de forma efectiva las tareas del puesto y las que realmente posee la persona. Estas capacidades humanas son los conocimientos, las habilidades y las aptitudes.

Según este planteamiento, el programa formativo se diseña para cubrir el vacío o discrepancia entre el desempeño actual y el deseado, ideal, normativo o esperado. (Agut, 2010)

Sin lugar a dudas las necesidades de formación son permanentes, debido al avance de la ciencia, que cada día se innova y trasciende en los procesos educativos. 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.

### 1.1.2 Tipos de necesidades formativas

El concepto de necesidad puede ser identificado, en distintos contextos, de forma que, dependiendo de ese contexto, su significado puede resultar extremadamente variable.

En esta línea, (Reyes, 2009) concibe cuatro tendencias o enfoques en la concepción de las necesidades educativas:

**Perspectiva basada en la discrepancia:** la necesidad como diferencia entre los resultados observados y los resultados deseados, en la línea conceptual manifestada más arriba como mayoritaria.

**Perspectiva democrática:** la necesidad identificada con el cambio que desea la mayoría de las personas implicadas en los procesos o en el sistema de referencia.

**Perspectiva analítica:** la necesidad equivale a la orientación o dirección que puede tomarse en función de los datos disponibles; es decir, la que se establece basándose en el análisis de las informaciones y evidencias existentes.

**Perspectiva diagnóstica:** la necesidad como elemento o factor cuya ausencia o déficit ocasiona perjuicio o deterioro de los procesos o del sistema de referencia (p. 18)

Reyes (2009), expresa que por el contrario, diferencia tres perspectivas o acepciones distintas en el concepto de necesidad:

- La necesidad como discrepancia.
- La necesidad como preferencia o deseo.
- La necesidad como deficiencia.

El análisis de necesidades formativas ofrece información válida y fiable que permite saber dónde se llevará a cabo la acción formativa y con qué apoyos se cuenta desde la empresa para que se realice la formación (objetivos de la empresa, clima laboral, apoyo de la dirección, etc.)



### **1.1.3 Evaluación de las necesidades formativas**

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.

En este ámbito la función formativa se identifica en gran medida con la función de regulación. Es, como ésta, aplicable a procesos formativos más que a las tareas de identificación de necesidades.

Reyes (2009) advierte matices importantes que diferencian la función predictiva de la función preventiva. La primera presenta cualidades más próximas a la mera descripción de situaciones venideras, mientras que la función preventiva anticipa la respuesta a esas situaciones futuras. La identificación de necesidades no tiene, en sí misma, una función preventiva, pero nadie dudaría en adscribirla a un proceso de prevención, como fase inicial del mismo. Esto es muy importante en la formación docente la necesidad de la capacitación para desarrollar habilidades de excelencia académica.

Una valoración de las necesidades formativas que presenta el profesorado cuando accede a la docencia podría servir como mecanismo de control de la calidad de los procesos formativos iniciales o de los cauces y criterios de selección del profesorado, por ejemplo. En la actualidad, han sido introducidos conceptos asociados a la calidad total en el campo educativo e incluso se pretende la aplicación de normas y estándares de calidad procedentes de dominios ajenos al mundo de la educación. (Gallegos G. 2010)

La función de planificación es inherente al análisis de necesidades cuando éste es seguido de propuestas formativas orientadas a mejorar la situación formativa. El conocimiento de las demandas o carencias permite planificar la intervención con una notable disminución de riesgos asociados a la aceptación y viabilidad de las acciones propuestas.

Desde nuestro punto de vista, resulta importante descubrir posibles funciones y finalidades no explícitas en los procesos de asesoramiento y de evaluación de necesidades de formación y de desarrollo profesional e institucional. (Reyes, 2009)

Si consideramos que evaluar es medir, tenemos entonces que establecer un rango de necesidad es determinante para la mejora continua del docente.

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

La formación docente es entendida como un proceso formal e informal, de preparación profesional para el ejercicio de la praxis pedagógica. Incluye la carrera universitaria que conduce a la obtención del título y posteriormente los cursos de actualización hasta el posgrado.

En una perspectiva más centrada en su rol como docente, su formación es un proceso dinámico y permanente, ligado estrechamente a la práctica en el aula y de una alta pertinencia social en tanto que es en el desempeño en el aula, en su intervención profesional en un contexto específico, donde el docente adquiere y consolida conocimientos y habilidades especializadas (Riveros, 2011)

El concepto de formación es mucho más complejo comparado con los conceptos de capacitación que muchas veces se utilizan como sinónimos de formación. La formación pedagógica del profesorado se sostiene en la noción misma de cambio: cambio de perspectiva y tiempo, cambio de los alumnos, cambio del profesorado y de las instituciones de educación, sobre todo en el hecho de que la formación no sólo sirve para estar actualizado; sino que es un elemento intrínseco en las profesiones para poder interpretar, comprender ese cambio constante (Riveros, 2011)

Sin embargo, la formación pedagógica de los profesores es un campo de desarrollo profesional del docente que ha dejado de tener presencia en el contexto de las instituciones de educación básica.

Los programas de formación en las universidades aparecen y desaparecen "mágicamente". Las iniciativas de los programas de formación pedagógica de los profesores están sometidas a los avatares políticos y personales de los responsables de los servicios encargados de llevar a cabo estas iniciativas, lo cual lleva a una desilusión, al desinterés de los profesores por la formación.

Las actividades de formación son fragmentarias, aisladas del contexto inmediato y se repiten año tras año. Esto trae como resultado una imagen de formación semejante al

entrenamiento de un conjunto de conocimientos didácticos o pedagógicos sin sentido alguno. (Gallegos G. 2010)

La falta de claridad de la visión de propia institución formadora, la cual, por una parte, propicia la actividad de formación pedagógica de sus profesores y, por otra, ni la reconoce, ni la exige, ni la valora

La formación pedagógica tendría que ser un proceso significativo en la vida del académico dedicado a la enseñanza. Esto implica, que de acuerdo a la existencia de una necesidad sentida, sea el profesor quien decida por voluntad propia asistir o no asistir a las propuestas de formación ofrecidas por la institución donde labora y valorar los beneficios a obtener de ellas (Riveros, Cordero, & Serrano, 2011)

#### **1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut)**

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. Rosett**

Según (Gómez A, 2006) tiene en cuenta cuatro elementos fundamentales:

1. Situaciones desencadenantes: De donde partimos y hacia dónde vamos.
2. Tipo de información que buscamos: Óptimos, reales, sentimientos, causas y soluciones.
3. Fuentes de información.
4. Herramientas para 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 Kaufman**

Kaufman desarrolla, en torno a la planificación de las organizaciones (1987), 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.

De acuerdo a este mismo autor, las etapas que señala para efectuar una evaluación de necesidades son las siguientes:

1. Tomar la decisión de planificar.
2. Identificar los síntomas de problemas.
3. Determinar el campo de la planificación.
4. Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación.
5. Determinar las condiciones existentes, en términos de 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 de F.M Cox**

(Bausela, 1997) uniendo el Análisis de Necesidades a la problemática comunitaria, que resumidamente, abarca los siguientes aspectos:

1. La Institución.
2. El profesional contratado para resolver el problema.
3. Los problemas, como 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

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

### **1.2.1 Análisis organizacional.**

#### ***1.2.2.1 La educación como realidad y su proyección***

El investigador Aguirre (2013), expresa:

“No se puede esperar que alguien llegue a ser, por así decirlo, biólogo, nada más con darle acceso a la biblioteca de biología de la Universidad de Harvard y diciéndole: "léela". Eso no le sirve de nada, y el acceso a internet es lo mismo: si no se sabe lo que se está buscando, si no se tiene idea de lo que es relevante, dispuestos a cuestionarse esta idea, si no se tiene eso, explorar en internet es sólo tomar al azar hechos no verificables que no significan nada. Todo eso no sale de la nada.

Según Chosmky (2012) si no existe un sistema cultural y educativo activo, enfocado en la estimulación de la exploración creativa, con independencia de pensamiento, con disposición a cruzar fronteras para desafiar las creencias aceptadas... si no se tiene eso,

no obtendremos la tecnología que lleva a obtener beneficios económicos. Beneficios, que desde mi perspectiva, no se constituyen el objetivo principal del enriquecimiento cultural y la educación. Un físico mundialmente famoso, daba como muchos catedráticos, cursos a estudiantes nuevos. Un estudiante le preguntó qué temas se iban a cubrir durante el semestre y su respuesta fue: "No importa lo que se cubre, sino lo que se descubre". Y es correcto: la Enseñanza debe inspirar a los estudiantes a descubrir por sí mismos, a cuestionar cuando no estén de acuerdo, a buscar alternativas si creen que existen otras mejores, a revisar los grandes logros del pasado y aprenderlos porque les interesen.

Los centros educativos serán lugares de expresión y celebración de la vida. Los problemas reales de la gente, de los que sufren hambre, enfermedad y soledad deben llevarse al aula para buscar reflexiones que confronten la teoría con la práctica para aplicar soluciones posibles a los males reales. El gozo de la vida es estímulo y clave para la vida, por ello los centros educativos deben ser bellos y bien cuidados. Estimulando la creatividad de los chicos, su imaginación y emociones, sin consentirlos ni ser alcahuetes y en vez de competitivos competentes y cada uno se acostumbre a dar lo mejor de sí. El educador es quien ayuda al alumno a descubrir y potenciar sus posibilidades.

Perez (2011) considera que debemos evitar el consumo para mejorar la calidad, consumo de talleres, cursos, títulos. Formar adecuadamente al docente supone un cambio radical para transformarlo en consumidor de cursos y talleres, y repetidor de conocimientos y teorías, en productor de conocimientos y soluciones a los problemas o situaciones problemáticas que le plantea la práctica.

Tener claridad que si bien uno explica lo que sabe o cree saber, uno enseña lo que es. Esta transformación pasa por un proceso de "deseducación", de revisión crítica de concepciones y prácticas. La idea es ir construyendo una nueva subjetividad abierta al cuestionamiento y al crecimiento personal, a la crítica reflexiva, al diálogo, a la tolerancia, a la diversidad y al desarrollo integral de las propias potencialidades, pues toda genuina formación supone una transformación de la persona y del hacer pedagógico. Tener claro que el docente, ante todo es un profesional de la reflexión.

Para Alana (2012)

“Muchas cosas más se podrían decir, nos hemos enfocado en los centros educativos, pero debemos tener claro que en los tiempos de “revolución ciudadana” no habrá tal sin “revolución educativa” y sin diálogo social. Debemos pasar de la “escuela a la educación”, abrir el sistema escolar al contacto con el mundo exterior, construyendo puentes con otros sistemas de aprendizaje, es esencial para el propio fortalecimiento de la educación escolar y para delimitar mejor el papel específico, que le toca asumir a esta hoy” (p56).

Como de la “escuela a la comunidad de aprendizaje”. Es indispensable volver a vincular escuela, familia y comunidad, en una relación multidimensional y compleja, de doble vía, qué pueden hacer todos juntos, para asegurar la educación para todos y el desarrollo humano.

Citando a Alana (2012), “quien tiene claro los fines, elige los medios más aptos”. “Quien tiene claro un por qué vivir sabrá el cómo”.

Oppenheimer (2011) expresó:

“la receta para que los jóvenes sobresalgan en los exámenes internacionales de matemáticas, ciencias e idioma es tener buenos maestros. Lo fundamental para mejorar la calidad educativa no es cambiar los planes de estudios, ni aumentar indiscriminadamente los sueldos, ni siquiera reducir el porcentaje de estudiantes por maestro, sino elevar la calidad de vida de los maestros. Maestros con dignidad, que aman su profesión como vocación divina, que valoran su misión, pues la profesión docente requiere un estatus digno en todo sentido” (p. 56).

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

La formación del profesor se enfoca en el análisis crítico de su experiencia y práctica profesional, enmarcada en un contexto social, de su saber y de la cultura humana, la misma que ha de ser cuestionada y enriquecida desde la experiencia. Un análisis crítico no sólo de su "saber y hacer docente" sino también de su "ser docente". Esta será una de las metas a corto plazo a considerar.

Los profesores requieren y demandan durante sus procesos de formación, respuestas concretas a problemas concretos, alternativas a su quehacer cotidiano, es desde ahí desde donde se tiene que partir para reflexionar, teorizar, analizar y promover el desarrollo a mediano plazo, de su mundo humano y profesional; y es allí donde también encontrarán las respuestas a sus inquietudes y necesidades.

A largo plazo se necesitan establecer programas, planes de formación continua. El aprendizaje a lo largo de toda la vida es fundamental si queremos ser profesionales competentes y desarrollar una buena trayectoria profesional.

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

Benitez(2012) expresa:

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



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

En el estudio que hacen Münch, Jiménez, Patiño, & Pedronni define “Líder es una persona que inspira confianza y respeto, y que posee el don de mando y la capacidad de persuasión para que la gente lo siga por convencimiento” (Munch & Jiménez, 2012)

En definitiva, el liderazgo exige la concurrencia de elementos como la influencia, el cambio intencionado y los propósitos comunes.

El liderazgo educacional es el que ejercen los directivos centrados en el proceso de enseñanza-aprendizaje asesorando, orientando, facilitando recursos, formando y evaluando al profesorado para que consiga unos resultados de calidad con relación al éxito académico de los alumnos del centro. El liderazgo educacional implica otra concepción más global de la enseñanza orientada hacia el desarrollo de todas las capacidades del alumnado, contemplando no sólo el aprendizaje, sino su formación integral. El concepto educacional se emplea más bien en los movimientos por la mejora de la escuela. Pero hay que integrar en lo que llamamos el liderazgo educacional dos conceptos: el que hace referencia al proceso de enseñanza y el que hace referencia al proceso educativo integral.

Los directivos que ejercen un liderazgo educacional dedican la mayor parte del tiempo a la relación personal con las familias y los profesores para hablar de los alumnos, de la colaboración de las familias con el profesor, del trabajo en el aula, de las dificultades, avances y progresos que encuentran los profesores y los padres en el proceso educativo. También dedican mucho tiempo a coordinar las estructuras básicas de enseñanza-aprendizaje y de orientación y tutoría para implicar al profesorado en proyectos de mejora.

Tal vez la característica más importante de un líder educativo eficaz es su capacidad para proporcionar liderazgo en la enseñanza. Irónicamente, los estudios sugieren que hasta un 75% de los directores actuales no están capacitados como líderes de instrucción, superintendentes y directores están demostrando liderazgo en la enseñanza cuando dedican tiempo y energía para mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. Los líderes de instrucción tienen un compromiso con el éxito académico de todos los estudiantes, especialmente aquellos que se esfuerzan por aprender.

Los directores deben comprender la importancia de proporcionar retroalimentación que anima a los profesores y estudiantes. El éxito de los directores participará toda la escuela con continuos mensajes acerca de lo que un buen maestro hace, y la calidad de trabajo que se espera de los estudiantes. En este tipo de entorno, el éxito se mide en términos de los logros alcanzados por los estudiantes en el aprendizaje, Bolis (2008) manifiesta que:

“Liderazgo educativo es de muchas maneras la capacidad de comprender el equilibrio que se necesita en una escuela o distrito. Ese es el caso cuando se trata de capacidad de gestión y habilidades de enseñanza. Ejecución de un distrito o una escuela en el entorno actual es un trabajo exigente. El éxito depende del equilibrio entre las necesidades de los políticos, los padres, y otros constituyentes. El éxito también depende de la capacidad de gestión de los líderes en la escuela. Mientras que el enfoque tradicional de la capacidad de gestión estaba en los presupuestos, los edificios e instalaciones, los gerentes de hoy necesitan para mantenerse en sintonía con las necesidades de su comunidad y comunicarse de manera efectiva” (p.43)

## **Tipos de Liderazgo Educativo**

### **Liderazgo transaccional**

Se opina que el líder es transaccional en la mayoría de los casos, simplemente cambia la seguridad y un ambiente de trabajo agradable por la dirección de la escuela, y esto satisface en gran medida a los maestros y alumnos. (Omrod. J. 4004)

### **Liderazgo transformacional**

Es el líder quien establece metas y objetivos en el intento de hacer a su seguidor líder. Es más sistemático, suscita lealtad a la escuela, inspira respeto y es capaz de saber qué es lo más importante, lo que normalmente se traduce en una misión.

Da oportunidades y crea una cultura de la escuela que favorece y desarrolla el crecimiento del personal. Discierne, comprende, conceptualiza y enuncia ante todos los actores del claustro, las posibilidades y amenazas con que se enfrenta la organización, así como los puntos fuertes y débiles; las ventajas competitivas de la misma.

## **Liderazgo participativo**

Participar, supone colaborar con los demás para conseguir un objetivo común, compartiendo métodos de trabajo y decisiones en equipo, participar es comprometerse crítica y constructivamente con una tarea colectiva.

Un elemento indispensable para que exista la participación, es el grupo, convertido en equipo. (Riofrío, 2009)

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

El Bachillerato General Unificado (BGU) es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación (MinEduc) con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica (EGB).

El BGU tiene como triple objetivo preparar a los estudiantes: (a) para la vida y la participación en una sociedad democrática, (b) para el mundo laboral o del emprendimiento, y (c) para continuar con sus estudios universitarios.

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

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

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

### **¿Por qué es necesario el BGU?**

Las principales razones por las cuales nuestro país necesitaba un nuevo programa de estudios a nivel de Bachillerato se explican a continuación:

- En el modelo anterior de Bachillerato, la excesiva especialización y dispersión de la oferta curricular ocasionaba que los estudiantes se graduaran con conocimientos muy distintos y sin una base común de aprendizajes, lo cual impedía que tuvieran acceso a las mismas oportunidades. Con el BGU, todos los estudiantes tendrán acceso a una base común de conocimientos, la cual garantiza equidad en la distribución de oportunidades educativas.
- El Bachillerato anterior exigía una diversificación prematura (la mayoría de estudiantes debían elegir una especialidad antes de los 14 años de edad), la cual a menudo tenía como consecuencia que los estudiantes cometieran errores de elección que les afectaban por el resto de sus vidas. El BGU ofrece una misma base común de conocimientos a todos los estudiantes, de tal manera que no se limiten sus opciones futuras, sea cual sea el tipo de Bachillerato que elijan.
- Con el anterior modelo de Bachillerato, los estudiantes podían acceder a diversas opciones que los formaban en determinada área pero no les permitían adquirir conocimientos básicos en otras áreas. (Por ejemplo, los estudiantes de la especialidad de Ciencias Sociales típicamente no llegaban a tener suficientes bases en matemáticas.) El BGU busca que los estudiantes adquieran una formación general completa, evitando por una parte su hiper especialización en un área del conocimiento y por otra su desconocimiento de otras.
- El anterior Bachillerato en Ciencias, cuyos planes y programas de estudio databan de fines de los años setenta, se encontraba desactualizado y era poco pertinente para las necesidades del siglo XXI. El BGU tiene un currículo actualizado que resalta la realidad ecuatoriana, siempre en relación con los contextos latinoamericanos y universales.
- La anterior oferta de Bachillerato Técnico ofrecía escasas opciones de educación superior para sus graduados, pues estas estaban limitadas al área de su especialización. Ahora, todos los estudiantes del Bachillerato Técnico también aprenden los conocimientos básicos comunes que les permiten acceder a cualquier opción post secundaria, y no únicamente a aquellas relacionadas a su especialización.

- Los anteriores currículos de Bachillerato carecían de articulación con los niveles de EGB y Educación Superior. El nuevo currículo del Bachillerato se desprende orgánicamente del currículo de EGB y está concatenado con las exigencias de ingreso a la Educación Superior.

### **Demandas del Nuevo Bachillerato Unificado**

La única manera de garantizar equidad a todos los bachilleres ecuatorianos y a la vez multiplicar sus opciones post graduación. La base común de conocimientos y destrezas que adquirirán todos los bachilleres, independientemente del tipo de Bachillerato que elijan, les habilitará por igual para continuar estudios superiores en cualquier área académica, o ingresar directamente al mundo laboral o del emprendimiento. (MEC, [www.educación.gob.ec](http://www.educación.gob.ec), 2013).

Se espera que nuestro país cuente con bachilleres capaces de:

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

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

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

Para la ex ministra de Educación, (Gloria, 2008) el cuerpo legal crea un nuevo modelo de gestión acorde a una enseñanza para el siglo XXI, conformado por un nivel central y tres niveles de desconcentración: zonal, distrital y circuital. La norma crea los gobiernos escolares en cada institución educativa, compuestos por padres

y madres de familia, estudiantes y docentes y elimina las especializaciones del Bachillerato en Ciencias.

Otro de los beneficios de la ley es la homologación salarial de docentes públicos, de conformidad con la escala definida por la autoridad en materia de remuneraciones del servicio civil, en coordinación con el Ministerio de Finanzas, dijo. También, los docentes públicos sin título profesional (bachilleres, técnicos y tecnólogos) ingresan en la categoría J, con el pago unificado de 500 dólares mensuales, correspondiente a Servidor Público 1 en la escala de la Secretaría Nacional de Remuneraciones (Senres). Uno de los logros es “el acercar la oferta educativa a la comunidad, el nuevo escalafón de los docentes, la capacitación y becas a los maestros de inglés”, afirmó la legisladora Vicuna, 2012.

Al referirse al evento, (Rodríguez, 2013) anotó que:

“será un espacio de reflexión para determinar si es necesario avanzar en propuestas de reforma a la ley o de ratificación de los contenidos de la misma”. El Contrato Social por la Educación señala que “a pesar de que hay avances significativos en materia educativa, existen desafíos pendientes en torno a la consolidación de un proyecto educativo a largo plazo, que puedan incluirse en una contemporaneidad cambiante y exigente en cualquier parte del mundo, con alegría, conocimientos, raíces firmes y valores sólidos”. La principal obligación del Estado es el cumplimiento pleno, permanente y progresivo de los derechos y garantías constitucionales en este aspecto, dice el Art. 6. Mientras que el Art. 12 determina los derechos de las madres, padres y/o representantes legales de los estudiantes a garantizarles el pleno goce y ejercicio de sus derechos constitucionales. La normativa, en su Art. 68 se refiere al sistema nacional de evaluación, que comprende la revisión integral interna y externa del Sistema Nacional de Educación. El 19 de julio de 2012 se publicó en el Registro Oficial el Reglamento que regula a todas las instituciones educativas públicas, fisco-misionales y privadas a nivel nacional (p75).

Los aspectos positivos de la reforma educativa del Ecuador podrían ser replicados en otros países de la región. (MEC, [www.educación.gob.ec](http://www.educación.gob.ec), 2013).

La ex Ministra de Educación del Ecuador, Gloria Vidal (2012) destacó el progreso que se ha logrado en el marco de las recientes reformas educativas implementadas en su país y destacó los desafíos que se presentarán en el futuro.

Antes de iniciar el taller la Ministra Vidal destacó “si la educación cambia y se convierte en un instrumento que potencie las habilidades del desempeño de las nuevas generaciones, es perfectamente posible sostener que habremos logrado incidir fuertemente en la transformación positiva del Ecuador Nuestro gobierno tiene como uno de los cimientos una revolución singular – la educativa.”

Ecuador ha implementado su Plan Decenal de Educación 2006-2015, iniciativa que buscan mejorar el marco legal, reorganizar la gestión de la educación pública e incrementar los niveles de asistencia, para de esta manera, reducir la desigualdad social. Adicionalmente, estas reformas se enfocan en los diferentes procesos de aprendizaje de los estudiantes, así como también, en el desempeño de los maestros y la administración de las escuelas.

La inversión del Gobierno ecuatoriano en la juventud promoverá la innovación y el crecimiento de la clase media. Cabe recalcar que resultados preliminares demuestran que estos esfuerzos no sólo han tenido éxito, sino que proporcionaron acceso equitativo a la educación y han servido como base para un cambio substancial en el futuro.

## **1.2.2. Análisis de la Persona**

### ***1.2.2.1 Formación Profesional.***

#### ***1.2.2.1.1. Formación Inicial***

Hoy la formación docente inicial está en una encrucijada, pues las exigencias del mundo contemporáneo respecto a los aprendizajes requeridos para responder a esas demandas, han cambiado profundamente al compararlas con aquellas de los inicios de la República, en el siglo XIX, cuando se inicia la estructuración de la educación pública en el Ecuador.

Desde inicios del siglo XX, la formación docente estuvo en manos exclusivas de los institutos pedagógicos o normales, que desde sus orígenes recibieron el influjo del



pensamiento pedagógico de Pestalozzi, Fröebel y Herbart, a través de los educadores que integraron las dos misiones pedagógicas alemanas que llegaron en 1.914 y 1.922 a fortalecer y a ampliar los colegios normales del Ecuador (Vidal, 2008 citando a Gómez, 1993). Estas corrientes pedagógicas promovían una educación laica, crítica, científica y humanista, lo que perfiló la educación ecuatoriana de la primera mitad del siglo XX.

En la actualidad, aproximadamente 40 instituciones universitarias ofrecen títulos en educación sin un proyecto educativo común basado en estándares de calidad, lo que ha traído como consecuencia bajos promedios en las pruebas tomadas por el Ministerio de Educación en los últimos años para el ingreso al Magisterio. Un ejemplo específico y penoso de esto, es que en las pruebas de pedagogía para ingreso al magisterio, las universidades politécnicas, que no ofrecen carreras del campo de la educación, obtuvieron mejores puntajes que los institutos pedagógicos y que algunas universidades del país con carreras de formación docente. Si bien es cierto que los sistemas de evaluación son perfectibles, son un indicador que nos impulsa a tomar acciones y buscar nuevas soluciones innovadoras para mejorar la oferta educativa en formación inicial. (Vidal G, 2008)

Actualmente, nos encontramos en un ambiente de cambio del marco legal de los sistemas de Educación Superior y de Educación General, lo que transforma el contexto de actuación del Ministerio de Educación y de los Institutos Pedagógicos hispanos y bilingües. Los institutos pedagógicos hoy están regidos por la Ley de Educación Superior y la Subsecretaría Nacional de Educación Superior. Como Ministerio de Educación estamos convencidos de la importancia de crear las condiciones para que seamos un referente de calidad, una guía y apoyo para el mejoramiento de la oferta educativa de los institutos pedagógicos.

La misma Ley de Educación Superior ha establecido la articulación académica de los institutos a la Universidad Nacional de Educación (UNAE). Ésta será dirigida por el Ministerio de Educación en lo académico, administrativo y financiero, por mandato constitucional. La UNAE será un espacio para apoyar al mejoramiento de los procesos pedagógicos y de gestión académica de los institutos, y para promover la construcción de perfiles de salida y estándares curriculares de carreras de formación docente que servirán al Ministerio para alinear sus procesos de ingreso al magisterio con dichos perfiles y estándares. Con ello esperamos un proceso de re-estructuración no solo en los institutos

pedagógicos sino en las carreras universitarias que forman docentes, a fin de que sus graduados logren el estándar de desempeño que está estableciendo el Ministerio para quienes deseen entrar al magisterio fiscal.

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

La Constitución de la República del Ecuador, expresa en su Art 37. Es función indeclinable del Estado la formulación, regulación, seguimiento y control de gestión de las políticas de formación docente....

Hoy en día la profesionalización de todo docente es fundamental ya que el papel del mismo, sigue siendo trascendental en lo que atañe a la calidad y la pertinencia de la educación, y el no quedarse rezagado se vuelve una estrategia indispensable para estar a la par con lo que el mundo exige.

El discurso de la profesionalización no es nuevo se encuentra estrechamente ligado a la crisis del sistema educativo y a la mejora de la calidad de la educación, especialmente a partir de la reforma educativa implementada en el 2006. Por ello se cree que para garantizar la calidad de la educación, se requiere que los docentes del sistema actúen profesionalmente. (Tenti,Fanfany 1995).

Como dice (TentiFanfani, 1995) “la profesionalización se convierte en la llave maestra del mejoramiento de la calidad de la educación”.

En la formación profesional del docente, Regalado (2012) dice que la formación “es la acción y efecto de formar y formarse. La formación es un proceso sistémico, consciente, esencial en el desarrollo del ser humano, que presupone la formación del profesional desde las competencias profesionales y sociales: conocimientos, habilidades, valores profesionales y ciudadanos” (p.1).

La formación personal del docente manifiesta González & González (2007) con su aporte, quién indica.

“...el proceso de formación docente entendido como desarrollo profesional tiene lugar a lo largo de la vida del profesor y constituye una expresión del desarrollo de

su personalidad, por lo que los programas de formación docente se desarrollan como procesos continuos de aprendizaje, con la participación activa y reflexiva del profesor y atienden tanto la formación y desarrollo de cualidades cognitivas como afectivas y motivacionales de la personalidad del profesor, es decir no sólo el desarrollo de conocimientos y habilidades profesionales sino también de actitudes, vivencias, motivaciones y valores que le permitan una actuación profesional ética y responsable. (p.3)

En las definiciones anteriores es observable que la formación del profesional es un proceso transformador de conocimientos, técnicas y modos de las personas, posee un alto carácter innovador y en él se definen objetivos a ser alcanzados. Además, en él pueden perfilarse como características inherentes su carácter sistémico, desarrollador y motivador, bajo el doble efecto de una maduración interna de posibilidades de aprendizajes de las personas.

#### **1.2.2.1.3. Formación técnica**

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

Su propósito es la formación en los jóvenes adolescentes, de competencias profesionales respecto de los desempeños futuros en el espacio social de actuación del estudiante (prosecución de estudios y trabajo), de instrumentaciones de gran utilidad y del desarrollo personal y social.

El Bachillerato puede ser concedido con estas modalidades:

Univalente con enfoque de especializaciones puntuales hacia adentro de cada uno de los sectores y subsectores económicos.

Polivalente con enfoque de especialidad que mantiene la dimensión de cada uno de los sectores económico o de la combinación de los subsectores que lo componen. (Pina, 2002)

### **1.2.2 Formación continua.**

En las últimas décadas la formación continua es concebida por las empresas como una estrategia de afrontamiento de los cambios tecnológicos, sociales, políticos y económicos que tienen lugar en la sociedad actual y que afectan a la competitividad empresarial y a las demandas del puesto de trabajo. De ahí, que muchas empresas comiencen a valorar la inversión adecuada en la formación de sus trabajadores. (Pina, 2002)

En este contexto, la formación continua se conceptualiza como un proceso de aprendizaje activo y continuado a lo largo del ciclo vital de la persona, que está relacionado directamente con el trabajo y que pretende modificar conocimientos, destrezas, habilidades y/o actitudes en la mano de obra con tal de que se produzca una mejora en la realización del trabajo.

Sin embargo, tal y como señala (Gumbau, 1993) la formación no es un bálsamo curalotodo, de manera que para que ésta logre sus objetivos debe estar planificada y bien diseñada. Así pues, el diseño de la formación constituye uno de los pasos clave implicados en el proceso de formación continua que resulta central para el éxito de cualquier programa o acción formativa

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

En el Ecuador las reformas educativas de este período, se concretizan en nuevos instrumentos curriculares de alcance nacional que resultan determinantes en el trabajo docente y en su formación. Las reformas del currículo configuran los procesos formativos, las instituciones formadoras, universidades e institutos pedagógicos, y direccionan sus proyectos académicos de formación docente en función de lo que el docente debe trabajar en el aula.

De esta manera, la concepción del currículo como orientador de la práctica educativa es la premisa, si bien no la única, pero sí una muy importante para definir las actividades docentes, los lineamientos del proceso de enseñanza aprendizaje, además de lo que se enseña y se aprende y el cómo se enseña y se aprende. Desde esta perspectiva, el

currículo de educación básica y sus concreciones definen aquello que el futuro docente requerirá conocer y hacer para su trabajo, y desde allí se han direccionado las propuestas formativas iniciales y los programas de formación en trabajo.

El nuevo proyecto del Estado ecuatoriano, la aprobación de la Constitución del año 2008, la puesta en vigencia de las nuevas políticas educativas públicas del Ecuador, los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo, el nuevo marco legal del Sistema Educativo Nacional desde el Registro Oficial de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) publicada en el año 2011 y el nuevo reglamento de la LOEI recientemente publicado en el mes de agosto de 2012, plantean importantes implicaciones en las prácticas educativas nacionales y por tanto, nuevos desafíos para el trabajo y la formación docente. Como (Fabara, 1994) afirma: “La Ley reconoce y da una alta valoración al trabajo del profesorado, como un factor esencial para lograr la calidad de la educación” (2011). La LOEI determina una nueva arquitectura del sistema educativo del país, organizado, según se expresa en el Artículo 343, en un solo “sistema nacional de educación [...] tendrá como centro el sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente.

El sistema nacional de educación integrará una visión intercultural acorde a la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país, y el respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Lo mencionado implica una nueva organización del sistema educativo ecuatoriano que reconoce y fortalece la interculturalidad a la educación y al sistema educativo en general.

Además señala la vigencia de un solo currículo nacional y en general una visión renovada de la educación. En el reglamento de Ley, se explicita la obligatoriedad de los currículos nacionales y su aplicación. Las adaptaciones curriculares comprendidas como complementariedades se realizan según los requerimientos culturales y peculiaridades de las instituciones. Con respecto a la formación docente, este mismo reglamento prevé procesos de formación permanente.

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

Se establece 3 tipos de formación profesional que debe tener un profesional de la educación:

1. Formación profesional de base
2. Formación Profesional Específica.
3. Programas de Garantía Social

**Estándares de desempeño profesional** - ¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados?

Actualmente, se están desarrollando dos tipos de estándares generales de desempeño profesional: de docentes y de directivos. A futuro, se formularán estándares para otros tipos de profesionales del sistema educativo, tales como mentores, supervisores-asesores y supervisores-audidores.

Los estándares de desempeño docente son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente; es decir, de las prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes.

Los estándares de desempeño directivo son descripciones de lo que debe hacer un director o rector competente; es decir, de las prácticas de gestión y liderazgo que están positivamente correlacionadas con el buen desempeño de los docentes, la buena gestión del centro escolar, y los logros de aprendizaje de los estudiantes.

**Estándares de gestión escolar** - ¿Cuáles son los procesos y prácticas institucionales que favorecen que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados?

Los estándares de gestión escolar hacen referencia a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, a que los actores de la escuela se desarrollen profesionalmente, y a que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal.

Los estándares de calidad educativa son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Así, por ejemplo, cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren a lo que estos deberían saber y saber hacer como consecuencia del proceso de aprendizaje. Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo

que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados. (MEC, 2011)

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

Ser docente según (Gonzales A, 2013) implica una enorme responsabilidad, por ello debe identificarse con las siguientes características:

#### **Una mente abierta**

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

“Los maestros eficaces no nacen, se hacen después de una enorme cantidad de trabajo duro y dedicación”, afirma Lynn Columba, coordinadora del programa de la Facultad de Educación de la Universidad de Lehigh en Bethlehem, Pensilvania.

#### **1. Flexibilidad y paciencia**

Las interrupciones mientras impartes cátedra son muy comunes, por lo que, una actitud flexible y paciente es importante no sólo para que tengas estable tu nivel de estrés, sino también para que puedas controlar cualquier situación que pueden generar los estudiantes que están a tu cargo.

#### **2. Dedicación**

Ser profesor genera grandes beneficios como el tener varios meses de vacaciones. Sin embargo, esta profesión implica dedicación por lo que es necesario que aprendas nuevas habilidades y que por ejemplo asistas a seminarios de enseñanza, durante este período de descanso.

#### **3. Actitud positiva**

Una actitud positiva te ayudará a saber cómo sobrellevar y actuar frente a diversos problemas que pueden expresar o tener los estudiantes.

#### **4. Altas expectativas**

Un maestro eficaz debe tener altas expectativas, por lo cual cada día debe motivar a que sus alumnos se esfuercen cada vez más

#### **1.2.3.6. Profesionalización de la enseñanza**

Las propuestas que hacen hincapié en la profesionalización de la enseñanza como prioridad “número uno” de la reforma educativa no son más que el reverso de los informes que culpan a los profesores en primer lugar de la crisis de los sistemas educativos, aspirando así a legitimar las políticas de reformas educativas impulsadas desde los ochenta (MEC, Límites de la profesionalización, 1992)

Así la formación del profesorado no es otra cosa más que “la enseñanza profesionalizadora para la enseñanza” (Rodríguez 2003). Esta formación con carácter de profesionalización representa en forma fundamental una contribución a la mejora de la calidad del aprendizaje. Enseñar podría hacerlo cualquiera, pero no igual que un profesor, que tiene finalidades concretas, que son el que los sujetos se eduquen.

Existen diferentes niveles de formación por los cuales transita el maestro, se identifica en primer lugar una fase de pre-entrenamiento, son todas las experiencias relacionadas con la enseñanza que ha vivido el estudiante a profesor, y que podríamos decir que son sus más cercanos referentes hacia la enseñanza.

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

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

“El rol profesional implica que el docente tiene una formación de nivel superior que lo capacita para conectarse permanentemente con el saber pedagógico acumulado, para diagnosticar los problemas de aprendizaje de sus alumnos y las necesidades educativas



de su entorno, para recurrir por sí mismo a la recreación o generación de métodos y técnicas y para la elaboración local del currículum.

La autonomía escolar es el marco apropiado para la configuración profesional del rol docente. Una auténtica descentralización que haga menos rígida y uniforme la administración, que entregue crecientes cuotas de poder a los actores sociales y a las comunidades locales, que atienda a la heterogeneidad de las realidades regionales y locales y a la diversidad de cada escuela y de cada aula, es el ámbito privilegiado para construir la profesionalización del trabajo docente. (OEI, 1994)

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

##### ***1.2.4.1 La función del gestor educativo***

De cara a la globalización, el “educador de la sociedad del riesgo no está hecho; se tiene que ir haciendo ante la consecuencia de las necesidades y las interpelaciones que recibe el maestro responsable en esta situación” (Reynaldo, 2011). Pensamos que el docente se debe construir a partir del contexto globalizado, pero siendo consciente de la situación real, lo que significa no enajenarse con el cambio, saber hacia dónde se dirige éste, ya que el docente es arquitecto y ejecutor de este proceso social e individual de cambio. En este orden de pensamientos, hemos de considerar al profesor como:

- 1. Gestor de procesos de aprendizaje.** La finalidad radica en la construcción del conocimiento a través de la tecnología educativa vanguardista, permitiendo al alumno organizar su trabajo.
- 2. Guía y orientador.** El docente deberá incluir en su nuevo rol la capacidad de ampliar la información, poder contextualizarla con la tecnología adecuada, así como ejecutar, vincular y aplicar lo aprendido a la realidad o el entorno social, económico, político, cultural y actitudinal en el que se desarrolla el futuro profesionista.
- 3. En constante actualización.** Corresponde al profesor ser el responsable del alumno hacia la búsqueda del conocimiento, orientando a los alumnos, impulsándolos y estimulándolos hacia la investigación o acercamiento de la verdad, a formular propuestas que resuelvan o mejoren las problemáticas de su realidad, productos de los espacios de análisis o reflexión que él mismo genere.

#### **1.2.4.2 La función del docente**

El docente por su rol protagónico dentro de la formación a lo largo de todo el proceso histórico educativo, respecto a sus funciones ha sufrido cambios, acorde con las exigencias formativas de los paradigmas de vanguardia en el campo educativo y de la sociedad y la ciencia en su conjunto.

El docente es necesario porque es la persona que conduce a los alumnos hasta el conocimiento, dirige el aprendizaje y selecciona los mejores recursos o ideas que les ayudarán a adquirir un determinado bagaje cultural.

#### **1.2.4.3 La función del entorno familiar**

Un buen rendimiento cognitivo en la adolescencia está relacionado con una mayor probabilidad de gozar de buena salud en la vida adulta.

La familia educa múltiples facetas de la personalidad, a distintos niveles. Los más superficiales de estos niveles (Educación intelectual, Educación cívica, Educación estética, etc.), son los que pueden confiarse a otras instituciones sociales, como a la escuela. Los más fundamentales, en cambio, como la intimidad y el calor familiar, son muy discutibles que puedan transferirse.

Lo que de un modo más insustituible ha de dar la familia a un niño, es la relación afectiva y más cuanto más pequeño es el hijo. En los primeros años de su vida esa corriente afectiva es para él, una verdadera necesidad biológica, como base de la posterior actividad fisiológica y psíquica. Se le inducen actitudes y habilidades necesarias (andar, hablar, respuesta afectiva -sonrisa-, etc.), que, si no se educan en el momento oportuno, luego ya no es posible imprimirlas en el niño (Ortega R, 2001)

A medida que el niño va creciendo, cuenta menos el papel condicionante del afecto materno y el familiar para dar creciente entrada a factores externos a la familia, aunque la primera situación nunca llega a romperse del todo.

El papel de la familia consiste en formar los sentimientos, asume este papel no enseñando, sino contentándose con existir, es decir, amando; y la acción educadora se extiende a los padres tanto como a los hijos. Esta formación de los sentimientos abarca: Educación de las relaciones humanas, Educación religiosa, Educación sexual, Educación estética, Educación moral y Educación de la sensibilidad. Si en estas cosas

falla la familia, es dudoso que alguien más pueda sustituirla. También compete a los padres el educar la voluntad de sus hijos su capacidad de esfuerzo, de entrega y de sacrificio, su espíritu de cooperación y su capacidad para el amor.

Los adolescentes que viven en un entorno que estimula la inteligencia muestran mejores habilidades verbales, matemáticas y de razonamiento. Cuanto mayor es el nivel educativo y ocupacional de los progenitores, mayor es el rendimiento de sus hijos. Además, también se relaciona el buen rendimiento con un propicio desarrollo psicológico y su falta, con problemas cardiacos en la etapa adulta.

Los progenitores juegan un papel fundamental en la creación de un entorno intelectual estimulante para sus descendientes.

#### **1.2.4.4 La función del estudiante**

En el marco de la globalizada sociedad de la información, las corrientes pedagógicas actuales de tipo socio constructivista y las nuevas posibilidades simbólicas, comunicativas, didácticas, organizativas y para el proceso de la información que abren las nuevas tecnologías de la comunicación y la información, no solo propician un cambio en los tradicionales papeles docentes sino que también los estudiantes se deben enfrentar al uso de nuevas técnicas y pautas de actuación. Así, y en consonancia con las nuevas competencias que deben adquirir actualmente el rol que se espera que desarrollen los estudiantes en los procesos de enseñanza y aprendizaje viene determinado por los siguientes aspectos:

- ✓ Usar las TIC para procesar la información y como instrumento cognitivo que puede liberarle de determinados trabajos de rutina y potenciar sus procesos mentales.
- ✓ Usar las TIC para comunicarse en el ciberespacio, ampliando así su entorno de relación.
- ✓ Aprovechar las nuevas fuentes de información y recursos. Utilizar la información y los nuevos recursos para el aprendizaje que ofrecen los "mass media" y las nuevas tecnologías (Internet, CD, DVD...), desarrollando estrategias de exploración, búsqueda sistemática, almacenamiento, estructuración y tratamiento (análisis, síntesis...), valoración y aplicación de la información.
- ✓ Aprender en la red. Aprovechar los nuevos entornos virtuales de aprendizaje, que en algunos casos son gratuitos, para la formación.

- ✓ Observar con curiosidad. Observar el entorno (real y virtual) atentamente y con curiosidad. Armonizar lo conceptual y lo práctico.
- ✓ Trabajar con método, siguiendo un plan que contemple objetivos, tareas a realizar y temporalización de las mismas.
- ✓ Buscar causas y efectos, y saber relacionarlas. Investigar. Elaborar y verificar hipótesis y aplicar estrategias de ensayo-error en la resolución de los problemas y en la construcción de los propios aprendizajes...

Con una adecuada alfabetización digital y aprovechando las posibilidades de las TIC, aumentarán las actividades de aprendizaje que los estudiantes podrán realizar fuera de la clase, tanto en otras dependencias del centro (salas multiuso, biblioteca...) como en otros entornos ciudadanos y en el ámbito doméstico. Por otra parte, el profesorado podrá aprovechar los conocimientos de que los estudiantes adquieren por su cuenta, y que en algunos casos pueden ser superiores al del profesor (por ejemplo ante el manejo de determinados programas informáticos), dándoles oportunidades para que compartan lo que saben con los demás alumnos

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

La educación tiene dos componentes esenciales, la enseñanza y el aprendizaje. Hasta el momento las instituciones educativas han enfatizado los aspectos ligados a la enseñanza en desmedro de aquellos ligados al aprendizaje. Este desequilibrio proviene, tal vez, de las dificultades propias de la incorporación de las nuevas ciencias del aprendizaje en el terreno educativo. Nos ocupamos más de los métodos de enseñanza que del proceso mismo del aprendizaje.

Estos métodos pueden variar según las culturas y las sociedades pero la capacidad de aprender es universal y se extiende a toda la especie humana. El ejemplo más evidente es el aprendizaje de las lenguas: hay muchas lenguas y todos los niños son capaces de aprender cualquier lengua. La psicolingüística es la ciencia que se ocupa, entre otras cosas, de la adquisición del lenguaje, pero ninguna madre necesita ser especialista para enseñar a hablar a su hijo. Las cosas se complican cuando queremos enseñar física o metafísica, en estos casos necesitamos a los expertos, a los docentes. Pero creemos que las acciones de enseñar no pueden alcanzar la universalidad y la objetividad de las ciencias. No forman parte de la ciencia sino del arte.

Según García Aretio (2001), la educación se podría concebir, en este sentido, como la combinación del arte de enseñar con la ciencia de aprender. Los esfuerzos de las instituciones se han concentrado principalmente en la enseñanza y se ha descuidado la investigación básica de los procesos del aprendizaje humano. Lo que nos falta es una ciencia de aprender, lo que debemos corregir es el arte de enseñar. Cuando decimos que los docentes del futuro deberán estar formados en la ciencia de aprender afirmamos también que lo deberán estar en el arte de enseñar. Y de enseñar con las nuevas tecnologías, lo que no es fácil.

### **Nuevas formas de aprender**

Durante siglos hemos enseñado sin preocuparnos por conocer la intimidad de los procesos de aprendizaje. Los cerebros de los alumnos (de toda edad) son "cajas negras" para el educador. Es urgente que ahora "se abran" a nuestro conocimiento. Veamos un ejemplo. Con la invención de la escritura una parte del cerebro se hizo cargo de este aprendizaje, lo llamamos el "cortex de la lectura", cuyos mecanismos son objeto de estudio de las neurociencias cognitivas. Los nuevos circuitos neuronales de la lectura no se heredan, cada individuo debe desarrollarlos por sí mismo. Hasta el siglo XX la mayor parte de la población mundial carecía de estos "recursos" cerebrales decisivos para la vida moderna.

### **Nuevas oportunidades para enseñar**

A diferencia de lo que se pueda pensar, en contra de las dramáticas evidencias actuales, la docencia en todos sus niveles, a nuestro entender, se podría convertir en una de las actividades más procuradas y mejor remuneradas del siglo XXI pues la demanda está creciendo en forma explosiva y la oferta actual es insatisfactoria y escasa. Somos más de cinco mil millones de habitantes en el planeta, seremos seguramente siete mil millones en una generación.

No habrá escuela ni universidad que soporte este cambio cuantitativo de escala, por una parte, ni la transformación cualitativa en el mundo del trabajo, por otra. Advertimos, en efecto, que el actual sistema educativo carece de instrumentos para generar por sí mismo la transformación que exige imperiosamente una sociedad globalizada. Y estos cambios son de naturaleza tecnológica. Lo que realmente provocará un cambio sustancial y

masivo en la educación será la contribución de los enormes recursos materiales y humanos provenientes de las telecomunicaciones (Chomsky N. 2012)

### **1.3 Cursos de formación**

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

##### **Definición**

La capacitación docente se refiere a las políticas y procedimientos planeados para preparar a potenciales profesores dentro de los ámbitos del conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades, cada uno de estos necesarios para cumplir sus labores eficazmente en la sala de clases, escuela y comunidad escolar.

##### **Importancia**

La formación del docente en el siglo XXI es un reto producto de la volatilidad de los nuevos desafíos y desarrollos que se experimentan en el mundo científico tecnológico. Es por eso que la capacitación de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una forma estratégica que el docente de estos tiempos debe asumir como herramienta fundamental para absorber los cambios y transformaciones que se experimenta en el área educativa.

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 en el 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.

Ante esta nueva realidad se hace necesaria una nueva reconfiguración del rol del docente, su nueva contextualización debe emerger de una nueva visión filosófica y a su vez debe estar articulado al progreso de los estudiantes.

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

Como ha ocurrido con todas las tecnologías, a la que nos referimos, se le han concedido una serie de ventajas e inconvenientes, ventajas e inconvenientes que, tenemos que reconocer, han venido algunas veces más desde la especulación que desde la realidad de la investigación.

Dentro de las ventajas, las más citadas son las siguientes:

- Pone a disposición de los alumnos un amplio volumen de información.
- Facilita la actualización de la información y de los contenidos.
- Flexibiliza la información, independientemente del espacio y el tiempo en el cual se encuentren el profesor y el estudiante.
- Permite la deslocalización del conocimiento.
- Facilita la autonomía del estudiante.
- Ofrece diferentes herramientas de comunicación.
- Sincrónica y asincrónica para los estudiantes y para los profesores.
- Favorece una formación multimedia.
- Facilita una formación grupal y colaborativa.
- Favorece la interactividad en diferentes ámbitos: con la información, con el profesor y entre los alumnos.
- Facilita el uso de los materiales, los objetos de aprendizaje, en diferentes cursos.
- Permite que en los servidores pueda quedar registrada la actividad realizada por los estudiantes.
- Ahorra costos y desplazamiento.

En el caso de los inconvenientes, a continuación presentamos algunos:

- Requiere más inversión de tiempo por parte del profesor.
- Precisa unas mínimas competencias tecnológicas por parte del profesor y de los estudiantes.
- Requiere que los estudiantes tengan habilidades para el aprendizaje autónomo.
- Puede disminuir la calidad de la formación si no se da una ratio adecuada profesor - alumno.
- Requiere más trabajo que la convencional.
- Supone la baja calidad de muchos cursos y contenidos actuales.

- Se encuentra con la resistencia al cambio del sistema tradicional.
- Impone soledad y ausencia de referencias físicas.
- Depende de una conexión a Internet, y que ésta sea además rápida.
- Tiene profesorado poco formado.
- Supone problemas de seguridad y además de autenticación por parte del estudiante.
- No hay experiencia en su utilización.
- Existe una brecha digital.

Para finalizar, debemos indicar que algunos de estos inconvenientes irán desapareciendo conforme vayamos adquiriendo mayor experiencia en su utilización, y su presencia sea más usual en nuestro sistema educativo, mientras que otros se seguirán manteniendo (Cabrero, 2010)

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

#### **Organización del curso**

La organización del curso y las unidades de aprendizaje son el resultado de la planificación del curso realizado por los docentes expertos en contenido, permite tener una visión general de lo que será el curso y aporta los elementos necesarios para que los estudiantes autorregulen sus aprendizajes, debido a que puede conocer el propósito de formación y las competencias que se espera que alcancen, la forma en que serán evaluados y los tiempos en que se aspira desarrollen los aprendizajes.





Tomado de: Planificación Educativa

Figura 1: Organización del curso

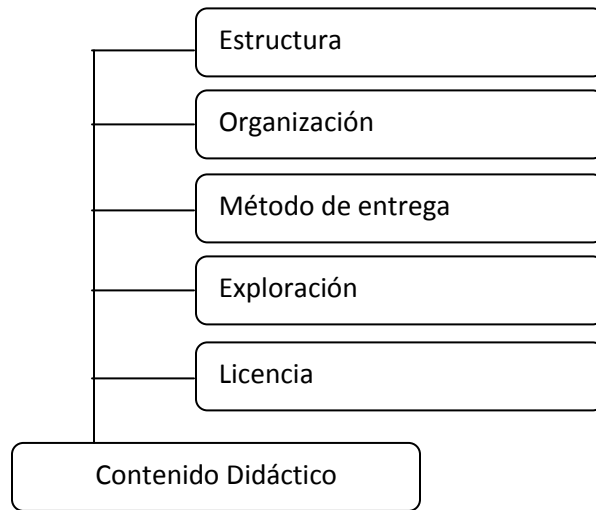
A continuación se realiza una breve descripción de sus elementos:

- ✚ **Identificación:** Especifica el nombre del curso, componente al que pertenece, programa académico, nivel académico, número de créditos que se encargarán de su desarrollo.
- ✚ **Propósito de Formación:** Describe las metas de aprendizaje que se desean alcanzar con los estudiantes del curso.
- ✚ **Justificación:** plantea la importancia del curso en el proceso de formación del estudiante.
- ✚ **Competencias:** Consiste en la especificación de las unidades de competencias, elementos de competencia, criterios de evaluación y saberes (saber, saber hacer y saber ser) que se aspira desarrollen los estudiantes durante el curso. Estas competencias deben estar articuladas con las formuladas en el Proyecto Educativo del Programa.
- ✚ **Metodología:** Declara el conjunto de estrategias, instrumentos pedagógicos y didácticas que dinamizarán el desarrollo de competencias de los estudiantes. La metodología expresada debe estar acorde a los fundamentos que declara el modelo pedagógico y las orientaciones pedagógicas para el desarrollo de cursos virtuales.

- ✚ **Unidades de Aprendizaje:** Define las unidades didácticas que dinamizarán el aprendizaje de los estudiantes en el curso. En cada una de ellas se describen la introducción, objetivos, elementos de competencia, contenido didáctico y el conjunto de actividades que la conforman.
  
- ✚ **Gestor de Evaluación:** Define el esquema de valoración adoptado para los unidades de aprendizaje y actividades, incluyendo la descripción de los mecanismos de retroalimentación que se emplearán en el curso.
  
- ✚ **Calendario:** Describe los tiempos en que se llevará a cabo las actividades académicas y administrativas del curso. Se recomienda especificar las fechas de forma precisa y publicarlas, de forma adicional, en la herramienta que se incluye en el Sistema de Manejo de Cursos para tal fin.
  
- ✚ **Bibliografía:** Especifica todas las fuentes bibliográficas y digitales que se emplearán para el desarrollo del curso, es indispensable incluir artículos recientes, organizarlas por tipo de fuente (libros, páginas Web, artículos) y describirlas utilizando las normas APA (Asociación Americana de Psicología).

### **Contenido Didáctico**

Es el material didáctico producido por los docentes expertos en contenido, este se caracteriza por abordar un determinado tema de forma clara, precisa, contextualizada y problematizada, por lo tanto, requiere de sus autores un alto dominio teórico, práctico y pedagógico del área disciplinar. En este sentido, el contenido didáctico no consiste en una recopilación documental ni en un glosario de términos o conceptos.



**Tomado de:** Planificación Educativa

**Figura 2:** estructura de un contenido didáctico

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

La formación del profesorado es una de las piedras angulares imprescindibles de cualquier intento de renovación del sistema educativo a niveles cualitativos, con decisivas y claras proyecciones sobre la calidad de la enseñanza. La formación cultural general del profesorado, su adecuada especialización científica y su formación psicopedagógica son elementos que configuran en gran parte la calidad del sistema educativo.

En el caso de los profesores de EGB y Preescolar, por las especiales peculiaridades de esos mismos niveles, ese componente pedagógico de su formación tiene que ocupar un papel de especial importancia para que condicione su actuación pedagógica, dado que este componente de su formación determina más claramente que en otros niveles de enseñanza, su mismo rol como profesor.

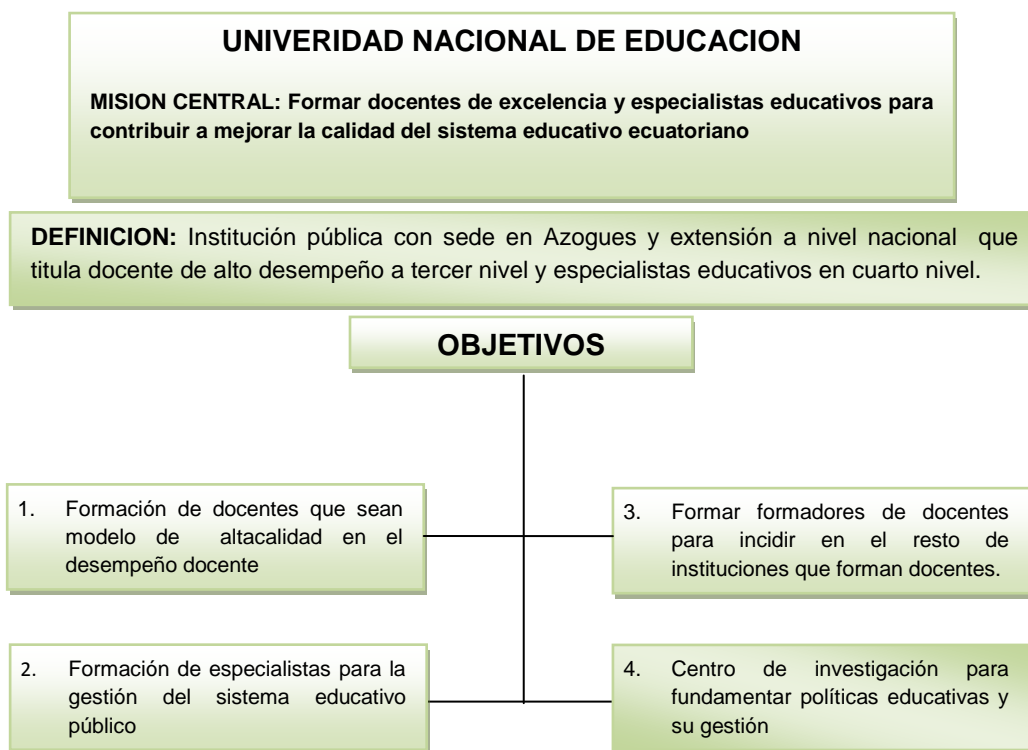
De esta suerte la relación entre calidad de la enseñanza y cualificación profesional aparecen más estrechamente unidas en torno a los aspectos psicopedagógicos de los curricular para formar profesorado.

Ganar calidad en el sistema educativo requiere mejorar la formación del profesorado. Refiriendo esta premisa al profesorado que nos va a ocupar la atención, supone analizar y mejorar el componente más peculiarmente profesional, que está tanto en las disciplinas

de orden psicológico y pedagógico como en el resto de las demás materias, que llamaremos culturales.

Es posible que sea la misma creencia que mantenemos sobre la importancia de la formación del profesorado en el resto del sistema educativo, y en la vida cultural por tanto, de un país, lo que haya condicionado una desatención notoria a todos los niveles. Un profesorado culto y profesionalmente competente es reflejo y condición de una sociedad culta. De ahí que, como decimos, la política sobre la formación del profesorado y su adecuada selección sea componente inexcusable de la política educativa, cultural y científica

En el país se busca crear la Universidad Nacional de Educación con la cual se busca mejorar la formación de los profesionales de la educación. (MEC, [www.educación.gob.ec](http://www.educación.gob.ec), 2013).



**Fuente:** [www.ministeriodeeducación.gob.ec](http://www.ministeriodeeducación.gob.ec)

**Recopilado:** autor

**CAPITULO 2:  
METODOLOGÍA**

## 2.1 Contexto

En cumplimiento a lo que establece la filosofía y políticas institucionales de las Fuerzas Armadas y consciente que la educación es el principal instrumento del desarrollo de los pueblos, con Acuerdo Ministerial Nro. 359 publicado en la Orden General Nro. 100 del 13 de mayo del año 1994, la Fuerza Terrestre crea el Colegio Militar “Tc. Lauro Guerrero” en la ciudad de Loja con la finalidad de ofrecer educación integral a la juventud del sur de la Patria. Esta prestigiosa Institución Militar toma el nombre de un insigne patriota que ofrendó su vida por la libertad y por la esperanza; el 31 de julio del 2000, se crea la Unidad Básica, mediante acuerdo No.008 de DPEL; debido a la demanda de cadetes, surgió la necesidad de crear el Nivel Inicial y autoriza el funcionamiento de la Pre-básica mediante acuerdo del Ministerio de Bienestar Social No. 065 del 19 de septiembre del 2005 y se autoriza el funcionamiento desde el 24 de septiembre del 2008.

Al constituirse en el primer centro educativo militar del sur del país, el Colegio Militar resalta el valor preponderante de la mujer en el adelanto y progresos de la Patria, es así que, teniendo presente los ideales de Manuela Cañizares, extiende su cobertura hacia la juventud femenina de la ciudad y provincia de Loja. En la actualidad cuenta con una población mixta de 860 estudiantes, la cual se educa bajo el lema “Sólo vencíendote vencerás”, es una institución fiscal, la situación socioeconómica de los estudiantes es de clase media.

Para el cumplimiento de este propósito, el plantel cuenta con la infraestructura académica y física necesaria, con una planta docente capacitada en lo científico, técnico humanístico para formar bachilleres en Ciencias de Carácter General, ofreciendo la instrucción militar como parte de su formación integral.

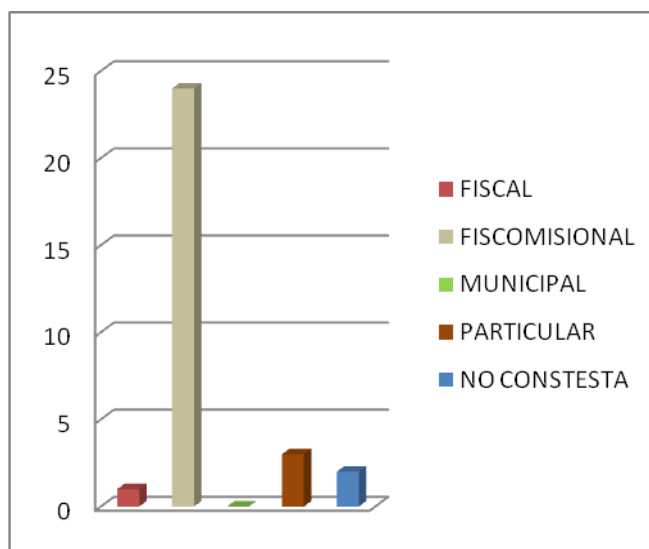
Bajo las orientaciones teóricas y metodológicas del Ministerio de Educación y la Dirección de Educación de la Fuerza Terrestre, el Colegio Militar ofrece a sus cadetes una formación integral sustentada en la Reforma Curricular Integral y en un modelo pedagógico alternativo que introduce procesos y técnicas innovadores, así como también la práctica de valores cívicos, morales y éticos que contribuyen al respeto y consolidación de la familia y la sociedad.

El nivel económico de los alumnos, es de clase media, a partir de Agosto del 2013, se convierte en un establecimiento fiscal, regentado por las Fuerzas Armadas.

**Tabla 1 Tipo de institución**

Tipo de institución	F	%
Fiscal	1	3,33
Fiscomisional	24	80,00
Municipal	0	0,00
Particular	3	10,00
No contesta	2	6,67
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100,00</b>

**Gráfico 1**



**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del COMIL 5

Con respecto al tipo de institución, el 80% de docentes considera que su institución es de tipo fisco misional, el 10% particular, el 3.33% que es fiscal.

No existe un criterio único debido a que esta Institución está en proceso de transición para pasar al Estado. Sin embargo, hasta la fecha de aplicación de la encuesta se mantienen con fondos de autogestión. Esta institución contará con financiamiento total o parcial del Estado, según lo expresan las autoridades.

**Tabla 2 Tipo de bachillerato que ofrece.**

<b>Tipo de Bachillerato</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Técnico	0	0,00
En ciencias	30	100,00
No contesta	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del COMIL 5

Con respecto al tipo de bachillerato que ofrece la institución educativa, el 100% de los encuestados imparten sus asignaturas en el bachillerato en Ciencias. No existe la infraestructura para desarrollar un bachillerato técnico.

El bachillerato técnico está orientado primordialmente a la formación técnica, sin embargo. El tipo de estudiante que viene al COMIL 5 demanda el bachillerato en ciencias. No se tiene conocimiento por lo tanto que los directivos, estén gestionando este tipo de bachillerato, es decir al no contar con la infraestructura necesaria, no existe el interés por crear el bachillerato técnico.

## **2.2. Participantes**

El presente trabajo investigativo se lo realizó en el Colegio Militar “Lauro Guerrero” de la ciudad de Loja, se trabajó con docentes de bachillerato en ciencias.

Para el desarrollo de la investigación se consideró la población total de los docentes que se desempeñan en bachillerato.



**Tabla 3 Universo poblacional de docentes**

Universo para el diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato	Total	
	F	%
Docentes de Bachillerato	30	100
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

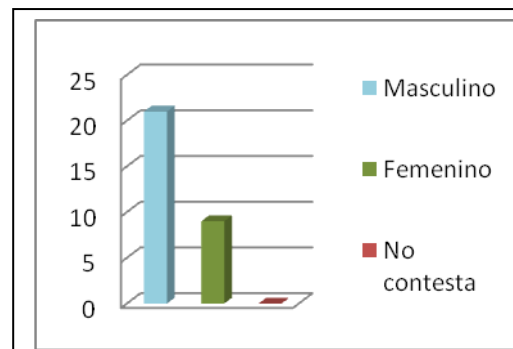
**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del COMIL 5

**Tabla 4 Género**

Opción	F	%
Masculino	21	70,00
Femenino	9	30,00
No contesta	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del COMIL 5

**Gráfico 2**

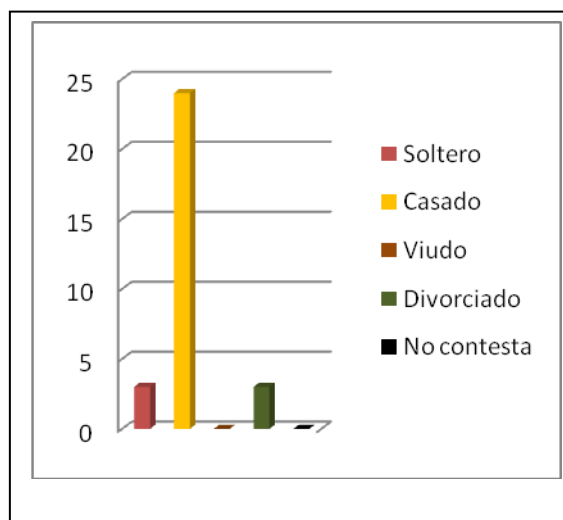


Con respecto al género, el 70% corresponde al género masculino, y el 30% al femenino. Los datos estadísticos nos expresan, que las mujeres se dedican más a la docencia. Sin embargo, puede explicarse desde los principios militares, que el varón sea el que ejerza más poder para mantener la disciplina que caracteriza a este centro educativo.

**Tabla 5 Estado Civil**

Opción	f	%
Soltero	3	10,00
Casado	24	80,00
Viudo	0	0,00
Divorciado	3	10,00
No contesta	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100,00</b>

**Gráfico 3**



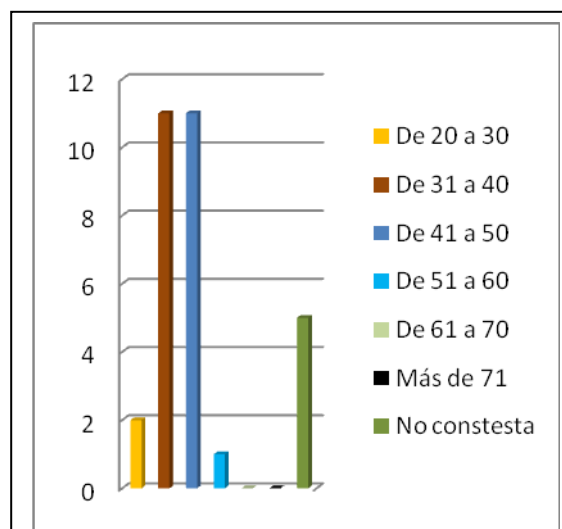
**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del COMIL 5

Con respecto al estado civil del personal docente, el 80% de los encuestados son casados y el 20% soltero y divorciados. Sin duda alguna, el estado civil es importante porque los docentes mantienen proyectos de familia, lo que les permite comprender el desarrollo evolutivo de sus estudiantes. La responsabilidad es vital en el desempeño docente, no denegando con ello la responsabilidad que caracteriza al otro grupo de docentes.

**Tabla 6 Edad en años cumplidos**

Opción	F	%
De 20 a 30	2	6,67
De 31 a 40	11	36,67
De 41 a 50	11	36,67
De 51 a 60	1	3,33
No contesta	5	16,67
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100,00</b>

**Gráfico 4**



**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del COMIL 5

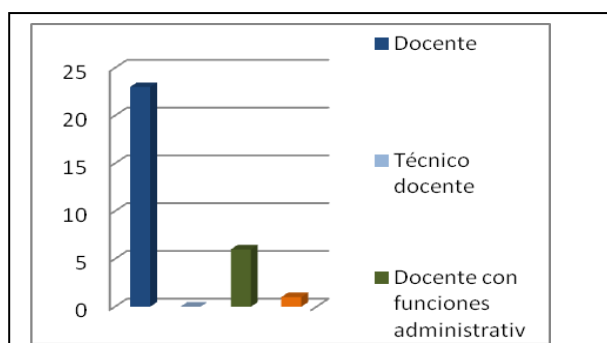
El 73% tiene una edad que varía entre los 31 a los 50 años; no contestan a esta pregunta el 16.67%, de los datos obtenidos se puede inferir que existen personas con experiencia en la docencia. Sin embargo, se debe pensar constantemente en formar a las nuevas generaciones, considerando los nuevos paradigmas docentes y la experiencia docente.

**Tabla 7 Cargo que desempeña.**

Opción	f	%
Docente	23	76,67
Docente con funciones administrativas	6	20,00
No contesta	1	3,33
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del COMIL 5

**Gráfico 5**



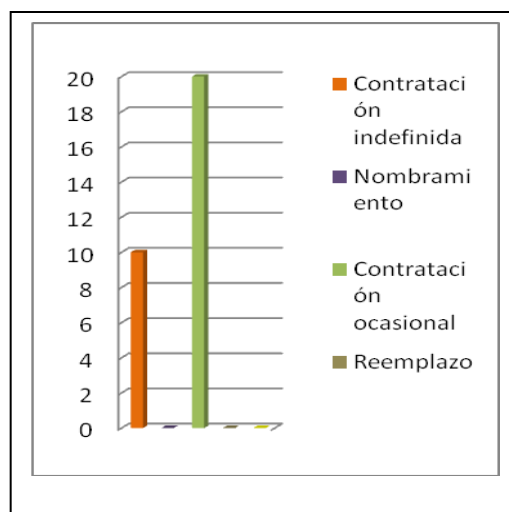
En lo que tiene que ver con el cargo que desempeñan, el 76.67% son docentes a tiempo completo y sólo el 20% cumplen el cargo de docentes y directivos. De esto se concluye que la mayor parte de los encuestados se dedican a la docencia, conforme lo estipula la LOEI, esto sin duda alguna garantiza una buena práctica docente en cada uno de sus espacios. Laborar a tiempo completo implica ejercer la función docente, dedicando toda la energía física y psicológica a la actividad encomendada.

**Tabla 8 Tipo de relación laboral.**

Opción	F	%
Contratación indefinida	10	33,33
Nombramiento	0	0,00
Contratación ocasional	20	66,67
Reemplazo	0	0,00
No contesta	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del COMIL 5

**Gráfico 6**



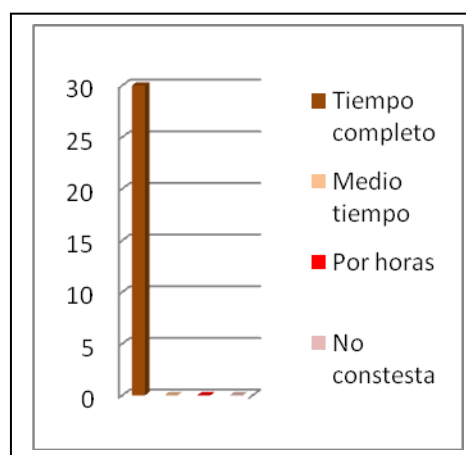
En cuanto al tipo de relación laboral, el 66.67% de docentes tienen contrato ocasional y solo el 33.33% tienen contrato indefinido; es decir, a pesar de ser las actividades de docencia de tipo permanente, tienen contratos ocasionales. Esto es debido al proceso de transición que está atravesando la institución educativa, este aspecto sin duda alguna genera inestabilidad al personal docente, renuncias y los más afectados son los estudiantes. El artículo 6° del Código Sustantivo del Trabajo define el contrato de trabajo ocasional, accidental o transitorio como aquel de corta duración, no mayor de un mes y que se refiere a labores distintas de las actividades normales del empleador.

**Tabla 9 Tiempo de dedicación**

Opción	f	%
Tiempo completo	30	100,00
Medio tiempo	0	0,00
Por horas	0	0,00
No contesta	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del COMIL 5

**Gráfico 7**



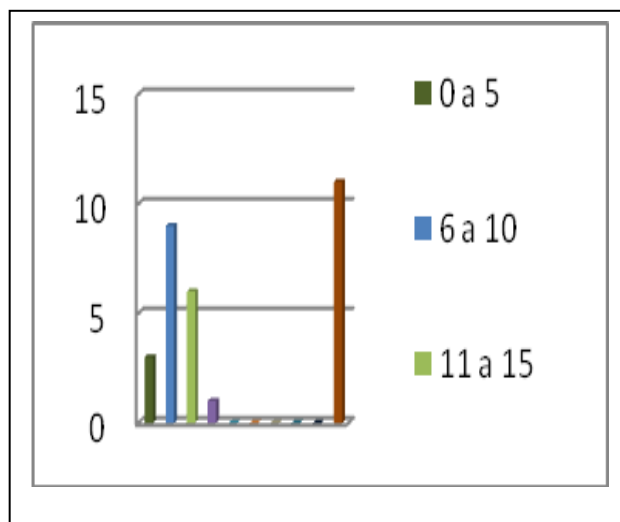
El 100% de los encuestados se dedican a tiempo completo a la institución Educativa. Esta disposición del Ministerio ha sido muy positiva, ya que el docente se vincula en todas las actividades institucionales. La actividad educativa requiere personas dedicadas a plenitud a la vocación de educar.

**Tabla 10 años de servicio**

Años	f	%
0 a 5	3	10,00
6 a 10	9	30,00
11 a 15	6	20,00
16 a 20	1	3,33
No contesta	11	36,67
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del COMIL 5

**Gráfico 8**



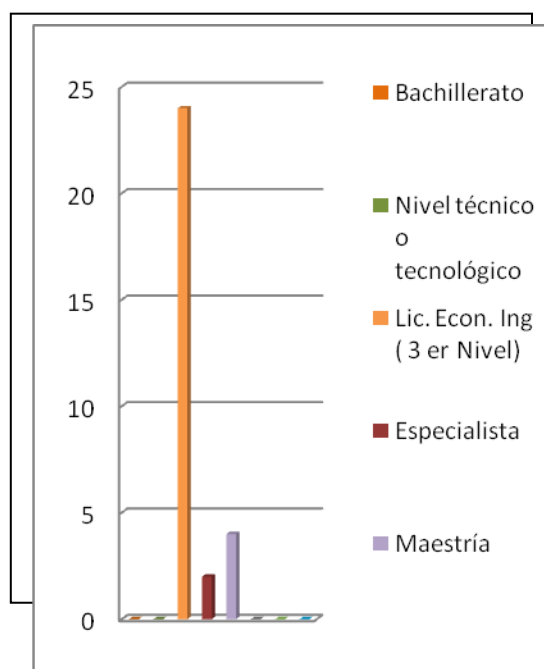
En relación a los años de servicio docente, se evidencia que el 50% tiene de experiencia entre 6 a 15 años. Esto es muy importante, ya que la experiencia fortalece el conocimiento. Además se debe considerar que el Colegio Militar tiene 15 años de creación.

**Tabla 11 nivel más alto de formación académica**

Nivel de Formación	f	%
Lic. Econ. Ing( 3er Nivel)	24	80,00
Especialista	2	6,67
Maestría	4	13,33
Ph. D	0	0,00
Otro especifique	0	0,00
No contesta	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del COMIL 5

**Gráfico 9**



La formación académica que posee el 80% de encuestados es la de tercer nivel, únicamente el 13,33% cuenta con una formación de maestría. Es necesario mejorar la profesionalización docente a través de la formación de cuarto nivel. Hay que motivar al personal para acceder a titulaciones superiores, para de esta manera alcanzar una educación de calidad. La LOEI expresa que para ascender de categoría es necesaria la titulación de cuarto nivel. Hay que considerar que la profesionalización docente, es determinante para el desempeño académico.

### **2.3. Diseño y métodos de investigación.**

#### **2.3.1 Diseño de la investigación.**

La presente investigación es de tipo investigación acción, sus características generan conocimiento y producen cambios, en ella coexisten en estrecho vínculo, el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles. También es de tipo descriptivo, seleccionando a 30 docentes de la Institución educativa que corresponde al 100% de la población de maestros del Bachillerato, estableciendo una descripción de los datos recolectados, que son producto de la aplicación del cuestionario.

Para procesar la información recopilada nos apoyamos de una herramienta estadística descriptiva que permite visualizar y calcular la información en tablas de frecuencias absolutas (cantidad) y relativas (porcentaje), es decir permite tener de manera cuantitativa lo que los involucrados expresan en forma cualitativa y adicionalmente se relacionan las variables de la investigación.

#### **2.3.2 Método de la investigación.**

Para el desarrollo de la investigación se procedió a aplicar varios métodos de investigación entre los cuales se resalta el:

**Método inductivo-deductivo**, se lo consideró para la organización, análisis e interpretación de la información empírica (datos de la encuesta), a través de éste se analizaron los datos desde distintos ángulos para compararlos y contrastarlos y llegar a las conclusiones obtenidas.

**Método analítico-sintético**, se lo empleó en el análisis de los instrumentos de necesidades de formación, donde se evidencia el trabajo que realiza la institución educativa en cuanto a la capacitación que imparte, con la finalidad de determinar las problemáticas que pudieran afectar a los docentes.

**Método hermenéutico**, nos ha permitido interpretar el significado de los hechos a través de las palabras, mediante las cuales se ha expresado un pensamiento investigativo.

**Método estadístico**, nos ha facilitado la interpretación cuantitativa y el análisis estadístico de la información.

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

Entre las técnicas empleadas para la investigación se aplicaron las siguientes:

**Observación**, esta técnica se la empleó en la observación directa, para aplicarlas encuestas a profesores. En este caso no se incluye ningún instrumento de observación propio de la técnica mencionada, pero fue de vital importancia para determinar y percibir aspecto de interés que únicamente se pudieron obtener con la observación.

**Encuesta**, se utilizó la técnica de la encuesta la misma que a través de su instrumento que lo constituyó el cuestionario se aplicó 30 docentes (Ver anexo N° 1). El objetivo de este instrumento fue recabar información. Al aplicar una encuesta se tuvieron respuestas precisas y válidas que permitieron el cumplimiento de los objetivos pues ayudaron a describir, explicar y comprender las características de la institución educativa, y sobre establecer vínculos de relación entre las variables de estudio.

#### **2.5 Recursos.**

##### **2.5.1. Talento humano**

Un coordinador (asesor)

Director de Tesis

Investigador

Autoridades del Colegio Militar “Tcrn. Lauro Guerrero” (Rector. Vicerrector, Planificadora)

30 docentes el bachillerato del Colegio Militar “Tcrn Lauro Guerrero”

### 2.5.2. Materiales

Material de oficina  
1 Computadora  
1 Celular  
1 Impresora Canon multifunción  
1 Grabadora de mano  
1 Memory Flash  
1 Cámara Fotográfica

### 2.5.3. Institucional

UTPL, Aulas del Comil 5  
Auditorio, Sala Virtual

### 2.5.4. Económicos

<b>CANT.</b>	<b>MATERIAL</b>	<b>P. UNITARIO</b>	<b>P. TOTAL</b>
20	Material de oficina	1.00	20.00
100 h	Internet	1.00	100
200	Fotocopias	0.05	10
4	Anillado	5.00	20.00
	Varios	200.00	200.00
<b>Subtotal:</b>			350.00
<b>Imprevisto 30 %:</b>			115.00
<b>Total:</b>			<b>415.00</b>

**Elaboración:** Lcdo. César Parra

### 2.6. Procedimiento.

La presente investigación es de carácter socioeducativa basada en el paradigma de análisis crítico de carácter descriptiva, para llevarla a su ejecución se consideración lo siguiente:



En un primer momento se solicitó al rector del Colegio, mediante oficio, el permiso respectivo para llevar a cabo la investigación. Seguidamente se efectuó la revisión y análisis de la guía didáctica en donde se encuentran los pasos a seguir para elaborar el trabajo investigativo de acuerdo al cronograma determinado por la Universidad Técnica Particular de Loja

Se asistió a las asesorías presenciales y virtuales con la finalidad de recibir indicaciones que contribuirán al desarrollo de la tesis. Aquí se recogió la información a través de organizadores gráficos.

Se seleccionó el material bibliográfico para la construcción del marco teórico lo que generó una lectura comprensiva de todas las fuentes de información.

Se procedió a la aplicación de los instrumentos a los docentes y autoridades, a la tabulación e interpretación de datos, se planteó una propuesta de mejora. Para finalmente redactar y presentar el informe final.

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

### 3.1. Necesidades formativas.

La formación de pregrado es aquella que antecede a una carrera de grado. Se trata de estudios superiores que brindan un título y que pueden ser continuados con una formación de grado. Una vez concluida la carrera de grado, la persona interesada tendrá la posibilidad de continuar su formación con estudios de posgrado (Grupo de Trabajo de Promoción de la Salud, 2003).

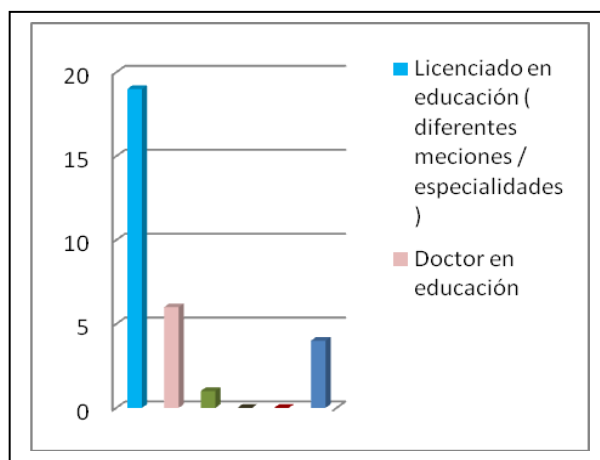
En este contexto, y al preguntar sobre la relación de la titulación en pregrado con el ámbito educativo.

**Tabla 12 relación de la titulación en pregrado con el ámbito educativo.**

Opción	f	%
Licenciado en educación	19	63,33
Doctor en educación	6	20,00
Psicólogo educativo	1	3,33
No contesta	4	13,33
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del COMIL 5

**Gráfico 10**



Ahora bien, con respecto a las titulaciones de pregrado, se observa que el 87% tiene relación con el ámbito educativo, es decir tienen conocimientos del hecho pedagógico, mientras que un 13.33% no contesta.

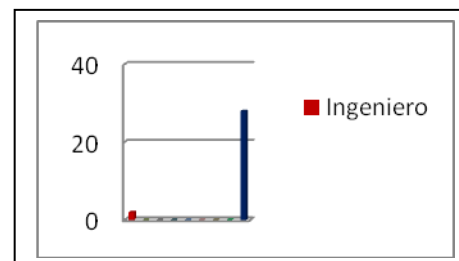
Este porcentaje evidencia que se respeta el perfil profesional docente, por lo que los mismos tienen su titulación es a fin a la Ciencias de la Educación, asegurando con ello conocimientos teóricos pedagógicos. Obtener un título universitario acredita la formación y certifica las capacidades profesionales y por ende la calidad de la educación.

**Tabla 13 titulación en relación con otras profesiones**

Otras profesiones	F	%
Ingeniero	2	6,67
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del COMIL 5

**Gráfico 11**



Generalmente se acepta que una profesión es una actividad especializada del trabajo dentro de la sociedad, y a estar relacionado a los campos que requieren estudios especializados (Cao, 2008).

En relación a la titulación de pregrado con otras profesiones, el 6,67% docentes expresaron que su título corresponde a Ingeniero, sin duda alguna, este porcentaje aunque mínimo, no deja de ser contradictorio a los nuevos desafíos educativos, en los cuales se requiere formación coherente con el campo profesional, especialmente con bases sólidas en pedagogía aunque a su haber existan conocimientos especializados sobre la materia.

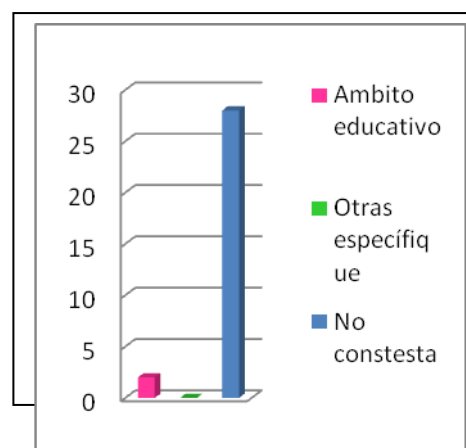
**Tabla 14 titulación de postgrado cuarto nivel**

**tiene relación con la docencia**

Opción	f	%
Ámbito educativo	2	6,67
Otras especifiqué	0	0,00
No contesta	28	93,33
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del COMIL 5

**Gráfico 12**



La maestría es el grado académico que busca ampliar, desarrollar y profundizar en una disciplina o área específica del conocimiento. Dota a la persona de las herramientas que la habilitan para profundizar teórica e instrumentalmente en un campo del saber; sin

embargo, en lo referente a que si el título de cuarto nivel tiene relación con la docencia, solo dos encuestados manifestaron que sí, esto es 6.67%. Aquí se evidencia lo contestado anteriormente donde el 80% no tienen este nivel de formación.

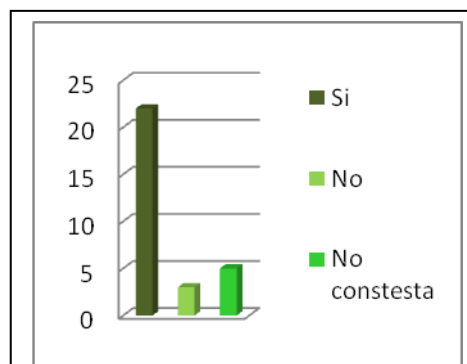
Al respecto se deduce que la mayor parte de docentes requieren formarse en un cuarto nivel, y que este tenga relación con la docencia para que realmente aporte a mejorar la calidad de la educación. Los docentes deben seguir maestrías acorde con su titulación para que ellos vayan adquiriendo mayores destrezas, que les permitan formar a los alumnos.

**Tabla 15** seguir un programa de formación para obtener titulación de cuarto nivel

Opción	F	%
Si	22	73,33
No	3	10,00
No contesta	5	16,67
TOTAL	30	100,00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del COMIL 5

**Gráfico 13**



Para la Universia.cl (2010), la importancia de estudiar un posgrado radica en que la persona desarrolla habilidades para la aplicación de un conocimiento específico sobre la formación general en un área determinada y, hoy en día, las instituciones educativas requieren de profesionales en educación altamente competentes para resolver problemas y con capacidad de análisis.

Omar Ruz (2009), coordinador de posgrados de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, afirma que “esto se convierte en una exigencia cada vez más demandada por los empleadores, porque les asegura un mayor nivel de productividad en cualquier actividad por parte de la gente que tiene una formación académica de este tipo”. Sin embargo, no se debe dar por hecho contar con un empleo seguro sólo por estudiar más; se trata de la combinación de varios factores.

El 73.33% manifiestan su deseo de continuar con su profesionalización, para obtener la titulación de cuarto nivel. Es muy importante la titulación superior debido a la trascendencia en la mejora de la calidad educativa y para desarrollar nuevas competencias docentes.

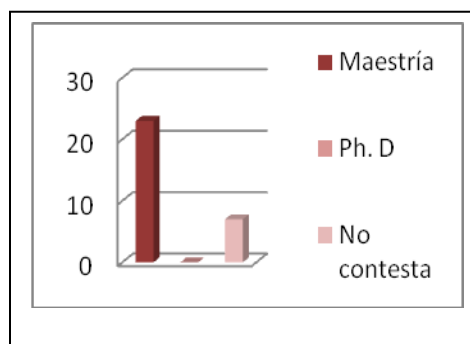
Ahora bien, el competitivo mercado laboral y la importancia de profundizar los conocimientos académicos adquiridos en la universidad, ha llevado a que cada vez más personas busquen la posibilidad de obtener un título de cuarto nivel o postgrados.

**Tabla 16 En qué le gustaría formarse**

Formación	F	%
Maestría	23	76,67
No contesta	7	23,33
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del COMIL 5

**Gráfico 14**



La formación de cuarto nivel es un medio que fortalecerá la educación en el país y por ende la profesionalización docente. Es necesario definir cuál debe ser el rol de los postgrados en sus distintas disciplinas en las universidades ecuatorianas, sobre todo en el campo de la educación, a fin de garantizar excelencia académica. (UNESCO, 2005)

Con respecto a esta pregunta, el 76.67% les gustaría formarse en una maestría. Entre sus preferencias tenemos: Docencia y Evaluación, Pedagogía, Enseñanza en inglés, Tic's, Doctorado, Maestría Lingüística, Docencia y pedagogía, Doctor en Educación, Pedagogía Infantil, Literatura Juvenil, Artes Plásticas, Cultura Física, Teatro Infantil, Maestría en matemática...

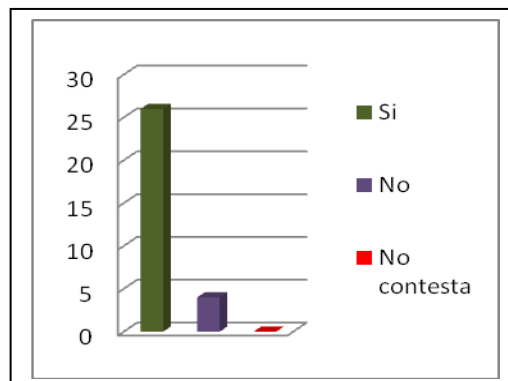
Sin duda alguna, esta pregunta nos permite corroborar la respuesta anterior, con el agregado que se define el campo en el cual se desea profesionalizar, frente a ello, es importante reflexionar que la mayor parte de docentes tiene una inclinación por la maestría profesionalizante, misma que a decir de los mismos maestros les permitirá mejorar su práctica docente.

**Tabla 17 Continuidad en la capacitación**

Opción	F	%
Si	26	86,67
No	4	13,33
No contesta	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del COMIL 5

**Gráfico 15**



La capacitación se refiere tanto a la adquisición, como al desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes. Sus objetivos pueden ser tanto la adecuación a las tareas y responsabilidades de un puesto concreto de trabajo, como la preparación para la promoción a otros puestos en el campo laboral. (Frigo, 2010)

En este contexto, en lo que se refiere a la importancia de seguir capacitando en temas educativos, al 86.67% les gustaría seguir capacitándose, mientras que sólo al 13.33% de maestros se muestran renuentes a la formación continua.

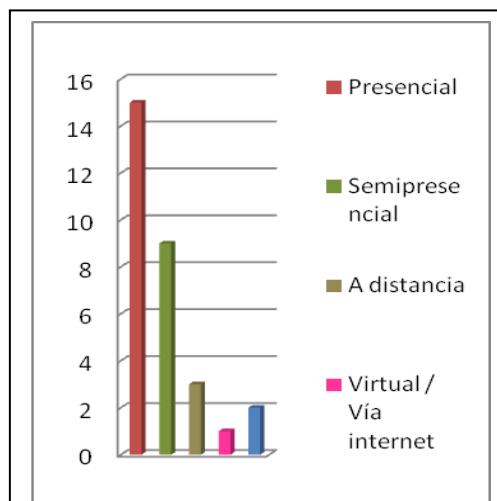
Hoy en día, el docente, es consciente de que si no se actualiza, tiene serias limitaciones para poder desempeñarse con calidad y eficiencia.

La capacitación es el medio de nos permite la actualización continua y la mejora profesional. Con la creación de la Universidad de Educación en el país permitirá acceder a la educación continua.

**Tabla 18 Modalidades para la capacitación**

**Gráfico 16**

Opción	f	%
Presencial	15	50,00
Semipresencial	9	30,00
A distancia	3	10,00
Virtual / Vía internet	1	3,33
No contesta	2	6,67
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100,00</b>



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del COMIL 5

Existen muchas modalidades educativas que se implementan hoy en día desde las tradicionales como la presencial y a distancia, y las modernas como la virtual u on-line, estas últimas pueden clasificarse en: Educación Presencial Educación a Distancia, Educación Abierta, Educación Virtual, Educación Asíncrona y Educación Síncrona. (Gil, 2010)

En lo referente a la modalidad en la que le gustaría recibir la capacitación expresan los docentes: el 50%; en la modalidad presencial, el 30% semipresencial; 10% indica que ha distancia; un encuestado que es el 3.33% indica que virtual. Muchos consideran que de manera presencial puede haber mayor interacción con el capacitador.

La capacitación presencial permitirá interactuar con el capacitador. Los docentes deben acceder a los procesos de formación por los medios más accesibles para su preparación.

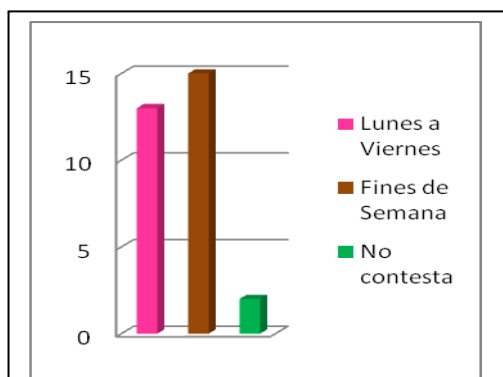
La forma es importante, pero lo vital es comprender el propósito del curso.

Tabla 19 Horarios de capacitación

Gráfico 17



Horarios	F	%
Lunes a Viernes	13	43,33
Fines de Semana	15	50,00
No contesta	2	6,67
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100,00</b>



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del COMIL 5

Para (Vázquez, 2013) La capacitación laboral es la respuesta a la necesidad que tienen las organizaciones o instituciones de contar con un personal calificado y productivo, mediante conocimientos teóricos y prácticos que potenciará la productividad y desempeño del personal, la capacitación son conocimientos teóricos y prácticos que incrementan el desempeño de las actividades de un colaborador dentro de una organización.

En la actualidad la capacitación en las organizaciones es de vital importancia porque contribuye al desarrollo de los colaboradores tanto personal como profesional, por ello es necesario buscar espacios adecuados para fortalecer el conocimiento en el campo laboral.

En este contexto, en cuanto al horario para capacitarse el 50% indicó los fines de semana; y el 43.33% manifiesta que de lunes a viernes. En relación a esto considero que es vital llegar a un consenso con la finalidad de poder determinar cual será el proceso que tendrá más éxito. Las horas de la mañana son las más beneficiosas debido al menor desgaste de la jornada de trabajo.

**Tabla 20 temáticas le gustaría capacitarse.**

Opción	F	%
Pedagogía educativa	6	7,06
Teorías del aprendizaje	9	10,59
Valores y educación	6	7,06
Gerencia/ Gestión educativa	3	3,53
Psicopedagogía	5	5,88
Métodos y recursos didácticos	14	16,47
Diseño y planificación curricular	7	8,24
evaluación del aprendizaje	4	4,71
Políticas educativas para la administración	1	1,18
temas relacionados con las materias a su cargo	8	9,41
Formación en temas de mi especialidad	9	10,59
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	9	10,59
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	4	4,71
<b>TOTAL</b>	<b>85</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del COMIL 5

Las temáticas deben agruparse y partir de las áreas del conocimiento y luego profundizarse en la especialidad de cada docente. La especialización de cada maestro es imprescindible para el desarrollo de nuevas habilidades docentes.

En cuanto a la temática que desean capacitarse tenemos que 14 encuestados que representan el 16.47% desean conocer métodos y recursos didácticos. Las temáticas son variadas, todas guardan relación con la Didáctica, la Pedagogía... Es necesario formar mediadores, que permitan generar en los docentes buenas experiencias de aprendizaje.

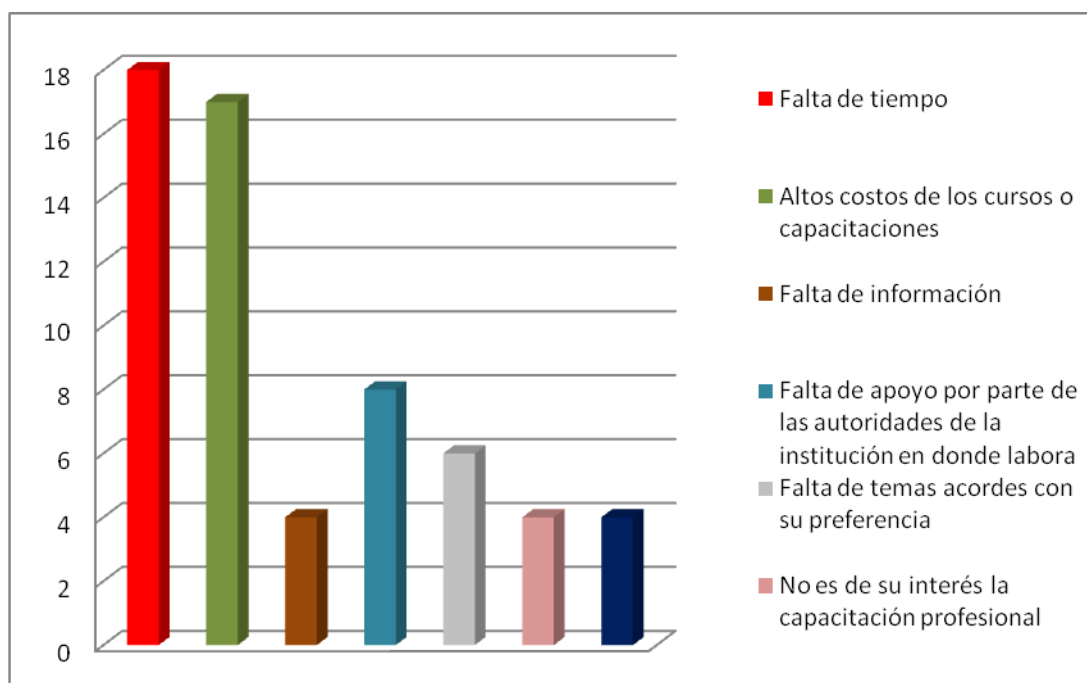
Los docentes que dan respuesta a esta pregunta, consideran que falta capacitación en los siguientes temas, específicos: Manejo de laboratorios, Valores y liderazgo, Pedagogía y presupuestos, Estrategias de enseñanza, TIC's, Evaluación de aprendizajes, Liderazgo educativo, Gestión educativa, Planificación estratégica, Recursos didácticos, Planificación curricular, Matrices e integrales, Psicoterapia y psicopatología, Foreign language...

**Tabla 21 obstáculos que se presentan para que usted no se capacite.**

Opción	f	%
Falta de tiempo	18	29,51
Altos costos de los cursos o capacitaciones	17	27,87
Falta de información	4	6,56
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución en donde labora	8	13,11
Falta de temas acordes con su preferencia	6	9,84
No es de su interés la capacitación profesional	4	6,56
Otros motivos, cuáles	4	6,56
<b>TOTAL</b>	<b>61</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del COMIL 5

**Gráfico 18**



**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del COMIL 5

Aguilar Morales, (2010) citando a Grados, (1999) considera que la capacitación es la acción tendiente a desarrollar los conocimientos, habilidades y actitudes del trabajador con el propósito de prepararlo para que se desempeñe correctamente en un puesto específico de trabajo, por ello es uno de los temas a los que tanto las instituciones públicas como privadas están dando cada vez mayor importancia como medio de lograr sus objetivos, sin embargo por diferentes situaciones no siempre se los cumple.

Entre los obstáculos para que no se capaciten los docentes tenemos: 18 encuestados consideran, que es la falta de tiempo que representan el 29.51%; lo que para mí constituye una justificación para no hacerlo.

El alto costo de los cursos o capacitaciones expresan 17 personas que son el 29.5%. Aquí si considero que hay que buscar alternativas de financiamiento por parte de la institución. Además si es un establecimiento fiscal, existen procesos de formación gratuitos en Si Profe accediendo a través de la web.

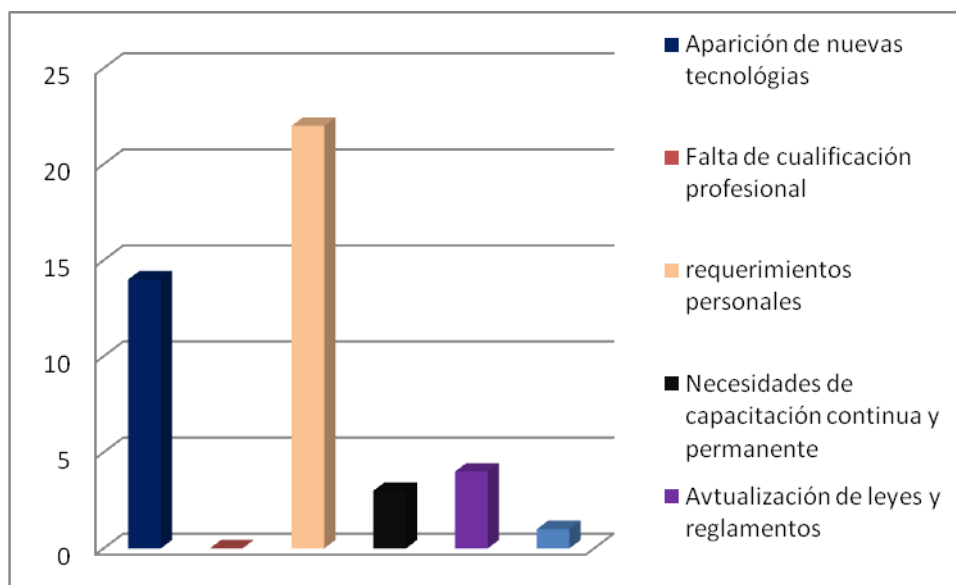
Falta de apoyo de la institución donde laboran responden 8 encuestados que son el 13.11%; la institución debe presupuestar para capacitación, pero siempre esperamos que ella nos de todo. Es vital que los procesos de capacitación tengan un presupuesto anual.

**Tabla 22 Motivos por los que se imparten los cursos / capacitaciones.**

<b>Opciones</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Aparición de nuevas tecnologías	14	31,82
Falta de cualificación profesional	0	0,00
Requerimientos personales	22	50,00
Necesidades de capacitación continua y permanente	3	6,82
Actualización de leyes y reglamentos	4	9,09
Otros motivos, cuáles	1	2,27
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del COMIL 5

Gráfico 19



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del COMIL 5

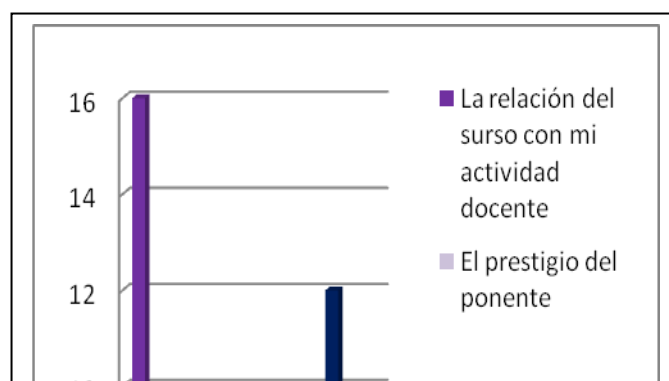
La capacitación es una herramienta imprescindible de cambio positivo en las instituciones educativas. La función de capacitación es mejorar el presente y ayudar a construir un futuro. Esta debe desarrollarse como un proceso, siempre en relación con el campo laboral. En la actualidad la capacitación es la respuesta a la necesidad que tienen las instituciones de contar con un personal calificado y productivo, es el desarrollo de tareas con el fin de mejorar el rendimiento educativo, al elevar la capacidad de los docentes mediante la mejora de las habilidades, actitudes y conocimientos.

Sin duda alguna, la capacitación es fundamental en el logro de objetivos, ahora bien los motivos por los que se imparten los cursos de capacitación son, según el 50% requerimientos de personal, es decir surge la necesidad de hacerlo, 31.28%. La capacitación es necesaria en el docente como formador, para estar al día de los cambios científicos y tecnológicos.

Tabla Nro. 23 Motivos para asistir a cursos de capacitación

Opción	F	%

Gráfico 20



La relación del curso con mi actividad docente	16	32,00
El prestigio del ponente	8	16,00
Obligatoriedad de asistencia	5	10,00
Favorecen mi ascenso profesional	5	10,00
La facilidad de horarios	3	6,00
Lugar donde se realizó el evento	1	2,00
Me gusta capacitarme	12	24,00
Otros especifiqué, cuáles	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del COMIL 5

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 (Iurcovich, 2006)

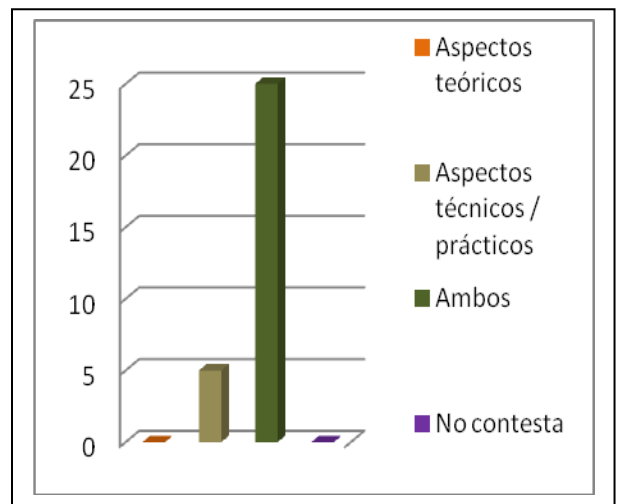
En este contexto y en relación a los motivos los más relevantes están: la relación del curso con mi actividad docente responde el 32%; les gusta capacitarse expresa el 24%; Todo profesional para ejercer de mejor manera su profesión, debe capacitarse para mejorar sus conocimientos y de esta forma poder trascender. Debemos como docentes comprender que el único proceso para mejorar es la actualización docente.

**Tabla 24 Aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso /capacitación**

**Gráfico 21**

Opción	f	%
teóricos	0	0,00

técnicos / prácticos	5	16,67
Ambos	25	83,33
No contesta	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100,00</b>



**Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del COMIL 5**

La capacitación y actualización en los maestros se puede considerar un factor fundamental para su desempeño, tanto mayor sea el conocimiento teórico y metodológico, mejor será el desempeño profesional. El capital humano necesita capacitarse y actualizarse constantemente y estar a la vanguardia de los adelantos tecnológicos, sobre todo en las escuelas que es donde más se detectan necesidades de capacitación, los docentes tienen que poner mucho de su parte para hacer más productivo el método de enseñanza-aprendizaje, y el dominio de la ciencia ya que también de ellos depende el crecimiento personal y profesional de sus alumnos (Castillo Pérez, 2007).

Ahora bien, un gran porcentaje de maestros están a favor de la capacitación y según el 83.33% en el desarrollo de estas se deben combinar tanto aspectos teóricos como aspectos prácticos, mientras que el 16.67% considera importante trabajar aspectos técnicos prácticos.

Se observa que existe una cierta indiferencia a la teoría, aspecto que resulta contradictorio, pues previo a la operativización de la práctica siempre es necesario la etapa teórica.

### **3.2 Análisis de la formación**

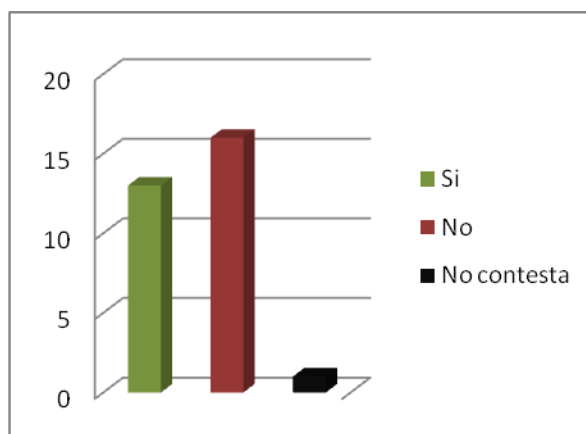
Toda Institución Educativa que actualmente busque lograr un desempeño competitivo en la formación de sus alumnos, deberá también promover y apoyar la formación integral,

pertinente y de calidad de sus maestros, porque son ellos los encargados de que este objetivo cumpla su propósito.

**Tabla 25 La institución propicia cursos**

Opción	f	%
Si	13	43,33
No	16	53,33
No contesta	1	3,33
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100,00</b>

**Gráfico 22**



**Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del COMIL 5**

El verdadero agente de cambio es el docente y de aquí la necesidad y relevancia de formarlo apropiadamente, mantenerlo actualizado y buscando su superación profesional permanente. Es necesario tomar conciencia de la necesidad de formar pedagógicamente al equipo docente (Panez Salazar, 2013).

Al respecto, el 53.33%, considera que la institución educativa no propicia cursos de formación ni de actualización; mientras que, el 43.33% responde afirmativamente a esta interrogante.

De los datos expuestos se deduce cierta contradicción frente al desarrollo de los talleres, es necesario entonces continuar gestionando nuevos cursos de formación especialmente para que quienes se incorporan en la institución educativa se sientan acompañados en el proceso.

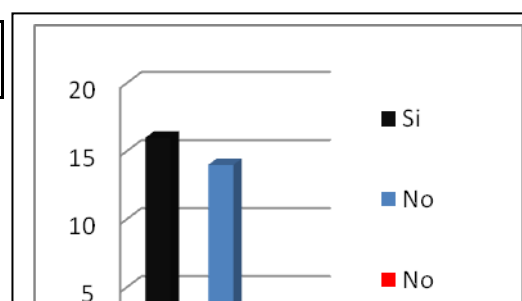
### **Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios**

**Tabla 26 La institución está propiciando cursos**

Opción	F	%

72

**Gráfica 23**





Si	16	53,33
No	14	46,67
No contesta	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del COMIL 5

Como lo afirma Bandres (2013) 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.

Por ello, las instituciones educativas del país deben contemplar en sus planes de desarrollo cursos de formación para sus docentes, como espacios para formarse a nivel nacional e internacional. En este contexto, es importante mencionar que la institución educativa, gracias a que existen diferentes unidades educativas a nivel de todo el país, brinda espacios de capacitación a los docentes, por ello el 53.33% conoce que si se está propiciando curso de capacitación, mientras que el 46.67% manifiesta no conocer nada al respecto.

Es importante elaborar los planes de desarrollo socializando con los docentes, con la finalidad de que conozcan los proyectos de la institución educativa sino también se involucren en su ejecución.

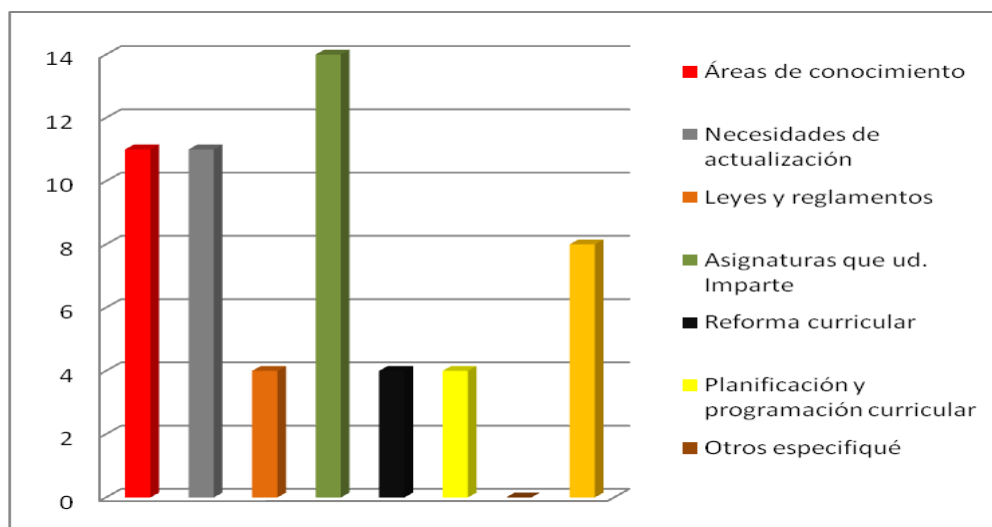
**Tabla 27 Temáticas de los cursos de formación**

Opción	f	%
Áreas de conocimiento	11	19,64
Necesidades de actualización	11	19,64
Leyes y reglamentos	4	7,14
Asignaturas que ud. Imparte	14	25,00
Reforma curricular	4	7,14

Planificación y programación curricular	4	7,14
Otros especifiqué	0	0,00
No contesta	8	14,29
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del COMIL 5

Gráfico 24



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del COMIL 5

La tarea del profesor es tan compleja que exige el dominio de la ciencia y de 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 en el 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, por ello las temáticas de capacitación deben guardar relación con los avances y requerimientos de la sociedad actual (Ortiz, 2013).

Ahora bien, para el 25% de docentes los cursos que se desarrollan están acorde a la asignatura que imparten; el 19.54% indican están en relación al área de conocimientos y a

las necesidades de actualización, mientras que, el 7,14% considera que están en relación a Leyes y reglamentos, Reforma curricular, y Planificación y programación curricular

De lo expuesto, los cursos siempre tienen que ir encaminados a fortalecer aquellos aspectos en los cuales los maestros encuentran ciertas dificultades, esto coadyuvará a mejorar su práctica docente.

**Tabla 28 directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente**

Opción	f	%
Siempre	5	16,67
Casi siempre	11	36,67
A veces	9	30,00
Rara vez	2	6,67
Nunca	1	3,33
No contesta	2	6,67
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del COMIL 5

En el proceso de reconversión del rol profesional docente el perfeccionamiento cumple un papel muy importante, entendido como una instancia para la creación de condiciones para que el docente pueda comprender los problemas presentados en su práctica y elaborar respuestas adecuadas para cada una de las situaciones en las cuales le corresponde actuar, y asumir responsabilidades cualitativamente diferentes (Weinzettel, 2010)

De aquí que capacitarse permanentemente sobre la tarea educativa, además de contribuir a la permanente formación de los docentes desde la reflexión y el análisis sistemático de la Educación, promueve la consolidación de equipos docentes eficientes y eficaces en su tarea de educadores, sin dejar de atender sus características particulares, lo que estaría en el orden de la propuesta curricular de cada Institución y que es deber fomentarla.

Con los antecedentes antes expuestos, al preguntarles sobre el fomento por parte de los directivos a la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente, el 36.67% de docentes manifiesta que casi siempre, el 30% considera que a veces y el 16.67% manifiestan que siempre.

Como ya se ha señalado tanto en la teoría como en los datos, los directivos deben incentivar al docente, mejorar los procesos de gestión, para que se prepare de forma continua, pues esta actividad generará mejores niveles de educación.

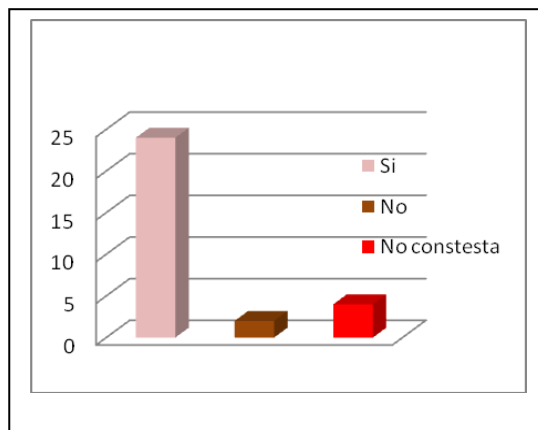
### 3.2.3. La tarea educativa.

**Tabla 29** Las materias que imparte tienen relación con su profesión

Opción	f	%
Si	24	80,00
No	2	6,67
No contesta	4	13,33
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del COMIL 5

**Gráfico 25**



En el proceso de enseñanza aprendizaje el docente se convierte en un facilitador que contribuye a que el estudiante sea el protagonista de su propio aprendizaje

La docencia, entendida como enseñanza, es una actividad realizada a través de la interacción de tres elementos; el docente sus alumnos y el objeto de conocimiento Una concepción teórica supone que el docente tiene la obligación de transmitir sus saberes al alumno mediante recursos, elementos, técnicas y herramientas de apoyo (Arellano, 2011)

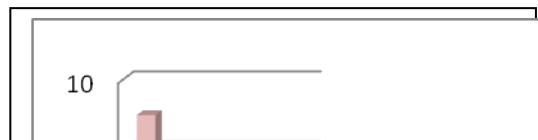
Lo que se ve reforzado si el docente imparte materias con relación a su profesión

En lo que se refiere a esta pregunta el 80% indican que las materias que imparten si están acorde con su perfil profesional. El 6,67% indican que no están acorde a su perfil profesional

Esto quiere decir que la profesionalización docente que se mantiene es muy importante, ya que cada docente está ubicado según su perfil profesional. Por cuanto las competencias profesionales están acorde a las asignaturas de su especialidad.

**Tabla 30** Años de bachillerato en los que trabaja

**Gráfico 26**



Opción	f	%
Primero	9	30,00
Segundo	6	20,00
Tercero	7	23,33
No contesta	8	26,67
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del COMIL 5

Hoy en día la profesionalización de todo docente es fundamental ya que el papel del mismo, sigue siendo trascendental en lo que atañe a la calidad y la pertinencia de la educación, y el no quedarse rezagado se vuelve una estrategia indispensable para estar a la par con lo que el mundo exige. Esto determina que el docente pueda desarrollar su práctica educativa en un área determinada, independientemente del año o nivel educativo, delimitando con ello su campo del conocimiento

En cuanto al año de bachillerato en el que imparten las asignaturas correspondientes a su cátedra, la mayoría, que corresponde al 30%, lo hacen en primero año de bachillerato, el 20% lo hacen en segundo, el 23% lo hacen en tercero y el 26,67% no contestan

La mayor parte de profesores son docentes de todos los años de bachillerato de acuerdo a su especialidad. Pues de alguna manera la titulación por la que se respalda le acredita a desempeñarse en cualquier año, siempre y cuando tenga relación con su especialidad, cumpliendo con ello lo establecido con la LOEI.

**Tabla 31 Práctica pedagógica**

N	Criterio	1		2		3		4		5	
		f	%	F	%	F	%	f	%	f	%
1	Analiza los elementos del currículum propuestos para el bachillerato			1	3.33	4	13.33	18	<b>60</b>	7	23.33
2	Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza			1	3.33	5	16.67	16	<b>53.33</b>	8	26.67
3	Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesta en la LOEI					8	26.67	13	<b>43.33</b>	9	30
4	Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato.			2	6.67	7	23.33	10	33.33	11	<b>36.67</b>
5	Analiza el clima organizacional de la estructura institucional	2	6.67	1	3.33	3	10	14	<b>46.67</b>	10	33.33
6	Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivos de la institución educativa			3	10	3	10	16	<b>53.33</b>	8	26.67
7	Conoce las herramientas utilizadas por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	1	3.33	1	3.33	5	16.67	18	<b>60</b>	5	16.67
	<b>Promedio</b>	3	4.5	9	4.33	35	21.34	105	<b>53.33</b>	58	28.42

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del COMIL 5

La práctica pedagógica conlleva a un análisis de la realidad concreta y cotidiana de las salas de clases, permite visualizar la existencia de una combinación de elementos que interactúan entre sí. Los efectos de esta interacción, no sólo a veces apuntan hacia propósitos divergentes, sino que, en muchos casos, aparecen contradictorios respecto de lo que supuestamente deberían ser los objetivos del proceso. La interacción implica, necesariamente la comprensión de significados y la interpretación recíproca de los actos propios y en la que la cotidianidad es permanentemente definida y enmarcada en un contexto físico, institucional, histórico y cultural. Estos contextos afectan de manera indiscutible los logros del aprendizaje, por lo que resulta casi ingenuo atribuir relaciones de causalidad entre medios o métodos del profesor y rendimiento, pues son muchos otros los elementos y aspectos que están interactuando e incidiendo en los efectos o resultados del proceso. (Prieto, 2007)

En lo referente al análisis de los elementos del currículo propuesto para el bachillerato, el 60% los analiza para su práctica pedagógica. Algunos docentes no están analizando los elementos del currículo para el bachillerato a profundidad.

Cuando se analiza los factores que determinan el aprendizaje, el 90% de docentes hacen procesos reflexivos sobre este hecho. El proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano según la LOEI, es conocido por la mayoría de maestros. ¿Si conocen el proceso de carrera, porque no valoran los procesos de capacitación?

En lo referente a los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato los consideran, pero no existen procesos de mejora continua, por ejemplo el llamado a los padres de familia del estudiante, los índices de asistencia son muy bajos.

Siete de cada, diez docentes conocen el tipo de liderazgo de los directivos. Es necesaria hacer procesos de evaluación de la gestión directiva.

**Tabla 32 práctica pedagógica**

N	Criterio	1		2		3		4		5	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
8	Conoce las funciones y cualidades que debe poseer un profesor.			2	6.67	3	10	13	<b>43.33</b>	12	40
9	conoce técnicas básicas para la investigación en el aula			1	3.33	5	16,67	15	<b>50</b>	9	30
10	Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal			2	6.67	4	13,33	13	<b>43.33</b>	11	36.67
11	Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente			2	6.67	3	10	<b>17</b>	<b>56.67</b>	8	26.67
12	desarrolla estrategias para la motivación de los estudiantes			1	3.33	4	13,33	13	<b>43.33</b>	12	40
13	conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante			2	6.67	6	20	14	<b>46.67</b>	8	26.67
14	plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos			2	6.67	7	23.33	13	<b>43.33</b>	8	26.67
15	Conoce la incidencia de la interacción profesor - estudiante en la comunicación didáctica.			2	6.67	3	10	15	<b>50</b>	10	33.33
	<b>Promedio</b>			14	6.43	35	18.77	113	<b>51.33</b>	68	34.45

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del COMIL 5



La planificación de la tarea educativa es un instrumento con el que los docentes organizan su práctica educativa, articulando el conjunto de contenidos, opciones metodológicas, estrategias educativas. Textos y materiales para secuenciar las actividades que han de realizar

La planificación de la educación realizada a nivel central debe ser suficientemente abierta y flexible para actualizarse y adecuarse a otros niveles.

La planificación educativa debe integrar la dimensión cualitativa y cuantitativa en sus interacciones e interrelaciones (Gonzales, 2000).

En lo que respecta a la pregunta: conoce las funciones y cualidades que debe poseer un profesor, es necesario afianzar el rol del docente. Aunque los maestros conocen diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal, el 19% de docentes, no es convincente en su respuesta.

En lo que tiene que ver con conocer las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente el 93% valora esta posibilidad, pero en el manejo de la plataforma virtual para desarrollar mucho esta capacidad.

En lo referente a desarrollar estrategias para la motivación de los estudiantes, el 80% se identifica con el desarrollo de la motivación en clase. Hay que formarle más al docente en la psicología del estudiante, así lo expresa el 20% de maestros.

Hace falta que los docentes planteen, ejecuten y realicen proyectos educativos. Los datos considero no responden a lo manifestado por la responsable del departamento de investigación.

**Tabla 33 práctica pedagógica**

N	Criterio	1		2		3		4		5	
		f	%	F	%	f	%	f	%	F	%
16	La formación que tengo en tic's permite un manejo adecuado de herramientas tecnológicas además puedo acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes			3	10	2	6.67	12	40	13	<b>43.33</b>
17	Percibe con facilidad problemas de los estudiantes			2	6.67	3	10	12	40	13	<b>43.33</b>
18	la formación académica que recibí es adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país			2	6.67	3	10	12	40	13	<b>43.33</b>
19	Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos.			2	6.67	5	16.67	<b>11</b>	36.67	12	<b>40</b>
20	la expresión oral y escrita que manejo es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida			2	3.33			14	<b>46.67</b>	14	<b>46.67</b>
21	Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprender y ayudar en su solución.			2	6.67	1	3.33	10	33.33	17	<b>56.67</b>
22	la formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes.			2	6.67	2	6.67	10	33.33	16	<b>53.33</b>
23	La planificación que realizo siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos adquiridos de mis estudiantes.			3	10	4	13.33	8	<b>26.67</b>	15	50
24	El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa.			2	6.67	2	6.67	12	40	14	<b>46.67</b>
25	como docente evaluó las destrezas con criterios de desempeño propuestas en mis asignaturas			2	6.67	3	10	9	30	16	<b>53.33</b>
26	identifico a estudiantes necesidades educativas especiales			4	13.33	2	6.67	9	30	15	<b>50</b>
	<b>Promedio</b>			26	7.40	28	11.32	119	36.67	150	<b>46.66</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del COMIL 5

La práctica pedagógica es un proceso consciente, deliberado, participativo implementado por un sistema educativo o una organización con el objeto de mejorar desempeños y

resultados, estimular el desarrollo de la renovación en campos académicos, profesionales o laborales y formar el espíritu de compromiso de cada persona con la sociedad y particularmente para la comunidad en la cual se desenvuelve.(Huberman citado por Moreno, 2002)

En lo referente a la formación que tiene el docente en Tics, el 83% manifiesta que le permite un manejo adecuado de herramientas tecnológicas. Considero que se conoce pero en la planificación a veces no se evidencia esto. Aunque existe una buena percepción por parte del docente de los problemas del estudiante, no siempre conoce las herramientas psicológicas, más técnicas.

Existe una buena expresión oral y escrita por parte de los docentes para que los estudiantes comprendan su asignatura. La relación entre los docentes y estudiantes es buena, debido a que el docente la mayoría de veces soluciona los problemas que se le presentan. Los docentes en un 80% planifican sus clases, aunque considero que la evaluación aún es más sumativa, que formativa,

**Tabla 34 práctica pedagógica**

N	Criterio	1		2		3		4		5	
		f	%	f	%	F	%	F	%	f	%
27	Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, la planificación que realizo está acorde con requerimientos de una educación especial e inclusiva.			2	6.67	7	23.33	12	<b>40</b>	9	30
28	realiza la planificación macro y micro curricular			2	6.67	5	16.67	7	23,33	16	<b>53.33</b>
29	el trabajo docente que realizó promueve para que los estudiantes sean los creadores de su propio aprendizaje			3	10	4	13.33	15	50	8	<b>26.67</b>
30	Describe las principales funciones y tareas del profesor del aula.			1	3.33	3	10	<b>16</b>	53.33	10	<b>33.33</b>
31	Elaboro pruebas para la evaluación del aprendizaje del estudiante			1	3.33	2	6.67	12	<b>40</b>	15	<b>50</b>

32	Utilizo adecuadamente medio visuales como recurso didáctico			2	6.67	2	6.67	13	43.33	13	<b>43.33</b>
33	diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas			2	6.67	2	6.67	14	<b>46.67</b>	12	<b>40</b>
34	aplica técnicas para ofrecer asesoría a los estudiantes			2	6.67	4	13.33	15	<b>50</b>	9	30
35	analiza la estructura organizativa institucional	1	3.33	2	6.67	5	16.67	8	<b>26.67</b>	14	<b>46.67</b>
36	Diseña planes de mejora de su propia práctica docente	1	3.33	1	3.33	5	16.67	14	<b>46.67</b>	9	<b>30</b>
37	diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas o prácticas de laboratorio			1	3.33	2	6.67	15	50	12	<b>40</b>
38	Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente.	1	3.33	2	6.67	4	13.33	13	43.33	10	<b>33.33</b>
39	utiliza adecuadamente la técnica expositiva			3	10	3	10	13	43.33	11	<b>36.67</b>
40	valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura			2	6.67	4	13.33	15	50	9	<b>30</b>
41	Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	1	3.33	1	3.33	3	10	13	43.33	12	<b>40</b>
42	el uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica profesional.			2	6.67	1	3.33	14	<b>46.67</b>	13	43.33
43	diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes			2	6.67			11	36.67	17	<b>56.67</b>
44	planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	1	3.33	1	3.33			9	30	19	63,33
	<b>Promedio</b>	5	3.33%	32	6.89	52	16.32	138	46,7	198	40.34

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del COMIL 5

La planeación educativa se encarga de especificar los fines, objetivos y metas de la educación. Gracias a este tipo de planeación, es posible definir qué hacer y con qué recursos y estrategias

La planeación educativa implica interacción de diversas dimensiones hay que tener en cuenta que la escuela forma parte de una sociedad y como tal los cambios que experimente la trascenderán. (Gonzales, 2000)

Cuando tiene estudiantes con necesidades educativas especiales, la planificación que realizó está acorde con requerimientos de una educación especial e inclusiva, manifiestan un 70% que lo hacen en función del estudiante. Para la educación personalizada aún falta mucho. La planificación macro y micro curricular es realizada por la mayoría de docentes.

En un 76% los docentes expresan que su trabajo promueve para que los estudiantes sean los creadores de su propio aprendizaje. Sin embargo, los procesos creativos dejan mucho que desear. La elaboración de pruebas es realizada por todos los docentes debido a los procesos de control que existen.

En lo que se refiere a la utilización adecuada de los medio visuales como recurso didáctico los mismos, se utilizan poco. El 80% expresa que aplica técnicas para asesoría de los estudiantes, sin embargo las horas de recuperación pedagógica, poco se evidencia. Existen pocos estudiantes que durante la semana realizan procesos de recuperación, a pesar que la LOEI, establece dos horas semanales.

Existe escasa información acerca de diseñar planes para mejorar la práctica docente, lo que se debería realizar para ir mejorando la calidad de la educación, pues el 23% de docentes no lo hace. La cultura de la autoevaluación se refleja en la elaboración de instrumentos, ya que el 20% no lo hacen a profundidad.

La mayoría de docentes, utilizan la técnica expositiva, el 30% consideran, que el docente debe incluir las experiencias sobre la didáctica ya que esto le ayudaría a enriquecer y a hacer más amena su clase.

El 93% de los docentes manifiesta, diseñar estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de sus estudiantes. Si esto se corroborará con las pruebas de razonamiento lógico del Senecyt diríamos lo contrario.

#### **3.2.4. Cursos de formación**

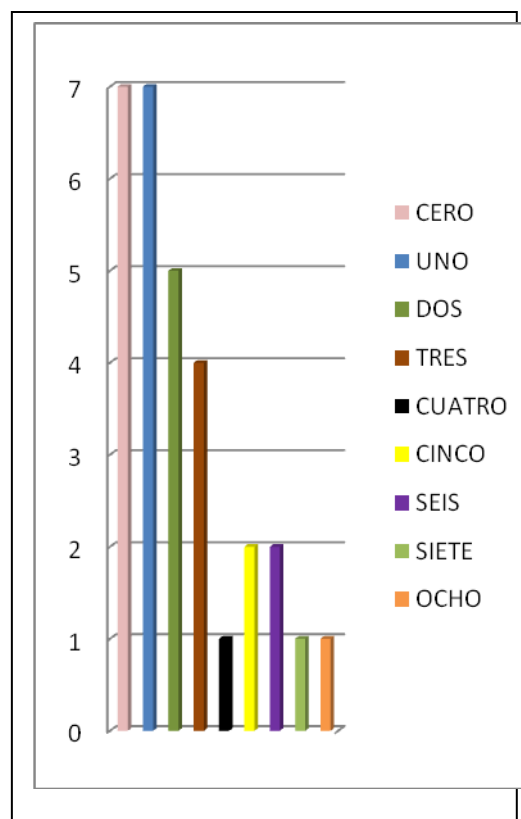
**En cuanto a los últimos cursos realizados:**

**Tabla35 Número de cursos a los que ha asistido en los últimos dos años**

Opción	F	%
Cero	7	23,33
Uno	7	23,33
Dos	5	16,67
Tres	4	13,33
Cuatro	1	3,33
Cinco	2	6,67
Seis	2	6,67
Siete	1	3,33
Ocho	1	3,33
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del COMIL 5

**Gráfico 27**



Los cursos impartidos por parte del Ministerio de Educación es parte de la política de formación profesional permanente que oferta el Magisterio Nacional que contempla en ley y reglamento a la LOEI, y al Plan Decenal del sistema educativo en el Ecuador.

La formación permanente complementaria está dirigida a la actualización del mejoramiento profesional pedagógico y académico.

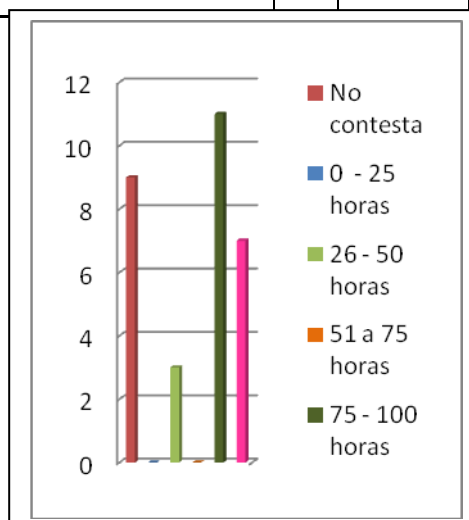
En la pregunta al número de cursos a los que ha asistido en estos dos últimos años se obtuvo los siguientes resultados: el 28% menciona que no ha recibido cursos en los últimos años, el 23,33% que ha asistido a un curso, el 16,67% que ha asistido a dos cursos, el 13,33% que ha asistido a tres cursos, el 3,33% asistido a cuatro cursos. , el 6,67% a cinco cursos, el 6,67% a seis cursos, el 3,33% a siete cursos, el 3,33% ha asistido a ocho cursos.

Estos indicadores evidencian que existe poco interés por su autoformación. Además, la institución no tiene el presupuesto para generar cursos que les permitan acceder a formación permanente. Sin formación continua no se actualizarán los docentes.

**Tabla 36 Totalización en horas aproximado**

Total de horas	f	%
No contesta	9	30,00
0 - 25 horas	0	0,00
26 - 50 horas	3	10,00
51 a 75 horas	0	0,00
75 - 100 horas	11	36,67
Más de 100 horas	7	23,33
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100,00</b>

**Gráfico 28**



**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del COMIL 5

Los cursos de mejoramiento están dirigidos a brindar capacitación y actualización del personal docente de las instituciones públicas y privadas del país mediante técnicas y

estrategias metodológicas que conllevan a mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje para que de esta manera los docentes tengan una actualización pedagógica permanente

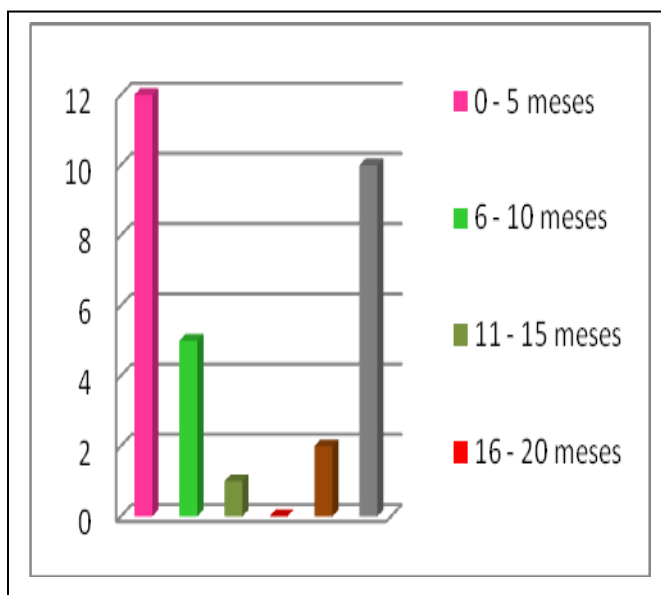
En cuanto a la totalización en horas de los cursos recibidos, el 36,67% han asistido entre 75 a 100 horas. el 10% han asistido entre 26 a 50 horas el 23,33% más de cien horas

Si consideramos el número de cursos recibidos, tenemos que el número de horas es sumamente bajo. Al año recibieron dos semanas de capacitación, los que la tuvieron. Si consideramos que todo cambia, por lo tanto hay que modernizarse y estar en sintonía con las nuevas tendencias en capacitación y educación, para ejercer la docencia de la mejor manera.

**Tabla 37 Tiempo transcurrido después del último curso**

**Gráfico 29**

Opción	f	%
0 - 5 meses	12	40,00
6 - 10 meses	5	16,67
11 - 15 meses	1	3,33
16 - 20 meses	0	0,00
21 - 24 meses	2	6,67
más de 25 meses	10	33,33
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100,00</b>



**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del COMIL 5

La formación, capacitación, actualización y perfeccionamiento de los educadores en servicio debe contribuir de manera sustancial al mejoramiento de la calidad de la educación y a su desarrollo y crecimiento profesional, y estará dirigida especialmente a su profesionalización y especialización para lograr un mejor desempeño, mediante la actualización de conocimientos relacionados con su formación profesional, así como la adquisición de nuevas técnicas y medios que signifiquen un mejor cumplimiento de sus funciones.(Art. 38 Decreto 1278 de 2002).



El tiempo que se realizó el último curso, según el 40% fue de 0 a 5 meses, el 16.67% los hizo hace de 6 a 10 meses ,el 3,33% de 11 a 15 meses , el 0% de 16 a 20 meses, el 6,67% de 21 a 24 meses y hace más de 25 meses responden el 33.33%.

Para alcanzar una educación de calidad en nuestro país los docentes deben capacitarse de forma continua. En la formación continua se incluyen los numerosos cursos educativos que aseguran la enseñanza o el perfeccionamiento del aprendizaje educativo.

### Como se llamó el último curso/capacitación recibido

**Tabla 38 Denominación del curso**

Opción	F	%
Pedagogía y Didáctica	1	3,33
Estratégicas Metodológicas	2	6,67
Capacitación y liderazgo	1	3,33
Didáctica de enseñanza	1	3,33
Técnicas de la enseñanza	1	3,33
Capacitación Senecyt	1	3,33
Learning	1	3,33
Pedagogía	1	3,33
Apreciación cinematográfica	1	3,33
Reglamentación Baloncesto	1	3,33
Cine	1	3,33
TIC'S	1	3,33
Jornadas de Matemática	1	3,33
Neurocoaching	1	3,33
Actualización docente	1	3,33

Tratado de Ginebra	1	3,33
Liderazgo	1	3,33
Planificación Estratégica Ed.	12	40,00
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del COMIL 5

La capacitación es un proceso de perfeccionamiento integral de la práctica educativa; mediante el cual el profesor o profesora busca realizarse como profesional de la educación de manera responsable y creativa, de acuerdo a sus propias perspectivas de los avances educativos y de las necesidades manifiestas de la sociedad

La Constitución política de nuestro país establece en su artículo 26 que la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado y en su artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad.

Adicionalmente la sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015 se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación.

Para establecer que es una educación de calidad necesitamos primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener

Uno de los requisitos para el ascenso de categoría en las funciones docentes se debe cumplir con uno de los requisitos con el desarrollo profesional.

En cuanto al último curso de capacitación es el de planificación estratégica educativa que corresponde al 40% el 3,33% corresponden a cursos de Pedagogía didáctica, estrategias metodológicas, capacitación y liderazgo, didáctica de enseñanza, técnicas de enseñanza, capacitación del Senescyt, learning .pedagogía entre otras, todos estos cursos tienen relación directa con la docencia.

El curso de Planificación Estratégica lo organizó el COMIL 5

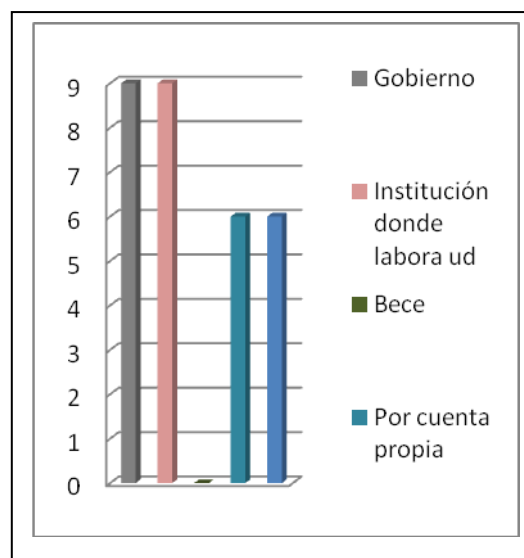
De esta manera se pudo visualizar que no existe consenso en los cursos que se realizan y que los docentes deberían recibir formación siempre de manera conjunta para hacer procesos de formación y no actividades aisladas.

**Tabla 39 Auspicio del último curso de Formación**

Opción	f	%
Gobierno	9	30,00
Institución donde labora Ud.	9	30,00
Beca	0	0,00
Por cuenta propia	6	20,00
No contesta	6	20,00
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del COMIL 5

**Gráfico 30**



Los estándares de calidad educativa son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad, Así, por ejemplo cuando los estándares se aplican a estudiantes se refieren a lo que estos deberían saber hacer como consecuencia del proceso de aprendizaje, Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados. (Educación, 2011)

En lo que tiene que ver con lo referente al auspicio del último curso, el 30% de personas indicaron que la fuente de auspicio fue el gobierno; 30% recibió el auspicio de la institución donde labora; por cuenta propia se capacitó el 20%. Esto nos da a entender que la inversión en educación, no es parte de la cultura del docente. Se tiene una cultura asistencialista para la capacitación. El acto de educar es una tarea compleja, que requiere estar en constante preparación.

Constituye una fortaleza de la institución contar con docentes que se capacitan en temas educativos aunque existen docentes que se esfuerzan gastando sus recursos propios para mejorar profesionalmente, considerando que el cumplir con los estándares de calidad no solo depende del logro de aprendizaje en los estudiantes sino también en la preparación del docente..

## **CAPITULO 4. PROPUESTA DE MEJORA**

#### **4.1. Tema del Curso:**

Soy docente, me comunico y lidero

#### **4.2. Modalidad de estudios**

Presencial

#### **4.3. Objetivos**

##### **General**

- Fomentar la comunicación interna para desarrollar la identificación y sentido de pertenencia con la institución y con sus metas de liderazgo.

##### **Específicos**

- Planificar estrategias de comunicación que incentiven el desarrollo de cualidades de liderazgo en los docentes de la institución.
- Ejecutar actividades que promuevan la interiorización y posterior ejecución de actos de liderazgo.
- Evaluar los resultados de las actividades con propósitos a incrementar el liderazgo en los docentes de la entidad educativa.
- Sistematizar la estrategia de comunicación interna no sólo al cuerpo docente sino también a los demás participantes de la entidad educativa tales como: directivos, estudiantes y sector administrativo.

#### **4.4. Dirigido a:**

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

Nivel 1: Todos los docentes que estén iniciando en el desarrollo de las actividades docentes

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

\* Computador

- \* Aula virtual
- \* Papelógrafos

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

### **4.5.1 Contenidos del Curso**

4.5.1.1. La comunicación

4.5.1.2. La comunicación en el proceso de enseñanza aprendizaje

4.5.1.3. Estrategias de comunicación

4.5.1.4. Liderazgo en los docentes

4.5.1.5. Tipos de liderazgo

4.5.1.6. La identificación y sentido de pertenencia

### **4.5.2. Desarrollo de los contenidos**

#### **4.5.1.1. La comunicación**

La comunicación es el medio que permite a las personas expresarse y entrar en relación con los demás y con el mundo, a través de la palabra, los gestos, los símbolos y las acciones.

La comunicación nos ayuda a intercambiar de forma efectiva pensamientos, ideas y sentimientos con las personas que nos rodean, en un ambiente de cordialidad y buscando el enriquecimiento personal de ambas partes.

El hombre nace en sociedad y sólo en ella puede realizarse como persona; cada ser humano necesita de los demás para subsistir y para crecer en todas sus dimensiones. La capacidad de convivir y estar en comunicación es, entonces la posibilidad de crecer y permitir que otros crezcan: el crecimiento personal es proporcional a la capacidad de compartir.

Al hombre le fue dada la palabra, vehículo de comunicación, vínculo de unión y medio para contribuir en la transformación de la humanidad. Por lo tanto, la comunicación es el

instrumento indispensable para procurar y mantener las buenas relaciones en todos los ámbitos de nuestra vida, particularmente en la familia, el trabajo y con las personas más cercanas a nosotros. Aún así, enfrentamos desacuerdos y discusiones sin sentido, provocando, en ocasiones, una ruptura en las relaciones con los demás.

Es importante recordar que, uno de los elementos más valiosos que debe tener la comunicación es el saber escuchar. Actualmente, hay tantas situaciones y circunstancias que mantienen ocupada la mente y la atención de los hombres, que les impide escuchar a los otros, inclusive, escucharse a sí mismos.

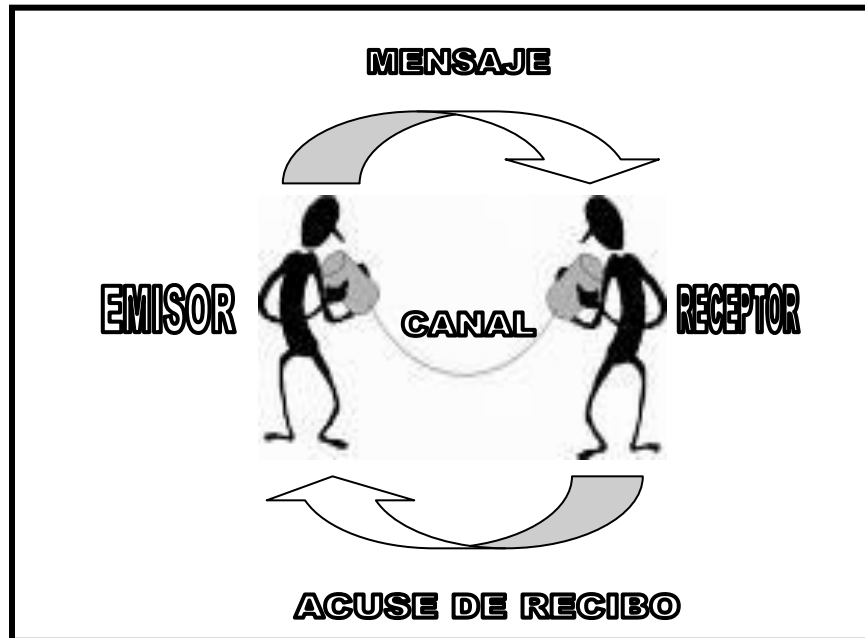
Para ser buen comunicador no basta con hablar, es preciso saber escuchar y observar. Una buena comunicación genera actitudes positivas de aceptación, concertación y respeto (Julio, 2008).

### **Factores que intervienen en la comunicación**

Para que la comunicación sea posible, es indispensable la participación de cinco factores básicos que son:

1. **Transmisor o emisor:** es la persona que emite el mensaje; es el punto de origen de la comunicación. El emisor es el que traduce ideas y símbolos, es decir codifica.
2. **Mensaje:** es el conjunto de informaciones que se transmiten. Son ideas, pensamientos o sentimientos que se quieren transmitir al receptor.  
El mensaje es muy importante, vale recalcar que los problemas entre los seres humanos surgen de la defectuosa comunicación; de mensajes incompletos, mal entendidos o tergiversados. El mensaje no está hecho sólo de palabras; estos llevan implícita una carga afectiva emocional.
3. **Receptor:** es la persona o grupo de personas que reciben el mensaje y lo decodifican. Para receptar un mensaje es indispensable la condición de querer escuchar; hacerlo es una gran cualidad para el diálogo.
4. **Canal de la comunicación:** es la vía por la que circulan los mensajes, estos se dividen en:
  - Sonoros (lengua oral; sonido, música, ruidos, etc.)
  - Visuales (lenguaje escrito; dibujos, gráficos, planos)
  - Sensitiva (lenguaje corporal; sonrisa, gestos, caricias)

5. **Acuse de recibo o retroalimentación:** es una parte muy importante de la comunicación, y es una palabra, gesto u oración que hace saber al emisor que su mensaje fue recibido. Si no tengo acuse de recibo se corre el riesgo de no haber recibido el mensaje. Este último paso cierra el ciclo de la comunicación. (Alejandro, 2007)



**Fuente:** Martínez Alejandro en Relaciones Humanas.

### **Niveles de comunicación**

La comunicación civilizada es importantísima para enriquecer la personalidad, mejorar la capacidad profesional, ampliar las relaciones interpersonales y favorecer un mejor entendimiento entre seres humanos. Por ello se analizarán los distintos niveles de comunicación:

- **Nivel neutro:** Es la comunicación que se establece de imagen social a imagen social
- **Nivel exterior:** Abarca el medio que nos rodea y se lo realiza mediante conversaciones, nos permite iniciar la comunicación.
- **Nivel interior:** La comunicación requiere haber desarrollado un alto grado de esfuerzo y evidenciar algunas manifestaciones de nuestra intimidad.



Realice lectura silenciosa, seleccione y subraye una frase de hablar y una de callar y escriba un comentario.

### **EL ARTE DE HABLAR Y LA VIRTUD DE CALLAR**

*Hablar es fácil, pero callar requiere prudencia y dominio.*

*Hablar oportunamente, es acierto.*

*Callar cuando nos acusan es heroísmo.*

*Hablar ante una injusticia, es valentía.*

*Callar cuando nos insultan es amor.*

*Hablar por rectificar es un deber.*

*Callar las propias penas, es sacrificio.*

*Hablar para defender, es compasión.*

*Callar de sí mismo, es humildad.*

*Hablar ante un dolor, es consolar.*

*Callar las miserias humanas, es caridad.*

*Hablar para ayudar a otros, es caridad.*

*Callar el tiempo, es prudencia.*

*Hablar con sinceridad, es rectitud.*

*Callar en el dolor, es penitencia.*

*Hablar de sí mismo, es vanidad.*

*Callar palabras inútiles, es virtud.*

*Hablar restituyendo fama, es honradez.*

*Callar para defender, es nobleza.*

*Hablar aclarando chismes, es obligación.*

*Callar defectos ajenos, es benevolencia.*

*Hablar de defectos ajenos, es lastimar.*

*Callar debiendo hablar, es cobardía.*

*Hablar debiendo callar, es necedad.*

*Aprende a callar para poder hablar con*

*Hablar por hablar, es tontería.*

*propiedad.*

*Hablar de Dios. significa mucho amor.*

#### **4.5.1.2. La comunicación en el proceso de enseñanza aprendizaje**

La relación del profesor con sus estudiantes se establece con la comunicación. Por tanto los resultados que se obtienen en el proceso enseñanza – aprendizaje, dependen en un alto porcentaje de la habilidad y preparación que se tenga en el manejo de las técnicas de comunicación.

El docente debe reflexionar sobre estos aspectos, ubicando su trabajo en el contexto cultural, dado que éste marca la perspectiva. Se debe plantear una actitud hacia lo que se mira, de donde emerge un mundo conceptual, producto de la interacción social, donde la realidad de la sociedad y de la vida es casi siempre producto del uso lingüístico.

Fuera del aula de clases, el estudiante comparte con su comunidad y aprende de ella en forma espontánea, articulando un discurso basado en códigos untados de la realidad extra escolar. La educación que se imparte en los contextos institucionalizados, no puede estar alejada del medio cultural donde el estudiante interactúa, y debe buscar generar cambios en la conducta de los integrantes, con la intención de renegociar la cultura y recrearla de manera constantemente.

El docente está comprometido en reflexionar sobre la modalidad de su discurso y cuestionarse si realmente es el adecuado, interrogarse sobre cómo es la emisión de sus mensajes, el uso de los canales de comunicación, cómo se presenta la recepción, cuáles son los códigos apropiados y debe tener presente que el estudiante es un elemento participativo. La formación en una disciplina implicará el aprendizaje de aspectos del lenguaje que le son propios. Desde el punto de vista de los juegos lingüísticos, la formación en una disciplina correspondería al aprendizaje de una serie de juegos que pueden conectarse e incluirse en otros juegos. En los procesos de formación, junto con los contenidos deben considerarse los modos validos de producción de conocimiento y de su comunicación. La comunicación genera la necesidad de negociar significados, definir límites semánticos, crear y precisar códigos que posibiliten las comunicaciones pertinentes.

El maestro debe apropiarse de las técnicas de comunicación y plantearlas para cada caso, teniendo en cuenta el contexto social. Con las técnicas grupales el profesor se puede apoyar y trabajar con los estudiantes, examinado y comparando distintos puntos de vista y opiniones. El lenguaje de la educación ha de ser una invitación constante a la

reflexión, a la creación de condiciones de objetividad, donde deben expresarse siempre los aspectos relacionados con dicho proceso, dejando margen para la meta cognición (Alvaro, 2013).

#### **4.5.1.3. Estrategias de comunicación**

##### **Potenciando el desarrollo de la comunicación**

Realice una lectura socializada, comentar en grupo y escribir una reflexión o mensaje (Ortega & Minguez, 2001).

##### **Depende de la forma**

La forma de decir las cosas puede cambiar el ánimo y disposición de quienes te escuchan.

Un Sultán soñó que había perdido todos los dientes. Después de despertar, mandó a llamar un sabio para que interpretase su sueño: ¡Que desgracia mi señor!, exclamó el sabio, cada diente caído representa la pérdida de un pariente de vuestra majestad.

¡Que insolencia!, gritó el Sultán enfurecido, ¿cómo te atreves a decirme semejante cosa? ¡fuera de aquí!. Llamó a su guardia y ordenó que le dieran cien latigazos. Más tarde ordenó que le trajesen otro sabio y le contó lo que había soñado. Este, después de escuchar al Sultán con atención, le dijo: ¡Excelso señor! gran felicidad os ha sido reservada. El sueño significa que sobrevivirá a todos sus parientes.

Se iluminó el semblante del Sultán con una gran sonrisa y ordenó que le dieran cien monedas de oro.

Cuando éste salía del palacio, uno de los cortesanos le dijo admirado: ¡No es posible la interpretación que habéis hecho de los sueño es, la misma del primer sabio. No entiendo porqué al primero le pagó cien latigazos y a ti con cien monedas de oro.

Recuerda buen amigo, respondió el segundo sabio, que todo depende de la forma en el decir, uno de os grandes desafíos de la humanidad es aprender a comunicarse.

**REFLEXIÓN:**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Tu mejor cara** (alejandro, 2007)

Se dice que hace tiempo en un pequeño y lejano pueblo, había una casa abandonada.

Cierto día, un perrito logró meterse por un agujero de una de las puertas de la casa. El perrito subió lentamente las viejas escaleras de madera. Al final de las escaleras se topó con una puerta semiabierta; lentamente entró en el cuarto. Para su sorpresa, se dio cuenta de que dentro de ese cuarto había mil perritos más, observándolos tan fijamente como él los observaba a ellos. El perrito comenzó a mover la cola y a levantar sus orejas poco a poco. Los mil perritos hicieron lo mismo. Posteriormente sonrió y ladró alegremente a uno de ellos. El perrito se quedó sorprendido al ver que los mil perritos también le sonreían y ladraban alegremente a él. Cuando el perrito salió del cuarto se quedó pensando para si mismo: “¡qué lugar tan agradable!, voy a venir más seguido a visitarlo”.

Tiempo después, otro perrito callejero entró al mismo sitio y se encontró entrando al mismo cuarto. Pero a diferencia del primero, este perrito, al ver a los otros mil perritos del cuarto, se sintió amenazado, ya que lo estaban viendo de una manera agresiva.

Posteriormente empezó a gruñir; obviamente vio como los mil perritos le gruñían a él. Comenzó a ladrarles ferozmente y los otros mil perritos le ladraron también a él. Cuando este perrito salió del cuarto pensó “¡qué lugar tan horrible es este!, nunca más volveré a entrar”. En el frente de dicha casa se encontraba un viejo letrero que decía: “La casa de los mil espejos”. Varias veces he escuchado que todos los rostros del mundo son espejos.

“Sonríe a la vida para que esta te regale tu mejor cara. No eres responsable de la cara que tienes; eres responsables de la cara que pones”.

**REFLEXIÓN:**

.....  
.....  
.....

**4.5.1.4. Liderazgo en los docentes**

Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de la comunicación humana para la consecución de uno o de diversos objetivos específicos. (Chiavenato, 1989)

Liderazgo educacional, es el proceso personal y profesional de un directivo o docente o equipo para coordinar los esfuerzos de los miembros del colegio para resolver dificultades y el logro de los objetivos institucionales.

El Liderazgo es la capacidad de generar procesos de sensibilización y convocatoria a trabajar en la colaboración con otros en el logro de fines y valores.(M, 2005)

Liderazgo es la práctica realizada por el director, equipo directivo y de gestión, para orientar planificar, articular y evaluar los procesos institucionales y conducir a los actores de la comunidad educativa hacia una misión y visión compartida para el logro de las metas institucionales.

Liderazgo es la capacidad de comunicarse con un grupo de personas, influir en sus emociones para que se dejen dirigir, compartan las ideas del grupo, permanezcan en el mismo, y ejecuten las acciones o actividades necesarias para el cumplimiento de uno o varios objetivos.

El Líder Educacional busca la excelencia, en su trabajo como una necesidad de eficiencia y seguridad institucional en la formación de profesionales que respondan a las necesidades del siglo XXI, desarrollando la potencialidad de hacer las cosas bien

hechas que signifiquen la satisfacción personal y social dentro de una tarea planificada. (Márquez, 1996)

El modelo de liderazgo pedagógico tiene tres características importantes

1. Se centra en la práctica de la mejora de la calidad de la enseñanza y el rendimiento de los estudiantes.
2. Se trata de liderazgo como una función distribuida más que como un rol basado en la actividad.

Se requiere más o menos continua formación y actualización de conocimientos y habilidades, tanto porque el conocimiento base de la práctica docente está cambiando constantemente porque hay que reponer la población de los líderes actuales (Elmore, 2008)

#### **4.5.1.5. Tipos de liderazgo**

El tipo de liderazgo que ejecuta los planes dentro de una organización, determina las metas a proponerse, que logros pueden alcanzarse, y que características tendrá su equipo de trabajo así como todas las cosas determinantes dentro de la organización liderazgos más comunes (Lussier, 2005)

#### **Características**

Kotter, en su excelente obra "The leadership factor" dice que el liderazgo se caracteriza por lo siguiente (Kotter, 1998):

1) Concebir una visión de lo que debe ser la organización y generar las estrategias necesarias para llevar a cabo la visión.

2) Lograr un "network" cooperativo de recursos humanos, lo cual implica un grupo de gente altamente motivado y comprometido para convertir la visión en realidad.

## **Liderazgo Autoritario**

Este liderazgo está constituido por un líder que pretende mantener la solidez de su equipo de trabajo, de sus normas, de sus controles sobre el grupo, y de el cumplimiento de su trabajo, basado en una rigurosa autoridad, que no se permite flexibilidad alguna, en ninguno de los casos. Las personas que están bajo su autoridad, simplemente deben acatar órdenes y cumplirlas sin derecho a opinión, sin derecho a solicitud de explicaciones o aclaratorias, y sin poder dar sugerencias, hacer observaciones, o solicitar algún cambio a las medidas ya propuestas.

Este tipo de liderazgo, dificulta las relaciones dentro del equipo, porque lejos de haber un ambiente de respeto, se crea un ambiente de presión, nerviosismo, temor, rabia, e impotencia.

Los líderes con estas características pueden lograr contener su liderazgo, solo hasta que las personas por debajo de él, consigan una manera de enfrentarlo, rebelarse, e incluso suplantarlo, por otro líder que sea más acorde a lo que requiere el grupo.

## **Liderazgo Complaciente**

Este tipo de liderazgo está compuesto por un líder que siente la necesidad de ser apreciado por todos, y de satisfacer a todos, esto permite que la aceptación por parte del grupo, sea muy favorable para el líder al principio.

Las personas que están subalternas a este tipo de liderazgo pueden disfrutar cierto grado de bienestar al saber que lo que le pidan al líder que haga por ellos, o les permitan hacer, tendrán siempre su consentimiento, pero este tipo de relación de liderazgo, es muy preferido por el grupo de personas interesadas, y desconsideradas dentro de la organización. Por el contrario, las personas comprometidas con la organización, no toleran a este tipo de líder por ser personas fácilmente moldeadas por lo que el grupo antoje.

La mayoría de las personas eficientes, desean tener entre sus líderes a personas comprometidas, que asuman logros, metas, y que están claras con lo que desean lograr en el grupo, y que se encargan de moldear al grupo, y no que el grupo los moldee a ellos.

### **Liderazgo por Convivencia**

Este tipo de liderazgo es el más débil de todos, ya que el líder no se plantea nada asimismo como líder, sino que como persona, está interesado en su bien personal, y no le interesa en absoluto, el bienestar de la organización, ni del equipo de trabajo, ni algo más que no sea el mismo.(Mantilla, 2009)

Este tipo de liderazgo, es poco apreciado por el grupo, y por la organización en sí, ya que sus decisiones, estarán delimitada a su beneficio personal, y esto permitiría tomar decisiones, que le favorezcan a el, pero desfavorezcan a la organización o desfavorezcan al grupo, o desfavorezcan a ambos. Su único fin es salir victorioso el como líder.

Ninguna organización o grupo, necesita a un líder con estas características, ya que su forma de liderar, crea inseguridad, desconfianza y descontrol en cuanto al excelente desenvolvimiento del grupo y de la organización.

### **Liderazgo Independiente**

Este tipo de liderazgo, es una fuente de desarmonía dentro de una organización, el líder que está trabajando aislado del grupo, y aislado de los intereses de la organización, es un líder que no garantiza éxito ni al grupo, ni a la organización, y tampoco, se garantiza el éxito asimismo, todo liderazgo requiere de unión entre el líder y los subalternos a ese liderazgo, si esa armonía no está condicionada dentro de ese liderazgo, todo lo que logre el líder carece de sentido.

Las personas que están bajo la autoridad de este tipo de liderazgo, pueden experimentar confusión, desagrado, apatía, y asumir que la organización es todo un desorden y no tiene rumbo fijo, ni metas, ni propósito. Cuando un líder trabaja por mucho tiempo, de manera independiente, sin inyectar en el grupo, la motivación, y el compromiso entre ellos



y el, estará creando la atmósfera necesaria, para que el equipo de trabajo se desintegre, se desanime, y hasta opte por decidir retirarse de dicha organización.

### **Líder Comprometido**

El liderazgo, que realmente está necesitando la organización, y el equipo de trabajo, es precisamente el líder que tiene vocación por lo que hace y pasión por las funciones, que se le han otorgado ejecutar dentro de la organización, este tipo de líder manifiesta en sus decisiones, el compromiso que tiene con la organización, y el compromiso que tiene para con su equipo de trabajo.

Las personas que están bajo su liderazgo, sienten algunos estímulos por parte de su líder: Motivación, Compromiso, Sentido y propósito, Seguridad, Satisfacción, Nuevas Expectativas. Todos estos estímulos que siente el personal que esta subalterno a este líder, viene dado por el hecho, de que perciben en el líder; su nivel de compromiso, perciben claramente el propósito y la visión del líder, perciben el nivel de compromiso que tiene el líder con ellos, y perciben el nivel de importancia, que el líder le da a la organización

### **Liderazgo Situacional**

“No existe ningún tipo de dirección, cuya bondad dependa, de la persona que lo ejercita.” Hersey y Blanchard Chard Paul Hersey y Ken Blanchard han desarrollado un modelo de liderazgo, que ha obtenido gran cantidad de partidarios entre los especialistas del desarrollo gerencial, llamado teoría del liderazgo situacional. El liderazgo situacional es una teoría de la contingencia que se enfoca en los seguidores. El liderazgo exitoso se logra al seleccionar el estilo adecuado de liderazgo, el cual, sostienen Hersey - Blanchard, es contingente en el nivel de la disponibilidad de los seguidores. El término disponibilidad, se refiere a la medida en la cual la gente tiene la capacidad y la voluntad de llevar a cabo tareas determinadas.

El liderazgo situacional toma en cuenta las mismas dos dimensiones del liderazgo que Fiedler identificó: Comportamientos de tarea y de relaciones. Sin embargo, van un paso

más adelante al considerar cada una ya sea como alta o baja, y combinarlas en cuatro comportamientos específicos de líder:

#### **Cualidades del líder transformacional:**

Crea y emplea cultura de participación en un “liderazgo compartido”.

Trabaja en equipo.

Dedica tiempo y recursos para la formación continua.

Cada uno de los miembros de la institución representa a la misma

Realizando el análisis

El liderazgo está enfocado a una relación de individuos, para mandar hay que tener (o adquirir rápidamente) una capacidad o don de mando por el cual el líder se haga respetar por sus subordinados. Debe generar un sistema por el cual sus hombres, sean vistos como hombres y no como robots, le obedezcan dentro de los límites razonables.

#### **4.5.1.6. La identificación y sentido de pertenencia**

En gran parte de las instituciones educativas, se detecta una problemática que atraviesa a la comunidad toda y afecta “las metas fundamentales que la educación se propone lograr en la formación de la persona, muchas veces no se cumple por la falta de sentido de pertenencia a la institución educativa.

Algunos docentes carecen de motivaciones, e intereses. Si nos apartamos del sentido de ser docente y lo importante de nuestro aporte a la organización educativa, la misma no podrá desarrollar los objetivos para los que fue creada.

Los docentes son vitales el desarrollo organización, por ejemplo, deben comprender la situación emocional de sus alumnos; los maestros y maestras debemos asumir las tareas ha plenitud; tenemos como docentes que dar respuesta a los problemas causados por la difícil situación socioeconómica que viven nuestros alumnos... Hoy, frases como éstas son frecuentes en las conversaciones de docentes y no docentes. Todas ellas, de un modo u otro, hacen referencia a la identidad docente; todas tratan de decir su verdad sobre qué es hoy ser docente. Obviamente, no todas hacen referencia al proceso de aprendizaje o a problemas pedagógico-didácticos. ¿Cuál es entonces la identidad del docente? ¿Qué encierra la palabra “docente” en su significado para la sociedad de hoy.

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

### C U R R I C U L U M V I T A E

**Apellidos y Nombres:** Ruiz Ordoñez Richard Eduardo

**Cédula:** 1103462162

**Estado Civil:** Casado

**Nacionalidad:** ecuatoriano

**Fecha de Nacimiento:** 04 de Septiembre de 1979

**Lugar de Nacimiento:** Loja

**Dirección:** Segundo Abel Moreno y Antonio Navarro (Ciudadela. La Paz)

**Teléfono;** 72615335-099610092

**En caso de Emergencia llamar a:** Azalia del Cisne Capa Torres

**Dominio del idioma inglés:** 60%

**Titulaciones:**

(Tercer nivel y / o cuarto nivel terminado con título): Licenciado en Psicología, Diplomado en pedagogías innovadoras, Especialista en Diagnóstico intelectual, Magister en desarrollo de la inteligencia y educación

**Seminarios y Cursos:**

Seminario Internacional de Principios y Técnicas para la procuración Ética de Fondos

Curso de Formación de Líderes

Ecuador un Proyecto Joven

Formación de Líderes

Actualización en Pedagogía y Aprender a Aprender

Asociación, Evangelización y Catequesis.

Congreso Nacional de Educación católica

Curso de Facilitadores de Familia



Desarrollo de las Neurofunciones, Inteligencias Múltiples y Trastornos de Aprendizaje

Seminario Internacional de Pedagogía

Módulo de Formación Básica para la docencia

Curso de Auto aprendizaje en Comunicación de Riesgos

Promoción de la Salud Mental

Curso Taller: Intervención de Crisis Factor RHT y Técnicas Psodramáticas

Taller de Técnicas Psicoterapéuticas

Seminario Taller de “Evaluación Neuropsicología”

#### **EXPERIENCIA PROFESIONAL**

Ilustre Municipio de Loja

Comunidad Educativa La Salle

Instituto Educacional “Miguel A. Suárez”

Unidad Educativa “Santa Mariana de Jesús”

Universidad Técnica Particular de Loja.

Universidad Nacional de Loja

#### **REFERENCIAS PERSONALES:**

1. Mg. Silvia Vaca, **Directora de la Escuela de Psicología U.T.P.L.** Teléfono: 2570275  
Ext. 2413
2. Mg. Elvia Ruiz **Coordinadora de Post-grados U.N.L** Teléfono: 2547231

### **4.5.3 Metodología**

La metodología será a través de talleres y se la explica mediante las siguientes actividades:

#### **Actividad número 1**

Creación y lanzamiento de línea gráfica de la campaña interna "YO SOY docente, Y LIDERO CON CORAZÓN". Para realizar este proceso se aprovechará las reuniones del cuerpo docente para crear una expectativa sobre sus metas relacionadas con el liderazgo y poder identificar su predisposición hacia el proyecto y al mismo tiempo comenzar a involucrarlos en esta campaña que se lanzará poco después.

Los recursos se enfocan en el tiempo a utilizar, unos pocos minutos antes de cada reunión que podrá conocer un poco más sobre las características y las opiniones muy personales de los docentes permitiendo identificar sus apatías y descontentos que dan como resultado la falta de interés por el liderazgo.

Para un resultado óptimo de esta actividad estas pequeñas charlas deberían realizarse de manera periódica en intervalos de dos días.

#### **Actividad número 2**

**Nombre de la actividad:** Mi Pictionary.

**Objetivo:** Fomentar la comunicación en equipo.

**Población:** Grupo de 4 a.

**Contenidos:** Capacidad de comunicarse y estrategias de comunicación

**Desarrollo:** Esta actividad se logra con la interacción de dos grupos de máximo 4 personas, no hay lugar para las palabras salvo que sea para alentar al grupo. La esencia es que cada grupo debe lograr que el contrario adivine una palabra según el dibujo que uno de los integrantes contrarios realice. Para lo que cuenta con un máximo de dos minutos. Esta actividad tiene como propósito reunir a los grupos para buscar las opciones más complicadas de adivinar para el equipo contrario.

De esta manera lograremos que la colaboración y el entusiasmo por liderar las ideas puedan comenzar a interiorizarse entre los docentes de la institución.

**Materiales:** Aulas, marcadores, papelógrafos.

### **Actividad número 3**

**Nombre de la actividad:** Construyo con 5 objetos.

**Objetivo:** Fomentar el sentido de pertenencia

**Población:** Grupo de 5 a 10 personas.

**Contenidos:** Capacidad de liderazgo y colaboración.

**Desarrollo:** Se forman grupos de entre 5 hasta 10 docentes y cada grupo nombra un líder. El moderador irá pidiendo una serie de cinco objetos que se pueden encontrar con cierto nivel de dificultad, dejando en claro que cada grupo deberá construir un elemento funcional y útil. El moderador recogerá sólo el objeto terminado por parte del primer líder que se lo entregue y cuyo objeto sea funcional y en perfectas condiciones.

**Materiales:** Aulas, instrumentos personales.

### **Actividad número 4**

**Nombre de la actividad:** Plan de proyectos de liderazgo a largo plazo.

**Objetivo:** Fomentar la creación de proyectos de liderazgo impulsado por cada docentes. Desarrollar los tipos de liderazgo

**Población:** Docentes del COMIL 5

**Contenidos:** Puesta en práctica de los valores del liderazgo.

**Desarrollo:** Se desarrollará un plan que tiene como propósito motivar a los docentes de la institución a crear y proponer sus propios proyectos enfocados con el liderazgo para poder compartirlos con los alumnos o demás colegas. Esta actividad puede entregar reconocimientos a cada docente con los mejores proyectos desarrollados los cuales pueden ser presentados en público en actos institucionales lo que les brindará incentivo constante y motivación para continuar dicha tarea.

### **Actividad número 5**

**Nombre de la actividad:** Socializando lo aprendido

**Objetivo:** Compartir lo aprendido

**Población:** Grupo de 5 a 10 personas.

**Contenidos:** Identidad

**Complete:** Desarrollo de página tipo Fan Page dentro de Facebook, dentro de la cual se pretende llevar una constancia de las actividades de liderazgo realizadas dentro de la institución. Esta interacción tecnológica proporcionará un mayor incentivo y afinidad a la campaña, ya que por medio de este canal más personas de la entidad tendrán la oportunidad de ver el crecimiento y los avances de cada docente y por ende serán retribuidos por comentarios de apoyo que lo harán crecer en confianza sobre sus propósitos de liderazgo.

Esta actividad necesitará de recursos tecnológicos creados directamente en la página de Facebook, en donde se podrán actualizar las actividades realizadas en formatos audiovisuales y textuales.

Para óptimos resultados deberán ser actualizados constantemente para no perder el contacto con la interacción, para lo cual se considera un período de actualización que oscile entre 2 a 5 días máximo. Es muy importante la constancia en este tipo de medios interactivos.

#### **4.5.4. Evaluación**

Por escrito se trabajará con la técnica de la rúbrica, al final de cada taller

#### **4.6. Duración del curso**

El desarrollo de estas actividades deberá cumplirse de manera sistemática y dentro del final de cada quimestre de la institución educativa.

Por tal motivo, las sugerencias del cronograma son expuestas para ser realizadas en los períodos quimestrales. Recalquemos que es de suma importancia, considerar fuertemente, que el proyecto se aplique quimestralmente, ya que al trabajar con un tema tan importante y decisivo como es la reafirmación del liderazgo en los docentes, el trabajo debe ser constante, dinámico y renovador que inspire y revivan sus propósitos constantemente.

#### 4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse

CRONOGRAMA	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO			
ACTIVIDADES	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Socialización de la propuesta		■																		
Inscripción de participantes			■	■																
Desarrollo del Taller 1						■														
Desarrollo del Taller 2								■												
Desarrollo del Taller 3											■									
Desarrollo del Taller 4												■								
Desarrollo del Taller 5														■						
Desarrollo del Taller 6																■				
Evaluación																		■	■	

#### 4.8. Costos del curso

El presupuesto de este proyecto es realmente bajo, pues los recursos necesarios en su gran mayoría están en poder de la institución.

El costo será autofinanciado a través de la inscripción de los participantes al curso y la institución.

Una vez desarrollada en su totalidad la campaña de comunicación interna se anexará costos más específicos sobre otras piezas o materiales necesarios para su realización.

La gran mayoría del material, es intelectual y se puede desarrollar con muy poco presupuesto como se lo demostrará en el proceso de implementación al sustentar dicho proyecto de tesis.

#### 4.9. Certificación

90% de asistencia, mínimo de 16 como nota acreditable en las actividades desarrolladas en las diferentes sesiones.



#### 4.10. Bibliografía

Alejandro, M. (2007). Relaciones Humanas. Quito.

Alvaro, M. c. (06 de Diciembre de 2013).

Chiavenato. (1989). *Liderazgo Educativo*. |

Elmore. (2008). *Actualización*. México: McGrawHill.

Julio, S. (2008). *Lecturas Selectas*. Quito.

Kotter, J. P. (1998). *The leadership factor*. España.

Lussier, A. (2005). *Liderazgo. Teoría. Aplicación y Desarrollo de Habilidades*. Madrid: Tompson Editores.

M, L. (2005). *Mujeres y liderazgo: una nueva forma de dirigir*. Madrid.

Mantilla, K. (2009). *Conceptos fundamentales en la Planificación Estratégica de las Relaciones Públicas*. UOC.

Márquez, M. (1996). *Liderazgo educacional*. Madrid.

Ortega, R., & Minguéz, V. (2001). *Los Valores en la Educación*. Barcelona: Ariel.

<http://www.encolombia.com/ventas/LibreriaDigital/DocenciaUniversitaria/DocenciaLacomunicacionenel.htm>. Obtenido de

## CONCLUSIONES

- Existen necesidades de formación de los docentes del Comil 5, debido a que la mayor parte de maestros, demanda cursos de formación en sus especializaciones respectivas.
- Los directivos del plantel, han invertido en planes de formación, para el personal docente lo que se evidencia en cursos aislado que han recibido los docentes, pero aún no se ha desarrollado un proyecto sostenible y sustentable, que responda a procesos a largo plazo.
- La mayoría de docentes, no tienen cursos que acrediten su formación, ni titulación, lo que se evidencia en la falta de formación y de una titulación de cuarto nivel.
- La formación docente ha sido escasa, lo que ocasiona la falta de desarrollo de las capacidades, habilidades y creatividad de los formadores que laboran en el colegio militar “Lauro Guerrero”
- Es necesario desarrollar una propuesta que permita formar a los docentes en temáticas del hecho pedagógico, para mejorar la calidad docente.

## RECOMENDACIONES

- Los docentes deben, continuar ejerciendo la gestión para desarrollar una formación continua, con liderazgo y abnegación, fomentando experiencias significativas; a fin de no disminuir el grado de aceptación por la formación que tienen los docentes a través de convenios e intercambio de experiencias con diferentes instituciones educativas.
- Ejecutar la propuesta de mejoramiento en la institución de manera sostenible, estableciendo políticas, actualizando directrices, manuales, procedimientos, para mantener estas estrategias en formación y solucionar las limitaciones encontradas en el presente trabajo de investigación.
- Los directivos deben incentivar a los docentes a especializarse y continuar con los estudios a nivel de posgrado, para ello es necesario gestionar con las universidades convenios de cooperación interinstitucional basados en las necesidades de formación de los docentes.
- Propiciar el trabajo en equipo y cooperación con docentes para mejorar el clima organizacional en la entidad educativa a través de la educación continua.
- Es importante que al momento de construir el POA se incorpore un plan de capacitación docente y directivo para fortalecer las competencias en el desempeño profesional.

## BIBLIOGRAFÍA

Aguilar Morales, J. (2010). El proceso administrativo de la capacitación. En J. Aguilar Morales, *El proceso administrativo de la capacitación*. (pág. 3). Oaxaca: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C. .

Aguirre. (2013). Prológo. *Chomsky en Ecuador*, 32.

Agut, N. (2010). *Capacidades Humanas*. Madrid.

Alana. (2012). *De la Escuela a la Educación*. Quito.

Alejadron, M. (2007). *Relaciones Humanas*. Quito.

Alvaro, M. c. (06 de Diciembre de 2013).

<http://www.encolombia.com/ventas/LibreriaDigital/DocenciaUniversitaria/DocenciaLacomunicacionenel.htm>. Obtenido de

<http://www.encolombia.com/ventas/LibreriaDigital/DocenciaUniversitaria/DocenciaLacomunicacionenel.htm>:

<http://www.encolombia.com/ventas/LibreriaDigital/DocenciaUniversitaria/DocenciaLacomunicacionenel.htm>

Arellano, J. (2011). *Formación y Capacitación*. Chiclayo.

Bandres, E. (24 de Agosto de 2013). *Formación Docente: la clave para lograr un verdadero cambio educativo*. Recuperado el 23 de Noviembre de 2013, de Boletín IESALC Informa:

[http://www.unesco.org/ve/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2768%3Aformacion-docente-la-clave-para-lograr-un-verdadero-cambio-educativo&catid=126%3Anoticias-pagina-nueva&Itemid=712&lang=es](http://www.unesco.org/ve/index.php?option=com_content&view=article&id=2768%3Aformacion-docente-la-clave-para-lograr-un-verdadero-cambio-educativo&catid=126%3Anoticias-pagina-nueva&Itemid=712&lang=es)

Bausela. (1997). *Análisis de las Necesidades Comunitarias*. Madrid: OUA.

Benitez. (2012). Coordinación Zonal 7. *Revista Oficial de la Coordinación de Educación Zona 7*, 31.

Bolis, B. (2008). *Filosofía de la Educación*. Bogotá.

Cabrero. (2010). Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento. *Universidad y Sociedad del Conocimiento*, 2,3.

Cao, J. (28 de Junio de 2008). *Apuntes de seguridad de una profesión*. Recuperado el 18 de 09 de 2013, de Apuntes de seguridad de una profesión: <http://seguridad-de-la-informacion.blogspot.com/2008/06/es-la-informtica-una-profesin.html>

Caribe, O. R. (2005). *Protagonista Docente, en el cambio educativo*. (1).

Castillo Pérez, N. (2007). La importancia de la capacitación y actualización de los docentes. En E. Mata Castillo, *La importancia de la capacitación y actualización en los docentes* (pág. 3). Madrid.

Chiavenato. (1989). *Liderazgo Educativo*.

Educación, M. d. (2011). *Estándares de Calidad Educativa*. Quito.

Elmore. (2008). *Actualización*. México: McGrawHill.

Frigo, E. (2013). *Foro de Profesionales Latinoamericanos de Seguridad*. Recuperado el 12 de Enero de 2013, de Foro de Profesionales Latinoamericanos de Seguridad: <http://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7018.htm>

Gil, I. (21 de marzo de 2010). *Modalidades Educativas*. Recuperado el 12 de Diciembre de 2013, de Modalidades Educativas: <http://www.slideshare.net/iriana/modalidades-educativas-3496818>

Gloria, V. (04 de Junio de 2008). *Modeo de Gestión*. *NewYork Time*.

Gómez, A. (2006). *Modelos de análisis*. McGrawHill.

Gonzales A. (30 de Mayo de 2013).

<http://www.tdx.cat/bitstream/10803/10768/2/Alfageme2de3.pdf>. Obtenido de

<http://www.tdx.cat/bitstream/10803/10768/2/Alfageme2de3.pdf>:

<http://www.tdx.cat/bitstream/10803/10768/2/Alfageme2de3.pdf>

Gonzales, K. (2000). *Teoria y diseno curricular*. Quito.

Grupo de Trabajo de Promoción de la Salud. (2003). *Formación en Promoción y Educación para la Salud*. En *Formación en Promoción y Educación para la Salud* (Vol. I). España: Edigrafos, S. A. Volta, 2. Polígono Industrial San Marcos. 28906 Getafe. Madrid.

Iurcovich, P. (2006). La importancia de una buena formación docente: La transparencia en las formas de evaluar. En P. Iurcovich, *Reflexión Académica en Diseño y Comunicación Nº VII* (págs. 128-129). Facultad de Diseño y Comunicación - Universidad de Palermo.

Julio, S. (2008). *Lecturas Selectas*. Quito.

Kotter, J. P. (1998). *The leadership factor*. España.

Lussier, A. (2005). *Liderazgo. Teoría. Aplicación y Desarrollo de Habilidades*. Madrid: Tompson Editores.

M, L. (2005). *Mujeres y liderazgo: una nueva forma de dirigir*. Madrid.

Mantilla, K. (2009). *Conceptos fundamentales en la Planificación Estratégica de las Relaciones Públicas*. UOC.

Manuel, R. (2010). *Necesidades de Formación*.

Márquez, M. (1996). *Liderazgo educacional*. Madrid.

MEC. (1992). Límites de la profesionalización. MEC.

MEC. (2011). Estándares de Calidad Educativa. *Plan del Buen vivir*.

MEC. (30 de Mayo de 2013). [www.educación.gob.ec](http://www.educación.gob.ec). Obtenido de MEC: [www.educación.gob.ec](http://www.educación.gob.ec)

Moreno, A. (2002). *Concepciones de práctica pedagógica*. Ajuzco.

Munch, & Jiménez. (2012). Capacidad de mando. *Persuasión*, 148.

N, C. (2012). UTPL. *UTPL*, 45.

OEI. (1994). Revista Iberoamericana de Educación. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1.

Oppenheimer. (Lunes 20 de Mayo de 2011). Expreso. *Expreso*, pág. b5.

Ortega, R., & Minguéz, V. (2001). *Los Valores en la Educación*. Barcelona: Ariel.

Ortiz, S. (25 de Septiembre de 2013). *La importancia de la formación docente en el siglo XXI*. Recuperado el 23 de Noviembre de 2013, de La importancia de la formación docente

en el siglo XXI: <http://formacion.universiablogs.net/2012/05/14/la-importancia-de-la-formacion-docente-en-el-siglo-xxi/>

Panez Salazar, J. (25 de Agosto de 2013). *Maestras Kiddy's*. Recuperado el 4 de Noviembre de 2013, de Maestras Kiddy's: <http://app.kiddyshouse.com/maestra/articulos/actualizacion-docente.php>

Pérez. (2011). *La Calidad de la Educación*. Bogotá: Santillana.

Pina, H. (2002). La Educación Continua. En H. Pina, *La educación* (pág. 125). México: Paidós.

Prieto, M. (2007). La práctica pedagógica en el aula. *Revista Contenido*, 5.

R, O. (2001). Desarrollo Evolutivo. En O. R, *Ortega R* (pág. 67). Madrid.

Reyes, M. (1990). *El diagnóstico de necesidades de formación*. Huelva.

Reyes, M. (2009). *El diagnóstico de necesidades de formación*. Huelva.

Reynaldo. (16 de septiembre de 2011). <http://uvprintervencioneducativa.blogspot.com/2011/09/los-profesionistas-de-la-educacion-en.html>. Obtenido de <http://uvprintervencioneducativa.blogspot.com/2011/09/los-profesionistas-de-la-educacion-en.html>: <http://uvprintervencioneducativa.blogspot.com/2011/09/los-profesionistas-de-la-educacion-en.html>

Riofrio. (2009). *Calidad de Aprendizaje*. Quito.

Riveros, S. (2011). *Rol Docente*.

Rodriguez. (22 de Octubre de 2013). Contrato Social por la Educación. *Expreso*.

Ruz, O. (2009). ¿por qué pensar en la Fé? En O. Ruz, *¿por qué pensar en la Fé?* (Vol. I). Santiago: Teología.

TentiFanfani. (1995). Profesionalización docente. En TentiFanfani, *Profesionalización Docente*.

Universia.cl. (06 de abril de 2010). *Guía de Posgrado*, 1. (Universia.cl) Recuperado el 03 de 12 de 2013, de Guía de Posgrado: <http://guiadeposgrados.wordpress.com/2010/04/06/estudiar-un-posgrado-el-nuevo-perfil-profesional/>

Vazquez, U. (2013). La importancia de la capacitación laboral. En U. Vazquez, *La importancia de la capacitación laboral*. Jalisco.

Vidal G. (2008). Profesores de enseñanza secundaria. *New York Time*.

Weinzettel, E. (03 de Mayo de 2010). La importancia de la capacitación docente. Recuperado el 26 de Noviembre de 2013, de Interactiva: <http://www.revistainteractiva.com.ar/2010/05/la-importancia-de-la-capacitacion-docente/>.



# ANEXOS

## ANEXO 1

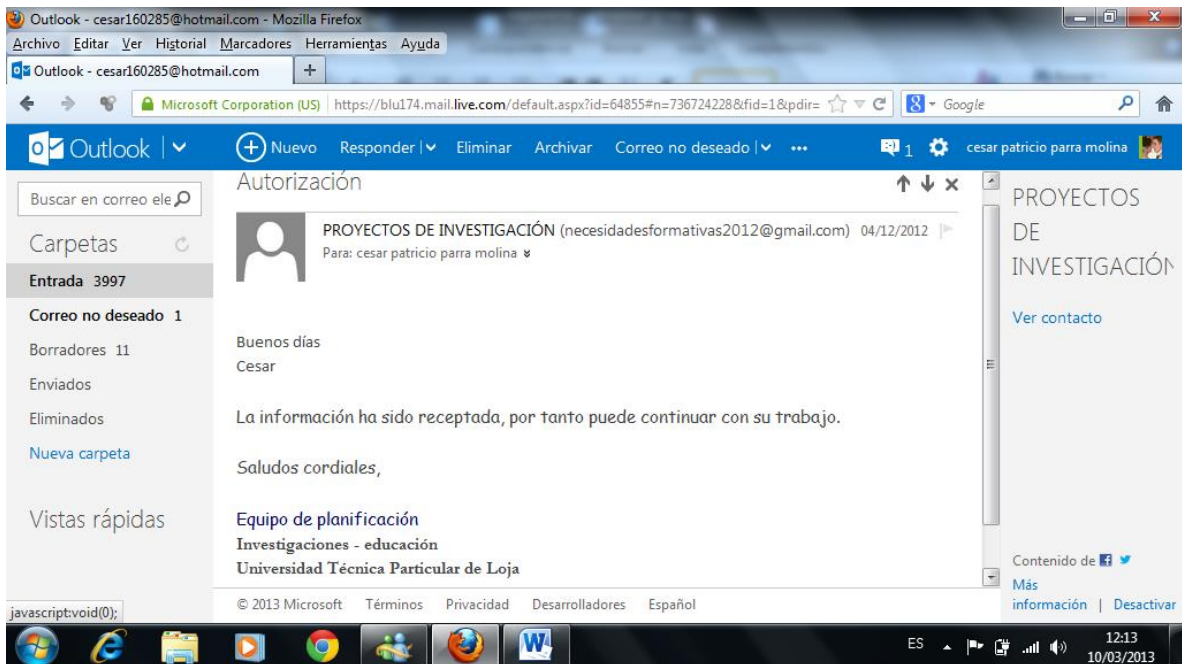
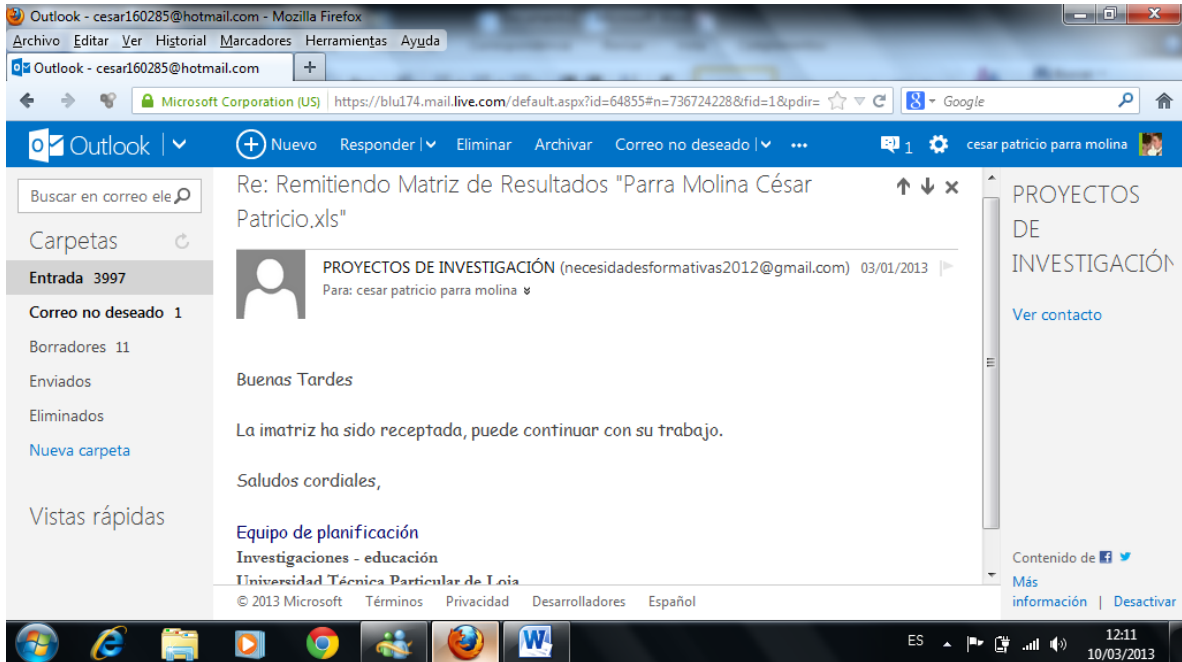
### FOTOGRAFÍAS APLICACIÓN DE CUESTIONARIOS





## ANEXO 2

### CORREOS DE CONFIRMACIÓN DE PARTE DEL EQUIPO PLANIFICADOR



## ANEXO 3

### CUESTIONARIO



#### 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 los ítems que, necesariamente se van citando al avanzar (utilizando un círculo) a la derecha, según corresponda. EJ:*

Fiscal	1	Regional	3	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	Regional	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. Conservaría	4	
e. Otra, especifique cuál: _____											
Bachilleratos Técnicos Industriales:											
B A C H I L E R A T O	f. Aplicación de proyectos de construcción		5	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: _____							
	Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios										
t. Comercialización y ventas		20	u. Alojamiento		21	v. Comercio exterior		22	w. Contabilidad	23	
z. Administr. de sistemas		24	y. Restaurantes y bar		25	aa. Agencia de viajes		26	ab. 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
i. 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 ítem(s) (asignados anteriormente) : _____ - _____ - _____ - _____					NO		2	

#### 2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

2.1. Género:		Masculino	1	Femenino				2			
2.2. 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		13	Medio tiempo				14	Por horas			15

2.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:	SI	15	NO	16		
2.7. Años/a 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 con 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 progreso, 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		
Otros, especifique: _____	5	Otros, especifique: _____			13

3.3 Si posee titulación de postgrado (4° nivel), esta tiene relación con: *(marque, sólo al área 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: *(Seleccione 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 interesen)*

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 seleccionar 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. Considere 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 5 alternativas)*

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

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

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

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

La relación del curso con mi actividad docente	1	La facilidad de honorarios	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 a 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
Otros, especifique:	_____		7

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

*(Marque una alternativa)*

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

## 6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

Ítem	1	2	3	4	5
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato					
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (Inteligencia, personalidad, clima escolar...)					
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la 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 el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa					
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa					

Ítem	1	2	3	4	5
8. Describe las funciones y cualidades del tutor					
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula					
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal					
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente					
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos					
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante					
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)					
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)					
16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes					
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes					
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país					
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos					
20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida					
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/los y ayudarlos en su solución					
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes					
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes					
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa					
25. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s					
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-cego, 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. Realizo la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)					
29. Considero 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. Utilizo adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, dispositivos, pizarra, videos)					
33. Diseño programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas					
34. Aplico técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)					
35. Analizo la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)					
36. Diseño planes de mejora de la propia práctica docente					
37. Diseño y aplico técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres					
38. Diseño instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)					
39. Utilizo adecuadamente la técnica asertiva					
40. Valoro diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura					
41. Utilizo 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 fortalezcan la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes					
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN