



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

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL  
ECUADOR  
SEDE IBARRA**

**ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad  
Educativa Manuel Ignacio Monteros V., del cantón y provincia de  
Loja, parroquia Sucre, periodo 2012 – 2013.**

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

**AUTOR: Paute Quinde, María Imelda.**

**DIRECTORA: Iriarte Solano, Margoth. Mgs.**

**CENTRO UNIVERSITARIO LOJA**

**2014**

## APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magister.

Iriarte Solano, Margoth

**DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Manuel Ignacio Monteros V., del cantón y provincia de Loja, parroquia Sucre, periodo 2012 – 2013, realizado por Paute Quinde María Imelda, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f). . . . .

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Paute Quinde María Imelda, declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Manuel Ignacio Monteros V., del cantón y provincia de Loja, parroquia Sucre, periodo 2012 – 2013, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo la Mgs. Margoth Iriarte Solano 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.....

Autora: Paute Quinde María Imelda

Cédula: 1101908125

## **DEDICATORIA**

A mi Dios Todopoderoso Rey de reyes, creador de todo lo que existe, quien veló mis estudios, dándome sabiduría, bendiciones y las oportunidades para que cumpla mis aspiraciones.

A mis padres queridos quienes infundieron desde mi niñez, la tenacidad, el esfuerzo a enfrentar retos en la consecución de mis metas.

A mis hijos y esposo quienes han sido mi inspiración de muestra, en el ejemplo de plantearnos y conseguir grandes objetivos.

## **AGRADECIMIENTO**

Primeramente agradezco a las autoridades de la Universidad Técnica Particular de Loja, pioneros de la excelencia educativa, quienes hicieron posible que forma parte del centro educativo, en mi formación profesional. A los docentes, quienes a lo largo de mis estudios, sin egoísmo compartieron de sus conocimientos guiándome por las sendas del saber.

Mi sincero agradecimiento a la directora de tesis, quien con su paciencia y sabiduría me orientó a la realización de la presente investigación, para la consecución de mi titulación.

A la rectora de la Unidad Educativa “Manuel Ignacio Monteros Valdivieso”, quien me autorizó y permitió para que haga mi trabajo de investigación. Y en especial al personal docente y amigas(os) incondicionales que solidarios y amablemente me proporcionaron la información, porque sin la colaboración de ellos no me hubiera sido fácil obtener la información requerida.

A mi familia, quienes muchas veces se vieron privados de compartir momentos fraternales, sacrificando tiempo a cambio de que salga adelante con mis estudios y realice mi trabajo de investigación.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág
CARÁTULA	i
APROBACIÓN DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO	1
1.1 Necesidades de formación	2
1.1.1 Concepto	2
1.1.2 Tipos de necesidades formativas	3
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas	4
1.1.4 Necesidades formativas del docente	5
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo)	6
1.2 Análisis de las necesidades de formación	9
1.2.1 Análisis organizacional	9
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección	10
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	10
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa	11
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos)	13
1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano	16
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal)	18
1.2.2 Análisis de la persona	23
1.2.2.1 Formación profesional	24
1.2.2.1.1 Formación inicial	24
1.2.2.1.2 Formación profesional docente	26
1.2.2.1.3 Formación técnica	27

1.2.2.2	Formación continua	28
1.2.2.3	La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje	29
1.2.2.4	Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación	30
1.2.2.5	Características de un buen docente	31
1.2.2.6	Profesionalización de la enseñanza	32
1.2.2.7	La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo	33
1.2.3	Análisis de la tarea educativa	33
1.2.3.1	La función del gestor educativo	34
1.2.3.2	La función del docente	34
1.2.3.3	La función del entorno familiar	35
1.2.3.4	La función del estudiante	38
1.2.3.5	Cómo enseñar y cómo aprender	39
1.3	Cursos de formación	40
1.3.1	Definición e importancia en la capacitación docente	41
1.3.2	Ventajas e inconvenientes	42
1.3.3	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos	44
1.3.4	Importancia en la formación del profesional de la docencia	45
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA		47
2.1	Contexto	48
2.2	Participantes	50
2.3	Diseño y métodos de investigación	59
2.3.1	Diseño de investigación	59
2.3.2	Métodos de investigación	59
2.4	Técnicas e instrumentos de investigación	61
2.4.1	Técnicas de investigación	61
2.4.2	Instrumentos de investigación	61
2.5	Recursos	62
2.5.1	Talento Humano	62
2.5.2	Materiales	62
2.5.3	Institucionales	62
2.5.4	Económicos	63

2.6 Procedimiento	63
CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	65
3.1 Necesidades formativas	66
3.2 Análisis de la formación	83
3.2.1 La persona en el contexto formativo	84
3.2.2 La organización y la formación	88
3.2.3 La tarea educativa	94
3.3 Los cursos de formación	102
CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE	110
4.1 Tema	111
4.2 Modalidad de estudios	111
4.3 Objetivos	111
4.4 Dirigido a	111
4.4.1 Nivel Formativo de los destinatarios	111
4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios	112
4.5 Breve descripción del curso	113
4.5.1 Contenido del curso	113
4.5.2 Metodología	124
4.5.3 Evaluación	125
4.6 Duración del curso	126
4.6.1 Cronograma de actividades a desarrollarse	126
4.7 Costo del curso	126
4.8 Certificación	127
4.9 Bibliografía	127
4.10 Anexos	128
CONCLUSIONES	136
RECOMENDACIONES	138
BIBLIOGRAFÍA	140
ANEXOS	145

## RESUMEN

La presente investigación titulada Necesidades de formación de los docentes del bachillerato de la Unidad Educativa Manuel Ignacio Monteros V. del cantón y provincia de Loja, parroquia sucre, como objetivo general analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.

En la investigación participaron las autoridades, los docentes de bachillerato de la sección nocturna quienes proporcionaron información a través de una encuesta, de ello se obtuvo como principales resultados el desconocimiento de las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución, la no aplicación de técnicas para la acción tutorial y no analizan la estructura organizativa institucional.

Se concluye que existen falencias en cuanto a la formación docente y las autoridades deben tomar acciones dirigidas a promover y facilitar actividades de mejoramiento profesional en cursos/capacitación o a nivel de postgrado.

**PALABRAS CLAVES:** Diagnóstico, necesidad, formación, docentes, mejoramiento profesional.

## **ABSTRACT**

This research entitled Training needs of teachers in the school of the Education Unit V. Manuel Ignacio Monteros V. the canton and province of Loja, parish Sucre, aims to analyze the training needs of high school teachers.

The research involved the authorities, school teachers nightlife section who provided information through a survey, it was obtained as main results ignorance of the tools / items used by managers to plan activities in the institution , the non-application of techniques for the tutorial and do not analyze the institutional organizational structure.

It is concluded that there are shortcomings in teacher education and the authorities should take steps to promote and facilitate professional development activities in courses / training or postgraduate level.

**KEYWORDS:** Diagnosis, necessity, training, educational, professional improvement.

## INTRODUCCIÓN

Ante la demanda de la sociedad actual, que exige calidad e innovación profesional para enfrentar los retos del conocimiento y la información, y siendo la educación un elemento determinante para el desarrollo de la cultura y economía del país. Es imprescindible hacer conciencia en el docente si está capacitado para afrontar estos retos, y dar contestación a otras interrogantes como: ¿Su práctica pedagógica se correlaciona positivamente con la formación que desea que los alumnos alcancen?, ¿Logra conseguir los estándares de aprendizajes, que propone el ministerio de educación, desde la educación básica hasta el bachillerato?, ¿Es un profesional de la educación que contribuye a cambios positivos?, ¿Qué calidad de servicio educativo presta a la sociedad?.

Motivo por el cual se realizó la investigación, la misma que está estructurada en el primer capítulo por el marco teórico o sea referentes bibliográficos sobre las necesidades de formación. El segundo, la metodología utilizada en el estudio como contexto, participantes, diseño y métodos de investigación, técnicas e instrumentos de investigación y recursos. El tercer capítulo es el diagnóstico, análisis y discusión de resultados. Y el cuarto capítulo el curso de formación/capacitación que es una de las propuestas para mejorar el problema detectado.

El diagnóstico de las necesidades formativa en los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Manuel Ignacio Monteros, en su sección nocturna, es una investigación de gran importancia, ya que nos permite conocer las necesidades reales de este personal de la educación y su respuesta ante los requerimientos en su práctica pedagógica; como referente, permite conocer a los directivos las necesidades de formación, para tomar decisiones en la superación de las mismas, y a la vez elevar la formación integral de los estudiantes con mentalidad crítica, reflexiva y creativa para enfrentarse a los retos que estamos viviendo.

Los docentes del bachillerato son beneficiados, por cuanto teniendo la oportunidad de conocer las necesidades de mejoramiento en su desempeño profesional, y superarlos ya sea a través de programas, cursos/seminarios de mejoramiento profesional o por estudios de post grado de cuarto nivel, de acuerdo a las facilidades que tenga, que a la vez permitirá cumplir las demandas y exigencias del Ministerio de Educación y de la sociedad actual, de una educación de calidad, que responda a las necesidades y demandas de los estudiantes; por lo cual la juventud son beneficiarios y de manera indirecta la sociedad en general.

Ante esta realidad, se analizó las necesidades reales de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa “Manuel Ignacio Monteros Valdivieso”, en el periodo académico 2012 – 2013. Teniendo como objetivos específicos los siguientes: Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato; Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato; Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada.

Se realizó la fundamentación teórica de las necesidades de formación del docente de bachillerato, revisando y seleccionando fuentes de información relacionadas con la temática. El diagnóstico y evaluación de necesidades de formación fueron conseguidos de una manera sistemática, secuencial y organizada, dando como resultados: el desconocimiento de las herramientas/ elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución, la no aplicación de técnicas para la acción tutorial y no analizan la estructura organizativa institucional. En lo referente al diseño un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada, se realizó en base a los resultados del diagnóstico de las necesidades formativas de acuerdo los lineamientos de la Universidad Técnica Particular de Loja; la propuesta del curso de formación sobre la Aplicación de Técnicas de Acción Tutorial, fue diseñada con la finalidad de conseguir que los docentes se inserten en el campo de la investigación en esta área, fortalezcan el conocimiento, pongan en práctica las competencias que definen el rol profesional en la conducción de la enseñanza de alcanzar los objetivos deseados para mejorar la educación.

Fue factible de realizar el presente estudio, por contar con la formación necesaria como investigadora, el apoyo de las autoridades del plantel y la colaboración suficiente de los docentes, en especialmente con la asesoría suficiente de la directora de Tesis de la Universidad Técnica Particular de Loja, con los recursos económicos que no demanda de muchos costos, materiales que algunos de ellos han sido facilitados por la UTPL y los medios necesarios para su realización.

En el diagnóstico y evaluación de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, se seleccionó la institución educativa que ofrece el bachillerato en ciencias, y previa presentación de la petición se obtuvo el visto bueno de la rectora. En la investigación participaron los docentes de bachillerato de la sección nocturna quienes proporcionaron información a través de una de la encuesta. Una vez obtenida la información necesaria, los datos fueron tabulados, analizados y discutidos minuciosamente, obteniendo conclusiones y recomendaciones.

## **CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO**

## **1.1 Necesidades de Formación**

### **1.1.1 Concepto.**

Como personas que se aspira a ocupar un puesto de trabajo o a desempeñarse eficientemente de acuerdo a las metas organizacionales, continuamente se evidenciarán necesidades de formación que deben ser mejoradas, y desde este punto de vista se enfoca las necesidades de formación.

Según Garín (1995), citando a Beatty (1981) define a las necesidades como "...como una discrepancia existente entre el estado presente de los acontecimientos y el estado deseado de los mismos" (p. 83).

Similar Reyes, (2010) "El término necesidad hace referencia a la existencia de un desajuste entre dos situaciones, una de ellas actual y la otra potencial, futura o simplemente deseable" (p.3).

Corroborar (Pérez, Méndez, & Jaca, 2010) y conceptualizando como "necesidad de formación es todo déficit observable de competencias técnicas en un trabajador, a cualquier nivel, cuando este déficit impide que la organización alcance sus objetivos razonables"(p.9)

Por su parte Femxa (2008), dice "la necesidad de formación se 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."(p 12)

De lo cual se deduce que las necesidades de formación, es la carencia, deficiencia o escasez actual de los imprescindibles parámetros de formación que debe tener una persona para desempeñarse con excelencia y calidad en el puesto donde se encuentre y ser agentes de cambio en nuestra sociedad. Estas necesidades de formación pueden ser de diferente índole, así por ejemplo en un docente pueden ser habilidades, destrezas, conocimientos y actitudes requeridos para mejorar la práctica diaria la labor educativa.

### 1.1.2 Tipos de necesidades formativas.

Las necesidades formativas por su naturaleza de procedencia son diversas, para su análisis se encuentran agrupadas en diferentes tipos.

Desde el punto de vista estratégico (Pérez, Méndez, & Jaca, 2010) distingue dos tipos de necesidades de formación:

- **Reactivas:** son aquellas que se deducen de la observación de problemas concretos y que responden a necesidades formativas actuales y ciertas. Los problemas de productividad, resultado de la falta de conocimientos o habilidades de las personas que ocupan un determinado puesto de trabajo, son la evidencia de una necesidad de formación reactiva.

- **Proactivas:** son aquellos vacíos de formación que, si se cubrieran, capacitarían al personal de la organización frente a la innovación. Ante una necesidad concreta, a veces es difícil saber si se trabaja para responder o para proponer. En todo caso, del análisis proactivo se deduce que la formación, en su conjunto, no solamente ha de seguir o acompañar a la actividad de la organización, sino que también tiene la función de anticiparse a las exigencias del cambio. (p. 9)

En cambio (Gambau, 2003) Citando a McGehee y Thayer (1961) “presentan un modelo para considerar las necesidades formativas de la empresa basándose en tres niveles de análisis: análisis organizacional, análisis de las tareas y análisis personal” (p.3).

Los tipos de necesidades, se enmarcan a la productividad y a la clase de actividad, que buscan ser superadas para un mejor rendimiento y competitividad. En el caso de los tres tipos de análisis de las necesidades, es una clasificación que atiende a tres aspectos en una empresa o institución educativa, como es en lo interno de la organización y la formación que tiene, segundo la persona en el contexto formativo y tercero a la misma tarea que desempeña.

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

Antes de poner en marcha cualquier estrategia de mejoramiento, es primordial la evaluación de las necesidades formativas sin lo cual de nada servirá cualquier acción que se realice.

Ante ello nos dice (Gairín, 1995) la evaluación de necesidades “constituye el punto de partida para identificar situaciones deficitarias o insatisfactorias que reclaman de prioridades o asignación de recursos en el ámbito de la formación” (p. 30)

La evaluación de necesidades enfocadas al diseño de programas formativos es de gran importancia, por cuanto tiene la oportunidad de acceder el aprendizaje de experiencias evaluativas exitosas, tomando en consideración los factores internos y externos a la organización, incluir a los destinatarios y a tomadores de decisiones en la evaluación. (Mendoza, 2011)

Según Reyes(2010), indica que “la evaluación de necesidades formativas constituye, por tanto, un campo de trabajo relacionado con el diseño, el desarrollo y la evaluación de programas, planes o actividades de formación y de cambio educativo, pero también con la evaluación del conocimiento profesional. Constituye, así, un campo de investigación eminentemente aplicado por su vocación de base para la acción y para la innovación en los procesos de formación” (p.2)

La evaluación de las necesidades formativas en el desempeño de una actividad determinada, es un proceso de apreciación sistemática de como la persona se desempeña en su puesto de trabajo en las diferentes dimensiones y parámetros predeterminados, para en base a los resultados, aplicar políticas para potenciar el recurso humano en logro de los objetivos institucionales.

En cuanto a la evaluación en una investigación, tomando como punto de partida la conceptualización que la evaluación es un proceso planificado, secuencial y sistemático, y extendiéndonos al proceso mismo de la evaluación de las necesidades formativas en estudio, además abarca la recogida y obtención de la información a través de técnicas e instrumentos, sobre el desempeño profesional docente, para luego en base a los datos obtenidos, estructurar la información, analizar las necesidades de formación e interpretar y emitir juicios de valor para tomar decisiones de alternativas apropiadas en la solución de acuerdo a las necesidades detectadas.

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

Las necesidades formativas del docente se evidencian constantemente en los resultados que se obtiene de la práctica diaria, en el perfil de los estudiantes que han confiado su formación.

Según (González & González, 2007) Las necesidades de formación docente constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado. (p.4)

Para (Gómez, 2006) las necesidades formativas docentes, las agrupa en cuatro enfoques de evaluación, que son las siguientes:

La evaluación basada en las carencias, se centra en determinar las deficiencias en determinadas del conocimiento para el desarrollo de estrategias adecuadas.

La evaluación orientada hacia el crecimiento, pone énfasis en la reflexión del profesor sobre el desempeño de su tarea, para determinar las habilidades y aspectos que deben ser reforzadas.

Evaluación centrada en la solución de problemas, el objetivo es conocer los principales problemas que los profesores perciben, para que los programas de formación se orienten a facilitar estrategias que le permitan su solución de los problemas.

La evaluación desde la perspectiva del cambio, el sistema educativo debe responder a los cambios sociales, y como tal los procesos de enseñanza –aprendizaje, deben cambiar en función de las necesidades sociales.

Los docentes tienen que hacer conciencia del rol que está cumpliendo en el desempeño de sus actividades educativas, a quien dirigen sus esfuerzos, como lo hacen, para que hacen y cuál es su aporte a la sociedad; y ante una reflexión de indagación profunda, autoevaluación o evaluación de la práctica educativa, sobre las necesidades formativas, para determinar estrategias de desarrollo profesional ya sea a corto, mediano o largo plazo; la evaluación de las necesidades formativas de los docentes, adquieren un compromiso y apoyo de los implicados.

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

Los modelos de análisis de necesidades, se dirigen a evaluar y a investigar las necesidades de formación, para su solución y un mejor desempeño profesional en la organización.

Según (Curioca, 2007) refiere que en el modelo de análisis de necesidades de Rosett de las organizaciones lo importante en la detección es la obtención de la información, que lo hace a través de opiniones de diversas fuentes en lugar de hacer inferencias, la misma que nos permitirá reconocer el escenario actual y el deseado, para determinar la dimensión que existe en la brecha, y desaparecerla, para mejorar el funcionamiento. Además destaca 5 formas para detectar las necesidades:

1. Determinar el propósito o sea el problema inicial
2. Identificar las fuente
3. Seleccionar las herramientas para la detección de las necesidades
4. Conducir la detección de necesidades de acuerdo a los objetivos a pequeño plazo como es a corto y mediano plazo, por etapas y no de un solo bloque
5. De acuerdo a los resultados analizar si se debe o no capacitar y que estrategias se debe utilizar

Corroborar (Rubio y Galí 1994,) "El Modelo de A. Rossett 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 la obtención de datos."(p. 27)

Gómez, (2006) dice que el Modelo de Rosset "Gira en torno al análisis de necesidades de formación. Y los Elementos fundamentales: Situaciones desencadenantes, tipo de información buscada, sentimientos, sus causas, posibles soluciones, fuentes de información, herramientas de obtención de datos."(p. 44)

El aporte de Rosett es muy bueno en cualquier campo de desempeño profesional, para enmendar o superar lo que verdaderamente nos hace falta y que impide desempeñarnos eficientemente. El análisis de las necesidades de formación gira en

torno al desarrollo funcional, personal y sentimental, como personas o seres humanos que somos los docentes.

En lo relacionado al modelo de Kaufman, Curioca (2007) dice que el Modelo de análisis de las necesidades de una empresa según Kaufman, los problemas se manifiestan por la ausencia de conocimientos y actitudes por parte de los trabajadores, entre lo que es y lo que debería ser de acuerdo a un orden prioritario; la labor es detectar la causa, para la correcta selección de metas y objetivos, ya que la detección de las necesidades de capacitación es funcional que puede impactar al individuo, a la organización y los mismos clientes .

Contribuye (Rubio y Galí, 1994) en el Modelo de Kaufman, indicando que “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 debería ser”, en torno a Entradas, Procesos, productos, Salidas y Resultados finales.
3. Priorización de necesidades” (p. 28)

Corroborar (Gómez, 2006), indicando las principales características del Modelo de Kaufman, que son las siguientes:

- “Elementos fundamentales: Participantes en la planificación: ejecutores, receptores y sociedad.
- Discrepancia entre lo que es y lo que debería ser, entorno a: entradas, procesos, salidas, resultados finales, priorización de necesidades” (pp.44-45)

La evaluación de necesidades del Modelo de Kaufman visualiza a nivel funcional tanto en conocimientos como en actitudes y que la alternativa es la capacitación constante para alcanzar lo que debería ser, para desenvolvernos con eficiencia, dar resultados de calidad y contribuir al desarrollo interinstitucional como a la comunidad.

Señalando a Reyes Santana sobre el Método D' Hainaut dice que según D' Hainaut (1979), las necesidades pueden ser multidimensionales, de tal manera que una necesidad puede ser catalogada en función de cada dimensión, siendo las siguientes: necesidades individuales frente a necesidades de los sistemas, particulares frente a

necesidades sociales, conscientes frente a necesidades inconscientes, actuales frente a necesidades potenciales, y según el sector en que se manifiestan. Y (Reyes, 2010)

Continuando con los Modelos de Necesidades, ahora tenemos el de Cox, que tiene sus caracterizaciones propias como se describe.

Según (Rubio y Galí, 1994) Cox (1987) Uniendo el análisis de necesidades a la problemática comunitaria, elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios, que, resumidamente, abarca los siguientes aspectos:

1. La institución
2. El profesional contratado para resolver problemas y los implicados
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

(Gómez, 2006) en el "Modelo de Cox, figura elementos fundamentales como la institución, los involucrados y el profesional encargado de resolver el problema, mismo que se caracteriza porque se plantea metas, estrategias y tácticas a utilizar, la evaluación y la modificación.

Según este modelo en una institución es un profesional quien se encarga de solucionar el problema de los involucrados, profesionales que se han formado para realizar este tipo de trabajo y que supuesto lo hacen en planificada, con objetivos de lograr el cambio de la persona afectada.

Según (Estebaranz, 1999). En el Modelo Deductivo, el punto de partida es la identificación y selección de metas, a partir de lo cual se determinan los indicadores de los resultados previstos en términos de comportamientos y se trasan procesos para

lograr esos comportamientos. En este modelo juega un papel muy importante el establecimiento de objetivos para un determinado periodo de duración en el sistema educativo, los mismos que involucran un proceso sistemático para lograr comportamientos.

Los modelos enunciados se centran en el estudio del análisis de necesidades formativas, diferenciándose en los procesos, etapas, elementos; todos tienden a investigar y a determinar las necesidades reales y en la solución de los problemas a través de un proceso sistemático planificado, en la consecución de su mejoramiento situacional o laboral.

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

### **1.2.1 Análisis organizacional.**

Las necesidades organizacional, se encuentra dentro de las necesidades de formación, y como tal tiene sus características propias en este ámbito. Como se describe a continuación.

Según (Gambau, 2003) el análisis de la organización requiere un estudio de los componentes de la organización que pueden afectar a la persona formada que llega a la empresa con unas nuevas destrezas que ha aprendido en el programa de formación. Esto incluye un examen de los siguientes aspectos: metas organizacionales, recursos de la organización, clima de transferencia y reservas internas y externas presentes en el ambiente. Además, cuando este tipo de análisis se ignora, abundan las dificultades de planificación (p. 4)

El análisis organizacional, es un análisis de la organización y la formación, se enfoca a la evaluación sobre el funcionamiento de la organización y comprende elementos internos como: las metas organizacionales a diferente plazo, clima laboral (ambiente), tipo de liderazgo, los recursos institucionales humanos y físicos con que cuenta la organización para la actividad educativa.

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

La educación tiene que ver con nuestra forma de reflexionar, de actuar, de la confianza y fe en uno mismo, de nuestras potencialidades y capacidades, sobre todo en la capacidad de innovar. El docente como innovador, debe hacer sus clases significativas y cooperativas, potenciando la creatividad de sus alumnos, a descubrir por sí mismo, a cuestionar cuando no estén de acuerdo, a buscar alternativas de solución.

El rol del conocimiento juega un papel muy importante en la actualidad, debiendo cumplir un fin determinado, el de proyectarse al logro de cambios profundos en el desarrollo social. El conocimiento teórico, práctico y técnico; cambios en los estamentos como son: la sociedad, en el sistema educativo, en la institución educativa y en la persona. A nivel de la sociedad contribuye a la construcción del país, en el sistema educativo aporta a la calidad educativa, en la institución educativa mejorando el sistema educativo y da sentido a las otras funciones, y a nivel de la persona forma mejores personas. (Aponte, 2007)

Y ante los cambios que estamos viviendo de una sociedad globalizada, los avances de la ciencia y la tecnología de la información, la educación debe ser la punta de lanza, cruzar fronteras, con profesionales competentes, comprometidos de la labor que desempeñan y conscientes de que la educación es el pilar fundamental para lograr cambios de la realidad actual de la sociedad, el desarrollo económico, y proyectarse hacia un futuro mejor; seguir esta misión y visión con la juventud que nos han encomendado en nuestras manos, desarrollando los valores éticos, culturales y morales.

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

La razón de la existencia de toda organización es gracias a la planificación de metas, que se proponen para un tiempo determinado, las mismas que al finalizar un periodo establecido son evaluadas.

Según (Aranda, 2011), "Las metas son una especie de norma cuantitativa, ...existen grandes metas, por lo general, éstas se utilizan a nivel operativo, a objeto de que se constituyen en elemento básico de la evaluación del plan, porque es a través de ellas o de los indicadores de gestión que se evalúan los objetivos"(p.136)

Las metas organizacionales, son fines futuros globales consensuados hacia las cuales se dirigen las acciones o actividades orientadas a concretar un objetivo determinado en el desarrollo y operacionalización de la misión y visión.

Las metas a corto describen los resultados específicos cuantificables, se refieren a las tareas primordiales de una organización, relacionadas con el desempeño global, producción, mantenimiento, adaptación; representan las tareas fundamentales de la organización. Las metas legitiman la organización, ofrecen los estándares preestablecidos para la evaluación.

Las metas organizacionales de acuerdo al tiempo de su consecución pueden ser a corto, mediano o largo plazo; las mismas que para determinar el cumplimiento o no las de las expectativas esperadas pueden ir acompañadas de estándares preestablecidos en su planificación, para que en caso de no conseguir modificarlas.

Las metas a corto plazo son las que deben realizarse en un periodo menor a un año; las de mediano plazo, son metas que deben realizarse en un periodo de tiempo de un año; y las metas a largo plazo son aquellas planteadas para un periodo superior a un año o en varios periodos contables por la organización.

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

Toda actividad educativa requiere de recursos necesarios para su desarrollo eficiente, y si hablamos de institución educativa, estos recursos son diversos e indispensable para cumplir con el objetivo para el cual fue creada.

Según Münch, Jiménez, Patiño, & Pedronni (2012) dice que los recursos “son elementos o factores necesarios para llevar a cabo o lograr la administración educativa” (p.23). Los recursos en una institución educativa son: tecnológicos, capital humano, materiales y financieros.

Los recursos tecnológicos deben estar presentes en todos los niveles de educación para la enseñanza y el desarrollo tecnológico, tales como: Tecnología, sistemas, programas académicos.

Capital humano es el factor humano, que está conformado por: directivos, profesores y personal de apoyo, cada uno con sus funciones específicas de importancia ya que de cada uno de ellos depende la coordinación de los demás recursos.

Los recursos materiales son bienes tangibles e insumos necesarios para el desarrollo de la educación, como infraestructura, aulas e instalaciones.

Los recursos financieros es el capital financiero, que según la institución tiene es su financiamiento; pueden ser como ingresos, colegiatura, transporte, etc.

A lo cual el Ministerio de educación del Ecuador (2013) dice:

Los materiales son distintos elementos que pueden agruparse en un conjunto, reunidos de acuerdo a su utilización en algún fin específico. Los elementos del conjunto pueden ser reales (físicos), virtuales o abstractos.

El material didáctico es aquel que reúne medios y recursos que facilitan la enseñanza y el aprendizaje. Se lo utiliza dentro del ambiente educativo para facilitar la adquisición de conceptos, habilidades, actitudes y destrezas. Es importante tener en cuenta que el material didáctico debe contar con los elementos que posibiliten un cierto aprendizaje específico.”(p.1)

Corroborando Sand (2005), diciendo “entendemos por recursos didácticos todos aquellos materiales, medios didácticos, soportes físicos, actuaciones docentes, etc. que proporcionan ayuda al formador o formadora para desarrollar su actividad en el aula (ejemplo: manuales, retroproyector, TV, pizarra...)” (p.37)

De lo que se deduce que los recursos institucionales son los medios y materiales indispensables que dispone una institución, para facilitar el desarrollo de la práctica formativa diaria, a través del proceso de enseñanza-aprendizaje, cuyos resultados son evidenciables.

El equipamiento en los establecimientos de recursos educativos, es proporcionar el apoyo al proceso educativo y por ende a los docentes y a los estudiantes, en la potenciación de la enseñanza-aprendizaje. Los recursos institucionales pueden ser financieros, humanos, físicos y didácticos

Los recursos financieros son recursos económicos para el financiamiento de los servicios educativos, que en las instituciones públicas proviene del estado. Los recursos financieros facilitan la adquisición de los demás recursos para la operación.

Los recursos humanos es el personal con que cuenta la institución educativa para la realización de los servicios educativos sea cual fuera su nivel jerárquico; como son los

docentes, directivos, administrativos, personal de apoyo y servicio, cada uno cumplen su función el de proporcionar servicios educativos de calidad.

Recursos físicos, son los recursos necesarios para la tarea educativa de la institución educativa, como por ejemplo: los bienes muebles e inmuebles del establecimiento educativo, infraestructura y sus espacios físicos como aulas, terreno, edificio, laboratorios, bibliotecas, talleres y espacios para la recreación y el deporte y de sus respectivas dotaciones como mobiliario, etc.

Los recursos didácticos, son elementos mediadores del proceso de enseñanza-aprendizaje, que son elaborados con la intención de facilitar al docente su función y a su vez la del alumno, estos incentivan la interacción, comunicación, promueven la vinculación de los conocimientos previos con los nuevos, ejercitando el desarrollo, habilidades, de destrezas y actitudes.

Estos medios y recursos son utilizados por el profesor en su proceso educativo ya sea para acompañar, dirigir o evaluar, el aprendizaje, con el fin de desarrollar las potencialidades del estudiante dentro del aula. Los mismos pueden ser: materiales diversos, instrumentos, técnicas, audiovisuales, internet, etc.

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

Como toda organización la institución educativa, también se ve liderada por una persona que cumple con estas funciones, y que sus resultados dependen de su comportamiento y características que definen el tipo de liderazgo que ejerce.

En el estudio que hacen Münch, Jiménez, Patiño, & Pedronni (2012) 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” (p. 148).

Los conocimientos, habilidades y competencias de un líder educativo son las siguientes: Amor a la educación; sinceridad, justicia y lealtad; sentido común; comunicación asertiva; vocación de servicio; creatividad; optimismo y humildad; conocimientos como educación, administración y humanísticos.

En los estilos de liderazgo se destacan el autocrático, paternalista, burócrata, demócrata, transformador y situacional.

El autocrático tiene interés por los resultados y menos por el resto de personal, impone su interés, resuelve los conflictos de acuerdo a su voluntad, siembra el descontentamiento, desmotivación y baja productividad.

Paternalista, se preocupa más por el personal y trata de darle incentivos para que se desempeñen, despreocupándose por los resultados que son pobres.

Burócrata no se compromete con el fin de conservar el puesto, no le interesa ni el personal ni los resultados, deja hacer lo que quieran.

Demócrata, es justo pero firme, promueve la productividad y la satisfacción del personal, busca los arreglos a conflictos mediando, los resultados no son óptimos porque en la negociación que se basa no logra el compromiso total.

Transformador, propicia las óptimas relaciones humanas, una cultura organizacional, compromete la productividad, la misión y objetivos de la educación y mejora la calidad de vida.

Situacional, considera que este depende una variedad de factores y que el dirigente debe tener suficiente criterio, conocimientos y habilidades para aplicar el estilo más adecuado según la necesidad (Münch, Jiménez, Patiño, & Pedronni et al., 2012).

Según Murillo (2006), citando a Kurt Lewin. “Este autor establece tres estilos de ejercicio de liderazgo

- El liderazgo autoritario. El líder concentra todo el poder y la toma de decisiones. Es un ejercicio del liderazgo unidireccional en el que los seguidores obedecen las directrices que marca el líder.
- El liderazgo democrático. Se basa en la colaboración y participación de todos los miembros del grupo.
- El liderazgo “laissez faire”. El líder no ejerce su función, no se responsabiliza del grupo y lo deja a su propia iniciativa”. (p. 12)

Desde el punto de vista del Ministerio de Educación en el Suplemento Apoyo y Seguimiento del Docente en el aula (2012) dice:

Entendemos por «liderazgo», fundamentalmente, la capacidad de ejercer influencia sobre otras personas, de manera que estas puedan tomar las líneas propuestas como premisa para su acción. Esta influencia, no basada en el poder o autoridad formal, se puede ejercer en distintas dimensiones, especialmente en el plano organizativo, cuando una dirección logra alcanzar consenso y moviliza a la organización en torno a metas comunes (Leithwood Day, Sammons, Harris y Hopkins, 2006). Cuando estos esfuerzos van dirigidos a la mejora de los aprendizajes de los alumnos, hablamos de liderazgo educativo o pedagógico...” (p. 50).

En lo relacionado a la clasificación, nos presenta el Ministerio de Educación en su documento de calidad (2012) seis tipos de liderazgos, que son los siguientes:

Orientativo. Motiva a las personas hacia una visión.

Coercitivo. Exige obediencia inmediata

Afiliativo. Crea armonía y fomenta relaciones.

Participativo. Crea consenso a través de la participación.

Imitativo. Fija estándares exigentes de excelencia.

Capacitador. Desarrolla las personas para el futuro (p.16).

El líder educativo ideal sería el profesional que tenga estos tipos de liderazgo, para que en el momento que sea necesario ponga en práctica el más apropiado; pero mientras más ponga en práctica estos liderazgos le resultará mejor la dirección de la institución educativa, por la conjugación y pericia que va adquiriendo.

Según estudios de Guillén (2011) en el enfoque relacional del liderazgo, de acuerdo a la influencia mutua que existe entre el líder y el seguidor, determina tres tipos de liderazgo.

El liderazgo transaccional, donde el seguidor lo hace a cambio de recibir algo, y lo mismo comparte el líder.

El líder transformacional, El líder capaz de generar el deseo de cambio en convicciones y actitudes para generar compromisos y adhesión

El líder servidor, por el servicio y confianza que presta logra adhesión, sin pretender

Estos tres tipos líderes relacionales se enfocan desde una dimensión ética de liderazgo, con sus características propias diferentes, valores que deberían ser tomados en cuenta en educación, como generadores y protagonista desde la función que nos desenvolvemos.

El liderazgo es la capacidad humana para influir, motivar, tomar decisiones acertadas, impulsar los procesos de enseñanza aprendizaje y su desarrollo profesional en el quehacer educativo y la consecución de estándares de calidad en la educación. El liderazgo está determinado por una posición jerárquica de poder. En una institución educativa el liderazgo es ejercido por el rector como primera autoridad, también ocupan el liderazgo en menor jerarquía los directores de comisiones o áreas, por el tutor y los profesores o director, por los demás directivos, consejo ejecutivo o escolar, coordinadores.

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

El bachillerato ecuatoriano, que se inicia después de haber concluido la Educación básica superior, comprende tres cursos el primero, segundo y tercero.

Según el Ministerio de Educación, en el Reglamento a la Ley Orgánica de Educación intercultural (2012), en el Capítulo VI del Bachillerato

Art. 28 Ámbito “El Bachillerato es el nivel educativo terminal del Sistema Nacional de Educación, y el último nivel de educación obligatoria. Para el ingreso a este nivel, es requisito haber culminado la Educación General Básica. Tras la aprobación de este nivel, se obtiene el título de bachiller.

**Art. 30.- Tronco común.** Durante los tres (3) años de duración del nivel de Bachillerato, todos los estudiantes deben cursar el grupo de asignaturas generales conocido como “tronco común”, que está definido en el currículo nacional obligatorio. (p. 10).

Continuando con las características del nuevo bachillerato ecuatoriano se menciona:

El tronco común, está conformado por un conjunto de asignaturas distribuidas en los tres años según la malla curricular y que se reducen en el tercer año; las mismas que deben ser estudiadas por los jóvenes de las dos modalidades de bachillerato.

Un conjunto de materias optativas, que permiten por una parte contextualizar el currículo de acuerdo a las necesidades a nivel local y regional para su formación, y por otra parte que direccionará al joven escoja el bachillerato en ciencias o bachillerato técnico. En el tercer año se aumenta las asignaturas optativas, lo que le permite al

joven escoger de acuerdo a su orientación vocacional e interés para continuar sus estudios superiores o insertarse en el campo laboral.

(Ministerio de Educación, 2013) Los estudiantes que opten por el Bachillerato en Ciencias, además de adquirir los aprendizajes básicos comunes del BGU en primer y segundo año, deben cumplir 5 horas semanales de asignaturas definidas por la institución. En tercer año, deberán tomar una asignatura de 3 períodos académicos dedicados a la investigación de Ciencia y Tecnología, y 12 períodos semanales de asignaturas optativas, divididas en tres asignaturas de su elección (con base en la decisión tomada por cada institución sobre la oferta que realiza el Ministerio de Educación. Ejemplo: Matemática Superior, Lectura Crítica, Psicología o Química Industrial). (p. 1)

Los dos bachilleratos ecuatorianos, le dan la posibilidad al joven de continuar con sus estudios superior en cualquier carrera, seguir carreras cortas o también insertarse en el campo laboral por contar con las bases mínimas necesarios para el ámbito laboral.

Al culminar los estudios de bachillerato, el ministerio de educación extenderá el título de Bachiller de la República del Ecuador. La malla curricular se distribuye por categorías, cursos y horarios. El plan de estudios debe aplicarse como mínimo 40 horas de clase semanales.

Las demandas de la organización del bachillerato ecuatoriano, son:

Educación de calidad y eficiencia

Formar jóvenes competentes de emprendimiento con enfoque intercultural inclusivo y equitativo, que les permita continuar sus estudios e/o incorporarse a la vida productiva. Se aplique en el nuevo currículo de los tres años de bachillerato y exista un seguimiento y evaluación.

Formar jóvenes conscientes de su identidad nacional, con enfoque pluricultural y multiétnico, en el campo del respeto a los derechos.

La regulación del bachillerato comprende lo siguiente:

Es responsabilidad de la institución educativa que ofrezca el bachillerato, la formulación curricular, desarrollo e integración a la formulación del proyecto educativo institucional.

El ministerio de educación a través de las Juntas Distritales regula los costos de matrículas y pensiones para los planteles educativos fisco-misionales y particulares, previo el análisis y valoración.

El Ministerio de educación (2012), en la Ley Orgánica de Educación Intercultural, dice “en el Artículo 348 de la constitución de la República, establece que la educación de pública será gratuita y el estado la financiará de manera oportuna, regular y suficiente”. (p. 46). Que es la diferencia con la educación particular, pero eso es decisión de los ecuatorianos optar por la educación que mejor creyere conveniente para que estudie o le dé a sus hijos.

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

Las reformas educativas enmarcadas en la LOEI, Reglamento a la LOEI y el Plan decenal, apuntan cambios en la educación, como: mejorar la calidad de la educación y garantizar la igualdad de oportunidades para todos los ecuatorianos.

Según el Ministerio de Educación (2012) de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, en el

Art. 1.- *Ámbito.*- La presente Ley garantiza el derecho a la educación, determina los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad; así como las relaciones entre sus actores. Desarrolla y profundiza los derechos, obligaciones y garantías constitucionales en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles y modalidades, modelo de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del Sistema Nacional de Educación (p.49).

En la LOEI, se puede apreciar que la educación está enfocada en una visión moderna de transformación de la sociedad ecuatoriana. Plantea un modelo de gestión y participación de los actores del sistema educativo. El perfil del docente es

revalorizado, a través de un nuevo escalafón, ascensos en base a la capacitación, titulación, evaluación, para enfrentar nuevos retos, y todo ello con objeto de alcanzar una educación de calidad y calidez en el Ecuador. Establece regulaciones básicas para la estructura, niveles y modalidades respectivos.

El reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, norma y hace operativos lo estatuido en la Ley Orgánica de Educación intercultural a todas las instituciones educativas públicas, fiscomisionales y privadas del Ecuador.

Una de las reformas educativas se visualiza en la denominación de los niveles educativos del Sistema Nacional de Educación.

El Ministerio de Educación (2012) en el Reglamento a la Ley Orgánica Intercultural en Art. 27.- Denominación de los niveles educativos. El Sistema Nacional de Educación tiene tres (3) niveles: Inicial, Básica y Bachillerato.

El nivel de Educación Inicial se divide en dos (2) subniveles:

1. *Inicial 1*, que no es escolarizado y comprende a infantes de hasta tres (3) años de edad; e,
2. *Inicial 2*, que comprende a infantes de tres (3) a cinco (5) años de edad.

El nivel de Educación General Básica se divide en cuatro (4) subniveles:

1. *Preparatoria*, que corresponde a 1.º grado de Educación General Básica y preferentemente se ofrece a los estudiantes de cinco (5) años de edad;
2. *Básica Elemental*, que corresponde a 2.º, 3.º y 4.º grados de Educación General Básica y preferentemente se ofrece a los estudiantes de 6 a 8 años de edad;
3. *Básica Media*, que corresponde a 5.º, 6.º y 7.º grados de Educación General Básica y preferentemente se ofrece a los estudiantes de 9 a 11 años de edad; y,
4. *Básica Superior*, que corresponde a 8.º, 9.º y 10.º grados de Educación General Básica y preferentemente se ofrece a los estudiantes de 12 a 14 años de edad.

El nivel de Bachillerato tiene tres (3) cursos y preferentemente se ofrece a los estudiantes de 15 a 17 años de edad. (pp. 146-147)

Existe relación entre los niveles de educación con la institución educativa y son: El nivel inicial 1 y 2 en educación inicial; desde preparatoria a básica superior en la escuela de educación básica; el bachillerato en el colegio de bachillerato; y la Unidad educativa que comprende dos o más niveles.

Se establece cambios en el rendimiento, comportamiento, asistencia, periodos de estudios y vacaciones.

De acuerdo al Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, el Ministerio de Educación (2012), establece la escala de calificación del rendimiento es sobre 10 puntos, que comprende los siguientes parámetros: 10 puntos equivale a Supera los aprendizajes requeridos, 9 Domina los aprendizajes requeridos, 7-8 Alcanza los aprendizajes requeridos, 5-6 Esta próximo alcanzar los aprendizaje requeridos,  $\leq 4$  No alcanza los aprendizajes requeridos.

El estudiante para ser promovido al otro año debe tener como mínimo el promedio anual de 7/10 puntos. Si tiene menos de 7 puntos y hasta 5 puntos en su promedio anual, tiene tres oportunidades para ser promovido, dando un examen supletorio, si no lo consiguió da otro remedial y si aún no logra ser promovido por último da un tercero de gracia, la calificación que deben sacar para aprobar como mínimo es 7/10.

Los estudiantes que en su promedio anual obtuvieron menos de cinco puntos no se quedan a examen supletorio sino a remedial y tienen que realizar actividades académicas de un cronograma con el acompañamiento de su familia, y en base a ello darán la prueba en mención. Y sino sacan el mínimo de 7/10 tienen la opción de quedarse al examen de gracia, y si aún no obtienen 7/10 como mínimo, entonces perderán el año. Si el estudiante se saca en los exámenes supletorios, remedial o de gracia más de 7/10, será registrada la nota de 7 puntos.

El comportamiento se define cualitativamente desde A, B, C, D y E. con su respectivo equivalente; A es muy satisfactorio, B satisfactorio, C poco satisfactorio, D mejorable, y E insatisfactorio, esto es según se evidencie su comportamiento de acuerdo a los compromisos establecidos para la sana convivencia social.

Según el Ministerio de Educación (2012), en el Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, en lo referente a la asistencia en el Art. 172 dice “Los estudiantes de Básica Superior y Bachillerato, cuyas inasistencias injustificadas excedieren del diez por ciento (10%) del total de horas clase del año lectivo en una o más asignaturas, reprobación dichas asignaturas” (p.190).

El Ministerio de Educación (2012), en la Ley Orgánica de Educación Intercultural, Art. 117 , indica que los docentes se prolonga la jornada de trabajo a ocho horas diarias, ósea 40 horas reloj semanales, de lunes a viernes , de las cuales 30 periodos pedagógicos son horas de clase dictadas y las restantes son horas de labor educativa fuera de clase, para actividades académicas extra clase, así como capacitación académica, cursos, etc.

El estudiante es el centro de la gestión educativa, enfocado a mejores aprendizajes y a una educación de calidad y calidez, y como tal los profesores deben ser competentes para responder los estándares y perfiles del Ministerio de Educación.

En lo concerniente a la calificación de los títulos, de acuerdo al Ministerio de Educación (2012), en el Reglamento General a la LOEI.

Art. 285.- Escala ascendente de calificación de los títulos. En los concursos de méritos y oposición se debe evaluar si los títulos de los candidatos están relacionados con el nivel y la especialidad requerida, y se debe verificar que se encuentren registrados en la base de datos de la instancia gubernamental respectiva.

La calificación de los títulos se realiza, en concordancia con el artículo 96 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural y el artículo 118 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de la siguiente manera:

Tabla No1. Escala de Calificación de los Títulos

Títulos	Puntaje
Profesores normalistas	10%
Profesores normalistas	20%
Tecnólogos en docencia y en áreas de interés para el sector educativo	30%
Educadores de párvulos, profesores parvularios, profesores de Educación Básica, profesores de Educación Primaria y otros títulos docentes expedidos por universidades legalmente reconocidas	50%
Licenciados y otros títulos profesionales universitarios o politécnicos en áreas de interés para el sector educativo	60%
Licenciados en ciencias de la educación o doctorado reconocido por la instancia gubernamental respectiva como tercer nivel	70%
Diplomado superior en educación o relacionado con la especialidad de su área de enseñanza, reconocido por la instancia gubernamental respectiva como cuarto nivel	75%
Especialización o doctorado en educación (no equivalente a título de doctorado o PhD) o relacionado con la especialidad del área de enseñanza, reconocido por la instancia gubernamental respectiva como cuarto nivel	80%
Magíster en educación, gestión de establecimientos educativos o en áreas relacionadas con su especialidad	90%
PhD, EdD o su equivalente en educación o en áreas relacionadas con su especialidad	100%

Fuente: Elaborado. Ministerio Educación, datos obtenidos del Reglamento a la LOEI

El Plan Decenal, es un instrumento de gestión estratégica del proceso de modernización del sistema educativo en el Ecuador, en el que propone ocho políticas, que según el Ministerio de educación del Ecuador, en el Plan Decenal (2012) establece ocho postulados que son los siguientes:

1. Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años de edad.
2. Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo años.

3. Incremento de la matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente.
4. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la Educación Alternativa.
5. Mejoramiento de la infraestructura física y el equipamiento de las instituciones educativas.
6. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación del sistema nacional de evaluación.
7. Revalorización de la profesión docente, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida.
8. Aumento del 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%. (pp. 5- 6)

Políticas para la modernización, equidad y mejoramiento de la calidad de la educación, así como a la comunidad inmersa en ella, y que demanda de una serie de acciones pedagógicas, administrativas, técnicas y financieras. Políticas de estado que deben cumplirse sin que se vea condicionada por ninguna autoridad de turno que esté en el Ministerio o en otra cartera, y que sus resultados deben visualizarse hasta el año para el cual fue proyectado el Plan Decenal.

### **1.2.2 Análisis de la persona**

En este apartado corresponde todo lo concerniente al análisis del desempeño individual del docente, sus fortalezas y debilidades, como es formación profesional, formación inicial, formación profesional docente, formación técnica, formación continua, formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje entre otras.

Para lo cual dice Gambau (2003) citando a (McGehee y Thayer, 1961 “este nivel de análisis se focaliza en identificar quién debe ser formado y qué tipo de formación se necesita). Su propuesta es identificar las deficiencias individuales en el desempeño del puesto o identificar áreas en que una persona puede mejorar continuamente” (p.5)

Es la evaluación de cómo se desempeña el docente en su trabajo y en qué áreas o competencias debería reforzar su mejoramiento profesional, información que es de gran importancia para enfocar adecuadamente la formación que debe recibir para

superar las deficiencias de la persona, para un mejor desempeño en su puesto de trabajo.

### **1.2.2.1 Formación profesional.**

Comprende todo lo concerniente a la preparación que recibe en el proceso de su formación profesional.

Al respecto Chiavenato (2007) manifiesta “es la educación profesional, institucionalizada o no, que prepara a la persona para una profesión en determinado mercado de trabajo, sus objetivos son amplios y mediatos, sus miras son a largo plazo y buscan calificar a la persona para una futura profesión” (p.385).

Argumenta González& González (2007)”... la formación docente como proceso educativo dirigido a potenciar el desarrollo profesional del profesorado en una práctica educativa centrada en la reflexión crítica y el compromiso del profesorado con la calidad de su desempeño. Comenta la necesidad de diseñar estrategias de formación docente flexibles, contextualizadas y que vinculen la teoría y la práctica profesional en ambientes de colaboración e intercambio” (p.1)

En el sistema educativo, la formación profesional que ofrece es la institucionalizada, que cumple con una función importante, la de preparar al estudiante para desempeñarse eficientemente en su vida profesional, enfrentar a los retos que se presenten y contribuir al desarrollo de nuestra sociedad. Desde esta perspectiva, todos los involucrados en educación debemos asumir con mucha responsabilidad nuestras funciones, porque de nosotros depende en gran parte la formación del futuro profesional.

#### **1.2.2.1.1 Formación inicial.**

Según Rico, (2004), dice que los docentes como cualquier otra profesión necesitan de una formación específica que les permita el ejercicio en el ámbito laboral.

La formación debe proporcionar los conocimientos iniciales necesarios, ayudar en el logro y desarrollo de competencias específicas de la profesión docente, actualizar respecto a los cambios metodológicos, conceptuales y técnicos que periódicamente se producen, atender demandas formativas específicas, proporcionar apoyo a los cambios en la organización escolar y en la gestión de

los centros, y cualquier otro requerimiento social relacionado con la profesión docente. Las competencias básicas para la formación inicial del profesor de secundaria deben adquirirse en la Universidad.

La formación inicial debe atender a cuatro criterios:

Primero: debe estar plenamente vinculada con la práctica, si bien hay una fase de formación que antecede a la práctica, que corresponde a las tareas de diseño.

Segundo: la consideración de cada una de las materias escolares como objetos de enseñanza y aprendizaje se debe sustentar sobre su didáctica específica.

Tercero: la formación inicial del profesorado es una formación vinculada a objetivos; por ello las competencias profesionales deben desempeñar un papel central en la definición del plan de formación.

Cuarto: la profesión docente es una actividad social, por ello el trabajo en equipo es elemento imprescindible en todas las fases de este periodo de formación. (p 5, 7)

Se puede visualizar las competencias específicas que fortalecen su formación docente en la etapa inicial, que contribuirán en el desempeño de su profesión en el campo laboral y además los cuatro criterios en la formación inicial denotan una formación direccionada a la consecución de una educación vinculada a la práctica, competencias, objetivos y a lo social.

También Enríquez (1995) dice “La formación docente inicial es la etapa durante la cual se desarrolla una práctica educativa intencional, sistemática y organizada, destinada a preparar a los futuros docentes para desempeñarse en su función. Para ello, se promueve la apropiación de conocimientos teóricos e instrumentales que los habilitan a ejercer su práctica profesional.” (p.89). Además caracteriza un espacio formativo en: Una etapa perspectiva, una práctica educativa, una práctica intencional, una práctica sistemática y organizada de carácter formativo, un espacio cuyos destinatarios constituyen un grupo de personas, un espacio destinado a la formación para un puesto de trabajo.

De lo que (Rico 2004) dice en cuanto a los principios que deben configurar la formación inicial de los profesores, son los siguientes:

- La formación debe ser activa, vinculada con el ejercicio de la profesión, sostenida por la necesidad de atender y solucionar los problemas que la práctica plantea.
- Debe ajustarse a un modelo de competencias, que destaque el carácter funcional del aprendizaje de la profesión docente.
- Los planes de formación es el trabajo en grupo, es decir, la experiencia y comunicación docente compartida, y la reflexión conjunta
- La investigación acción educativa, la transferencia de conocimientos y su aprovechamiento por medio de innovaciones didácticas deben estar garantizadas
- Debe ser resultado de los procesos de formación, y capacitación del docente la intervención en los procesos de formación de sus futuros estudiantes.

La formación inicial es un proceso de formación, que tiene que pasar por diferentes etapas hasta llegar a la meta trazada el de formarse profesionalmente.

La formación profesional inicial en el sistema escolar, prepara a los/las estudiantes para la el mundo laboral en una determinada profesión, mediante acciones formativas cualificadas propias de este nivel, para la inserción laboral y su desarrollo personal, social y cultural. La formación inicial en la docencia, es un proceso sistemático de formación para desempeñarse con eficiencia en su práctica profesional.

#### 1.2.2.1.2 *Formación profesional docente.*

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).

Corroboran 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)

Es un proceso gradual, sistemático y regulado en el tiempo, de formación profesional, que va desde el inicial, y continua en forma permanente, en la actualización y mejoramiento, orientada a la docencia en las diversas disciplinas, con miras a desenvolverse como un agente activo, competente, intelectual, innovador, comprometido y transformador, cuya misión es lograr estándares de aprendizaje en los estudiantes y contribuir al desarrollo de la sociedad.

La formación es una estrategia esencial, pues incide directamente en la calidad de los docentes de la institución educativa, la misma que debe partir de la situación actual que se encuentre y llegar al perfil deseado. Resultados que incidirán directamente en la calidad y rendimiento de los aprendizajes de los estudiantes.

#### 1.2.2.1.3 *Formación técnica.*

Refiere a la formación que se amplía a capacitarse en el campo de trabajo e insertarse al mundo laboral.

Según Herrera, Miranda, Pérez, & Koch (2008), indican que REDFORMADOCENTE (2006) que la formación técnica “se requiere responder la necesidad de que los docentes técnicos estén en condiciones de facilitar el ingreso y permanencia de las personas en el mundo del trabajo. Para ello, los programas de formación y actualización de los docentes técnicos, deben contar con información actualizada del mundo laboral y de un modelo de orientación para el desarrollo profesional y ocupacional para los docentes técnicos con proyecciones para su transferencia a su labor profesional docente” (p 12-13)

Es así que en nuestro país, las instituciones educativas que ofertan este bachillerato con el fin de alcanzar el objetivo de la formación técnica, lo llevan a práctica lo que dice en el Suplemento LOEI (2012): Artículo 36, “como parte esencial de su formación técnica, los estudiantes de Bachillerato Técnico, deben realizar procesos de formación laboral en centros de trabajo seleccionados en instituciones educativas” (p. 10). Con el fin llevar a la práctica la formación teórica recibida en las aulas de la institución y hacer del estudiante un joven competitivo en sus fortalezas técnicas.

De lo que se conceptualiza a la formación técnica como un proceso orientado de entregar al estudiante, la capacidad, destreza, habilidad, técnica específica y los conocimientos necesarios al área ocupacional determinada para desempeñarse

eficientemente en una especialidad de apoyo, o bien desempeñarse por cuenta propia en el mundo laboral.

### **1.2.2.2 Formación continua.**

La formación continua sobreentendida como formación permanente, que se realiza a lo largo de toda la vida profesional, enfocada a nivel educativo por diversos puntos de vista.

Según Forma, (2013) es la formación de carácter permanente,... que busca propiciar el desarrollo y mejora de las competencias específicas que las figuras deberán poner en juego para realizar y mejorar las tareas educativas con mayor solidez, en el transcurso del ejercicio de su labor. Con la formación continua se debe favorecer la adquisición de elementos técnicos y pedagógicos que permitan realizar adecuadamente su tarea; y propiciar el análisis y reflexión sobre la teoría y la práctica de su trabajo educativo, así como sobre su desarrollo integral (p. 1).

Para corroborar Herrera, Miranda, Pérez & Koch, (2008), dice la formación permanente del profesorado.

Es actualmente de sentido común decir que los requerimientos actuales hacia el docente deben centrarse en la actualización de su conocimiento y quehacer pedagógico, asumiendo la necesidad del cambio e innovación educativa puesto que es evidente que estos requerimientos son necesarios y adecuados para el desarrollo económico y social de una nación preocupada por formar alumnos críticos, creativos y pensantes; sin embargo, los cursos de actualización profesional muchas veces no tienen en cuenta las reales necesidades formativas de los destinatarios(p.9)

Por su parte Pérez (1999), dice “Tomamos en consideración la formación permanente debemos reseñar que las principales motivaciones para realizar estas actividades formativas se centran en lograr una alta cualificación científica, que facilite la transmisión de los mensajes de la forma más apropiada a sus alumnos (ayudara los alumnos)” (p.16).

La formación continua es un proceso integral, formativo de enseñanza-aprendizaje activo y permanente a lo largo de la vida laboral, al que tienen derecho y a la vez obligación los docentes en ejercicio, con el fin de profundizar, actualizar y mejorar los conocimientos, habilidades, actitudes y competencias; superar las necesidades actuales, de su formación disciplinar y pedagógica, y favorecer un aumento de sus posibilidades profesionales, y asumir retos ante las demandas científicas y tecnológicas de la evolución de la sociedad del conocimiento.

Es menester indicar que para la formación continua debe haber una evaluación permanente antes, durante y después del proceso de formación del personal, con el fin de proporcionar a los trabajadores de una institución educativa u organización la formación que necesitan en su actividad laboral y para la constatación de los resultados reales del proceso.

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

El desempeño del profesorado, está vinculada directa y obligatoria con su formación profesional permanente, indudablemente de ello depende la eficacia de sus resultados en su proceso de enseñanza aprendizaje, la calidad educativa, y de los estudiantes logren aprendizajes para la vida.

A lo que dice CC.OO. (2012) “Es importante que el docente cuente con estrategias adecuadas y con el conocimiento de ciertas habilidades sociales, que le facilitará la resolución de problemas en el grupo, y así evitará situaciones de inseguridad frente al alumnado que pueden derivar en conductas conflictivas.

El estudio de las Habilidades Sociales y el aprendizaje de una actitud asertiva, así como su puesta en práctica, podría mejorar las relaciones entre alumnos/as y profesor/a y también entre los componentes del grupo pudiéndose suavizar una de las principales causas del malestar docente. (p.5)

Existe una relación directa entre la formación que tiene el docente con el proceso de aprendizaje que realiza en su práctica profesional diaria, intelectual y autónoma, con el proceso de acción y de reflexión cooperativo.

Si la formación del profesor no está acorde a la cualificación requerida por el ministerio de educación, incidirá notablemente en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, obteniendo resultados deficientes

Por ello es imprescindible superar las necesidades formativas a través de la formación continua del profesorado, en la formación amplia y actualizada y el aporte para el desarrollo de las destrezas académicas y profesionales, en el proceso de enseñanza-aprendizaje en el aula con los estudiantes, en la consecución de la eficiencia y eficacia, y por consiguiente elevar la calidad de la educación del sistema actual.

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

La formación que debe tener un profesor es eminentemente integral, potencializadas en todas las áreas de educación.

A lo cual (Pérez 1999) indica, los aspectos prioritarios

La profesionalización de la enseñanza, y las condiciones laborales de los profesores

La práctica educativa o entrenamiento antes y durante el ejercicio de la actividad profesional debe ser modificada sobre el dominio de las estrategias educacionales.

Formarse en el uso de los TIC, sobre el manejo de herramientas tecnológicas y acceder a la información oportuna para orientar a los estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Ser ejemplo y agentes de la práctica de valores en el desempeño de la docencia

Por su parte (Tobón, 2006) formación en base competencias de los docentes: Que “pretende orientar la formación de los seres humanos hacia el desempeño idóneo en los diversos contextos culturales y sociales, y esto requiere hacer del estudiante un protagonista de su vida y de su proceso de aprendizaje, a partir del desarrollo y fortalecimiento de sus habilidades cognoscitivas y meta cognitivas, la capacidad de actuación, y el conocimiento y regulación de sus procesos afectivos y motivacionales. Las competencias, entonces significan calidad e idoneidad en el desempeño, protagonismo de los estudiantes, orientación de la enseñanza a partir de los procesos de aprendizaje y contextualización de la formación” (p.16).

Según (Maciel de Oliveira, 2004) formación de un profesional de la educación, en el enfoque de investigación-acción en el marco de las teorías sobre la práctica de la función docente, y la investigación-acción como estrategia de aprendizaje. Desde el discurso teórico interrelacionado con la experiencia de formadores en Investigación Educativa Aplicada, se plantean criterios de acción pedagógica para la formación inicial de profesionales de la enseñanza con habilidades regulativas para planificar,

orientar y evaluar sus propios procesos cognitivos, en relación con los contenidos de aprendizaje a enseñar y con los vinculados a su actuación docente.”(p.110).

De ello se deduce que la formación de los docentes debe ser permanente orientada al uso de estándares de desempeño profesional en su desarrollo educativo. Aspectos entre otros mencionamos los siguientes.

Competencias didácticas: competencias pedagógicas, metodológicas, didáctica, planificación, recursos, etc.

En el enfoque de investigación-acción en el marco de las teorías sobre la práctica de la función docente, y la investigación-acción como estrategia de aprendizaje.

Competencias científicas en la actualización e innovación profesional.

Tecnologías de la información y comunicación, en uso de la ofimática, internet, correo electrónico, recursos informáticos en la educación, etc.

Educación en la práctica de valores para el buen vivir.

Atención a la diversidad. Educación inclusiva a estudiantes con necesidades educativas especiales.

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

Características que diferencian al docente de los demás, demostrando eficiencia en su práctica diaria.

Según Rico (2004) los tipos de competencias generales que deben tener los docentes de bachillerato son las siguientes:

- . El conocimiento científico y técnico en sus áreas de especialización
- . El conocimiento a nivel de la organización, la formación y la normativa del sistema
- .Competencias interpersonales con habilidades instrumentales, de comunicación ágil y eficaz en el aula y a la orientación de los estudiantes.
- . Competencias de planificación de los procesos de enseñanza aprendizaje en función de metas establecidas, con capacidades instrumentales como analizar, sintetizar, organizar y planificar, proponer problemas, y habilidades de capacidad crítica.
- .Competencias didácticas relativa a los conocimientos disciplinares y a la evaluación; capacidad para el análisis didáctico de los contenidos curriculares y el modo de abordar para su comprensión y aprendizaje.

- . Competencias a la gestión de trabajo en el aula y habilidades en la selección y secuenciación de tareas, organización del trabajo, organización de grupos entre otras.
- .Competencias a criterios para mejorar los procesos de aprendizaje individuales.
- .Competencias para actividades de tutorías y orientación de los estudiantes.
- .Competencias sobre evaluación de aprendizajes y su campo de aplicación.

Pero según el ministerio de educación en el documento de estándares de Calidad Educativa (2012) dice: “Los estándares de Desempeño Profesional Docente nos permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad, quien además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras. (p.11).

El docente como responsable del desarrollo y resultados del proceso educativo de los estudiantes que tiene a su cargo moldeador de la mente de sus alumnos, requiere, además, que tenga una serie de características como: mística y genuina entrega a la docencia, optimismo pedagógico, liderazgo, entusiasmo, ser afectuoso con sus alumnos sin esperar recompensa, tener, dedicación, paciencia y expectativas y ser colaborador en la gestión institucional; las características de un buen docente tienen relación directa con los estándares de calidad en su desempeño profesional, y a la consecución de los resultados de su práctica pedagógica.

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

La profesionalización de la enseñanza es una de las mejores estrategias para mejorar los resultados de la educación, así como también las condiciones laborales de los profesores (Pérez M. , 1999)

La profesionalización de la enseñanza Candelario (2006), define “como el compromiso que el maestro adquiere desde su formación inicial y posteriormente durante su desempeño laboral, aspectos que le promueve, el desarrollo de la eficiencia y la eficacia para enriquecer el trabajo educativo, compromiso que demanda de autoridades, docentes y sociedad un desempeño de calidad, que permitan la ampliación formativa” (p.2).

La profesionalización de la enseñanza, no es un hecho simple o de gracia en el que se encuentra la ocupación de enseñar sino, más bien es un proceso continuo que se da

en la sociedad, en instituciones educativas de la profesionalización, de formar profesionales competentes en la tarea de enseñar, capaces de insertarse en el mundo del trabajo, y enfrentar retos de la sociedad actual. Y como tal comprende transformaciones en las instancias de formación inicial, socialización y perfeccionamiento o capacitación.

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

La capacitación es una educación especializada a corto plazo, que desarrolla habilidades, destrezas, actitudes y conocimientos relacionados con su desempeño; por su naturaleza prepara a la persona para la realización inmediata de las actividades, le da la oportunidad al desarrollo personal continuo, y cambia la actitud de las personas motivándolas a ser más receptivas. (Chiavenato, 2007).

La capacitación en los niveles formativos, es continua, sistemática y organizada, pues las personas adquieren o aumentan conocimientos, habilidades y competencias, desarrollan o modifican actitudes preestablecidas como parte del desarrollo educativo en su formación.

Tiene la finalidad reforzar y mejorar académica y pedagógicamente en todas las disciplinas, niveles y modalidades; capacitando al individuo con bases sólidas teóricas y prácticas para que incidan en el mejoramiento de la calidad de la educación y en la transformación de la sociedad.

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

Según Gambau (2003) El análisis de la tarea es necesario para determinar los objetivos instruccionales que se referirán a la ejecución de actividades particulares y operaciones en el puesto de trabajo que ayudarán a realizar el trabajo de manera más eficiente. Este mismo autor citando a (Dipboye, 1994; Goldstein, 1993), identifica la naturaleza de las tareas que tienen que desempeñarse en el puesto de trabajo y los conocimientos, destrezas y habilidades necesarias para desempeñar esas tareas.

El análisis de la tarea educativa, se refiere a la evaluación de la tarea que el docente viene desempeñando desde su función, a las destrezas, conocimientos y habilidades que tiene que poner en práctica en la realización eficiente de sus actividades laborales, con el objeto de mejorar su eficiencia. El cumplimiento de la tarea educativa

obedece a una planificación preestablecida, que le facilitará el desarrollo de desempeño docente en el aula, como es el de facilitar y orientar el aprendizaje de los estudiantes en la consecución de objetivos propuestos.

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

El gestor educativo es la persona que lidera, direcciona, administra la institución y sus procesos, en la búsqueda permanente de un cambio institucional, poniendo en práctica sus potencialidades, conocimientos, habilidades profesionales; y conducir a la institución hacia la calidad total, y el desarrollo integral en la interacción con mundo más complejo.

El gestor como profesional directivo, según el Ministerio de Educación del Ecuador en el documento de propuesta del sobre los Estándares de Desempeño Directivo Propedéutico (2012). Indica “que el desempeño profesional directivo está compuesto por cuatro dimensiones centradas en mejorar el aprendizaje de los estudiantes: a nivel de liderazgo, gestión pedagógica, gestión de talento humano y recursos, y clima organizacional y convivencia escolar” (p.13)

El gestor educativo tiene la consecución de metas no solo en lo referente a la formación de estudiantes para la vida, que puedan tomar decisiones, que enfrenten retos, se profesionalicen y puedan desempeñarse eficientemente, sino también a que el personal de la institución se desempeñe profesionalmente libre de presión, hostigamiento, en un ambiente y convivencia adecuado, y a nivel institucional haciendo que alcance el ideal deseado.

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

Describiendo las funciones del docente según Cotton (2009), citando a Pangea.org, son las siguientes:

- Diagnóstico de necesidades. De acuerdo el conocimiento de los estudiantes.
- Preparar las clases, de acuerdo a situaciones mediadas de aprendizaje tomando en cuenta estrategias didácticas individuales y corporativas y las características de los estudiantes.
- Preparación y utilización del material didáctico en el proceso enseñanza-aprendizaje, utilizarlo correctamente evitando la descontextualización, y sirva en la conexión la nueva información con la anterior.

- Motivar al alumnado a los aprendizajes significativos, y lograr un ambiente que propicie la consecución de los objetivos de la educación.
- La docencia centrada en el estudiante, considerando la inclusión y estudiantes con necesidades educativas especiales.
- Ofrecer mejoramiento de los aprendizajes a los estudiantes cuando lo requieran y ser ejemplo en la práctica de valores.
- Fomentar la investigación en los estudiantes, y como docentes poner en práctica las competencias de investigación acción.
- Colaborar en la gestión de la institución educativa.
- Manejar herramientas tecnológicas y acceder a la información oportuna para orientar a los estudiantes.

La función del docente tiene que ver directamente con actividades educativas, en la realización de los procesos sistemáticos de la enseñanza y aprendizaje, y otras actividades dentro del marco del proyecto educativo institucional y el código de convivencia de los establecimientos educativos.

Las mismas, que entre otras funciones mencionamos las siguientes:

- Facilitador, guía, orientador de conocimientos
- Planificador, diseñador e investigador
- Potencia los aprendizajes y coadyuva al estudiante a ser el protagonista de su propio aprendizaje.
- Practica la evaluación integral (procesos y resultados) con participación de los alumnos.
- Diseña y aplica técnicas, métodos y estrategias didácticas para el aprendizaje
- Potencia el aprendizaje colaborativo
- Pro activo, se adelanta a las posibles dificultades de los estudiantes.
- Analiza los factores que determinan el aprendizaje, y los que condicionan la calidad de la enseñanza
- Fomenta la comunicación e interacción
- Percibe, comprende y ayuda a solucionar problemas de los estudiantes
- Practica y fomenta los valores, la educación inclusiva sin discriminación.

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

Primeramente, se inicia indicando de manera general lo que es una familia, para después enfocarse a la familia-educación y su función, y para ello, se cuenta con Chavarría. (2011), que dice “la familia es el principio de la continuidad social, la conservación de la civilización y la instancia educativa primaria (p. 165).

La familia es uno de los principales subsistemas de formación y apoyo para el ser humano, es la primera escuela de aprendizaje y son los padres los primeros educadores de sus hijos, su función educadora y socializadora se fundamenta entre otras la transmisión de valores, hábitos y normas de comportamiento social.

Según el Marco Legal Educativo (2012) en el numeral 5, en lo referente a que se promueve una participación activa de la comunidad educativa y de las familias en los procesos educativos, dice

“El nuevo marco legal busca superar la exclusión de facto de las familias en el sistema educativo, caracterizada por la ausencia histórica de mecanismos apropiados que les permitieran exigir un servicio educativo de calidad. La Constitución manda esta participación en el artículo 26 (que establece que “las personas las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo”), y en el 347 (que determina que será responsabilidad del Estado, entre otras, “garantizar la participación activa de estudiantes, familias y docentes en el proceso educativo”). Estos mandatos constitucionales nos recuerdan que el sistema educativo del país no es propiedad del Estado ni de los funcionarios que trabajan en él, sino de toda la comunidad educativa, que incluye fundamentalmente a sus principales usuarios, es decir, estudiantes y representantes legales” (p.14).

Tomando en cuenta la importancia del compromiso y la participación de los padres, madres, y/o representantes en el proceso educativo institucionalizado, el Reglamento de la Ley de Educación Intercultural,(2012) nos dice en su artículo 76 sobre las funciones de los padres de familia, lo siguiente:

1. Ejercer por elección de entre sus pares, la representación ante el Gobierno Escolar de cada uno de los establecimientos Públicos del Sistema Educativo Nacional;
2. Ejercer la veeduría del respeto de los derechos de los estudiantes del establecimiento;
3. Ejercer la veeduría del cumplimiento de las políticas educativas públicas;

4. Fomentar la participación de la comunidad educativa en las actividades del establecimiento;
5. Colaborar con las autoridades y personal docente del establecimiento en el desarrollo de las actividades educativas;
6. Participar en las comisiones designadas por los directivos del establecimiento; y,
7. Las demás funciones establecidas en el Código de Convivencia del establecimiento (p. 26).

La formación integral de los hijos es una tarea compartida entre padres de familia y educadores, pero si los padres de familia aluden su responsabilidad educativa, delegando esta formación a la escuela y a la labor educativa de los docentes; y contradictoriamente cuando son solicitados su presencia a la institución educativa gran parte de ellos no lo hacen, lo que dificulta alcanzar los niveles de aprendizaje esperados y los objetivos de la educación. Para que cambie esta situación, deben cambiar la actitud las familias asumiendo el papel que le corresponde en la formación integral de sus hijos. (CCOO, 2012).

La familia debe cumplir un papel muy importante en la formación de sus hijos, en todos los aspectos, y el decisor de su futuro, ya que de su influencia depende ser un factor activo, positivo o negativo; es un factor activo cuando se preocupa por su hijo, y contribuye de alguna manera su participación en los procesos educativos, transmisión de valores éticos y sociales, pero cuando ocurre lo contrario en vez de ser de ayuda es causante de dificultades escolares y a lo mejor en lo posterior ser una carga para la sociedad.

Cuando la familia como la instancia educativa primaria, cumple con su rol de participar en el proceso educativo, es de suma ayuda, ya que la educación es una práctica de trabajo en conjunto con todos los integrantes de la comunidad educativa, o sea padres de familia- alumno-profesores. Los docentes tenemos la obligación moral y luego profesional de acompañar a los estudiantes en sus procesos educativos y mejor serán los resultados cuando hay la contribución de sus padres o entorno familiar.

Como docentes somos corresponsables y escultores de los estudiantes, ellos necesitan del apoyo y dependen de nosotros para encaminarlos al futuro, personas

con compromiso ético, independientes, responsables, propositivas y que puedan tomar decisiones. Y como parte integrante de una familia que anhelamos mejores días para nuestros hijos y sucesores, debemos ser agentes activos en los cambios positivos de nuestra sociedad a la cual nos debemos.

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

En la sociedad actual de la ciencia y tecnología, las corrientes pedagógicas socio constructivistas y en la consecución de conocimientos, habilidades y actitudes de los aprendizajes requeridos; los roles de los estudiantes que debe cumplir son los siguientes:

- Usar las TIC para procesar la información y como instrumento cognitivo que puede potenciar sus procesos mentales.
- Aprovechar las fuentes de información y recursos, en la exploración, búsqueda sistemática, estructuración, valoración y aplicación de la información.
- Utilizar el tiempo libre y elaborar un horario para realizar tareas, estudios y otras actividades.
- Elaborar y verificar hipótesis, y aplicar estrategias en la resolución de los problemas y en la construcción de los propios aprendizajes.
- Desarrollar la autoestima, el afán de superación y la perseverancia ante las frustraciones.
- Actuar con autonomía e iniciativa en la toma de decisiones.
- Responsabilizarse del aprendizaje y auto aprendizaje, utilizando estrategias acordes a los estilos cognitivos.
- Participar en el proceso de enseñanza-aprendizaje, e interactuar y mostrar actitud positiva a l nuevo aprendizaje, y atender las indicaciones del docente: tareas, orientaciones, ayudas, etc.
- Utilizar diversas técnicas de aprendizaje: repetitivas (memorizar, copiar, recitar...), elaborativas (relacionar la nueva información con la anterior, subrayar, resumir, esquematizar, elaborar diagramas y mapas conceptuales), exploratorias (explorar, experimentar, verificar hipótesis, ensayo-error...) y regulativas o metacognitivas (analizar y reflexionar sobre los propios procesos cognitivos)
- Trabajar de manera individual y colaborativa, valorar y respetar ideas ajenas.
- Actuar con pensamiento crítico y reflexivo, y la autoevaluación permanente.
- Ser reflexivo, crítico, creativo y estar abierto al cambio e innovaciones. (Marquéz, 2004)

Siendo el estudiante el actor fundamental en el proceso educativo, el centro del aprendizaje y la razón de ser de las Instituciones Educativas, como tal, tiene derecho a recibir una formación integral y científica que contribuya al desarrollo de su personalidad y potencialidad. Y como tal entre otras funciones, tiene que cumplir las siguientes:

- Ser sujeto activo de su propio proceso educativo
- Portar el uniforme diario adecuadamente
- Asistir regularmente a clases de acuerdo con el horario establecido y no abandonar.
- Desarrollar un alto sentido ético en su trabajo y favorecer el espíritu de trabajo de equipo.
- Cumplir con las actividades asignadas por la entidad educativa.
- Cumplir con las tareas con honestidad académica y demás obligaciones del proceso de enseñanza y aprendizaje.
- Participar en la evaluación en forma permanente y con honestidad.
- Cuidar y valorar la planta física, materiales y mobiliario del colegio.
- No discriminar a nadie por razón de raza, sexo o condición social.
- Comportarse correctamente, en el marco del código de convivencia.
- Ejercer por elección la representación del consejo estudiantil, y demás dignidades.

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

Como enseñar y como aprender es una interrogante que se debe plantear a diario los docentes, a lo cual responde Curioaca (2007) “El enseñar no existe sin el aprender” (Freire, 2005, p.28). El proceso existente en las escuelas, debe ser un proceso recíproco que se da de tal manera, que mientras el maestro enseña, recuerda los conocimientos adquiridos y no sólo hace que el alumno aprenda, sino él aprende también. (p1).

También corrobora Maciel de Oliveira (2004), citando a (Pérez Gómez, p. 429)

[...] la práctica profesional del docente es considerada como una práctica intelectual y autónoma, no meramente técnica; es un proceso de acción y de reflexión cooperativa, de indagación y experimentación, donde el profesor/a aprende al enseñar y enseña porque aprende, interviene para facilitar y no imponer ni sustituir la comprensión de los alumnos/as, la reconstrucción de su conocimiento experiencial; y al reflexionar sobre su intervención ejerce y

desarrolla su propia comprensión. Los centros educativos se transforman así en centros de desarrollo profesional del docente (P.7).

La pedagogía moderna destaca que el estudiante es un sujeto activo de su propio aprendizaje, en cambio el docente es el promotor, facilitador y orientador del proceso de enseñanza - aprendizaje, que estimula el desarrollo integral de las habilidades, destrezas y competencias de los estudiantes. El alumno es el eje central del proceso educativo, el investiga, organiza, experimenta, transforma la información, expone, propone; y el profesor estimula, orienta, promueve y genera ambientes y experiencias de aprendizajes, para que el estudiante descubra, construya y enriquezca el contenido, en un ambiente de libertad y actividad.

Enseñar y aprender, son procesos que convergen en un mismo punto de la actividad educativa, el que enseña a la vez aprende. Primeramente se hace necesario aprender, pues sin aprendizaje no tendría sentido la enseñanza, y aparte de ello se debe tomar en cuenta que la educación alcanza sus propósitos cuando forman parte del desarrollo individual y colectivo de la persona.

### **1.3 Cursos de formación**

Los docentes en ejercicio de sus funciones, para mejorar su desempeño profesional necesitan de una formación permanente, para lo cual se utiliza la herramienta que nos ofertan el Ministerio de Educación o/y las instituciones educativas de nivel superior cursos de formación que deben ser definidos.

Para ello el Marco Legal (2012), en el Reglamento general a la Ley Orgánica de Educación Intercultural dice “El curso de formación es una unidad de aprendizaje relacionada con un tema o una tarea específica” (p. 328).

Por su parte en el Suplemento a la LOEI (2012) Art. 59.- Cursos de refuerzo de la enseñanza.- Las instituciones educativas públicas, privadas, municipales y fiscomisionales implementarán cursos de refuerzo de la enseñanza, en educación básica y bachillerato, con carácter gratuito” (p.27)

De ello se deduce que los cursos de formación a los profesionales de la educación, están direccionados fortalecer una temática específica, destinados a superar o mejorar las deficiencias detectadas en su práctica pedagógica, y que su contenido variará según el grado de necesidad; además para la impartición de los cursos de

formación deben ser previos a un diagnóstico de las necesidades formativas, para en base a ello programar y direccionar su aplicación.

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

Dentro de la formación permanente de los profesionales de la educación, se destaca la capacitación de los docentes, misma que por su naturaleza denota la importancia en el mejoramiento de la práctica diaria.

Según Chiavenato (2007). La capacitación “es el proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos” (p. 386).

En el Marco Legal Educativo (2012), el Reglamento General a la LOEI el Ministerio de Educación con el objeto de mejorar las competencias de los profesionales de la educación; debe certificar, diseñar y ejecutar procesos de formación en ejercicio, atendiendo a las necesidades detectadas en la evaluación del Magisterio y a los que surgieren en función de los cambios curriculares, científicos y tecnológicos que afecten su quehacer educativo.

De lo que se deduce que la capacitación docente, es un aspecto esencial de las estrategias de calidad, que buscan académica y pedagógicamente en todas las disciplinas, niveles y modalidades, la actualización e innovación curricular, científico y tecnológica para mejorar o reforzar la práctica docente, dotar de estrategias y recursos necesarios para desarrollar nuevas competencias profesionales, promover la excelencia en el proceso enseñanza y aprendizaje, y a la vez la cualificación y eficiencia profesional que incide en la formación integral de los estudiantes.

La formación y capacitación docente, para todo profesional en la educación, es un compromiso ético de estar preparados permanente y ser cada vez mejores en la función que se desempeña, para responder con el trabajo a los retos de las necesidades de cada momento histórico de la sociedad.

### 1.3.2 Ventajas e inconvenientes.

Las ventajas y desventajas de los cursos de formación de acuerdo a la modalidad según (Balance de la dependencia, 2011), son las siguientes:

#### Presencial

Para mejorar habilidades, aconsejable para aprendizajes de áreas de atención directa de personas en situación de dependencia.

Ventajas: Contacto directo entre profesor y alumno; interactiva, favoreciéndole a una mejor asimilación de los conocimientos; recomendable para las personas que tienen hábitos de la lectura ni estudio; fácil de resolver dudas, por contar con la disponibilidad del facilitador.

Inconvenientes: Más costosa, que las otras modalidades; limitación horaria y geográfica; el ritmo del trabajo lo impone el profesor y disposición del tiempo

#### A distancia

Útil para adquirir conocimientos técnicos para mejorar la gestión.

Ventajas: No se necesita la presencia del alumno para las clases, permitiendo compatibilizar su formación con otras actividades; el alumno elige su horario, el ritmo y lugar del curso de acuerdo a su criterio. Aconsejable para docentes, alumnos y autoridades.

Inconvenientes: Contacto limitado con el profesor; asesoría por teléfono o por vía online, por lo que la resolución de dudas es lenta y tediosa; poco aconsejable a personas que no tienen hábitos de estudio lectura; requiere autodisciplina y responsabilidad; se requiere ordenador con conexión a internet

#### Virtual/internet, online o e-learning

Para actividades grupales como individuales, se combinan para que el alumno sea el protagonista de su propio aprendizaje, o sea en forma activa

Ventajas: Las mismas ventajas que los cursos a distancia, en lo relacionado a que no es necesaria la presencia física del alumno, no hay limitación geográfica ni horario; al utilizar diferentes soportes y medios, el alumno tiene más recursos que ayudan a la asimilación de los contenidos; el facilitador guía al alumno en el proceso de

aprendizaje; muy bueno para alumnos, docentes y autoridades; interacción con otros alumnos a través de foros, chat, videoconferencia, etc.

Inconvenientes: Limitado contacto con el profesor para resolver dudas, como son: las tutorías por teléfono y/o online. La resolución de dudas es más lenta; poco aconsejable para personas que no tienen hábitos de estudio o lectura; el alumno necesita ordenador y conexión a Internet, por lo que requiere de un mayor conocimiento de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación; es la modalidad que más autodisciplina demanda.

#### Mixta o semipresencial

Es una combinación de las dos modalidades presencial y virtual/por internet, recomendable para cursos de larga duración. Suele ser la más efectiva, por cuanto suma las ventajas de las dos modalidades.

De todo ello se deduce de manera general las siguientes ventajas y desventajas

#### Ventajas:

- Permite mejorar y/o reforzar conocimientos, habilidades, capacidades y el desempeño.
- Actualizarnos e innovarnos de acuerdo a los adelantos de la ciencia y tecnología.
- Promueve el desarrollo profesional y personal de los docentes
- Perfeccionar, mejorar, lograr metas en el desarrollo profesional y personal de los docentes, abrir nuestros horizontes y expectativas de trabajo.
- Ser protagonistas de una educación de calidad que responda a las necesidades y demandas del estudiante y de la sociedad.
- Proporciona oportunidades para el continuo desarrollo personal, en diferentes funciones para los cuales la persona puede ser considerada.
- Mejora el clima institucional, organizacional y aumenta la satisfacción personal.
- Ayuda al personal a identificarse con los objetivos organizacionales y fortalece la labor institucional

#### Inconvenientes:

- Que no satisfaga las expectativas deseadas
- Que el facilitador del curso no esté preparada lo suficientemente como para responder las necesidades formativas de los docentes.
- Que las autoridades no faciliten la formación permanente.
- Que el curso no sea accesible por el elevado número de participantes.
- Que las temáticas no sean acordes a las necesidades formativas del docente.

- Qué el horario y la situación geográfica no sean adecuados

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

Para el tratamiento, se analiza desde la perspectiva de diferentes autores, tomando cada subtema por separado. Según (Velásquez, 2009) el diseño formativo

Es la fase inicial del proceso de adecuación y programación de los objetivos de aprendizaje adecuado a los destinatarios.

Análisis reflexivo: Contexto de las necesidades de formación y el de la acción formativa.

Síntesis operativa: Consiste en decidir sobre:

¿Qué competencias ha de desarrollarse?

¿Qué contenidos se requiere para la competencia?

¿Qué tipo de actividades se propondrán?

¿Qué estrategias de trabajo se aplicarán?

¿Qué herramientas se requieren?

¿Cómo se va a evaluar los logros?..”(p.2)

Por su parte (Tejada & Navío, 2004) en lo referente a planificación cita a (Gairín, 1997:158) indica que la planificación es el proceso continuo y unitario que comienza con el desarrollo de objetivos, define estrategias para conseguirlos y establece planes coherentes con las anteriores decisiones; esto es, decide por adelantado cuestiones como: ¿Qué se hará? ¿Cómo se hará? ¿Quién lo hará?. Incorpora mecanismos de control que permiten las adaptaciones necesarias que las nuevas realidades impongan. La planificación también conlleva una toma de decisiones sucesivas, interdependientes, interactivas, dinámicas y con una intencionalidad eminentemente práctica.

En lo relacionado a recursos ( Sand, 2005) dice que los recursos para la formación se debe preveer los recursos humanos y materiales que se requieren para llevar a cabo los programas y/o acciones de formación.

De lo que se deduce, que el diseño, planificación de los cursos formativos, se deriva del diagnóstico de las necesidades de capacitación profesional de los docentes. Es

conveniente que el diseño sea elaborado o ajustado a las necesidades reales del establecimiento, los docentes, presupuesto, medios y recursos.

Diseñar un curso participativo de formación requiere de un plan que contiene una serie de actividades, acciones o lineamientos, que son indispensables, como:

Atender las necesidades específicas, la definición clara de objetivos, determinación del contenido de la temática de capacitación, selección de los métodos adecuados para la capacitación, recursos, definición de la población que será capacitada, lugar donde se efectuará el curso, tiempo o periodicidad, horario, modalidad, cálculo de la relación costo-beneficio del curso, control y evaluación de los resultados y que el perfil o currículum vitae del tutor que dictará el curso satisfaga las expectativas de las deficiencias formativas del curso.

En lo referente a modalidad, puede ser presencial, semipresencial, a distancia, virtual/por internet, y al tiempo de duración depende de los objetivos del programa. Los recursos con que se cuenta para realizar un curso deben ser suficientes en términos cualitativos y cuantitativos, tanto humanos, económicos, como materiales y tecnológicos.

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

La formación profesional en la docencia, realizada en forma continua o permanente, es una realidad imprescindible, sin la cual no tendría sentido la práctica pedagógica diaria, la misión y la visión institucional, ni los objetivos de la educación.

Legal Educativo “el artículo 349 de la Constitución dispone que el personal docente tiene derecho a un sistema de formación profesional continua que les permita actualizarse y mejorar académica y pedagógicamente (p.21).

En el Suplemento a la LOEI (2012). La oferta de formación permanente para los profesionales en la educación en ejercicio, atendiendo a los resultados de la evaluación, es de dos formas, complementaria o remedial.

La formación permanente es complementaria, cuando se enfoca a los procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico para que provean a los docentes de conocimientos y

habilidades distintas de las aprendidas en su formación inicial. Y la formación es remedial, cuando es de carácter obligatoria, y está programada para ayudar a superar las limitaciones que tuviere el docente en aspectos específicos de su desempeño profesional. Se denota la importancia por cuanto estos cursos o programas son para su inmediata aplicación en la educación.

Es de gran importancia los cursos en la formación en el personal de la docencia, ya que contribuye a mejorar deficiencias en el ámbito de su accionar o a complementar la formación en el campo que está incursionando, como es el dominio de estrategias pedagógicas y otras, que faciliten su actuación didáctica, y más conocimientos, habilidades, capacidades y desempeños. Estrategia formativa, que nos permite potenciar el ser, saber y hacer, conjugándose estas dos formas en la consecución de los objetivos del sistema educativo.

Según diálogos con profesionales de la educación, manifiestan que les ha sido imposible insertarse al campo laboral mediante contrato, o con nombramiento al Magisterio fiscal; por cuanto no han podido reunir el puntaje mínimo requerido en las evaluaciones de ingreso, motivo por el cual no constan en la base de datos del Ministerio de Educación como elegibles, que es uno de los requisitos para trabajar en la educación. Ahora que les queda a esa gran cantidad de licenciados en educación para sobre vivir y mantener a sus hogares?, Cómo enmienda sus desaciertos y les facilita mejorarse al producto de su formación superior que no han podido insertarse en el campo laboral?, todo ello conlleva a plantear interrogantes, Qué ocurre con la educación de profesionalización docente?Cuál es la calidad de profesionales que está produciendo la enseñanza superior?; Qué perfiles de estudiantes de educación general básica y bachillerato están incorporándose a la sociedad? Y Que estamos haciendo por mejorar la calidad de los estándares de la educación?

## **CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA**

## 2.1 Contexto

La Unidad educativa Manuel Ignacio Monteros, es una institución fiscal, se encuentra ubicada en el barrio la Obra-Pía, parroquia Sucre, cantón y provincia de Loja. Los moradores de este lugar pertenecen a la clase social media baja, en su mayoría han terminado la instrucción primaria que ahora se conoce como séptimo año de educación básica, un alto porcentaje trabajan fuera del lugar en actividades cotidianas como en agricultura, construcción, vivanderas o como empleados/as.

Los estudiantes que tienen acceso al establecimiento educativo, provienen de hogares de escasos recursos económicos, donde sus padres no tienen la posibilidad de enviarlos a colegios de sección matutina, y otros jóvenes que debido a su estado civil o compromiso adquirido, tienen que estudiar durante la noche y trabajar durante el día para solventar los gastos de sus hogares y de su educación; las mayorías de las señoritas o señoras trabajan en quehaceres domésticos, o en diversos empleos, los jóvenes se desempeñan en actividades como: en albañilería, carpintería, mecánica o ayudantes y actividades de diversa índole.

La institución educativa, desde su creación funciona con la sección nocturna, ahora cuenta con una población de 73 estudiantes distribuidos de la siguiente manera.

**Tabla No. 2 Número de estudiantes en el bachillerato**

<b>Años de bachillerato</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
Primer año	16	5	21
Segundo	18	11	29
Tercero	14	9	23
Total	48	25	73

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos obtenidos de inspección de la sección nocturna de la Unidad Educativa Manuel Ignacio Monteros.

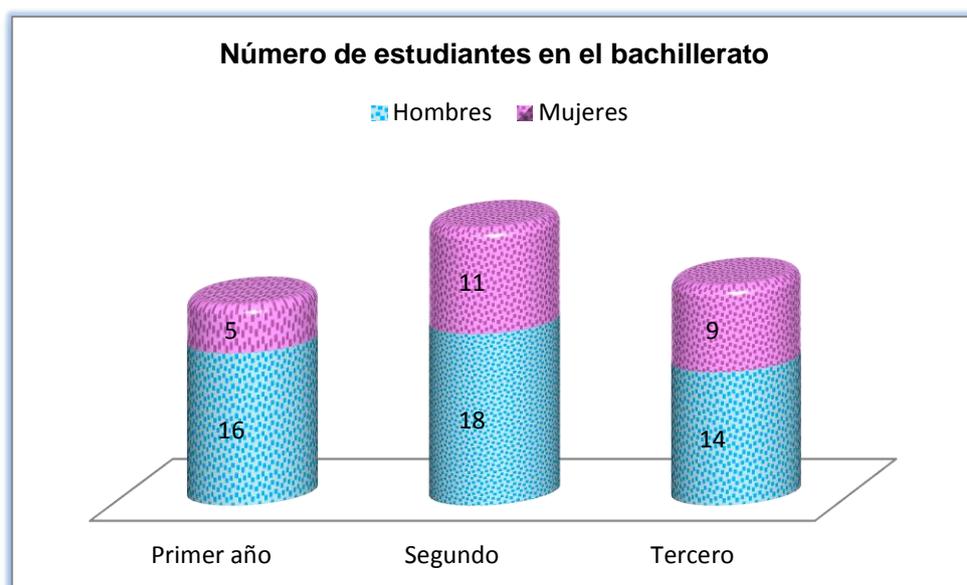


Figura No. 1 Número de estudiantes en el bachillerato

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos obtenidos de la Tabla No. 2

Como se puede observar son 25 mujeres y casi el doble de varones, en primer año la menor cantidad, sigue tercero y en mayor cantidad en segundo de bachillerato, lo que significa que el número de estudiantes no se mantiene en un número estable. De igual forma el número total de estudiantes es bien reducido. A lo que se debe indicar que el número de estudiantes siempre ha sido pequeño.

Es una institución fiscal, y en la actualidad en la sección nocturna se oferta el bachillerato en ciencias.

#### Pregunta 1.4 Tipo de bachillerato

Tabla No. 3 Tipo de bachillerato

Tipo de bachillerato	frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en ciencias	8	100
Bachillerato técnico	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del bachillerato de la sección nocturna de la Unidad Educativa Manuel Ignacio Monteros

Según se indicó anteriormente, se visualiza en la Tabla Estadística, que la institución cuenta con el bachillerato en ciencias y no en otra especialidad.

Desde este año lectivo 2012-2013 la institución educativa pasó a funcionar como Unidad Educativa, creándose para ello la sección matutina e iniciándose con el primero y a octavo año de Educación General Básica (E.G.B), con proyección a seguir incrementándose paulatinamente con los demás años de educación hasta completar el tercero de bachillerato.

En cuanto a la infra estructura cabe indicar que funciona en un local propio, con los servicios elementales aunque carece de alcantarillado donde se depositen las aguas hervidas sino que lo hace a través de un pozo séptico que hay en la institución. Posee una sala de cómputo, con internet en malas condiciones con una cobertura que no permite disponer de este servicio con regularidad, tampoco tiene biblioteca, ni sala para que los profesores realicen las actividades curriculares pedagógicas en sus horas extra clase.

## **2.2 Participantes**

En la presente investigación participaron la primera autoridad de la institución educativa, autorizando y facilitando la realización del estudio.

El inspector de la institución, facilitando la encuesta con los docentes.

Todos los docentes del bachillerato de la Unidad Educativa Manuel Ignacio Monteros que dan clase en la sección nocturna, que son en número de ocho, los mismos que en su mayoría colaboraron voluntariamente dando contestación a la encuesta aplicada.

La información general del personal docente de acuerdo a las preguntas de la encuesta, comprende: el género, estado civil, edad, cargo que desempeñan, tipo de relación laboral, tiempo de dedicación al trabajo, materias que imparte si tiene relación con su formación profesional, año/s de bachillerato en los que imparte la asignatura, y el número de años de servicio docente. Información tabulada que se detalla en forma secuencial lógica en las tablas estadísticas con su análisis correspondiente.

## Pregunta 2.1 Género

**Tabla N° 4 Género de los docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa “Manuel Ignacio Monteros Valdivieso”**

Género	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	4	50
Femenino	4	50
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del bachillerato de la sección nocturna de la Unidad Educativa Manuel Ignacio Monteros



**Figura No. 2 Género de los docentes del bachillerato de la Unidad Educativa “Manuel Ignacio Monteros Valdivieso”**

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos obtenidos de la Tabla No. 4

**Pregunta 2.3 Estado civil**

**Tabla N° 5 Estado civil de los docentes del bachillerato**

Estado civil	Femenino		Masculino		Total
	frecuencia	Total	frecuencia	Total	
Soltero	0	0	1	12,5	12,5
Casado	3	37,5	3	37,5	75
Viudo	0		0	0	0
Divorciado	1	12,5	0	0	12,5
No contesta	0	0	0	0	0
Total	4	50	4	50	100

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del bachillerato de la sección nocturna de la Unidad Educativa Manuel Ignacio Monteros

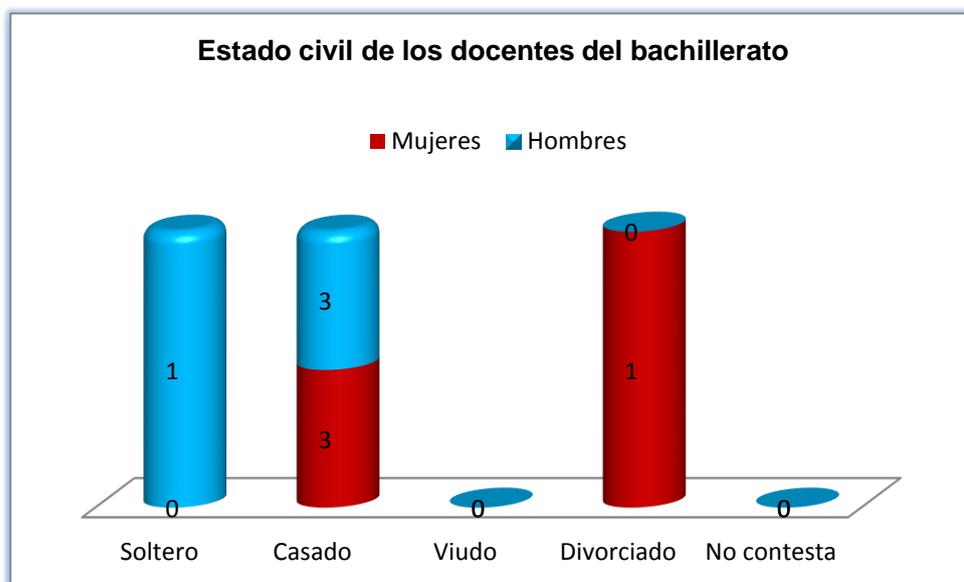


Figura No. 3 Estado civil de los docentes del bachillerato

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos de la Tabla No. 5

En la tabla No. 4 se evidencian ocho docentes que dan clase en el bachillerato de la sección nocturna de la Unidad Educativa “Manuel Ignacio Monteros”, con igualdad de género de 50%; y similar igualdad en la Tabla estadística pero en el 37,5% son casados tanto varones como mujeres, mientras que un 12,5% de los varones es soltero y el 12,5% de mujeres divorciado. La igualdad del género y del estado civil de

casados, puede ser de gran ayuda en la institución y para los estudiantes, de contar con personal que van a comprender sus problemas y ayudarlos en la medida posible a solucionar, las mujeres con su corazón de madre amor, comprensión y preocupación, y los docentes varones y padres de familia que son.

**Preguntas 2.2 y 2.7**

**Tabla N° 6 Años de servicio educativo que tienen los docentes del bachillerato de la Unidad Educativa “Manuel Ignacio Monteros”**

Años de Servicio	Edad de los Docentes												
	20-30		31- 40		41-50		51-60		61-70		Total		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
0-5 años	1	12,5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	12,5
6-10 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11-15 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
16-20 años	0	0	0	0	1	12,5	0	0	0	0	0	1	12,5
21-25 años	0	0	0	0	2	25	0	0	0	0	0	2	25
26-30 años	0	0	0	0	1	12,5	0	0	1	12,5	2	25	25
31-35 años	0	0	0	0	0	0	0	0	2	25	2	25	25
36-40 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Más de 41 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
No contesta	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>12,5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>50</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>37,5</b>	<b>8</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del bachillerato de la sección nocturna de la Unidad Educativa Manuel Ignacio Monteros

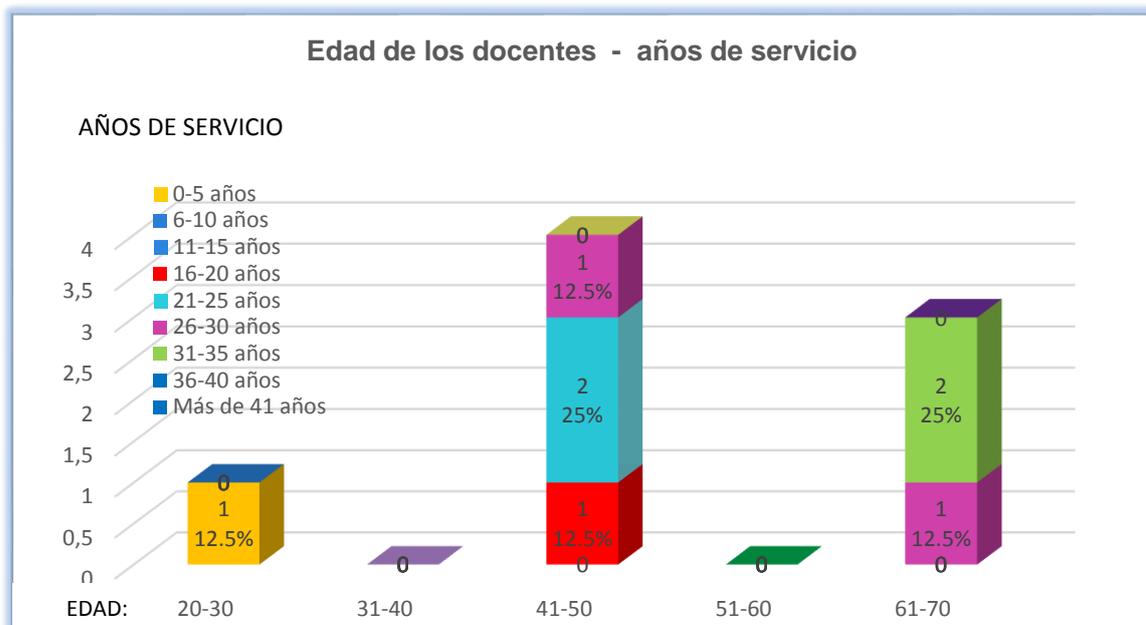


Figura No. 4 Edad de los docentes de bachillerato y años de servicio

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos de la Tabla No. 6

Conjugando los datos de la edad con años de servicio de los docentes, se visualiza que. El 50% se encuentra en la edad comprendida entre 41-50 años, de los cuales el 25% tienen de 21 - 25 años de servicio, el 12,5% de 26- 30 años y similar porcentaje de 16-20 años de servicio. Mientras que de 61-70 años de edad el 37,5%, de los cuales el 25% tienen de 31 a 35 años de servicio y el 12,5% de 26 a 30 años de servicio. Y el otro extremo, el docente más joven de edad de 20-30 años de edad, el tiempo de servicio es de 0-5 años.

Denotándose que la edad de los docentes se relaciona con el tiempo de servicio, y que casi la totalidad el 87,5% de los docentes tienen la edad entre 41-70 años y así mismo el 87,5% tienen entre 16-35 años de servicio. El único docente que cuenta con 20-30 años de edad, tiene de 0-5 años de servicio. Lo que es una fortaleza para la institución educativa el contar por una parte con personal que por su edad asume con seriedad y compromiso su desempeño docente y orientación a los jóvenes que se forman en la institución; y por otro lado por sus años de servicio les abaliza mayor experiencia en la docencia. Pero a la vez, los años de servicio y edad no garantiza que asuman el cambio a las innovaciones de la ciencia y tecnología que requiere el Ministerio de educación.

### Pregunta 2.3 Cargo que desempeñan

Tabla N° 7 Cargo que desempeñan los docentes del bachillerato

Cargo que desempeñan	Frecuencia	Porcentaje
Docente	8	100
Técnico docente	0	0
Docentes con funciones administrativas	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del bachillerato de la sección nocturna de la Unidad Educativa Manuel Ignacio Monteros

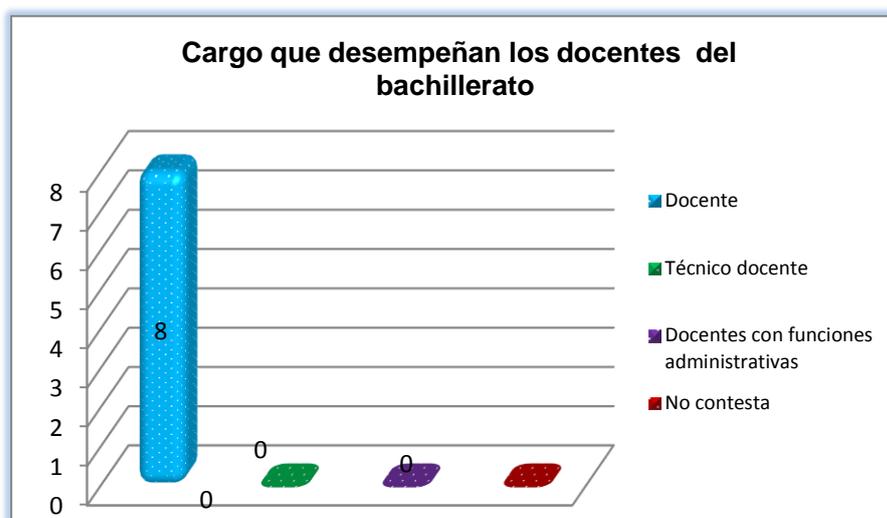


Figura No. 5 Cargo que desempeñan los docentes del bachillerato

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos de la Tabla No. 7

Se puede apreciar que todos los docentes se desempeñan solamente como docentes, lo que es una fortaleza para la institución educativa el contar con este personal que tiene relación con el servicio educativo que ofrece a la comunidad.

## Pregunta 2.4 Tipo de relación laboral

Tabla N° 8 Tipo de relación laboral de los docentes del bachillerato

Tipo de relación laboral	Frecuencia	Porcentaje
Nombramiento	8	100
Contrato indefinido	0	0
Contrato ocasional	0	0
Reemplazo	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del bachillerato de la sección nocturna de la Unidad Educativa Manuel Ignacio Monteros

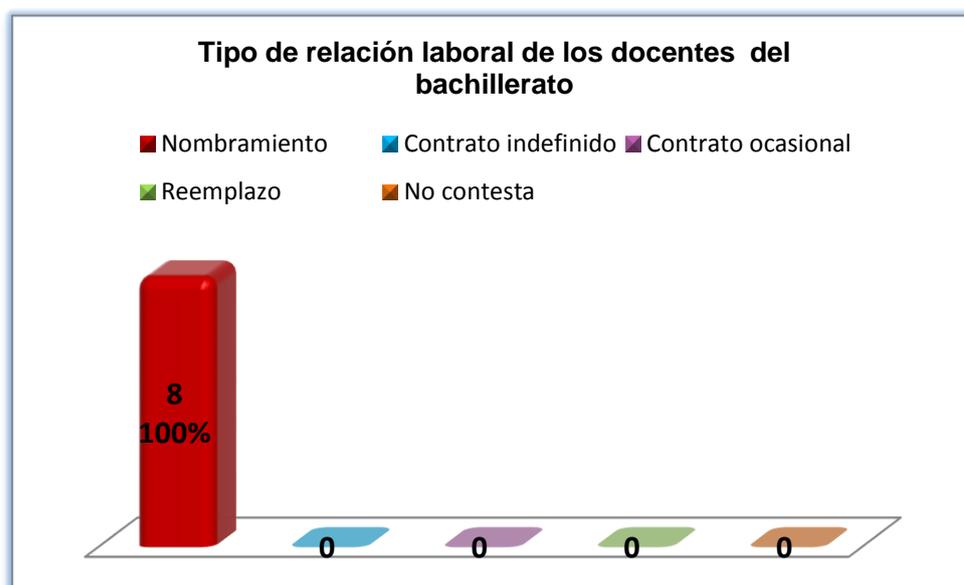


Figura No. 6 Tipo de relación laboral de los docentes del bachillerato

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos de la Tabla No. 8

Los contratos indefinidos no tienen fecha de término, en cambio los contratos ocasionales es por un tiempo determinado y se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales, como reemplazo de personal que se encuentra ausente por

vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares o atención de los incrementos. No así los docentes con nombramiento, son profesores titulares de la institución que gozan de estabilidad en el trabajo.

Como se puede observar el 100% de los docentes que dictan las asignaturas en el bachillerato tienen nombramiento, lo que les da estabilidad en su trabajo, tener tranquilidad emocional, y no estar preocupados de que van a dejar de su trabajo de un momento a otro, porque se les acaba el contrato o va a llegar su reemplazo a sus funciones.

### Pregunta 2.5 Tiempo de dedicación

Tabla N° 9 Tiempo de dedicación de los docentes de bachillerato

Tiempo de dedicación	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	8	100
Medio tiempo	0	0
Por horas	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del bachillerato de la sección nocturna de la Unidad Educativa Manuel Ignacio Monteros

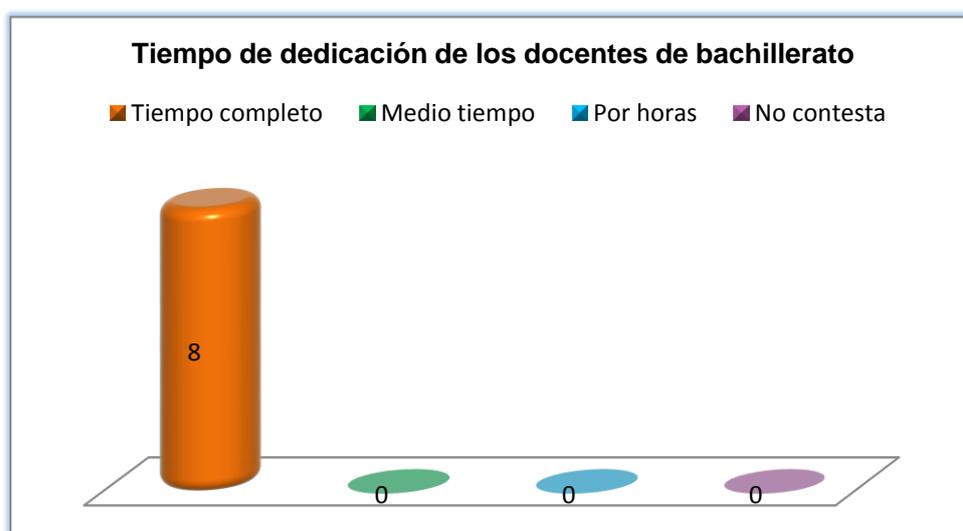


Figura No. 7 Tiempo de dedicación de los docentes de bachillerato

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos de la Tabla No. 9

Se puede observar que los docentes laboran a tiempo completo o sea durante la jornada completa de acuerdo con la constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos. Similar la jornada de trabajo de los docentes es 40 horas semanales, de las cuales de lunes a viernes, dedicará seis horas pedagógicas diarias y el tiempo restante hasta cumplir las ocho horas diarias ocupará en horas de labor educativa fuera de clase. Y estas a su vez se subdivide en gestión individual para: planificar, investigar, revisar tareas, evaluaciones de los estudiante, entre otros; y a la gestión participativa como es: la atención a los padres de familia, realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo que los estudiantes lo requieran, asistir a cursos de formación entre otras.

### Pregunta 3.1 Nivel más alto de formación académica

**Tabla N° 10 Nivel más alto de formación académica de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa**

<b>Nivel más alto de formación</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bachillerato	0	0
Técnico o tecnológico	0	0
Licenciado, Ing., Eco., Arquitecto (nivel 3)	8	0
Especialista	0	0
Maestría	0	0
PhD	0	0
Otros	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del bachillerato de la sección nocturna de la Unidad Educativa Manuel Ignacio Monteros

Todos los docentes que dan clase en el bachillerato en la Unidad Educativa “Manuel Ignacio Monteros” su titulación de mayor jerarquía es de tercer nivel de formación

académica, ninguno tiene de cuarto nivel. Lo que cumplen las expectativas mínimas requeridas por el Ministerio de Educación como profesores de bachillerato. Aunque lo ideal sería que su titulación fuera de cuarto nivel, que garantice una mejor formación profesional para su práctica pedagógica diaria de mejor calidad.

## **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. La investigación-acción se produce dentro y como parte de las condiciones habituales de la realidad que es objeto de estudio, uno de sus rasgos más típicos es su carácter participativo: sus actores son a un tiempo sujetos y objetos de estudio (Hernández, 2006). Tiene las siguientes características:

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

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

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

- **Analítico – Sintético**

El método Analítico- Sintético parte del análisis de cada una de las partes de un todo y después se da la síntesis que es proceso un mental, de reconstruir un todo a partir de

los elementos que se analizaron, la síntesis implica comprender la esencia, conocer sus aspectos y relaciones básicas en una perspectiva de la totalidad, aquí se argumenta.

El método analítico se lo empleó: en la revisión del material bibliográfico, en base a lo cual se construye la fundamentación teórica, en el análisis de los instrumentos a ser aplicados a los docentes, de los datos obtenidos en las encuestas. La síntesis, como es en la discusión de los resultados, ya que ahí se determinaron los hallazgos fundamentales de la realidad de las necesidades formativas de los docentes que deben ser superados.

#### ▪ **Inductivo- Deductivo**

Igual el inductivo va de lo particular a lo general, se parte de los fundamentos teóricos conceptuales y de cada uno de los hallazgos o resultados particulares obtenidos en las encuestas contestadas por los docentes, se compara, abstrae y a través del razonamiento se emite juicios de valor, teorías o generalizaciones, y a la propuesta que se hace en base a la realidad investigada, sirve como base o piedra angular para la formulación de las conclusiones que se lo hará en la deducción.

El deductivo va de lo general a lo particular, se parte desde las aseveraciones y generalizaciones del problema como son las necesidades formativas de los docentes del bachillerato, se realizan las inferencias particulares de las partes constitutivas como: la formación docente, cursos y capacitación, la práctica pedagógica que comprende lo organizacional, personal y la tarea educativa. Y se obtuvo mediante este método la conclusión y recomendaciones del tema de la investigación.

De igual manera, estuvo presente en la formulación de la solución posible al problema investigado, como es la temática del curso de formación a los docentes del bachillerato en la institución educativa.

#### ▪ **Hermenéutico**

Es un método de la interpretación (reflexión). El mismo que se lo empleó a lo largo de toda la investigación, por que va del todo a las partes y de las partes al todo, es decir está presente en todos los pasos que indican actividad interpretativa, como son: en la metodología, en las clases de preguntas formuladas para recoger los datos, en la recolección de datos, en el análisis de las tablas estadísticas, en sus partes constitutivas, comparaciones e interpretaciones de los resultados triangulación con

otras tablas y datos estadísticos y en el análisis de dichos datos, es decir todo lo que es interpretación de la mente humana del investigador.

#### ▪ **Estadístico**

Al ser el método estadístico aquel que se aplica en los datos numéricos, primeramente se utilizó en la determinación del número de docentes de bachillerato a ser investigados, en este caso, como la población es pequeña se tomó la totalidad de docentes.

En segundo lugar, estuvo presente en el gran conjunto de la recopilación o recuento de datos de las encuestas aplicadas a los docentes de bachillerato del diagnóstico de las necesidades formativas, para contar con la información necesaria de los docentes del bachillerato.

Se hizo uso de este método en los datos empíricos obtenidos que son agrupados, clasificados, y en elaboración de las tablas estadísticas para facilidad de su lectura; en la obtención de los porcentajes de los datos, en la triangulación de los datos de las tablas estadísticas todo esto para el análisis, comparación y discusión.

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

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

Para obtener la información necesaria en la investigación se utilizó la técnica de la encuesta aplicando el cuestionario a los docentes en estudio. Por cuanto es factible a grupos de personas con características similares de las cuales se desea obtener información. Como se indicó anteriormente esta técnica se evidencia en las encuestas aplicadas a los docentes del bachillerato de la Unidad Educativa en estudio.

#### **2.4.2 Instrumentos de investigación**

Como se aplicó la técnica de la encuesta escrita estructurada en la investigación, entonces se hizo uso del instrumento del cuestionario. Que fue diseñada por la Universidad Técnica Particular de Loja, documento que contiene un listado de las mismas preguntas con ítems y alternativas objetivas, para todos los docentes de bachillerato. Las mismas que estuvieron orientadas a recabar información objetiva que nos proporcionó una gran cantidad de características objetivas de la población investigada.

En este listado se destacaron los datos institucionales, información general del investigado, formación docente, cursos y capacitación, respecto a la institución educativa y en lo relacionado a la práctica pedagógica que abarcó a nivel organizacional, personal y a la tarea del docente. Con esta base de datos se realizó el diagnóstico de las necesidades formativas de los docentes de bachillerato.

## **2.5 Recursos**

Los recursos utilizados en la investigación de Diagnóstico de las necesidades formativas en los docentes del bachillerato en la Unidad Educativa “Manuel Ignacio Monteros”, es como se detalla:

### **2.5.1 Talento Humano.**

- Tutor principal de la Maestría
- Directora de Tesis
- Autoridades de la Unidad Educativa investigada: Rectora e Inspector
- Profesores de la sección nocturna del bachillerato de la Unidad Educativa
- Investigadora

### **2.5.2 Materiales.**

- Encuestas proporcionadas por la UTPL
- Papel bond
- Carpetas
- Encuestas
- Computadora
- Guía didáctica
- Fotocopias
- Material de escritorio
- Internet
- Cámara fotográfica

### **2.5.3 Institucionales.**

La Universidad Técnica Particular de Loja, gestora del tema de Investigación, las orientaciones, estructuración, actividades a realizarse.

La Unidad Educativa “Manuel Ignacio Monteros V”, con la colaboración del personal docente y los directivos, quienes además serán los beneficiados directos con el curso diseñado para su ejecución sobre la superación en parte las necesidades formativas de los docentes del bachillerato de la sección nocturna.

#### 2.5.4 Económicos.

El presupuesto para la investigación es autofinanciada por la investigadora, y es como se detalla a continuación.

▪ Matrícula de Proyectos de Investigación II	265,63
▪ Material de trabajo	100
▪ Movilización	50
▪ Anillados	30
▪ Impresión	150
▪ Copias	40
▪ Servicios de internet	25
▪ Imprevistos	40
	<hr/>
Total	700,63

#### 2.6 Procedimiento

La presente investigación socio educativa es de tipo investigación-acción, participativa, transeccional/transversal, exploratoria y descriptiva; el proceso de su desarrollo tiene un enfoque cualitativo y cuantitativo.

Para su ejecución se procedió de la siguiente manera:

- Se asistió a la videoconferencia virtual en la fecha indicada, donde se indicó los lineamientos generales y estructuración que se deberán cumplir en el proyecto de grado II, que constituyó la primera fase de investigación, y después de haber sido revisado y aprobada, hacer la tesis de graduación.
- Se revisó la Guía didáctica de Proyectos de Investigación, para su aplicación, a lo que se sumó el asesoramiento en el entorno virtual.
- Para la fundamentación teórica, se revisó y seleccionó las fuentes de información relacionados con el tema de investigación planteado por la Universidad Técnica Particular de Loja, y tomando en cuenta las recomendaciones de la fuente de

consulta. Con la información seleccionada y obtenida se estructuró el Marco Teórico, Metodología y otros referentes.

- Al mismo tiempo, se seleccionó la institución educativa que oferta el bachillerato en ciencias, como es la Unidad Educativa “Manuel Ignacio Monteros Valdivieso” por facilidad de obtener la debida autorización de la primera autoridad, aplicar las encuestas y obtener la información de mis compañeros de trabajo en la institución. Para lo cual se presentó la petición que nos facilitó la UTPL, obteniendo el visto bueno de parte de la autoridad de la institución y la autorización para aplicar los cuestionarios.
- Una vez obtenido la autorización por parte del directivo institucional, y saber el número total de profesores que dan clase en el bachillerato, fue proporcionada la información solicitada al equipo de planificación de la UTPL.
- Se capacitó a los docentes que dan clases en el bachillerato de la sección nocturna sobre la forma cómo contestar los ítems. Después se procedió aplicar las encuestas de investigación elaboradas por la UTPL.
- Una vez contestados los cuestionarios de las encuestas, se recogió la información, a organizar y a tabular los datos consignados. Y en base a los datos tabulados se llenó la “matriz de resultados .xls” que fueron enviados al equipo de planificación de la UTPL.
- Con la base de datos y la matriz de resultados, se estructuró las tablas estadísticas, pasando al análisis y discusión de la información, posteriormente se obtuvieron conclusiones y recomendaciones;
- Y en base a las dificultades/necesidades detectados en el diagnóstico de las necesidades formativas de los docentes del bachillerato de la Unidad Educativa Manuel Ignacio Monteros se diseñó el curso de formación “Técnicas de Acción Tutorial”, como herramientas de apoyo al accionar para los docentes de la institución.

## **CAPÍTULO: 3 DIAGNÓSTICO, ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

### 3.1 Necesidades formativas

Siendo las necesidades formativas docente, la carencia de parámetros de formación como habilidades, destrezas, conocimientos y actitudes requeridos en el desarrollo profesional del profesorado para desempeñarse con excelencia y calidad en el puesto donde se encuentre y ser agentes de cambio en nuestra sociedad.

Por ello en este apartado de las necesidades formativas se analizan aspectos relacionados con la temática siguiendo una secuencia lógica, como se detalla a continuación: la titulación en pregrado tiene relación con el ámbito educativo y con otras profesiones, si tiene o no titulación de postgrado y su relación, y la indagación de seguir un programa de formación de cuarto nivel. Capacitación docente, forma de recibir la capacitación, horarios de cursos presenciales o semipresenciales temáticas seleccionadas para capacitarse, obstáculos para no capacitarse, motivos por los que se imparten cursos/capacitación, motivos para asistir a cursos/capacitaciones, aspectos de mayor importancia en el desarrollo de cursos/capacitaciones.

#### Pregunta 3.2.1 Su titulación tiene relación con el ámbito educativo

**Tabla N° 11 La titulación en pregrado de los docentes de bachillerato tiene relación con el ámbito educativo**

Ámbito Educativo	f	%	Otras Profesiones	F	%
Licenciado en educación	8	100	Ingeniero	0	0
Doctor en educación	0	0	Arquitecto	0	0
Psicólogo educativo	0	0	Contador	0	0
Psicopedagogo	0	0	Abogado	0	0
Otros	0	0	Otros	0	0
No contesta	0	0	No contesta	8	100
Total	8	100		8	100

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del bachillerato de la sección nocturna de la Unidad Educativa Manuel Ignacio Monteros

Uno de los parámetros de las necesidades formativas de los docentes de bachillerato para desempeñarse en su práctica diaria, es la titulación de pregrado si tiene o no relación en el ámbito educativo, y en la Tabla Estadística adjunta se visualiza que todos los docentes son solamente licenciados en educación, y además en la Tabla No. 10 confirma que la titulación más alto de los docentes es de tercer nivel. Lo que es una fortaleza para la institución educativa, de contar con personal docente que sean licenciados en educación acorde con el cargo que se desempeñan y a los servicios que presta el establecimiento.

Pero hasta cierto punto es una debilidad de que no existan docentes con titulación de cuarto nivel, a pesar de que el 75% de docentes tienen, tanto la edad de 41-70 años y el tiempo de servicio de 21-35 años según indica los datos de la Tabla Estadística No.6. Lo que es preocupante de que en todo este tiempo de estar en la docencia, no se hayan preocupado por mejorar su titulación, cuando un considerable porcentaje han trabajado en este establecimiento educativo que está ubicado en el Barrio de la Obra-Pía, de la Parroquia Sucre del cantón y provincia de Loja, dando a entender que ha existido despreocupación por los cambios que el Ministerio de Educación nos exige.

**Pregunta 3.4 Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener titulación de cuarto nivel**

**Tabla N° 12 Seguir programa de formación para obtener titulación de cuarto nivel**

<b>Seguir la titulación de cuarto nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Si</b>	<b>5</b>	<b>62,5</b>
<b>No</b>	<b>2</b>	<b>25</b>
<b>No contesta</b>	<b>1</b>	<b>12,5</b>
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del bachillerato de la sección nocturna de la Unidad Educativa Manuel Ignacio Monteros

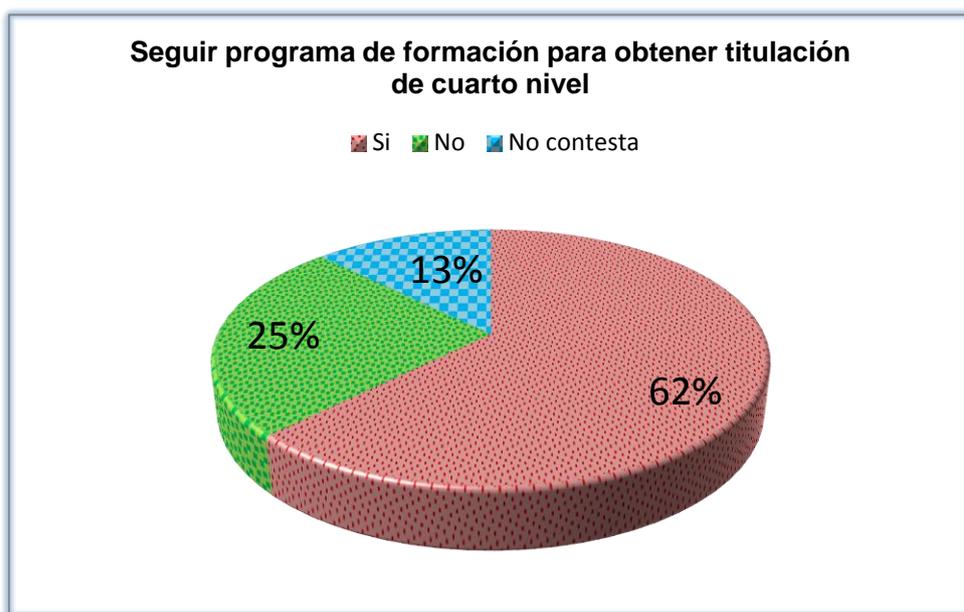


Figura No. 8 Seguir programa de formación para titulación cuarto nivel

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos de la Tabla No. 12

Según el Reglamento a la LOEI, las ventajas de la titulación de cuarto nivel en educación de acuerdo al Escalafón del docente del magisterio nacional, entre otros requisitos, permite acceder a la escala remunerativa D. Y a una muy buena puntuación en los concursos de méritos y oposición del Magisterio Nacional descrito en el análisis de la pregunta 3.4.1 a) de acuerdo a la titulación seleccionada.

En la pregunta 3.4, le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener titulación de cuarto nivel; el 62,5 % de docentes confirman positivamente, mientras que 25% indican que no y 12,5% no contestan. Lo que es muy bueno que la mayoría de los docentes estén dispuestos a mejorar su titulación que contribuirá a su desempeño profesional y mejorar la calidad de la educación, el resto de docentes que no se suman al porcentaje mayoritario, es de comprender por cuanto su jubilación está en trámite.

**Pregunta 3.4.1 a) Maestría o PhD en la titulación de cuarto nivel**

**Tabla N° 13 Titulación de cuarto nivel que le gustaría formarse el docente de bachillerato**

Titulación en cuarto nivel seleccionado	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	5	62,5
PhD	0	0
No contesta	3	37,5
Total	8	100

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del bachillerato de la sección nocturna de la Unidad Educativa Manuel Ignacio Monteros

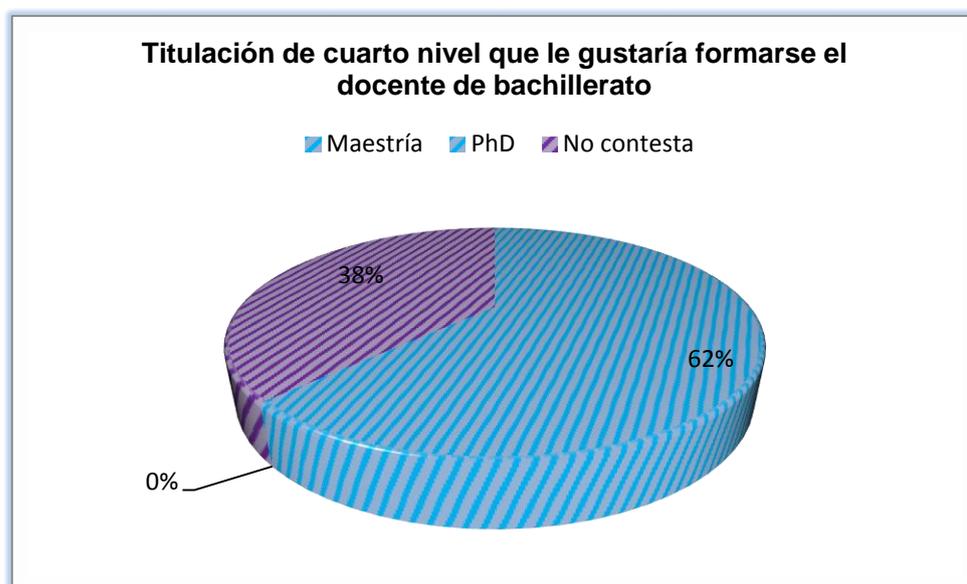


Figura No. 9 Titulación de cuarto nivel que le gustaría formarse el docente de bachillerato

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos de la Tabla No. 13

Es menester indicar que como titulación de cuarto nivel la Maestría o PhD, tienen beneficios notorios en comparación con titulaciones de menor jerarquía, es así que ante un concurso de méritos y oposición, la evaluación de los títulos de cuarto nivel, específicamente el Magister en educación, gestión de establecimientos educativos o en áreas relacionadas con su especialidad, tiene derecho al 90% de puntos. Y el 100% de puntos la titulación de cuarto nivel PhD o su equivalente en educación o en áreas relacionadas con su especialidad. Similares ventajas en lo que es remuneración con título de cuarto nivel descrito en la Tabla estadística anterior.

Similar porcentaje del 62,5% que arrojó la pregunta 3.4, se repite en la 3.4.1 a) donde se evidencia la inclinación de los docentes por la Maestría como titulación de cuarto nivel, el resto no contestan como ya se indicó este porcentaje posiblemente corresponden a los que esperan jubilarse.

Lo que es satisfactorio, evidenciar que un porcentaje considerable de docentes son conscientes de que deben mejorar profesionalmente para responder a los retos y exigencias que nos exige la sociedad actual y por ende al Ministerio de Educación; optando por seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel, confirmando que lo desean hacer a nivel de maestría en educación.

**Pregunta 3.4.1 b) Maestría-Especialización**

**Tabla N° 14 Maestría en que le gustaría capacitarse\***

<b>Especialización en maestría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Administración Educativa	1	12,5
Psicopedagogía	1	12,5
Docencia en matemática o física	1	12,5
Investigación	1	12,5
Planificación	1	12,5
Química	1	12,5
Nuevas Tecnologías aplicadas a la educación	1	12,5

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del bachillerato de la sección nocturna de la Unidad Educativa Manuel Ignacio Monteros

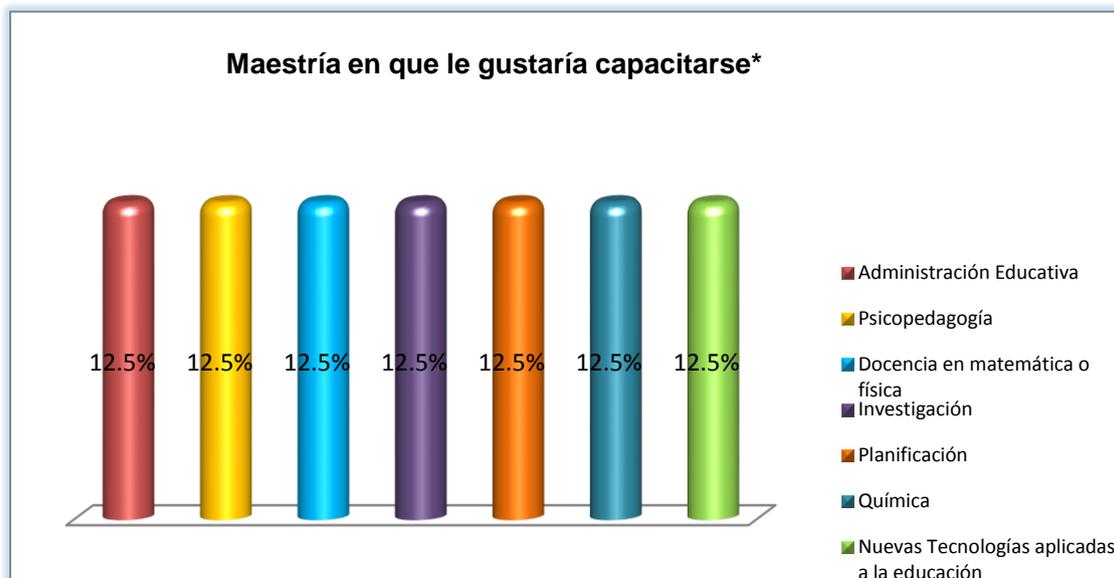


Figura No. 10 Maestría en que le gustaría capacitarse

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos de la Tabla No. 14

La maestría es un estudio universitario de postgrado posterior al título de grado de tercer nivel, también denominado máster o magíster, diseñada para un área de conocimiento especializado en su dominio científico y tecnológico, desarrollando las capacidades del profesional para el ejercicio de la especialidad y la investigación, y le permitan profundizar teórica y conceptualmente en un campo del saber.

En la pregunta 3.4.1 b) todos los docentes en el 12,5% indican la especialización de la maestría de su preferencia, que son las siguientes: administración educativa, Psicopedagogía, Matemática o Física, Investigación, Planificación, Química y Nuevas Tecnologías Aplicadas a la Educación.

Como se visualiza el deseo de los docentes por seguir una maestría, que incluso especifican la especialidad de su agrado; lo que es una fortaleza para la institución educativa de contar en un futuro cercano con profesionales que exige la educación actual.

## Preguntas 4.2 y 4.3 Capacitación docentes

Tabla N° 15 Cursos/capacitación de los docentes de la Unidad Educativa

Capacitación de los docentes	SI		NO		NO CONTESTA		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Los docentes han impartido cursos en los dos últimos años	0	0	6	75	2	25	8	100
Es importante seguir capacitándose en temas educativos	8	100	0	0	0	0	8	100

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del bachillerato de la sección nocturna de la Unidad Educativa Manuel Ignacio Monteros

Ante los requerimientos de contar con una formación profesional que evidencie resultados de calidad educativa, los docentes por sus estándares profesionales alcanzados pueden ser protagonistas de cursos de formación, o caso contrario dar la debida importancia a seguir capacitándose en temas educativos relacionados con su profesión. Y una de las oportunidades que brindan algunos de los centros de educación superior es el de superar las carencias y demandas de los futuros docentes en su formación vistas a prepararles para afrontar la realidad de enseñanza y a mejorar su bienestar profesional.

Ante ello se constata en la primera parte de Tabla Estadística No. 15 que el 75% de los docentes no han impartido cursos de capacitación en los dos últimos años, frente al 25% que no contestan. Mientras que en la segunda parte manifiestan totalmente el 100% de los docentes, que es importante seguir capacitándose en temas educativos.

Es cierto que los docentes de la Unidad Educativa Manuel Ignacio Monteros, no han dado curso de capacitación en los dos últimos años, pero a la vez es muy bueno, de que la totalidad den la importancia a seguirse capacitándose en temas educativos relacionados con su titulación de tercer nivel, demostrando que la acogida también es por parte de los docentes que no aceptan el mejoramiento a través de la titulación de cuarto nivel. Es lógico comprender, el porqué de esta diferencia en las dos formas de mejoramiento profesional que asumen los docentes el tiempo de duración, los cursos duran menos tiempo mientras que la titulación cuarto nivel; cuando el tiempo no les

alcanza a los docentes que están postulando para jubilarse; en menor grado puede ser lo económico.

#### Pregunta 4.4 Formas de recibir capacitación

Tabla N° 16 Formas que le gustaría recibir la capacitación los docentes de la Unidad Educativa

Forma de capacitarse	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	3	37,5
Semipresencial	2	25
A distancia	2	25
Virtual/por internet	3	37,5
No contesta	0	0

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del bachillerato de la sección nocturna de la Unidad Educativa Manuel Ignacio Monteros

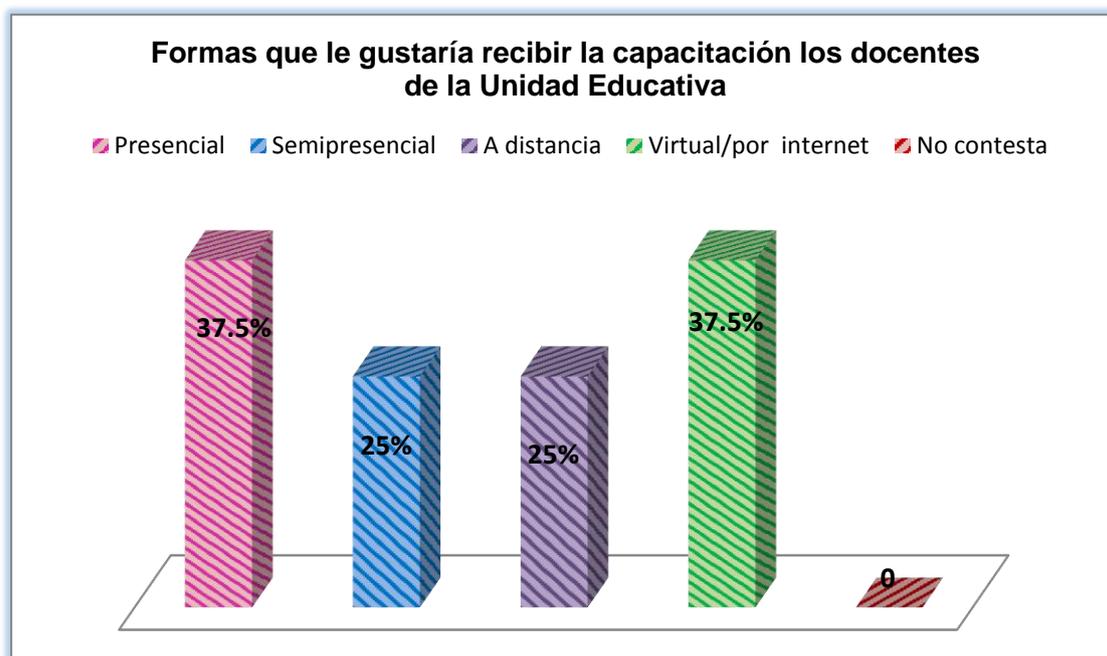


Figura No.11 Formas que le gustaría recibir la capacitación los docentes

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos de la Tabla No. 16

#### Pregunta 4.4.1 Horarios de cursos presencial o semipresencial

Tabla N° 17 Horarios de capacitación presencial o semipresencial seleccionado por los docentes de bachillerato de la Institución

Horarios de capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Lunes a viernes	2	25
Fines de semana	3	37,5
No contesta	3	37,5
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del bachillerato de la sección nocturna de la Unidad Educativa Manuel Ignacio Monteros

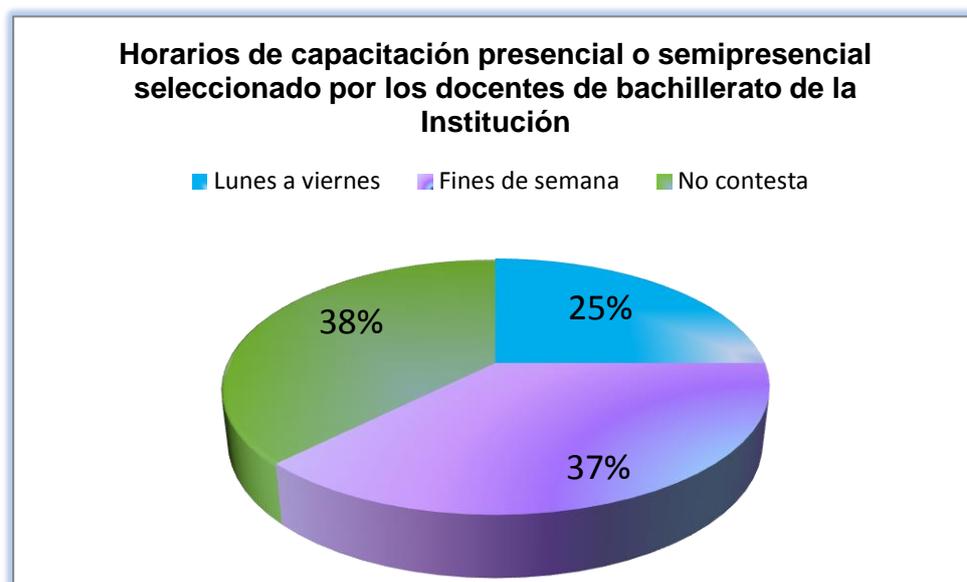


Figura No.12 Horarios de capacitación presencial o semipresencial seleccionado por los docentes de bachillerato de la Institución

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos de la Tabla No. 17

Los cursos como herramienta de la formación permanente profesional, juegan un papel primordial en la superación de las necesidades formativas, los mismos que por la modalidad, pueden ser presencial, semipresencial, a distancia, y virtual/por internet,

Cada una con sus caracterizaciones propias, como es: la presencial, aconsejable para mejorar habilidades y para aprendizajes de áreas de atención directa de personas en situación de dependencia. A distancia, en la adquisición de conocimientos técnicos para mejorar la gestión. Virtual/internet, en actividades grupales como individuales, se combinan para que el alumno sea el protagonista de su propio aprendizaje, o sea en forma activa. Y semipresencial, que es una combinación de las dos modalidades presencial y virtual/por internet, recomendable para cursos de larga duración, por tener las ventajas de las dos modalidades se caracteriza como efectiva. La presencial y semipresencial obedece a un horario de clase de acuerdo a su naturaleza, mientras que las restantes a un horario y disciplina del estudiante. Con tal visualización se realiza el análisis correspondiente.

En la Pregunta 4.4 de la Tabla Estadística No. 16 titulada la forma que le gustaría recibir la capacitación, el 37,5% optan por la capacitación presencial y virtual/por internet, el 25% semipresencial y a distancia. En la pregunta 4.4.1 en cuanto al horario de capacitación presencial o semipresencial el 37,5% eligen los fines de semana, y el 25% de lunes a viernes. No se evidencia ninguna relación de porcentajes entre las dos preguntas de presencial con un horario de clases de lunes a viernes, similar ocurre entre semipresencial con horario de clases de fines de semana. Aunque difícilmente sería para los docentes recibir clase de lunes a viernes por cuanto tienen que cumplir con su jornada de trabajo de ocho horas diarias. Después de todo se observa el deseo de mejorar profesionalmente un considerable porcentaje de docentes lo que es positivo para ellos mismos como educadores y para la institución educativa para mejorar la calidad educativa cualquiera que sea el horario de clase y modalidad de estudio de selección. También se deduce que el otro porcentaje de docentes que no contestan se encuentran aquellos que han optado por jubilarse por edad y otros porque se acogieron a la forma voluntaria.

#### Pregunta 4.5

Tabla N° 18 Temáticas en que le gustaría capacitarse los docentes

Temáticas seleccionadas para capacitarse	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía educativa	3	37,5
Teorías del aprendizaje	0	0
Valores y educación	1	12,5
Gerencia y Gestión educativa	1	12,5
Psicopedagogía	1	12,5
Métodos y recursos didácticos	1	12,5
Diseño y planificación curricular	1	12,5
Evaluación del aprendizaje	2	25
Políticas educativas para la administración	1	12,5
Temas relacionados con las materias a su cargo	2	25
Formación en temas de mi especialidad	3	37,5
Nuevas tecnología aplicadas a la educación	3	37,5
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	0	0
No contesta	0	0

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del bachillerato de la sección nocturna de la Unidad Educativa Manuel Ignacio Monteros

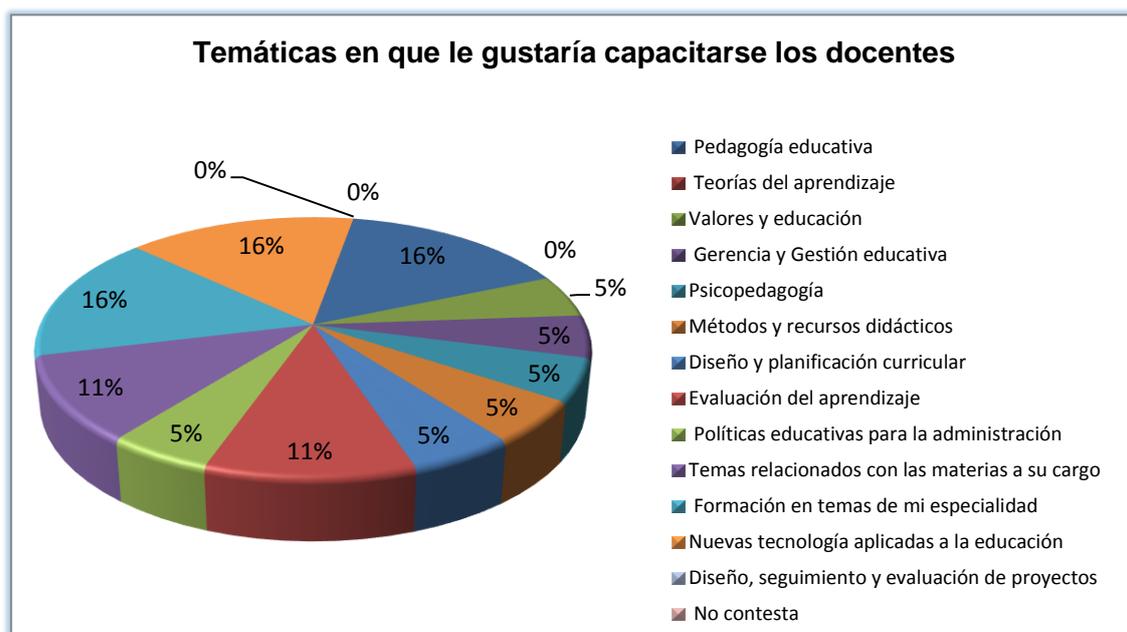


Figura No.13 Temáticas en que les gustaría capacitarse los docentes del bachillerato

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos de la Tabla No. 18

**Pregunta 4.5.1 Otras temáticas sugeridas por los docentes**

**Tabla N° 19 Otras temáticas que le gustaría capacitarse el docente de Bachillerato de la Unidad Educativa “Manuel Ignacio Monteros” \***

Otros temáticas de capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Modelos matemáticos	1	12,5
Recursos didácticos	1	12,5
TICS	1	12,5
Informática educativa	1	12,5
Psicología clínica	1	12,5
Desarrollo del pensamiento	1	12,5
Enseñanza-aprendizaje para jóvenes especiales(con discapacidades)	1	12,5
Legislación educativa	1	12,5
Emprendimiento y gestión educativa	1	12,5

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del bachillerato de la sección nocturna de la Unidad Educativa Manuel Ignacio Monteros

**Pregunta 4.6 Obstáculos para no capacitarse**

**Tabla N° 20 Obstáculos para no capacitarse docentes bachillerato**

Obstáculos para no capacitarse	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	4	50%
Altos costos de los cursos o capacitaciones	1	12,5
Falta de información	3	37,5
Falta de apoyo de las autoridades donde labora	2	25
Falta de temas acordes con su preferencia	2	25
No es de su interés la capacitación profesional	0	0
No contesta	0	0

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del bachillerato de la sección nocturna de la Unidad Educativa Manuel Ignacio Monteros

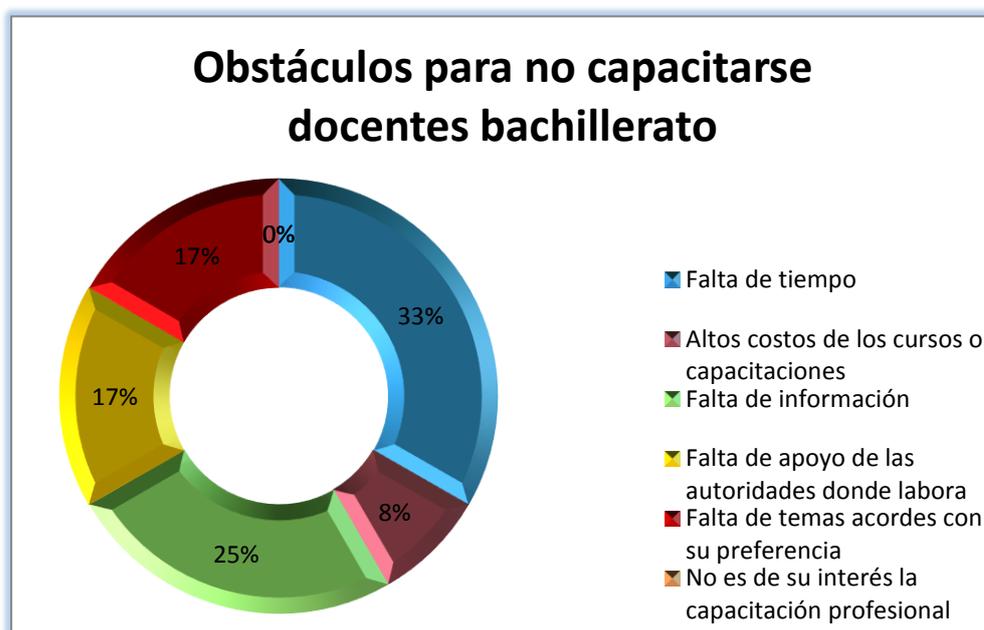


Figura No.14 Obstáculos para no capacitarse los docentes bachillerato de la sección nocturna de la Unidad Educativa “Manuel Ignacio Monteros Valdivieso”

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos de la Tabla No. 20

Los cursos de capacitación en la formación permanente, es una unidad de aprendizaje relacionada con un tema o una tarea específica, que mejorará el dominio

de estrategias pedagógicas y otras, que faciliten su actuación didáctica, y más conocimientos, habilidades, capacidades y desempeños.

Los resultados de la Pregunta 4.5, Tabla Estadística No. 18, en el tema que le gustaría capacitarse el 37,5% indican: Pedagogía Educativa, Formación en temas de mi especialidad y Nuevas tecnología aplicadas a la educación; el 25% Evaluación del aprendizaje, Temas relacionados con las materias a su cargo, y el 12,5 los cursos: valores y educación, gerencia y gestión educativa, psicopedagogía, métodos y recursos didácticos, diseño y planificación curricular políticas educativas para la administración. Además en la Pregunta 4.5.1 se sugiere otras temáticas como Recursos didácticos, TICS, Informática educativa, Psicología clínica, Desarrollo del pensamiento, Enseñanza-aprendizaje para jóvenes especiales (con discapacidades), Legislación educativa y Emprendimiento y gestión educativa. En la pregunta 4.6 Los obstáculos para no capacitarse, se destaca: con el 50% falta de tiempo, seguido el 37,5% la falta de información, mientras que el 25% figuran: falta de apoyo de las autoridades donde labora, falta de temas acordes con su preferencia.

Lo que es bueno para la institución educativa el contar con docentes que no solamente tienen la aceptación de los cursos de capacitación propuestos, sino que también mencionan otras temáticas que desean y creen que les son muy útiles desde su función que se encuentran. Pero lamentablemente ante esta disposición muy buena que tienen los docentes, hay obstáculos que les dificulta capacitarse, que deben considerarse, para que en lo que dependa de las autoridades, instituciones educativas y de organismos competentes se facilite la actualización y mejoramiento profesional.

**Pregunta 4.7 Motivos por los que se imparten cursos/capacitación**

**Tabla N° 21 Motivos por los que se imparten cursos/capacitación**

Motivos por los que se imparten cursos	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	4	50
Falta de cualificación profesional	2	25
Necesidades de capacitación continua y permanente	4	50
Actualización de leyes y reglamentos	0	0
Requerimientos personales	1	12,5
Otros	0	0
No contesta	0	0

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del bachillerato de la sección nocturna de la Unidad Educativa Manuel Ignacio Monteros

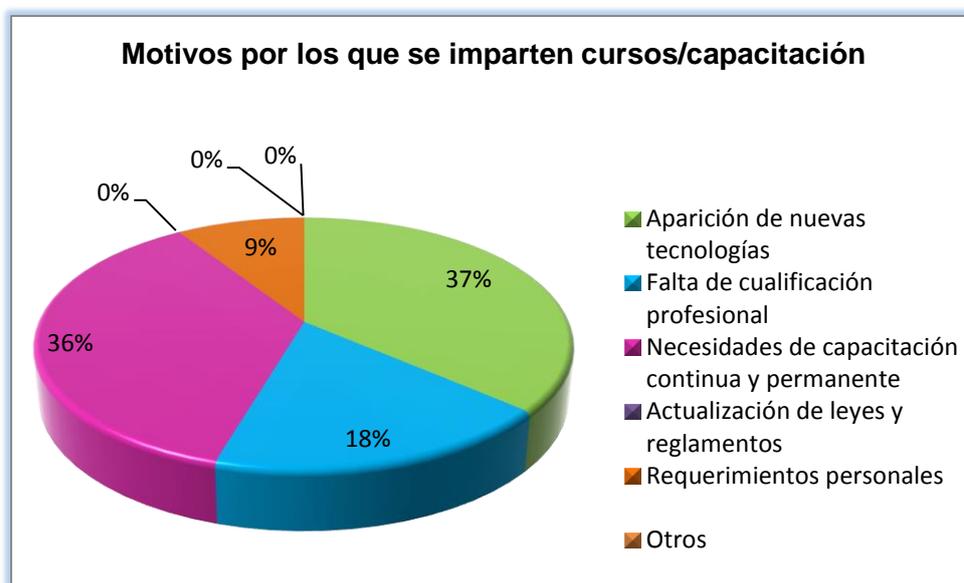


Figura No.15 Motivos por los que se imparten cursos/capacitación

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos de la Tabla No. 21

### Pregunta 4.8 Motivos para asistir a cursos

Tabla N° 22 Motivos para asistir a cursos/capacitaciones

Motivos para asistir a cursos/capacitaciones	Frecuencia	Porcentaje
La relación del curso con mi actividad docente	4	50
El prestigio del ponente	0	0
Obligatoriedad de asistencia	1	12,5
Favorecen mi ascenso profesional	0	0
La facilidad de horarios	1	12,5
Lugar donde se realizó el evento	0	0
Me gusta capacitarme	2	25
Otro	0	0
No contesta	0	0

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del bachillerato de la sección nocturna de la Unidad Educativa Manuel Ignacio Monteros

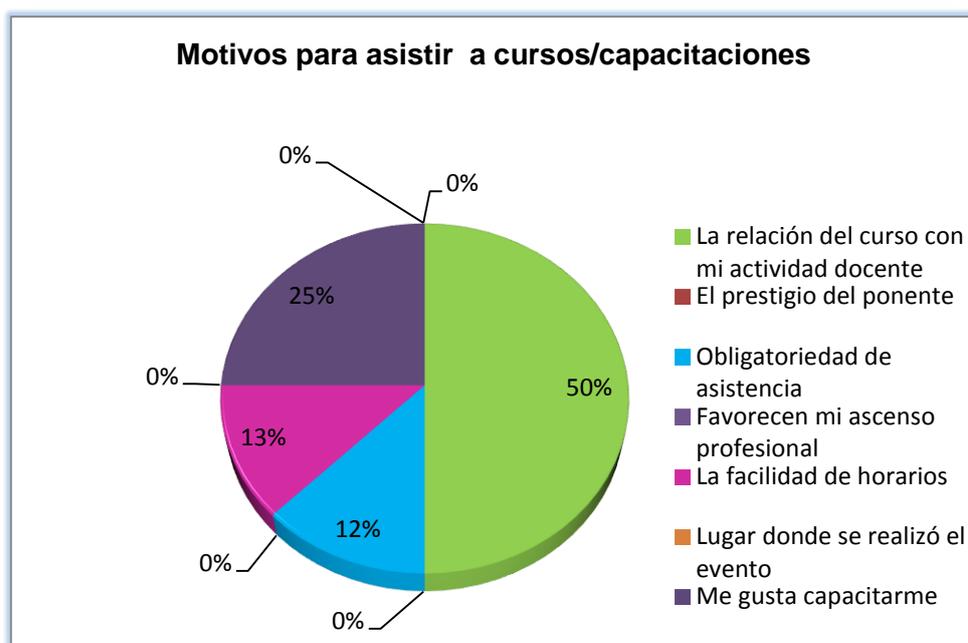


Figura No.16 Motivos para asistir a cursos/capacitaciones los docentes de bachillerato

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos de la Tabla No. 22

Como es de conocimiento los cursos de capacitación refuerzan la práctica docente, dotan de estrategias y recursos necesarios para desarrollar una serie de nuevas competencias profesionales, promoviendo el aprendizaje significativo en todas las disciplinas, niveles e instituciones educativas que en que se desempeñan, lo que conlleva al mejoramiento de la cualificación profesional de los docentes.

Los docentes son conscientes de ello, y en la Pregunta 4.7, de la Tabla 21, exponen los motivos por los que se imparten cursos/capacitación: encabezando el 50% por la aparición de nuevas tecnologías y similar porcentaje por necesidades de capacitación continua y permanente; mientras que el 25% es debido a la falta de cualificación profesional, y el 12,5% por requerimientos personales. En la pregunta 4.8 similar el 50% es por la relación del curso con mi actividad docente, seguido del 25% por que le gusta capacitarse y el 12,5 % por la facilidad de horarios y Obligatoriedad de asistencia.

Si relacionamos los porcentajes del 50%, los motivos por los que se imparten cursos: aparición de nuevas tecnologías, pero sobre todo por la necesidad de una capacitación permanente; con el 50% por los motivos que tienen los profesores para asistir a cursos/capacitaciones: la relación del curso con la actividad docente. Es satisfactorio para la institución educativa de contar con personal que dé la debida importancia a la formación permanente, de capacitarse porque le gusta actualizarse y mejorar profesionalmente, y además valoriza a la relación del curso con la actividad docente que se encuentran desempeñando. También es muy buena la importancia que dan a la aparición de nuevas tecnologías, como herramienta esencial en la práctica pedagógica.

#### **Pregunta 4.9 Aspectos de mayor importancia en el desarrollo de cursos**

**Tabla N° 23 Aspectos de mayor importancia en el desarrollo de cursos**

<b>Aspectos importantes para cursos</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Aspectos teórico	0	0
Aspectos técnicos/ prácticos	2	25
Ambos	6	75
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del bachillerato de la sección nocturna de la Unidad Educativa Manuel Ignacio Monteros

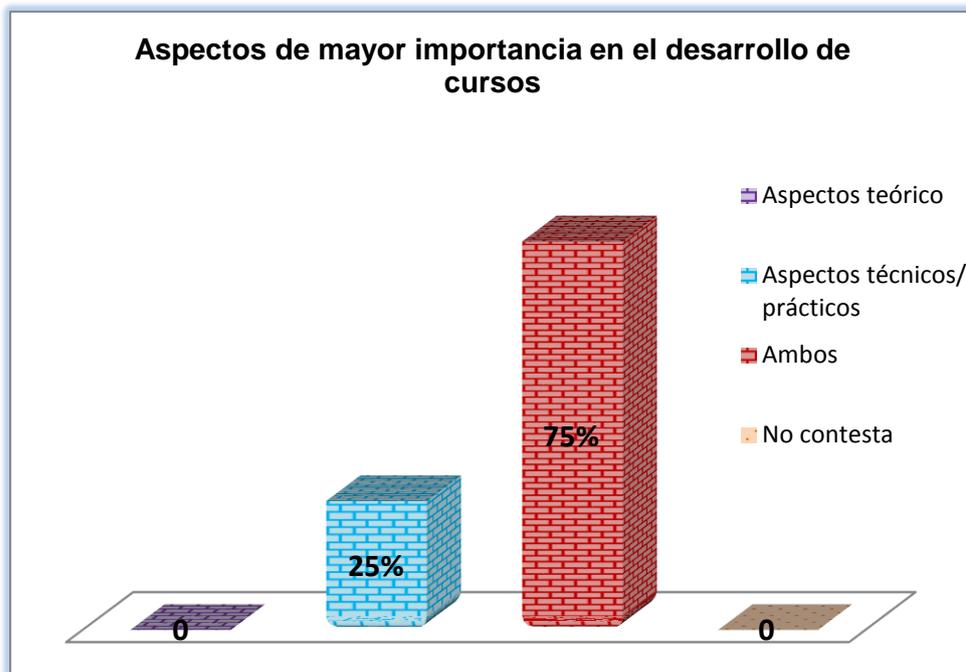


Figura No.17 Aspectos de mayor importancia en el desarrollo de cursos

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos de la Tabla No. 23

Los aspectos de un curso/capacitación, es también un parámetro que debe considerarse, en el mejoramiento permanente de las competencias del desempeño profesional.

Como se visualiza el aspecto de mayor importancia que consideran los docentes en el desarrollo de un curso/capacitación predomina en el 75% ambos aspectos ósea los teóricos y aspectos técnicos/prácticos.

Es una fortaleza el contar con docentes que deseen capacitarse en los dos aspectos, y además por la relación del curso con la actividad docente, que es de suma importancia contar con esta actitud de los docentes a los cursos de capacitación, innovación y mejoramiento profesional

### 3.2 Análisis de la formación

El análisis de formación enfocado a la práctica docente comprende

- La persona en el contexto formativo
- La organización y la formación
- La tarea educativa

### 3.2.1 La persona en el contexto formativo.

#### Preguntas 6.1 a) (8-29) Análisis de la persona en el contexto formativo

Tabla N° 24 Análisis de la persona en el contexto formativo

ÍTEMS	VALORACIÓN													
	1		2		3		4		5		No cont esta		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Describe las funciones y cualidades del tutor	0	0	0	0	0	0	4	50	4	50	0	0	8	100
Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	0	0	0	2	25	3	37,5	3	37,5	0	0	8	100
Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0	0	0	4	50	1	12,5	3	37,5	0	0	8	100
Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	0	0	1	12,5	2	25	3	37,5	2	25	0	0	8	100
Desarrollo de estrategias para la motivación de los alumnos	0	0	0	0	2	25	3	37,5	3	37,5	0	0	8	100
conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0	0	0	4	50	3	37,5	1	12,5	0	0	8	100
Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos	2	25	1	12,5	5	62,5	0	0	0	0	0	0	8	100
Conoce incidencia de interacción profesor-estudiante en la comunicación didáctica	0	0	0	0	3	37,5	3	37,5	2	25	0	0	8	100
Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a la información oportuna para orientar a mis estudiantes	0	0	1	12,5	3	37,5	2	25	2	25	0	0	8	100
Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0	0	0	0	2	25	3	37,5	3	37,5	0	0	8	100
La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	1	12,5	0	0	0	0	4	50	3	37,5	0	0	8	100
planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	1	12,5	0	0	4	50	1	12,5	2	25	0	0	8	100
Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes	0	0	0	0	0	0	4	50	4	50	0	0	8	100

comprendan la asignatura impartida															
Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/ as y ayudarlos en su solución	0	0	0	0	0	0	5	62,5	3	37,5	0	0	8	100	
La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0	0	0	0	0	5	62,5	3	37,5	0	0	8	100	
Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0	0	0	1	12,5	3	37,5	4	50	0	0	8	100	
El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	0	0	0	1	12,5	4	50	3	37,5	0	0	8	100	
Como docente evalué las destrezas con criterio de desempeño propuesto en mi/s asignatura/s	0	0	0	0	0	0	4	50	4	50	0	0	8	100	
Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales	0	0	0	0	1	12,5	3	37,5	4	50	0	0	8	100	
cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	0	0	1	12,5	3	37,5	3	37,5	1	12,5	0	0	8	100	
Realiza la planificación macro y micro curricular	0	0	0	0	1	12,5	4	50	3	37,5	0	0	8	100	
Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0	0	0	0	0	6	75	2	25	0	0	8	100	

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del bachillerato de la sección nocturna de la Unidad Educativa Manuel Ignacio Monteros

**Tabla No.24.1 Media aritmética de la Persona en el Contexto Formativo**

ÍTEMS	LA PERSONA EN EL CONTEXTO FORMATIVO - VALORACIÓN													
	1		2		3		4		5		No contestada		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
<b>MEDIA ARITMÉTICA</b>	0,18	2,3	0,18	2,3	1,7	22	3,2	40,3	2,7	33,5	0	0	8	100

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del bachillerato de la sección nocturna de la Unidad Educativa Manuel Ignacio Monteros

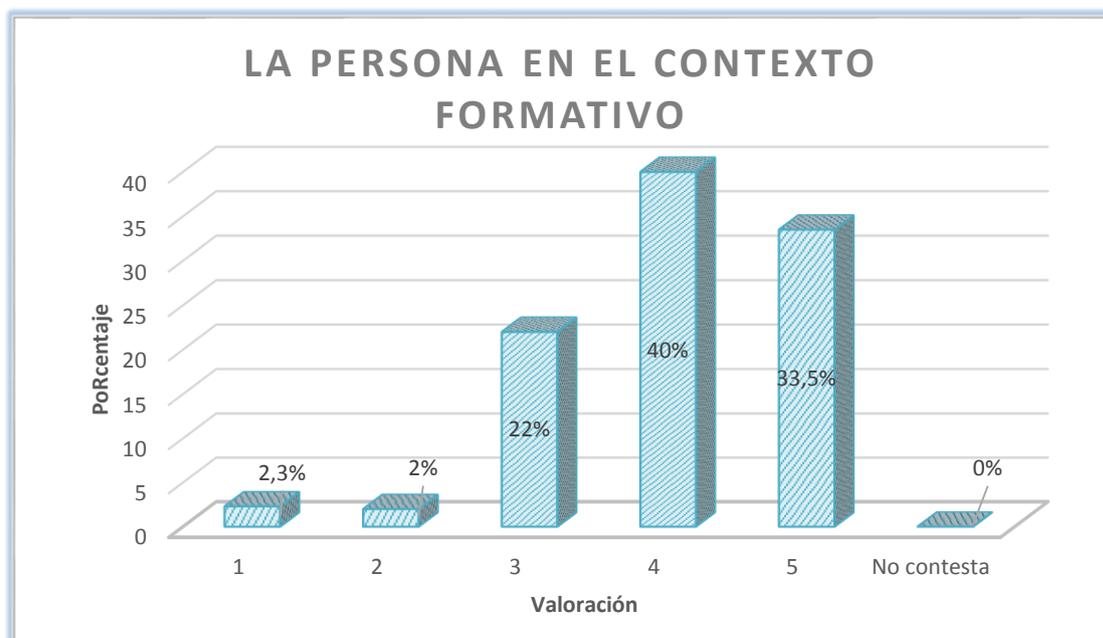


Figura No.18 Media aritmética de la persona en el contexto formativo

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos de la Tabla No. 24.1

El análisis de la persona en el contexto formativo, es el análisis del desempeño individual del docente, como: sus fortalezas, debilidades, formación inicial, profesional, técnica, permanente, la formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje, Tipos de formación, características del buen docente, profesionalización de la enseñanza, la capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo. En conclusión se trata de investigar cómo el docente se desempeña en su trabajo y la incidencia en el proceso de aprendizaje, se debe investigar las áreas o competencias que deben ser reforzadas.

Se parte del análisis pormenorizado de ítems por ítems, comenzando por el de mayor valor, para después hacerlo totalizando con la media aritmética. Y finalmente enfocar a nivel particular.

En el numeral 5, con el 50%, equivalente a Muy bueno se ubican: Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes, e Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales. Lo que denota una muy buena puntuación y fortaleza para la institución educativa

A continuación los porcentajes ubicados entre la escala 4 y 5, los mismos que son: Con el 50% se distinguen: Describe las funciones y cualidades del tutor. Mi expresión

oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuesto en mi/s asignatura/s. Con el 37,5% se encuentra los ítems: Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes. Y desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos. Que se suman a las fortalezas anteriores.

En la escala 4, se visualiza porcentajes mayores: Con el 75% Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje. En el 62,5% están: Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/ as y ayudarlos en su solución; Y la formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes.

Con el 50% se encuentra: La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa. Y realiza la planificación macro y micro curricular. Con el 37,5% se observa Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente.

Entre la escala 3 y 4 con el 37,5% se observa, conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo).

En la escala 3, con el 50% tenemos: Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal. Y planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos. Qué similarmente constituyen fortalezas para la institución educativa y por ende para la educación.

Como un últimos grupos se ha dejado información que se encuentra distribuida en escalas que por su valor deben ser analizadas acorde a sus diferentes porcentajes, los mismos que son los siguientes: Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva, sus valores se distribuyen en la escala 2 el 12,5% y la escala 3 en el 37,5% que sumados da el 50%. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a la información oportuna para orientar a mis estudiantes, se encuentra en la escala 1 con el 12,5% y la escala 3 el 37,5% que sumados los dos porcentajes da el 50%.

Además, plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos se ubica el 25% en la escala 1, el 12,5% en la escala 2 y 62,5% en la escala 3, que sumado da el 100%.

Visualizando en forma general la persona en el contexto formativo, de acuerdo a la Media aritmética y el gráfico, la valoración cuatro alcanza el máximo porcentaje del 40,3%, continúa el valor cinco con el 33,5%siguiendo el valor tres con el 22%, sumados dan 95,8% , dando a entender que es un nivel muy bueno que tienen los docentes y que es digno de reconocer esta fortaleza para la institución educativa y la educación, ya que solamente el 4,2% demuestran que tienen problemas y que son deficiencias que debiera tomarse en cuenta para su fortalecimiento.

Pero si se analiza en forma particular, se encuentra deficiencias que merecen ser analizadas, y atendidas para fortalecer a nivel de estas competencias, las mismas que son las siguientes:

La planificación realizada de acuerdo a una educación especial e inclusiva. Es de conocimiento que los docentes deben estar actualizados y formados para desempeñarnos en el campo de la educación inclusiva, y con niños y jóvenes con necesidades educativas especiales, según lo estipula en los principios de la Ley Orgánica de la Educación Intercultural, señalando la garantía de igualdad de oportunidades a grupos con necesidades educativas especiales y desarrolla una ética de la inclusión.

La formación en TIC, que le permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a la información oportuna para orientar a los estudiantes. Los docentes deben utilizarlo como recurso didáctico en la práctica pedagógica, y estar inmersos en los cambios que se da en la sociedad.

Se acentúa más que el docente, plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos, como profesionales en la educación los docentes deben estar preparados y tener competencias en proyectos educativos para resolver en forma organizada y planificada los problemas de la realidad educativa y alcanzar las metas deseadas.

### **3.2.2 La organización y la formación.**

En la primera parte, hace referencia a cursos que la institución educativa oferta a los docentes, preguntas como: Cursos propiciados por la institución educativa en los

dos últimos años, los directivos de la institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven la formación permanente.

### **Preguntas 5.1 y 5.2 Cursos propiciados o promovidos por la institución educativa**

**Tabla N° 25 Cursos promovidos en la Unidad Educativa**

	SI		NO		NO CONTEST A		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
<b>Cursos en la institución</b>								
La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años	0	0	8	100	0	0	8	100
En la actualidad, conoce si las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos /seminario de capacitación	0	0	8	100	0	0	8	100

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del bachillerato de la sección nocturna de la Unidad Educativa Manuel Ignacio Monteros

Los directivos de las instituciones educativas, encargados del liderazgo, tienen obligación de ofrecer cursos de actualización y mejoramiento profesional continuo a los docentes, para generar una educación de calidad. Los resultados se evidencian en información tabulada.

El 100% de los docentes contestan que la institución en la que labora, no ha propiciado cursos en los últimos dos años. Similar porcentaje indican que en la actualidad, no conocen que las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos /seminario de capacitación.

Es muy lamentable que los directivos del centro educativo no se preocupen por la formación continua de sus docentes, ni hagan consciencia de la formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje y por ende en la consecución de los objetivos de la educación. Cuando según el reglamento a la LOEI en los deberes y atribuciones que tiene el consejo ejecutivo Art. 53. Numeral 6 dice

“Promover la realización de actividades de mejoramiento docente y de desarrollo institucional”, no dándose cumplimiento su primera parte, quedando solamente escrito hasta no se sabe cuándo.

**Pregunta 5.3 Los directivos fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven la formación permanente**

**Tabla N° 26 Los directivos fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven la formación permanente**

Directivos fomentan formación	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0
Casi siempre	0	0
A veces	2	25
Rara vez	2	25
Nunca	4	50
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del bachillerato de la sección nocturna de la Unidad Educativa Manuel Ignacio Monteros

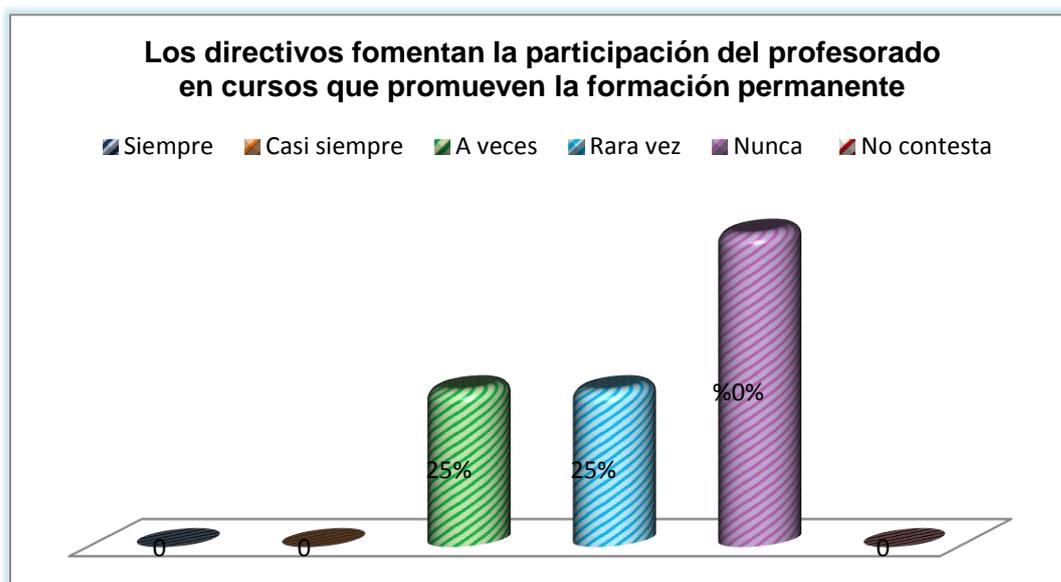


Figura No.19 Los directivos fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven la formación permanente

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos de la Tabla No. 26

Teniendo en cuenta que los directivos del establecimiento educativo tienen el deber y atribución de promover el mejoramiento de la educación en la institución. Se visualiza que el 50% de los docentes afirman que los directivos de la institución nunca fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven la formación permanente, y el 25% indican que a veces y rara vez.

Tomando en cuenta a la vez, que en la investigación participaron el 50% o sea cuatro profesores que forman parte del directivo, de los cuales tres ocupan las vocalías principales del consejo ejecutivo y una como vicerrectora, que también se desempeñan como docentes del bachillerato, lo que se concluye que el 50% de que rara vez y a veces pueden estar condicionados por las respuestas de los docentes antes indicados. Evidenciando entonces que los directivos no fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven la formación permanente. Siendo una debilidad, la despreocupación por parte de los directivos, sabiendo que la participación del profesorado en cursos de formación permanente mejoran las deficiencias detectadas en su práctica pedagógica.

### Preguntas 6.1 (1-7) La organización y la formación

Tabla N° 27 La organización y la formación

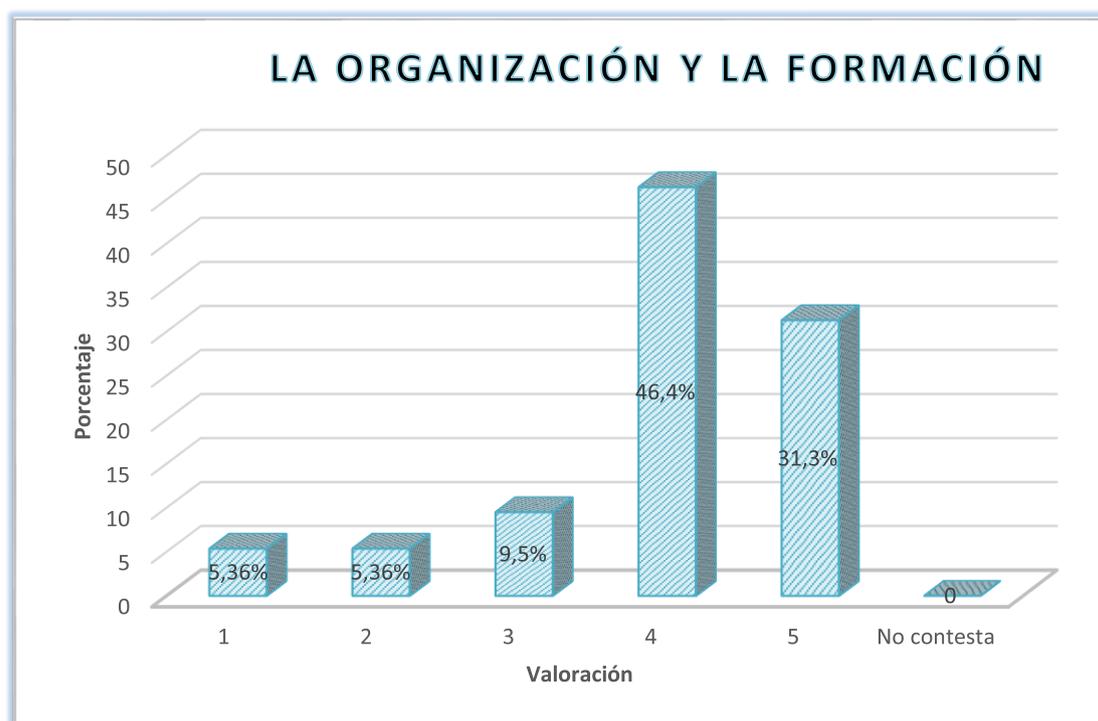
ÍTEMS	VALORACIÓN													
	1		2		3		4		5		No cont esta		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0	0	1	12,5	0	0	6	75	1	12,5	0	0	8	100
Análisis de los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza	0	0	0	0	2	25	5	62,5	1	12,5	0	0	8	
Conoce el proceso de carrera docente del profesorado ecuatoriano propuesta por la LOEI	1	12,5	0	0	0	0	1	12,5	6	75	0	0	8	100
Factores que condicionan la calidad de la enseñanza del bachillerato	0	0	1	12,5	0	0	6	75	1	12,5	0	0	8	100
Analiza el clima organizacional de la estructura institucional	1	12,5	0	0	2	25	2	25	3	37,5	0	0	8	100
Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivos de la institución educativa	1	12,5	0	0	1	12,5	4	50	2	25	0	0	8	100
Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en le institución	0	0	1	12,5	3	37,5	2	25	2	25	0	0	8	100

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del bachillerato de la sección nocturna de la Unidad Educativa Manuel Ignacio Monteros

**Tabla No. 27.1 Media Aritmética de la Organización y la Formación**

ÍTEMS	LA ORGANIZACIÓN Y LA FORMACIÓN - VALORACIÓN													
	1		2		3		4		5		No contesta		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
MEDIA ARITMÉTICA	0,4	5,36	0,4	5,36	1,1	9,46	3,71	46,4	2,3	31,3	0	0	8	100

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del bachillerato de la sección nocturna de la Unidad Educativa Manuel Ignacio Monteros



**Figura No.20 Media Aritmética de la Organización y la Formación**

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos de la Tabla No. 27.1

La organización y la formación, es un análisis de los componentes de la organización, que pueden afectar a la persona que trabaja en la institución educativa, aspectos como: metas organizacionales a diferente plazo, Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa, clima laboral, tipo de liderazgo, con que cuenta la institución para la actividad educativa.

Se parte del análisis pormenorizado de ítems por ítems, comenzando por el de mayor valor, para después hacerlo totalizando con la media aritmética y gráfico. Para finalmente enfocar a nivel particular

En el numeral 5 con el 75% indican que los docentes conocen el proceso de carrera docente del profesorado ecuatoriano propuesta por la LOEI, es un porcentaje elevado.

Lo que favorece en el campo organizacional, constituyéndose en una fortaleza de que los docentes conozcan la LOEI.

En el numeral 4 es de notar que el 50% de los docentes conocen el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivos de la institución educativa. Similar en este numeral el 62,5% analizan los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza. Continuando con este mismo numeral el 75% analizan los elementos del currículo propuesto para el bachillerato y analizan los factores que condicionan la calidad de la enseñanza del bachillerato. El resto de porcentajes de los ítems citados se encuentra en el numeral cinco, aunque un poco porcentaje en numerales inferiores al cuatro. Que cualitativamente es bueno, dentro de lo normal, para la institución educativa es una fortaleza de contar con este nivel organizacional.

En el numeral 5 con el 37,5 % y cuatro con el 25% suman el 62,5% que analizan el clima organizacional de la estructura institucional, que es muy bueno. Pero el 37,5% de docentes, que corresponden al 25% numeral 3 algo analizan el clima organizacional y 12,5% no lo hacen.

En lo que respecta a que si los docentes conocen las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa, se evidencia el 37,5% del numeral 3 que sumados el 12,5% del numeral 2 da el 50% del total de los docentes que conocen en algo estas herramientas/ elementos.

De acuerdo a la media aritmética y al gráfico, el 77,7% que se ubican en una valoración de 4 y 5, es una muy buenas fortalezas para la institución educativa, el resto el 22% que desde tres decrece, presentan problemas, que no se puede dejar a un lado si tomamos en cuenta que hay un factor condicionante del 50% de los docentes que son también directivos, problema que se evidencia más a nivel organizacional, por cuanto ellos son a la vez jueces y parte; ya que como directivos tienen que cumplir con sus deberes y atributos que les da el Reglamento General a la LOEI.

Del análisis por memorizado, se evidencia que hay deficiencias a nivel organizacional

Tomando en cuenta la incidencia del 50% de los docentes investigados, que también son parte de los directivos de la institución, ya que tres son vocales principales y una se desempeña como vicerrectora. Denotan debilidades o problemas en la Unidad Educativa Manuel Ignacio Monteros, como: en el conocimiento de las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la

institución educativa. Con similar consideración, en el análisis del clima organizacional de la estructura institucional, se evidencia problemas al respecto. Debería priorizarse este problema en la institución, para luego mejorar las potencias profesionales en el resto de deficiencias detectadas.

Siendo el liderazgo la capacidad humana para influir, motivar, tomar decisiones acertadas, impulsar los procesos de enseñanza aprendizaje y su desarrollo profesional en el que hacer educativo, tienen la obligación de enmendar y mejorar los problemas a nivel organizacional.

### 3.2.3 La Tarea Educativa.

#### Pregunta 2.6 Las materias que imparten tienen relación con la formación profesional

Tabla N° 28 Las materias que imparten tienen relación con la formación profesional de los docentes del bachillerato

Materias tiene relación con la formación profesional	Frecuencia	Porcentaje
Si	8	100
No	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del bachillerato de la sección nocturna de la Unidad Educativa Manuel Ignacio Monteros

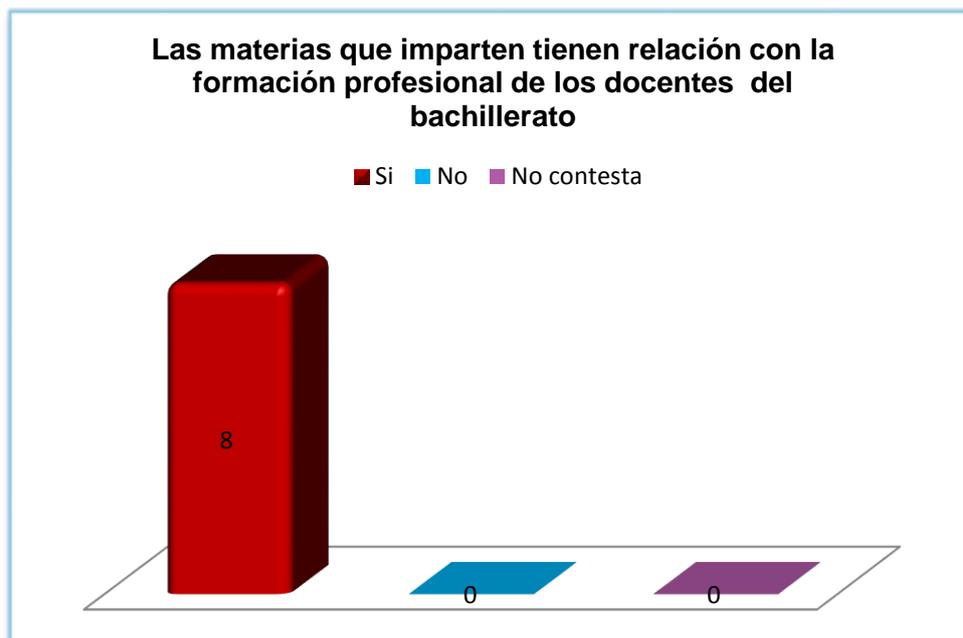


Figura No.21 Las materias que imparten tienen relación con la formación profesional de los docentes del bachillerato

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos de la Tabla No. 28

**Pregunta 2.7 Año de bachillerato/s en los que imparte las asignaturas**

**Tabla N° 29 Año de bachillerato que imparte la asignatura**

Año de bachillerato que imparte la asignatura	Frecuencia	Porcentaje
Primero	0	0
Segundo	0	0
Tercero	0	0
Segundo y tercero	1	12,5
Primero, segundo y tercero	7	87,5
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del bachillerato de la sección nocturna de la Unidad Educativa Manuel Ignacio Monteros

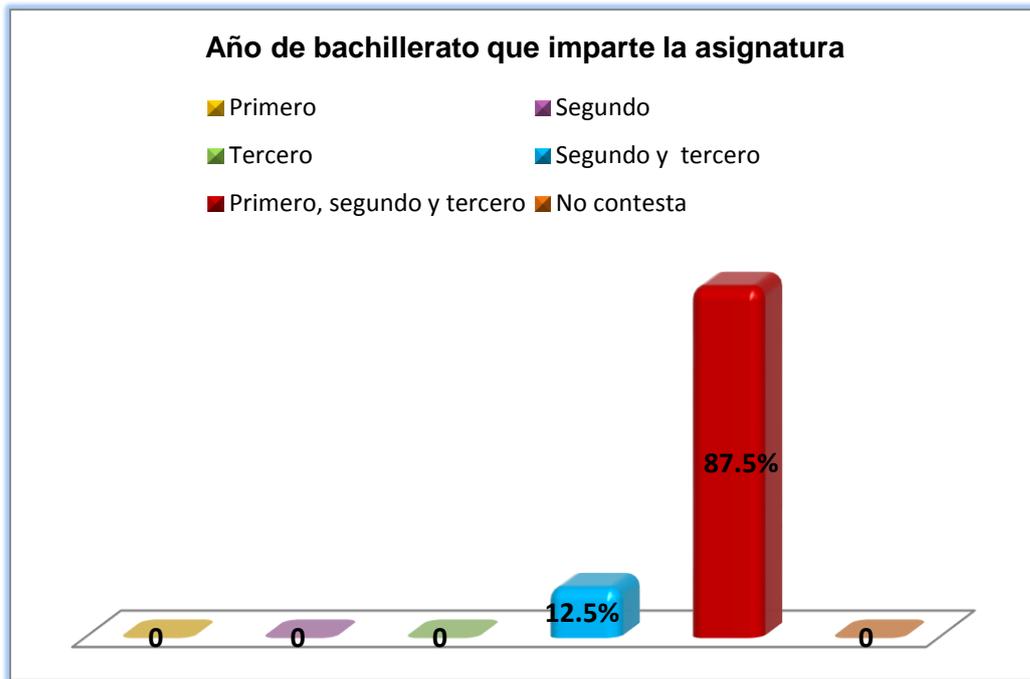


Figura No. 22 Año de bachillerato/s en los que imparte las asignaturas

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos de la Tabla No. 29

En la realización del proceso sistemático de la enseñanza-aprendizaje, el docente es un facilitador, orientador, planificador, investigador, que potencia los aprendizajes, y coadyuva a que el estudiante sea el protagonista de su propio aprendizaje. Lo que se ve reforzado si el docente imparte las asignaturas de acuerdo a su especialidad de tercer nivel, en los años de bachillerato que estén a su cargo.

En la pregunta 2. 6, Tabla Estadística No. 28, el 100% las materias que imparten tienen relación con su formación profesional, y en la pregunta 2.7, Tabla Estadística No. 29, el 87,5% de docentes da clases de primero a tercero de bachillerato, y solo el 12,5% lo hace en el primero y segundo año.

Es muy bueno que la institución educativa cuente con personal que las asignaturas que imparten clases sean de acuerdo a su formación profesional. Por cuanto sus competencias profesionales y sociales están acordes a las asignaturas de su especialidad que imparten. En la segunda parte casi todos los profesores son docente de todos los años de bachillerato, es debido al escaso número de estudiantes en el bachillerato que solamente tienen un paralelo en cada curso y también porqué los docentes deben dar a clase treinta periodos en la semana, según lo estipula en el Reglamento General de la LOEI.

**Preguntas 6.1 (30-44) Análisis de la tarea educativa**

**Tabla N° 30 Análisis de la tarea educativa**

ÍTEMS	VALORACIÓN													
	1		2		3		4		5		No contesta		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	0	0	0	3	37,5	5	62,5	0	0	0	0	8	100
Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	0	0	0	0	0	4	50	4	50	0	0	8	100
Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico	0	0	2	25	4	50	0	0	2	25	0	0	8	100
Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	1	12,5	1	12,5	2	25	3	37,5	1	12,5	0	0	8	100
Aplica técnicas para acción tutorial (entrevista, cuestionario....)	2	25	0	0	3	37,5	2	25	1	12,5	0	0	8	100
Analiza la estructura organizativa Institucional	1	12,5	2	25	3	37,5	2	25	0	0	0	0	8	100
Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	0	1	12,5	4	50	1	12,5	2	25	0	0	8	100
Diseña y aplica técnicas didácticas para la enseñanza o prácticas de laboratorio y talleres	1	12,5	1	12,5	2	25	3	37,5	0	0	1	12,5	8	100
Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente	1	12,5	0	0	3	37,5	2	25	2	25	0	0	8	100
Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0	0	0	2	25	4	50	2	25	0	0	8	100
Valora las diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0	0	0	2	25	4	50	2	25	0	0	8	100
Utiliza recursos del medio para que los estudiantes los objetivos de aprendizaje	0	0	0	0	1	12,5	4	50	3	37,5	0	0	8	100
El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	0	0	0	2	25	3	37,5	3	37,5	0	0	8	100
Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	0	1	12,5	0	0	4	50	3	37,5	0	0	8	100
Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0	1	12,5	2	25	3	37,5	2	25	0	0	8	100

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del bachillerato de la sección nocturna de la Unidad Educativa Manuel Ignacio Monteros

**Tabla No. 30.1 Media Aritmética de la Tarea Educativa**

ÍTEMS	TAREA EDUCATIVA - VALORACIÓN													
	1		2		3		4		5		No contesta		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
<b>MEDIA ARITMÉTICA</b>	0,4	5	0,6	7,5	2,2	27,5	3	36,7	1,8	23	0,1	0,83	8	100

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del bachillerato de la sección nocturna de la Unidad Educativa Manuel Ignacio Monteros

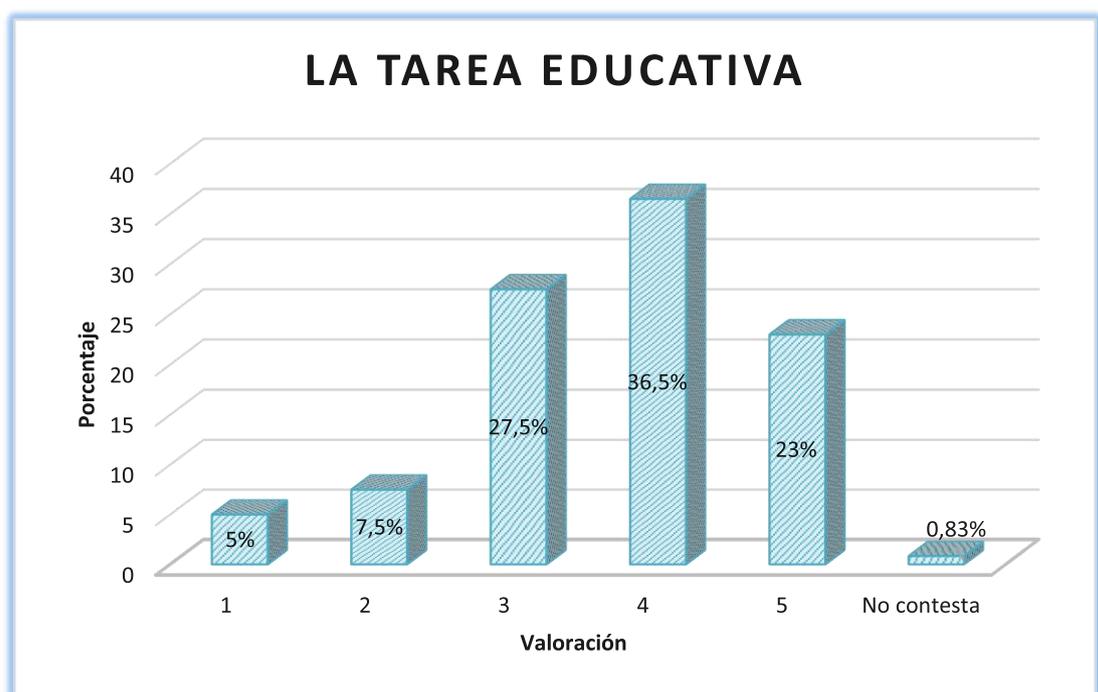


Figura No. 23 Media aritmética de la tarea educativa

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos de la Tabla No. 30

La tarea que el docente involucra destrezas, conocimientos y habilidades que tiene que poner en práctica en la realización eficiente de sus actividades laborales. Se amplía aspectos inherentes a su función, como: planificador, facilitador y orientador del aprendizaje de los estudiantes en la consecución de objetivos propuestos, diseñador e investigador, que potencia los aprendizajes, practica la evaluación integral, es proactivo, fomenta la comunicación e interacción, percibe, comprende y ayuda a solucionar problemas de los estudiantes, practica y fomenta valores, etc.

Primero se analiza minuciosamente todos los ítems de la tarea educativa, luego la totalización como la media aritmética y la graficación, para finalmente indicar los resultados del análisis, con la discusión correspondiente.

Ningún porcentaje elevado se encuentra solo en el numeral 5, pero si en la valoración cuatro, y/o esparcida casi proporcionalmente en los diversos numerales. Las fortalezas que tienen los docentes en su tarea educativa son las siguientes:

Entre la escala 4-5, el 50%, elaboran pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos. Y en el 37,5% el uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico es una constante en mi práctica docente. Que representa un porcentaje muy bueno que es una fortaleza en los docentes en su desempeño educativo.

Los de la escala 4 se desglosados en lo siguiente: Con el 62,5% Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula. Con el 50% abarca cuatro ítems que son las siguientes: Utiliza adecuadamente la técnica expositiva. Valora las diferencias experienciales. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje. Y diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes. Y en esta misma escala, con el 37,5% cuenta Plantea objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación. Un poco menos que en el caso anterior también son una fortaleza para los docentes, la institución educativa y los estudiantes, y los resultados se verán reflejados en las competencias, destrezas, habilidades y actitudes desarrolladas en nuestros niños y jóvenes.

Ahora se mencionan porcentajes distribuidos en las escalas de 1 a 3 de insuficiente o nada a medio, que por el alto porcentaje que arrastra al total de docentes, significan dificultades que tiene el docente en su práctica diaria, como:

En la utilización adecuada de los medios visuales como recurso didáctico, se visualiza que en la escala 2 el 25% y escala 3 el 50%, dando un total del 75%. Sigue el docentes se observa, Diseña planes de mejora de la propia práctica docente, en la escala 2 el 12,5% y en el 3 el 50%, dando un total del 62,5%, lo que quiere decir que solo el 37,5% lo hacen muy bien.

El diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente, en la escala 1 el 12,5% y en la escala 3 el 37,5%, totalizando da el 50%.

Diseña y aplica técnicas didácticas para la enseñanza o prácticas de laboratorio y talleres, según lo demuestran los datos siguientes: en cada una de las escalas 1 y 2 el 12,5%, que en el primer parámetro el docente no aplica ni diseña técnicas didácticas y el otro parámetro apenas lo hace, y en la escala 3 el 25% lo hacen con una cualificación a medias. Indicando que la institución investigada no cuenta con laboratorios ni algo similar para las prácticas de los estudiantes. Lo que afecta

notablemente en la potenciación de los aprendizajes significativo y en la proporción de una educación de calidad que demanda la sociedad actual

De acuerdo a los dos extremos inferiores de la valoración relacionada con el numeral tres y la totalización de los docentes, se evidencian problemas más pronunciados en la tarea educativa, como:

Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario.....) donde el 25% de docentes no lo hacen, a lo mejor sea por desconocimiento de estas técnicas, y se evidencia que lo hacen pero a medias en la escala 3 está el 37,5%, dando un total del 62,5% lo que es motivo de preocupación en este aspecto.

Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas, el 12,5 % en la valoración 1, similar porcentaje en el numeral 2 y el 25% en la escala 3, dando también la mitad de los docentes que tienen problemas en este aspecto. Siendo nuestra obligación de acuerdo a la función que desempeñamos el diseño de programas de asignaturas y el desarrollo de unidades didácticas.

Analiza la estructura organizativa institucional, y se evidencian el 12,5 % que no lo hace, el 25 % de docentes apenas lo hacen, el 37,5% lo hacen medianamente, si sumamos nos da el 75% y solo el 25% lo hacen, porcentaje que ni siquiera pertenece al 25% de los docentes que tienen funciones directivas, evidenciando problemas en este aspecto, Que pueden ser por malestar, conflictos y crisis en las organizaciones, presentes en las prácticas profesionales.

A nivel de media aritmética y el gráfico, se visualiza que el valor cuatro con el 36,7% alcanza el mayor porcentaje que es muy bueno, el valor 5 con el 23% que es excelente, sumados da el 59,7%. En el numeral 3 el 27,5% que es un nivel medio, lo ideal sería que sea muy bueno, los dos extremos inferiores suman el 12,5% donde se acentúan los problemas de la tarea educativa.

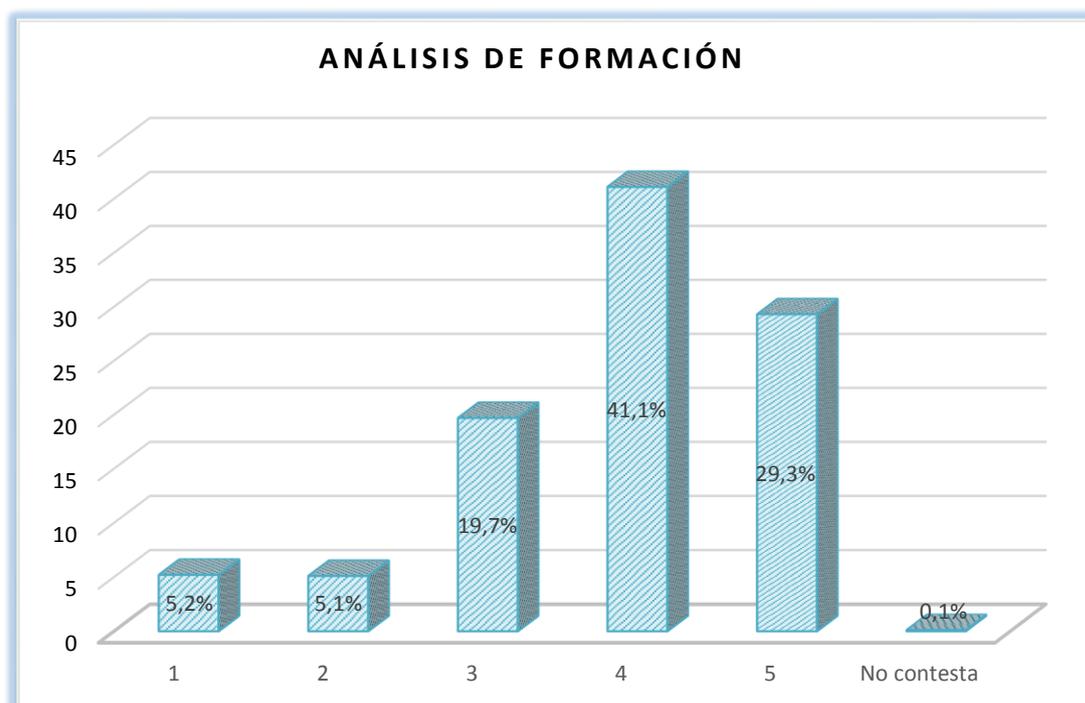
Si retomamos los problemas evidenciados en el análisis pormenorizado de pregunta por pregunta, se denota que los docentes presentan problemas en el diseño de programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas, y además en el análisis de la estructura organizativa institucional. Áreas que deben ser potencializadas en el docente, ya que el realizar la práctica educativa sin la

planificación curricular previa, sería trabajar a la deriva, sin direccionar hacia donde se desea llegar.

**Tabla No. 31 Media Total de la Formación**

Análisis de la formación	Media Aritmética													
	1		2		3		4		5		No contesta		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
De la persona	0,2	2,3	0,2	2,3	1,7	22	3,2	40,3	2,7	33,5	0	0	8	100
De la Organización	0,4	5,4	0,4	5,4	1,1	9,5	3,7	46,4	2,3	31,3	0	0	8	100
Tarea Educativa	0,4	5	0,6	7,5	2,2	27,5	3	36,7	1,8	23	0,1	0,8	8	100
<b>Total</b>	0,3	5,2	0,4	5,1	1,7	19,7	3,3	41,1	2,3	29,3	0,03	0,1	8	100

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del bachillerato de la sección nocturna de la Unidad Educativa Manuel Ignacio Monteros



**Figura No. 24 Media aritmética del total análisis de formación**

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos de la Tabla No. 31

El análisis de la formación involucra los tres ámbitos: la persona en el contexto formativo, la organización y la formación, y la tarea educativa del docente, que están directamente relacionadas con la práctica pedagógica del docente. En la media aritmética global se destaca con mayor porcentaje la valoración 4 con el 41,1%, sigue

el numeral 5 con el 29,3%, en tercer lugar el valor 3 con el 19,7%, el extremo inferior 1 el 5,2% y el numeral 2 con el 5,1%. El mayor porcentaje ocupa el numeral cuatro en los tres aspectos de formación del docente, demostrando fortalezas para la institución educativa, pero si se analiza en cada uno de ellos se visualiza deficiencias, que puede ser los resultados de la valoración 1 y 2, que deben ser enmendados o mejorados en las áreas correspondientes; Influyen en los resultados el 50% de los docentes que también se desempeñan como directivos del bachillerato que fueron investigados.

### 3.3 Los cursos de formación

Agrupar los cursos y capacitación docentes como: número de cursos que asistido, totalización en horas de cursos seguidos, hace que tiempo realizó el curso, nombre del último curso/capacitación

La formación y capacitación docente, para todo profesional en la educación, es un compromiso ético de estar preparados permanente y ser cada vez mejores en la función que se desempeña, para responder con el trabajo a los retos de las necesidades de cada momento histórico de la sociedad.

#### Pregunta 4.1.1 Número de cursos que asistido

**Tabla N° 32 Cursos que ha asistido el docente del bachillerato en los dos últimos años**

<b>Cursos que asistido en los dos últimos años</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Un curso	0	0
Dos cursos	2	25
Tres cursos	2	25
Cuatro cursos	1	12,5
Cinco cursos	1	12,5
No contesta	2	25
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del bachillerato de la sección nocturna de la Unidad Educativa Manuel Ignacio Monteros



Figura No. 25 Número de cursos que asistido en los dos últimos años  
 Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos de la Tabla No. 32

Los cursos impartidos por parte del Ministerio de Educación, es parte de la política de la formación profesional permanente que oferta al Magisterio Nacional, que contempla en Ley y Reglamento a la LOEI, y al Plan Decenal del sistema educativo en el Ecuador, para la modernización, equidad y mejoramiento de la calidad de la educación. Los cursos en mención son de formación permanente, que están direccionados a focalizar las necesidades de los docentes; por lo que son de tipo complementaria y remedial. La formación permanente complementaria está dirigida a la actualización del mejoramiento profesional pedagógico y académico, y los de formación permanente remedial es obligatoria para superar aspectos específicos en el desempeño de los docentes, en base a las limitaciones o deficiencias detectadas en la evaluación.

En la pregunta 4.1.1 Número de cursos que asistido, Tabla Estadística correspondiente. El 75% de docentes en los dos últimos años han asistido de dos a cinco cursos, el resto no contesta nada.

Es una fortaleza para la institución educativa de contar con el 75% de los docentes, que en los dos últimos años han asistido de dos a más cursos de mejoramiento profesional. Lo que visualiza la preocupación que tienen por mejorar en su práctica pedagógica.

#### Pregunta 4.1.2 Totalización en horas de cursos seguidos

Tabla N° 33 Totalización en horas (aproximadas) de los cursos seguidos

Total en horas	Frecuencia	Porcentaje
0 – 25	0	0
26 – 50	0	0
51 - 75	1	12,5
76 – 100	1	12,5
Más de 100	4	50
No contesta	2	25
Total	8	100

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del bachillerato de la sección nocturna de la Unidad Educativa Manuel Ignacio Monteros

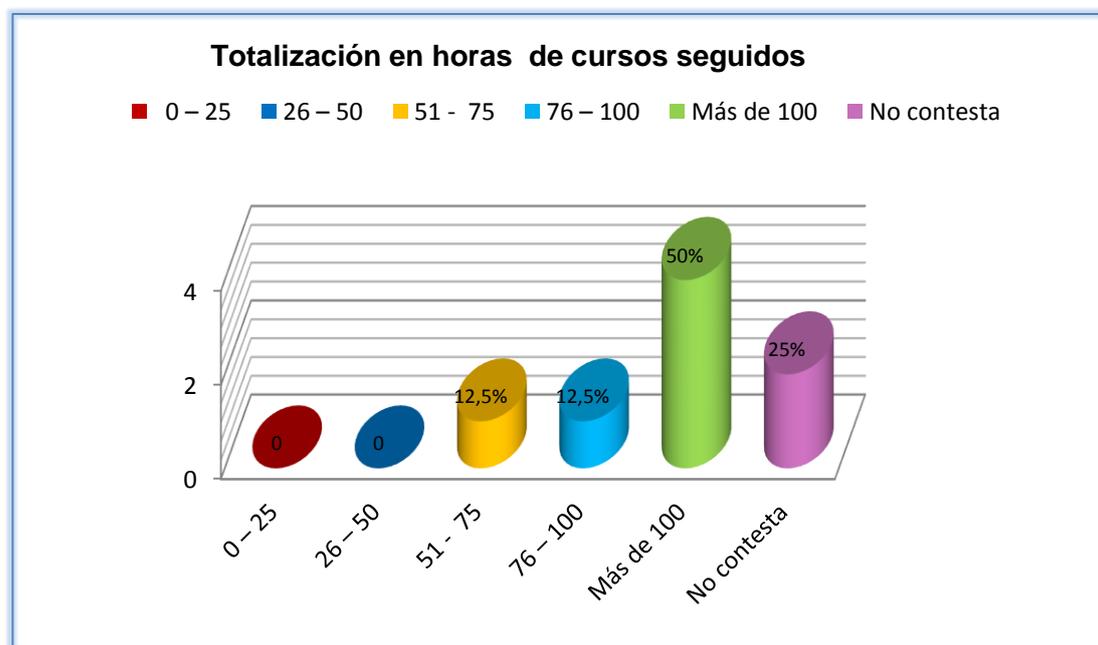


Figura No. 26 Totalización en horas de cursos seguidos

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos de la Tabla No. 33

Los cursos de mejoramiento profesional de acuerdo al tiempo de duración pueden ser intensivos, medianos o cortos, según la temática y necesidad del docente, los mismos

que están dirigidos a brindar la capacitación y actualización al personal docente de las instituciones públicas y privadas del país en todos los niveles de educación, mediante técnicas y estrategias metodológicas, que coadyuvan en el proceso de enseñanza y aprendizaje para la adquisición de una cultura de actualización permanente.

En la pregunta 4.1.2, el 12,5% de los docentes han asistido a cursos que han tenido una duración de 51-75 horas, similar porcentaje nos afirman que ha durado de 76-100 horas, y el 50% ha sido de más de 100 horas, totalizando da el 75% que han seguido cursos de 51 a más de 100 horas.

Como se puede observar que la mitad de los docentes han seguido cursos intensivos de más de 100 horas de duración lo que es muy bueno el contar con esta clase de personal que se preocupa por su actualización con cursos intensivos y la disposición que tienen para ejercer sus funciones en forma apropiada y en beneficio de las personas a las cuales están dirigidas sus funciones.

#### **Pregunta 4.1.3 Hace que tiempo realizó el curso**

**Tabla N° 34 Tiempo que realizó el último curso el docente de bachillerato**

<b>Tiempo que realizó el último curso</b>	<b>frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
0-5 meses	4	50
6 - 10 meses	0	0
11 - 15 meses	2	25
16-20 meses	0	0
21 - 24 meses	0	0
Más de 25 meses	0	0
No contesta	2	25
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del bachillerato de la sección nocturna de la Unidad Educativa Manuel Ignacio Monteros

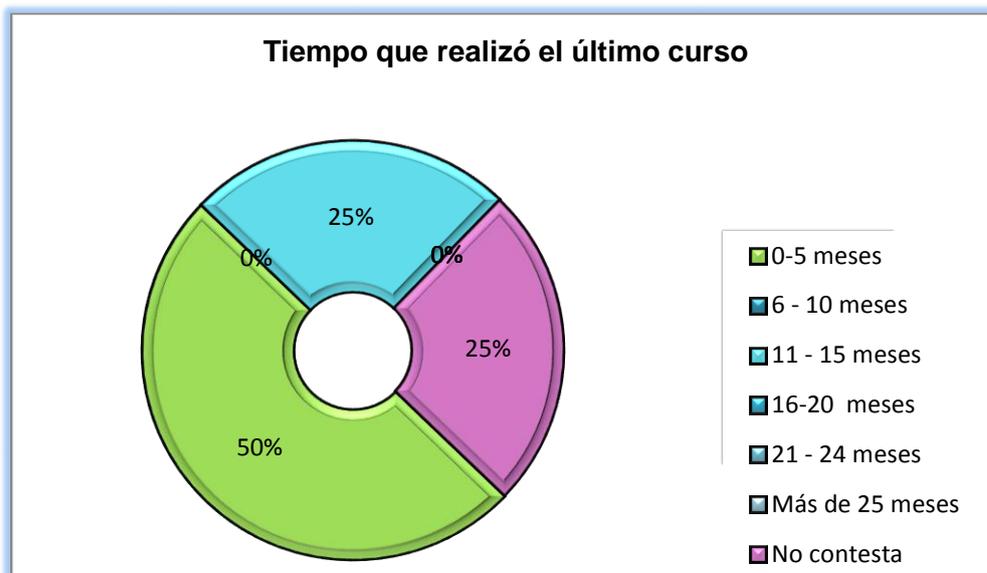


Figura No. 27 Tiempo que realizó el último curso el docente de bachillerato

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos de la Tabla No. 34

La formación capacitación/docente está dirigida a los docentes capaces de fundamentar su trabajo para el desempeño de una función docente que permita el descubrimiento, estímulo y canalización de las potencialidades individuales del alumno. El Ministerio de Educación a través de Escalafón ha tomado en cuenta que los cursos aprobados por los docentes no deben pasar de cinco años para ser tomados en consideración.

En la pregunta 4.1.3 Hace que tiempo realizó el curso, según los datos estadísticos de la Tabla correspondiente indican que de 0-5 meses el 50%, de 11-15 mese el 25% y el resto no contestan. El intervalo de tiempo no es muy distante, aunque predominan de 0 a 5 meses que es periodo pequeño.

Denotándose que la mitad de los docentes de la institución han seguido el último curso hace 0 a 5 meses, lo que demuestra el constante interés que tienen los docentes por actualizarse y mejorar su práctica pedagógica.

**Pregunta 4.1.4 Cómo se llamó el curso/capacitación**

**Tabla N° 35 Último curso/capacitación realizado por los docentes**

Nombre del último curso/capacitación recibida	Frecuencia	Porcentaje
Mantenimiento de PC	1	12,5
Introducción al bachillerato matemática	1	12,5
Introducción al bachillerato de química	2	25
Historia y geografía planificación curricular	1	12,5
Fortalecimiento y actualización curricular	1	12,5
Ninguno	2	25
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del bachillerato de la sección nocturna de la Unidad Educativa Manuel Ignacio Monteros

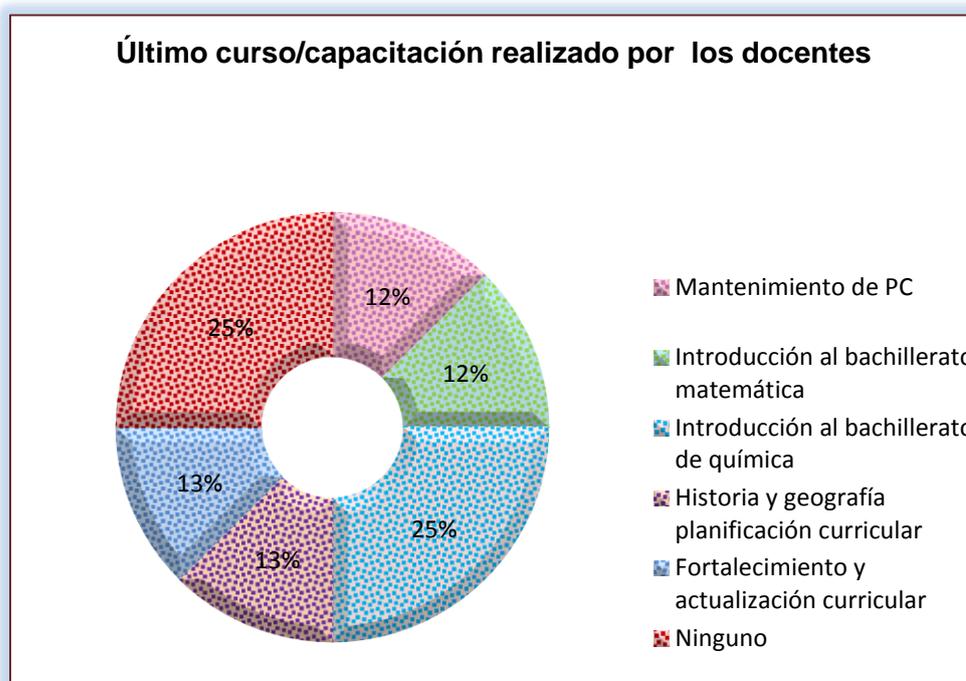


Figura No. 28 Nombre del último curso/capacitación realizado por los docentes de bachillerato  
Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos de la Tabla No. 35

#### Pregunta 4.1.4.1 Auspicio del último curso

Tabla N° 36 Auspicio del último curso/capacitación realizado por los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa

Auspicio del último curso/capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Gobierno	5	62,5
Institución donde labora	0	0
Beca	0	0
Por cuenta propia	1	12,5
No contesta	2	25
Total	8	100

Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del bachillerato de la sección nocturna de la Unidad Educativa Manuel Ignacio Monteros

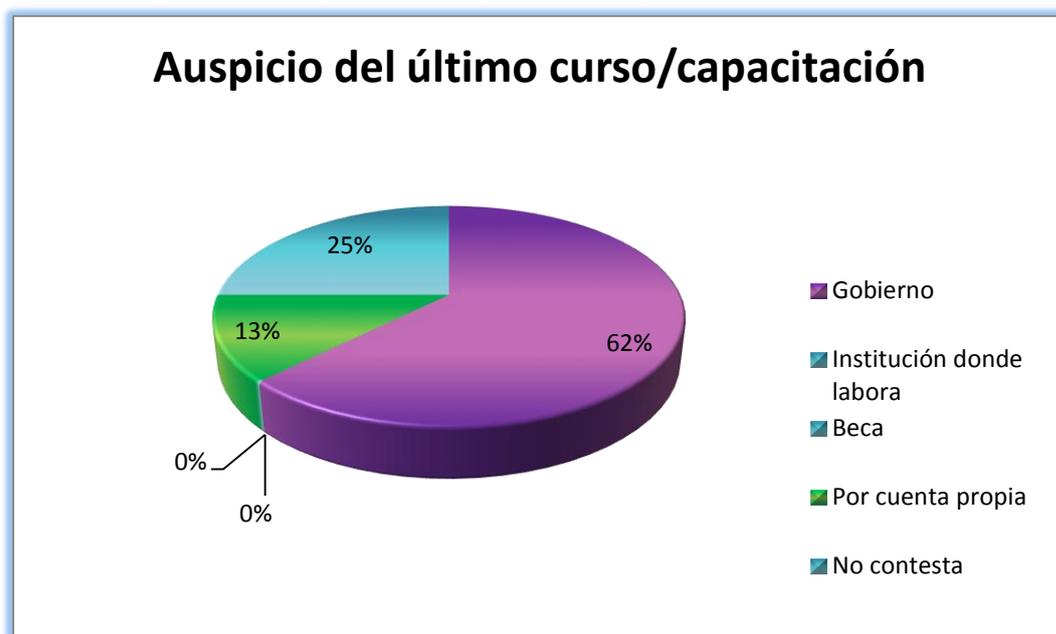


Figura No. 29 Auspicio del último curso/capacitación realizado por los docentes de bachillerato  
Fuente: Elaboración de la autora en base a los datos de la Tabla No. 36

Es de conocimiento que entre uno de los requisitos para el ascenso de categoría en las funciones docentes se deben cumplir con uno de los requisitos con el desarrollo

profesional, de haber aprobado la programación de cursos definida por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional relativos a los estándares de desempeño profesional.

En la pregunta 4.1.4 Cómo se llamó el último curso/capacitación realizado, el total del 75% de los docentes de bachillerato, con el 12,5% cada uno contestan haber realizado cursos diversos como es en mantenimiento de PC, Introducción al bachillerato en matemática, Historia y geografía planificación curricular, Fortalecimiento y actualización curricular, y dos docentes de química que existen en el colegio se han recibido el curso de introducción al bachillerato de química. Todos estos cursos tienen relación directa con la especialidad en docencia. En la pregunta 1.4.1.4 Auspicio del último curso, el 62,5% lo auspicio el gobierno y solo el 12,5% por cuenta propia, totalizando da el 75%.

Es una gran fortaleza institucional de contar con docentes que se capacitan en temas educativos y además aprovechen la oferta del Ministerio de Educación, aunque hay un docente que se esfuerza gastando sus recursos propios para seguir mejorar profesionalmente.

Haciendo un análisis de los cursos de formación, se visualiza en todas las tablas estadísticas con el 75% el interés de los docentes por actualizarse en temas educativos en los dos últimos años, cursos de 51 a más de 100 horas, realizando en un periodo menor de 11 meses, y un buen porcentaje, ha sido auspiciado por el Ministerio de Educación. Si comparamos con los cursos de necesidades formativas la totalidad de docentes desean seguirse capacitando en temas educativas incluidos los docentes que no optaron el mejoramiento a nivel de titulación de cuarto nivel.

## **CAPÍTULO: 4 CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE**

**4.1 Tema del Curso:** Técnicas de Acción Tutorial como herramientas de apoyo al accionar docente.

**4.2 Modalidad de estudios:** Presencial

### **4.3 Objetivos**

**General:** Mejorar el desempeño de los docentes tutores del bachillerato de la sección nocturna, de la Unidad Educativa “Manuel Ignacio Monteros” a través de la aplicación de técnicas de acción tutorial.

#### **Específicos:**

- Fundamentar teóricamente la acción tutorial como medio eficaz para el acompañamiento del estudiante.
- Diseñar técnicas e instrumentos para su aplicación en su práctica tutorial.
- Aplicar técnicas de acción tutorial en sus actividades docentes.

### **4.4 Dirigido a docentes:**

#### **4.4.1 Nivel formativo que tienen los docentes.**

Docentes tienen titulación de tercer nivel en licenciatura de la educación, y pasan los tres años de experiencia. (Nivel dos).

#### 4.4.2 Los recursos

Los recursos necesarios y útiles para la puesta en marcha el curso de formación/capacitación docente: Técnicas de Acción Tutorial como herramientas de apoyo al accionar docente, son los siguientes:

RECURSOS	
Humanos	Autoridades de la institución Personal docente de la institución educativa Capacitadora
Materiales	Documento Papelotes Tiza líquida Pizarrón Copias Papel bond
Tecnológicos	Data show Centro de cómputo Internet
Físicos	Aula de la institución Mesas Sillas Escritorios Pizarrón
Económicos	Autogestión

## 4.5 DESCRIPCIÓN:

### 4.5.1 Contenido del curso.

Objetivos	Contenidos	Recursos	Tiempo
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fundamentar teóricamente la acción tutorial como medio eficaz para el acompañamiento del estudiante.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bachillerato</li> <li>• La acción tutorial</li> <li>• Docente Tutor de grado o de curso</li> <li>• Funciones del Tutor</li> <li>• Tutoría y orientación educativa</li> <li>• Fines de la acción tutorial</li> <li>• Funciones específicas de apoyo del departamento de consejería y los docentes a la acción tutorial.</li> <li>• Tutoría en grupo</li> <li>• Tutoría individual</li> <li>• La Adolescencia Etapas del desarrollo y crecimiento psicológico del adolescente</li> <li>• Características del comportamiento del adolescente</li> <li>• Planificación de la acción tutorial               <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Plan de acción tutorial</li> <li>▪ Elementos para la planificación tutorial.</li> </ul> </li> </ul>	Copias de programación Marcadores. Documento Data show Papelotes Tiza líquida Pizarrón	Enero 06/01/14 al 17/01/14 15h00-16h20
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diseñar técnicas e instrumentos para su</li> </ul>	Técnicas de acción tutorial <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevista</li> <li>• La observación directa</li> <li>• Reuniones</li> <li>• El método de Estudio de</li> </ul>	Marcadores. Documento Data show Tiza líquida Pizarrón	Enero 20/01/14 al 31/01/14 15h00-16h20

aplicación en su práctica tutorial	<p>Casos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Características del método de Casos</li> </ul> <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fichas de Observación <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pasos para elaborar las fichas de observación</li> </ul> </li> <li>• El cuestionario <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Estructura del Cuestionario.</li> </ul> </li> <li>• Diseño.</li> </ul> <p>Plan de acción tutorial</p>	<p>Internet</p> <p>Hojas de Papel</p> <p>Bond</p> <p>Computadoras</p> <p>Impresora</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aplicar técnicas de acción tutorial en sus actividades docentes</li> </ul>	<p>Aplicación en Técnicas e instrumentos en docentes de bachillerato.</p> <p>Resolución de casos prácticos</p>	<p>Técnicas e instrumentos diseñados</p> <p>Lápiz</p> <p>Esferográficos</p>	<p>febrero</p> <p>03/02/14 al</p> <p>14/02/14</p> <p>15h00-16h20</p>

### Descripción:

**Bachillerato.-** Según el Marco Legal Educativo (2012) El nivel de educación del bachillerato “tiene como propósito brindar a las personas una formación general y una preparación interdisciplinaria que las guíe para la elaboración de proyectos de vida y para integrarse a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios” (p.82)

Las demandas de la organización del bachillerato ecuatoriano, son:

Educación de calidad y eficiencia

Formar jóvenes competentes de emprendimiento con enfoque intercultural inclusivo y equitativo, que les permita continuar sus estudios e/o incorporarse a la vida productiva.

Formar jóvenes conscientes de su identidad nacional, con enfoque pluricultural y multiétnico, en el campo del respeto a los derechos.

Jóvenes capaces de desarrollar valores, capacidades y habilidades para aprender a conocer, a hacer, a vivir con los demás.

**La acción tutorial.-** Es el conjunto de acciones educativas individual y colectivamente inherente a la función del profesor tutor de un grado, paralelo o curso, para la guía, coordinación y orientación personal o escolar, con el fin de conseguir una formación integral del individuo. La tutoría en la práctica es una labor de conexión o puente con los demás profesores, otros profesionales y padres de familia. (Milanés, y otros, 2012)

**Docente tutor de grado o curso.-** De acuerdo al Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural en el Art. 56.- dice “el docente tutor de grado o curso es el docente asignado, al inicio de año escolar, por el Rector o Director del establecimiento para asumir las funciones de consejero y para coordinar acciones académicas, deportivas, sociales y culturales para el grado o curso respectivo. Deben durar en sus funciones hasta el inicio del próximo año lectivo” (p. 19).

### **Funciones del Tutor**

Según la Secretaría de Educación Pública, (2010) indica que unos de los compromisos y funciones del tutor son “elaborar su plan de trabajo tutorial, considerando los tiempos específicos que dedicará a esta función y a la docencia. Conformar el Comité de Tutorías del plantel y colaborar con la elaboración del Plan de Acción Tutorial. Tener conciencia de las limitaciones de sus funciones y canalizar a las alumnas y alumnos a algún programa específico (salud o psicológico), en caso de ser requerido” (p.34).

Mediar con conocimiento de causa en posibles situaciones de conflicto entre alumnos y profesores/as e informar debidamente a la familia.

Promover la participación activa a los padres/madres en los procesos y actividades educativas y orientación de sus hijas/os.

Puntualiza las principales funciones del tutor, el instructivo para la aplicación de la evaluación estudiantil del Ministerio de Educación (2013) indicando las siguientes:

- Es el principal interlocutor entre la institución y los representantes legales de los estudiantes.
- Realiza el proceso de evaluación del comportamiento de los estudiantes a su cargo, para lo cual mantendrá una buena comunicación con todos los docentes del grado o del curso. Por ende elabora el informe escrito por cada estudiante.

- Preside la Junta de Grado o Curso, que es el organismo de la institución educativa encargado de analizar, en horas de labor educativa, o fuera de clase, el rendimiento educativo de los estudiantes, de conformidad con el currículo nacional y los estándares de calidad educativa, y con las políticas de evaluación establecidas en el Reglamento General a la LOEI (p. 9)

Además indica el Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2012) en el Art. 216 el tutor cumple con las funciones siguientes:

“2. Los informes de aprendizaje quimestrales y finales de los estudiantes deben ser entregados por los tutores de grado o curso a sus representantes legales dentro de los ocho (8) días posteriores a la realización de la Junta de Docentes de Grado o Curso;”

3. Dentro de ocho (8) días posteriores a la realización de la Junta de Docentes de Grado o Curso, el tutor de grado o curso debe entregar en Secretaría los informes de aprendizaje aprobados por la Junta de Docentes de Grado o Curso y el acta correspondiente;(p.55).

Y retomando el Artículo 55 dice: Asumir las funciones de consejero y para coordinar acciones académicas, deportivas, sociales y culturales para el grado o curso respectivo....Son sus funciones, además de las previstas en el presente reglamento, las definidas en el Código de Convivencia institucional, siempre que no se opongan a lo dispuesto por la Ley Orgánica de Educación Intercultural o el presente reglamento. (p.19).

### **Actividades del Tutor**

Planificar los tiempos y los espacios para preparar y desarrollar actividades tutoriales, en el cumplimiento de sus funciones a su cargo.

Indicar al principio del año lectivo y cuando el caso lo requiera a los estudiantes del curso a su cargo sobre los deberes y derechos, normas del código de convivencia, reglamento interno y la disciplina de la institución educativa.

Socializar en el curso o grado sobre las funciones que tiene el docente como tutor, llegar a acuerdos con los estudiantes.

Promover, coordinar y programar actividades que fomenten la integración, así como la participación en la institución educativa en el ámbito deportivo, social y cultural.

Tener entrevistas individuales con los estudiantes y cuando el caso lo requiera dar consejería de acuerdo a la necesidad.

Tener entrevistas y reuniones con los padres de familia para entregar informes de rendimiento y comportamiento, así como cuando el caso lo requiera analizar el avance de su hijo.

Conseguir la colaboración de los padres de familia acerca de la organización y buen uso del tiempo libre de sus hijos.

Relación con los docentes: reuniones de coordinación y juntas de evaluación.

Coordinación con los docentes del buen ambiente de clase.

Coordinación con otros profesionales.

### **El Tutor y la Orientación Educativa**

El docente tutor como orientador cumple con funciones, con los padres, con los profesores y con el alumno, según Milanés, y otros (2012) dice:

Con los **Padres**, con el fin de contribuir en el establecimiento de las relaciones fluidas entre los padres y el centro. Implicándolos en todas las actividades de apoyo para el aprendizaje de sus hijos e informarlos de los asuntos que afecten a la educación de sus hijos.

Con los demás **Profesores**, ajustando programaciones para los alumnos con necesidades de apoyo, coordinándose en el proceso evaluador y posibilitar líneas de acción con los demás tutores en el proyecto educativo del centro y en el departamento de orientación.

Con el **Alumno**, facilitándole la integración, haciéndole un seguimiento continuo para observar si tiene dificultades y necesidades educativas especiales, maduración vocacional y fomentar en el grupo de los alumnos el desarrollo de las actitudes participativas.

### **Fines de la acción tutorial**

Colabora Villegas (s, f) para indicar que “la tutoría (y la orientación) tienen como fines fundamentales:

1. Favorecer la educación integral del alumno como persona.
2. Potenciar una educación lo más personalizada posible y que tenga en cuenta las necesidades de cada alumno.
3. Mantener la cooperación educativa con las familias.

Para avanzar en la consecución de estos fines contamos con herramientas como:

1. El trabajo del profesor tutor.
2. La actuación coordinada del equipo de profesores.
3. El apoyo del Departamento de Orientación.
4. La función orientadora de cada uno de los profesores.
5. La cooperación de los padres” (p. 3)

### **Funciones específicas de apoyo del departamento de consejería y los docentes a la acción tutorial**

Cada estamento tiene sus funciones específicas, como es el departamento de consejería u orientación: concretar el plan de acción tutorial, apoyar a las actividades programadas de los tutores, participar en el seguimiento del plan, colaborar con el tutor en la prevención, detección y seguimiento de problemas de aprendizaje, comportamiento y otra clase de problemas, realizar el seguimiento de los estudiantes, asesorar a los tutores en el ámbito de sus funciones, entre otros.

De los docente, en cuanto a las responsabilidades en la acción tutorial, el de encargarse de la acción tutelada del aprendizaje de los estudiantes que no hayan alcanzado los aprendizajes requeridos, implementando para ello los planes de mejora que exige el ministerio de educación, dar una educación integral y la práctica de valores, coordinar con el tutor sobre problemas y acciones con los estudiantes, entre otros.

**La tutoría en grupo.**- Tiene que ver con las situaciones donde sea necesario mejorar las relaciones y la convivencia del alumnado en clase, fomentando actitudes de colaboración, participación, solidaridad, tolerancia y empatía dentro del grupo en el aula y en el centro educativo.

**La tutoría individual.**-La finalidad es detectar y conocer de cerca las dificultades y la problemática personal que ciertos alumnos atraviesan, que no le permite desarrollar sus capacidades ni alcanzar un buen rendimiento y/o comportamiento.

Según la Consejería de Educación y Ciencia de la Junta de Andalucía (1995) presenta de forma resumida las características propias del adolescente, que sugiere algunas implicaciones en los adolescentes a nivel.

CARACTERÍSTICAS DEL ADOLESCENTE	
CARACTERÍSTICAS FÍSICAS	
CARACTERÍSTICAS	IMPLICACIONES EDUCATIVAS
Desarrollo Físico: Incremento de estatura y peso Torpeza en movimientos Cansancio y empatía	Cambio de actividad. Metodología activa e implicativa. Regulación de descanso Importancia de áreas como Educación Física y Ciencias Naturales
Preocupación por aspecto físico: Cambio rápidos en la imagen física Preocupación por gordura, nariz, espinillas.... Aparecen manifestaciones narcisistas	Desarrollo de actitudes de cuidado y aseo personal. Actividades para el conocimiento y aceptación de sí mismo. Potenciación y descubrimiento de otras áreas
Características sexuales secundarias: Aparición del vello púbico y axilar, facial Cambios de voz. Crecimiento de senos y anchura pelvis	Información sobre posibles desequilibrios temporales.
Maduración sexual. Menstruación. . Eyaculación Masturbación. Embarazos no deseados Contagios SIDA y otras enfermedades	Información y educación sexual objetiva.
Consumo de Drogas Adición al tabaquismo y alcohol Consumo de drogas	Desarrollo de temas transversales de educación para la salud y el consumo. Educación para el ocio y tiempo libre. Práctica de actividades deportivas
CARACTERÍSTICAS PSICOLÓGICAS	
Inestabilidad Emocional: Cambios temporales de humor. Reacciones imprevistas descontroladas. Agresividad. Abandono de clase y/u otro lugar	Actuación equilibrada y estable de profesorado y familia Consciencia de los docentes
Identidad Personal: Búsqueda de sí mismo (Narcisismo) Descubrimiento de valores Oscilación de sentimientos: entre superioridad e inferioridad	Organización de actividades de autoconocimiento. Exploración e intereses vocacionales.
Desarrollo de lenguaje: Gusto por la discusión y defender la	Fomentar los debates, mesas redondas, etc. Sobre temas formativos de actualidad.

opinión contraía. Desarrollo de habilidades metalingüísticas	Desarrollar programas de contenidos lingüísticos. Aplicar asignaturas como lengua literatura o idiomas una metodología activa y participativa
Pensamiento Formal: Paso: del pensamiento descriptivo al pensamiento exploratorio; de operaciones concretas a formales; del pensamiento analítico-inductivo al hipotético deductivo. Aunque no todos llegan a este pensamiento	Diferenciar entre lo real y lo posible Desarrollo del aprendizaje significativo Diferentes ritmos de aprendizaje. Diversificar los diferentes métodos de enseñanza. Despertar el interés por los temas abstractos. Optimizar el pensamiento hipotético-deductivo. Técnicas de trabajo intelectual: investigación-acción.
Memoria: Aumento de memoria significativa	Metodología activa y constructivista Técnicas de trabajo intelectual: mapas conceptuales, esquemas, resúmenes, etc.
<b>CARACTERÍSTICAS SOCIALES</b>	
La independencia: La emancipación como progreso hacia la autonomía de la persona. Necesidad de emanciparse de la familia y de ser libre.	Favorecer la autonomía en el trabajo Metodología y actividades que impliquen la participación y el descubrimiento de roles. Favorecer la autoevaluación individual y grupal.
Rebeldía: Tendencia a la desobediencia a padres y a profesores Actitudes presuntuosas y desafiantes	Uso de metodología participativa. Influir a través de amigos Entrenar en técnicas de autocontrol y auto refuerzo.
Conformismo: Tienden a ser conformistas con las normas del grupo. Siguen fácilmente los dictados de la moda que se presenta como propio de la edad.	Potenciar las actividades de acogida y de integración en el grupo de clase. Fomentar el asociacionismo y la participación.
La pandilla: Aparición de pandillas heterosexuales Grupos numerosos de amigos(as).	Fomentar actividades culturales y extraescolares
Intereses Profesionales: Preocupación por el futuro, la vocación, el trabajo. Preocupación por carreras y profesiones.	Prácticas en empresas. Hacer una buena planificación de la carrera: optativa, opcional, etc.
Preocupaciones éticas: Sumisión a la mayoría Falta de criterios personales Preocupación por la moral	Practicar actividades para que elaboren sus criterios propios. Organización de grupos cooperativos y distribución de responsabilidades. Interese por temas como ley, justicia,..

## **Características del comportamiento del adolescente**

También Menéndez, I. (2012) considera cambios psicológicos considerados como normales en los adolescentes:

Desarreglo emotivo. A veces con la necesidad a flor de piel y otras que parece carecer de sentimientos.

Imaginación desbordada. Sueñan como mecanismo de defensa ante un mundo que no está preparado.

Narcisismo.- Al comienzo, la importancia extrema a su físico, tiempo que dedica al espejo

Crisis de la originalidad.- En lo individual, tiende a la soledad, el secreto, excentricidad en el vestir. Y lo social, la rebelión juvenil en cuanto a los sistemas de valores de los adultos y las ideas recibidas, achacan al adulto su falta de comprensión y el hecho de que atenta contra su independencia.

Sentimiento de inseguridad.- falta de confianza en sí mismo, por los cambios físicos que no siempre van parejos al crecimiento emocional.

Sentimiento de angustia.- Existe una frustración continua, se le pide que actúe como adulto y se le prohíbe o reglamentan como a niños. Muestra.

- Agresividad , irritabilidad como respuesta a la frustración
- Miedo al ridículo
- Angustia expresada de modo indirecto, miedo al examen, miedo al desagrado, reacción de rechazo cuando se le da muestras de cariño
- Sentimientos de depresión por la necesidad de estar solo, de melancolía y tristeza que pueden alternar con estados de euforia

La angustia, la depresión, la irritabilidad, el ir contra las normas, puede volverse patológico cuando es exagerado.

### **Planificación de acción tutorial**

Debe ser centrada en las necesidades, concretas y actuales del grupo. Debiendo abarcar aspectos como: Establecimiento de objetivos para el curso, la coordinación de actividades a realizarlas mediante la tutoría en grupo o individual. Debe ser realista, posible, integrada en el currículum, participativa, interdisciplinar, flexible.

## **Plan de acción tutorial (PAT)**

El plan de acción tutorial es el documento de planificación de las acciones que realizan los tutores durante un periodo de tiempo determinado, debiendo formar parte del Proyecto Educativo, debe estar dentro del ámbito de la función y acción del tutor. Barrios, y otros, (2004) recuerdan que “La acción tutorial tiene funciones respecto a los alumnos considerados individualmente y grupalmente, respecto a los profesores del grupo y del centro y respecto al contexto social y familiar. La función tutorial debe asegurar que los alumnos de nuestro centro reciban una educación integral y personalidad. El tutor debe guiar y orientar en los momentos críticos o de especial dificultad tanto en problemas relativos al aprendizaje o en conflictos personales o sociales” (p. 11).

El plan de acción debe contener:

Problema.- Cuál o cuáles es el problema o problemas que atraviesa el o grupo de alumnos.

Objetivos.- Las metas o fines que se persiguen

Acciones.- Que actividades a ponerse en práctica

Responsables.- Los que participan y su responsabilidad

Recursos.- Los recursos a utilizarse para cumplir con el plan

Temporización.- El tiempo a utilizarse en la realización de las acciones para que se cumplan los objetivos. Puede contener tiempo de inicio y terminal.

Criterios de evaluación.- Resultados, hasta qué valoración o porcentaje se han cumplido o no las acciones previstas.

**Técnica de Acción Tutorial.-** Las técnicas de la acción tutorial, son aquellos procedimientos concretos que según (Saavedra, 2005) sirven al docente para organizar la actividad del curso, tiene el propósito de recopilar información sobre la realidad estudiada.

- **Entrevista.** Según Aguilar, la entrevista es esencial para la actividad del tutor para intervenir de manera individual. La entrevista es una conversación organizada para tratar un asunto con el fin de comprender un comportamiento, recabar e intercambiar información, esclarecer las opciones de una situación problema o llegar a acuerdos personales. Y a la vez durante la misma le permite al tutor profundizar la información de interés para el estudio.
- **La observación Directa.-** La observación constituye un fenómeno espontáneo de la actividad humana, se convierte en técnica científica en la medida que se cumple una serie de condiciones, tales como: Que sirva a un objetivo o propósito

definido, sea planificada sistemáticamente y esté sujeta a comprobaciones y control de validez y confiabilidad.

- **Reuniones.-** Es una técnica esencial que se utiliza con el grupo de alumnos, padres de familia, con los docentes y más personal de la institución.
- **El método del caso o estudio de casos,** El método de caso es diferente a la obtención y registro de datos, su finalidad es que ante un determinado problema o caso, no sólo se trata de establecer los hechos, sino que también buscar las soluciones y estrategias más adecuadas para la solución.

### **Características del método del caso.**

Se desarrolla en dos fases:

Primera Fase. Recopilación de información. La hacen el o los docentes una vez que se presentado el caso, consultando diversas fuentes bien individualmente o en grupo.

Segunda fase. Exposición de cada docente o grupo ante el resto de participantes acerca del tratamiento que se ha dado al caso, así como las estrategias y soluciones que se proponen.

**Instrumento.-** Es un recurso del que el docente se vale para sacar información. Tiene dos partes, lo técnico o sea las técnicas que se utiliza para esta tarea, y el segundo el contenido que es la especificación de los datos concretos que se necesita conseguir; se realiza a través de una serie de ítems que son los indicadores en forma de preguntas, elementos a observar.

- **Fichas de Observación.-** es un instrumento para registrar datos en forma detallada que nos proporcionan, referido a un objetivo específico, en el que se determinan variables.

**Pasos para elaborar Fichas de Observación:** Creación de clima (plantea el motivo de la entrevista con el alumno), Recogida de la información (profundización de la conversación), Finalización de la entrevista (puntualiza las ideas y establece conclusiones, o acuerdos con el alumno), Emisión de la información (los acuerdos formalizan a partir de compromisos establecidos).

- **Cuestionario.-** Es un instrumento de investigación psicopedagógico, que permite obtener información sobre cualquier tema educativo. Contiene una serie de

preguntas o ítems acerca de un problema o situación escolar objeto de investigación, que ha sido delimitado en aspectos que se traducen en preguntas. se lo utiliza para recabar, cuantificar, universalizar y comparar la información recolectada. Un cuestionario es la serie de preguntas relacionadas con el tipo de tema que se le va a interrogar al entrevistado.

#### **Estructuración del cuestionario:**

Instrucciones en forma clara y precisa de como contestar las preguntas que lo constituyen.

El propósito del cuestionario y la relevancia de éste para la investigación.

Debe garantizarse al encuestado la confidencialidad de la información que éste proporcione.

La otra parte lo conforman una serie de preguntas organizadas que deben estar escritas de forma coherente, breve y fácil de comprender.

#### **4.5.2 Metodología.**

Para el desarrollo de las actividades se ha considerado el aporte del Ministerio de educación, de expertos en técnicas tutoriales y de demás profesionales en educación. Se utilizará la metodología activa participativa en la cual interactuarán los participantes y facilitador como guía propiciando el desarrollo de la independencia cognoscitiva y la capacidad creadora.

El diseño será teórico - práctico - vivencial, utilizándose información teórico conceptual y técnicas vivenciales en el diseño de técnicas e instrumentos la acción tutorial para su aplicación.

El desarrollo de las sesiones se efectuará mediante exposiciones, las mismas que se manejaran en forma dinámica e interactiva con los docentes, relacionando cada uno de los conceptos teóricos con casos prácticos.

Se generaran grupos de trabajo para el desarrollo de los temas, en forma dinámica, teniendo en cuenta un proceso de exposición de la internalización de cada uno de los conceptos vertidos en clase de términos prácticos.

A través de la técnica grupal se logrará que los docentes intercambien experiencias y opiniones relacionando lo teórico en los casos prácticos, haciendo especial hincapié

en las interacciones permanentes entre docentes y facilitador, docentes entre docentes, a fin de intensificar el trabajo colaborativo y grupal.

Técnica del interrogatorio en la motivación de la clase, la reflexión, recapitulación y síntesis de la clase.

La técnica de la experiencia, que es eminentemente activa, donde actividades ya conocidas como la entrevista, observación, y otras serviría de base para otras desconocidas, y comprobar lo que va suceder partiendo de experiencias, con confianza actuando en el terreno de la realidad de manera lógica, en la orientación para resolver problema.

Las propuestas de trabajo de este curso están pensadas para dar lugar al razonamiento propio y a la implementación de nuevos recursos y estrategias para poder fundamentar las propias conclusiones. Para ello se potenciará continuamente la exteriorización del pensamiento. No se dará una información acabada, potenciando permanentemente la exteriorización del pensamiento propio.

El diseño general, las actividades, los materiales didácticos y la acción tutorial

#### **4.5.3 Evaluación.**

Se evaluará al comienzo del programa para conocer las expectativas de los docentes acerca del curso de mejoramiento profesional.

La evaluación durante el proceso, los progresos y dificultades, para retroalimentar las deficiencias, se promoverá la autoevaluación constante del participante.

Habrà la evaluación final aplicada a los docentes para determinar la consecución de los objetivos, adecuación de las actividades y la operatividad de la metodología.

Entre los principales indicadores serán:

El nivel de cumplimiento de las actividades previstas.

El grado de operatividad de las actividades

El grado de dificultad en el diseño de las técnicas e instrumentos de acción tutorial.

La aplicabilidad de los conocimientos de la fundamentación teórica, en la práctica, y el desarrollo de competencias, conocimiento y habilidades, en la aplicación de las técnicas e instrumentos de acción tutorial.

El establecimiento de líneas comunes de acción tutorial.

## 4.6 Duración del curso

### 4.6.1 Cronograma de actividades a desarrollarse

MES	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO
Diseño del curso	■ ■					
Rectificación de Diseño		■ ■				
Aprobación del Diseño del Curso		■ ■				
Puesta a consideración la propuesta a la rectora para la ejecución		■ ■ ■				
Elaboración del cronograma de clase ajustándose a los directivos y docentes			■ ■ ■			
Provisión y elaboración de material				■ ■ ■ ■		
Ejecución del curso de mejoramiento					■ ■ ■ ■ ■ ■	

## 4.7 Costos del Curso

MATERIALES	COSTO
Documento	30,00
Marcadores de Tiza líquida	1,50
Marcadores permanentes	1,50
Cinta Scoch	2,00
Copias	10,00
Papel bond	4,00
Papelote	2,00
Otros	20,00
<b>TOTAL</b>	<b>71,00</b>

La sala de cómputo, equipado de internet, Data Show, computadoras y toda la implementación que dispone la institución será ocupada para el curso sin que

demande de gastos. El costo del curso será por autofinanciamiento del maestrante que realizará el curso.

#### 4.8 Certificación

Para la entrega de la certificación se tomará en cuenta:

La asistencia mínima del 80%

Entrega de actividades realizadas en clase planificadas durante el desarrollo del curso, y la evaluación final.

#### 4.9 Bibliografía

Aguilar, M. (2010). *Técnicas de la Acción Tutorial*. Recuperado el 11 de septiembre del 2013 de <http://es.scribd.com/doc/41456636/TECNICAS-DE-LA-ACCION-TUTORIAL>

Barrios, A., Botica, A., De Gracia, I., García, J., López, R., López, R., & Menchero, S. (2004). *Programa de de Mejora de la Convivencia en Centros Escolares*. Seminario de la convivencia. Curso 2004/2005.

Bendezú, V. (2009). *Instrumentos y procedimientos para la Acción Tutorial*. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos51/accion-tutorial/accion-tutorial.shtml>

Consejería de Educación y Ciencia de la Junta de Andalucía. (1995). *Acción Tutorial*. Recuperado de <http://www.ice.udl.es/uou/accion.pdf>

Majo producciones. (2013). *La Acción Tutorial*. Recuperado el 09 de septiembre del 2013 de <http://www.espaciologopedico.com/recursos/glosariodet.php?id=284#>

Ministerio de Educación. ( 2013). *Instructivo para la aplicación de la evaluación estudiantil*. Quito. Obtenido de [http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/10/Instructivo\\_para\\_evaluacion\\_estudiantil\\_2013.pdf](http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/10/Instructivo_para_evaluacion_estudiantil_2013.pdf)

Milanés y otros. (2012). *Definición de Orientación Educativa y Acción Tutorial*. Recuperado de <http://trastorno-autista.blogspot.com/2012/04/definicion-de-orientacion-educativa-y.html>

Menéndez, I. (2012). *Características del comportamiento adolescente*. Recuperado de <http://sinalefa1.wordpress.com/a-quien-quiera-acompanarme/la-adolescencia/caracteristicas-del-comportamiento-adolescente/>

Monroy, A. (2013). *La sexualidad en la adolescencia*. Recuperado el 9 de septiembre del 2013 de: <file:///C:/Users/BLESS/Desktop/Sexualidad%20en%20la%20adolescencia.htm>



## Anexo 2. Modelo de encuesta

### ENCUESTA

#### UNIDAD EDUCATIVA MANUEL IGNACIO MONTEROS

La Unidad Educativa “Manuel Ignacio Monteros”, a través de la Lic. .... del..... Año de Bachillerato, cumpliendo sus funciones de tutoría de los jóvenes estudiantes que están a su cargo, solicita su colaboración; el cuestionario es confidencial, su aporte es valioso por lo que nos permitirá conocer acerca de..... en los adolescentes. Contesta con X en la casilla correspondiente según te ocurra.

#### DATOS GENERALES

Sexo M ( ) F ( )

Edad: \_\_\_\_\_

1. Se siento mejor solo(a) que acompañado(a)
  - Siempre ( )
  - algunas veces ( )
  - nunca ( )
  
2. La opinión de los otros no me ayuda a conocerme mejor.
  - Siempre ( )
  - algunas veces ( )
  - nunca ( )
  
3. Siento que, cuando me critican, me hacen daño.  
Si ( )  
  
No ( )
  
4. La comunicación con los demás es necesaria, pero manteniendo a salvo mi intimidad.  
Si ( )  
  
No ( )
  
5. Mis sentimientos son algo muy personal, por lo tanto, difícilmente comunicables  
Si ( )  
  
No ( )
  
6. Me resulta muy difícil encontrar personas en las que pueda confiar para comunicar mis sentimientos.
  - Siempre ( )
  - algunas veces ( )

- nunca ( )
7. Siento inseguridad al recibir la opinión de los demás sobre mí.
- Siempre ( )
  - algunas veces ( )
  - nunca ( )
8. Me dan miedo las situaciones en las que tengo que relacionarme con los demás.
- Siempre ( )
  - algunas veces ( )
  - nunca ( )
9. Cuando los demás dicen lo que piensan sobre mí me siento incómodo(a).
- Si ( )
- No ( )
10. Decir lo que sientes sólo conlleva problemas
- Si ( )
- No ( )

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

### Anexo 3. Cuestionario de autoimagen

La Unidad Educativa “Manuel Ignacio Monteros”, a través de la Lic. .... del..... Año de Bachillerato, cumpliendo sus funciones de tutoría de los jóvenes estudiantes que están a su cargo, solicita su colaboración; En el cuestionario vas a analizar con sinceridad como te ves, responde analizando que no hay respuestas buenas o malas, expresa lo que sientes en verdad en cada situación. Contesta con una X en la casilla correspondiente según te ocurra Casi siempre, A veces, Nunca.

#### DATOS GENERALES

Sexo M ( ) F ( )

Edad:.....

Situación	Casi siempre	A veces	Nunca
Tengo peor suerte que los demás	3	2	1
Me gusta correr riesgo	3	2	1

Soy limpio(a)	1	2	3
Soy muy trabajador(a)	1	2	3
Me siento triste	3	2	1
Soy sincero (a)	1	2	3
Me dejo llevar por la pereza	3	2	1
Confío en resolver problemas	1	2	3
Me gusta cambiarme por otra persona	3	2	1
Las cosas nuevas atrasan mi curiosidad	1	2	3
Hago las cosas lo mejor que sé	1	2	3
Soy descuidado(a)	3	2	1
Hago las cosas peor que los demás	3	2	1
Mi comportamiento es tímido	1	2	3
Me cuesta mucho hablar en público	3	2	1
A los demás les agrada mi compañía	1	2	3
Gasto bromas a mi amigos, amigas	1	2	3
Si tengo que decir algo lo digo	1	2	3
Me ven como algo solitario, raro	3	2	1
Creo que si propongo algo me aceptan	3	2	1
Mis padres respetan mis sentimientos	3	2	1
Gasto bromas a mis amigos(as)	1	2	3
Creo que los demás se burlan de mí	3	2	1
Si tengo que decir algo lo digo	1	2	3

Gracias por tu colaboración

Sumar los puntos correspondientes a cada una de las respuestas marcadas y

Puntuado entre 25-29	Imagen excelente de ti
Puntuado entre 30-40	Imagen de ti
Puntuado entre 41-59	Imagen normal de ti aceptable
Puntuado por encima de 60	Mala imagen, valoración por debajo de las cualidades

Encuesta Según la Consejería de Educación y Ciencia de la Junta de Andalucía (1995).

**Anexo 4. Parte de comunicación del Profesorado**

1. DATOS DEL PROFESORA/A

Nombre ..... y

Apellidos.....

.....

Grado o curso:..... Área:.....Hora:.....

Fecha:.....

2. NOMBRE ESTUDIANTE

.....

.....

3. BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

.....

.....

.....

4. INDICAR SI EL INCIDENTE SE PRODUCIDO CON ANTERIORIDAD Y EN QUE GRADO

.....

.....

.....

5. EN CASO DE SER REINCIDIR, INDICAR LAS MEDIDAS TOMADAS CON ANTERIORIDAD

.....

.....

.....

6. MEDIDAS ADOPTADAS

.....

.....

.....

7. RECOMENDACIONES

.....

.....

Fecha.....

f) DOCENTE

Anexo 5: Matriz de Tutoría

TUTORÍA	
Estudiante:..... Domicilio..... Grado/ Curso.....	Padre/madre..... Teléfono:.....
Actividad:..... ..... .....	
Reuniones individuales:	
Convocante:..... Fecha:.....	Motivo:..... .....
Observaciones:..... ..... .....	
<b>Acuerdos y compromisos adoptados:</b> ..... ..... .....	
.....a.....,de.....de.....	
f. Padre/madre	f. Tutora

**Anexo 6. Matriz de Plan de Acción Tutorial**

PROBLEMA	OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLES	RECURSOS	CRITERIOS DE EVALUACION	TEMPORALIZACIÓN
						Inicio/Culminación

**Anexo 7. Matriz de Planificación para el seguimiento**

Resultados esperados (efectos y productos)	Indicadores	Técnica	Tiempo calendario y frecuencia	Responsables	Medios de verificación	Recursos

## CONCLUSIONES

- Todos los docentes tienen la titulación más alta de tercer nivel, son licenciados en ciencias de la educación, lo que indica que existe relación con el ámbito educativo.
- A la mayor parte de docentes les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener titulación de cuarto nivel en una maestría en educación, lo que indica el interés por mejorar profesionalmente y por ende el quehacer educativo.
- Todos los docentes se inclinan por seguir cursos/capacitación relacionado a la educación, y un gran porcentaje optan porque sean en aspectos teóricos y técnicos/prácticos, y recibir clases los fines de semana, para actualizarse y mejorar profesionalmente.
- Con respecto al análisis de la persona en el contexto formativo, un considerable porcentaje de docentes tienen problemas en aspectos de plantear, ejecutar y hacer el seguimiento de proyectos educativos, incidiendo en el logro de las metas deseadas.
- Todos los directivos de la institución no han propiciado cursos de formación en los dos últimos años, ni tampoco tienen de conocimiento de que estén ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación, lo que determina una despreocupación en la gestión pedagógica.
- Un alto porcentaje de directivos no fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven la formación permanente, lo que incidirá en deficiencias en la práctica pedagógica.
- En el aspecto organizacional, un porcentaje considerable de docentes tienen problemas en el análisis del clima organizacional, desde la perspectiva de que existen problemas en el clima laboral, malestar, conflicto, y crisis organizacional que incidirá en la práctica profesional.
- Un considerable porcentaje de docentes desconocen las herramientas /elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa, lo que determina que no hay unidad ni el trabajo en conjunto de los directivos y docentes.
- Todos los docentes, las materias que imparten en el bachillerato, tienen relación con su formación profesional, cuyos resultados se ven reflejados en el aprendizaje.

- En lo que respecta a la tarea educativa, considerando que en su mayoría de docentes tienen más de 21 años de servicio en el magisterio un porcentaje considerable de docentes presentan problemas en el diseño de programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas, lo que demuestran desconocimiento en planificación curricular.
- Un alto porcentaje de docentes presentan deficiencias en el análisis de la estructura organizativa institucional, evidenciado problemas, malestar, conflictos, resultados que se reflejarán en la consecución de los objetivos de la institución.
- Un porcentaje considerable de docentes no aplican técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario.....) y otro lo hacen a medias, demostrando desconocimiento de estas técnicas, en el cumplimiento de sus funciones en ésta área con los estudiantes.
- El 75% de los docentes, en los dos últimos años han asistido de dos a más cursos, con una duración de 51 a más de 100 horas, realizándolo hace 11 meses, y en su mayoría han sido auspiciados por el Ministerio de Educación, lo que evidencia el interés que tienen los docentes por actualizarse y mejorar su práctica pedagógica y por ende la calidad educativa.

## RECOMENDACIONES

- Se propone a los docentes seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel, a través de convenios con las universidades que ofertan y facilitan post grados en educación.
- Que los docentes participen en los cursos/capacitación de actualización profesional, que se esfuercen en disponer el tiempo para su formación continua, en la modalidad que crean conveniente, a través de los centros educativos de apoyo que están autorizados para ello.
- Que los docentes refuercen el área de plantear, ejecutar y hacer el seguimiento de proyectos educativos, a través de cursos/capacitación, en entidades que cumplen con esta función.
- Que los directivos de la institución y a la vez los docentes que forman parte de ello, propicien cursos de formación continua para fortalecer las competencias de los docentes y mejoren la educación.
- Que los directivos de la institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven la formación permanente, a través de charlas motivacionales, facilitándoles para que puedan hacerlo, inclusive poniéndose en contacto con el Ministerio de educación y escuelas superiores que ofertan la formación de los docentes.
- Que los directivos de la institución, direccionen el liderazgo hacia el cambio de clima organizacional, propiciando un buen ambiente para el desempeño pedagógico; mismo que lo puede hacer a través de la autoevaluación, toma de decisiones, y de charlas motivacionales y de relaciones humanas.
- Que los directivos de la institución y los docentes que forman parte de ello, unifiquen al 50% de docentes restante, en la planificación de actividades institucionales en especial en las más relacionadas con la docencia; para lo cual a los docentes tienen que formar en planificación.
- Que se continúe practicando en la Unidad Educativa el distributivo de trabajo de las materias de acuerdo con la especialidad de la licenciatura que tienen los docentes, a través de la comisión técnico pedagógico o de planificación.
- Que los docentes se capaciten en diseño de programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas, a través de cursos relacionados con la temática, o a través de otro medio de formación, y pongan en práctica en para el desempeño de su trabajo.
- Que los docentes se empoderen de sus funciones como parte de la institución educativa, se interesen por el análisis de la estructura organizativa institucional, como: departamentos, áreas, gestión administrativa, etc.) superando los

problemas, malestar, conflictos y desmotivación que les lleva a ese estado; a través de charlas motivacionales y de relaciones humanas.

- Qué los docentes se formen en la aplicación de técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario.....), mediante cursos/capacitación, con profesionales competentes en ésta área y en entidades abalizadas para ello.
- Que se incremente a nivel de todos los docentes, seguir cursos/capacitación como parte del proceso de formación permanente, aprovechando los cursos de Si profe que oferta el Ministerio de Educación, y las Universidades abalizadas a través del organismo seccional de educación. Con el fin de mejorar en las competencias profesionales y la calidad de la educación.

## BIBLIOGRAFÍA

- Aponte, C. (Mayo de 2007). *Propuesta de Indicadores de la Evaluación de la Función de Proyección Social/Extensión Universitaria/Interacción en la Educación Superior*. Recuperado el 5 de Agosto de 2013, de ASCUN: [http://www.bibliotecavirtual.info/wp-content/uploads/2011/12/propuesta\\_indicadores\\_evaluacion\\_proyeccion\\_social\\_universitaria.pdf](http://www.bibliotecavirtual.info/wp-content/uploads/2011/12/propuesta_indicadores_evaluacion_proyeccion_social_universitaria.pdf)
- Apoyo-y-Seguimiento-Docente. (Julio de 2012). *Programa de Mejoramiento Continuo del Magisterio Fiscal*. Recuperado el 9 de Agosto de 2013, de Ministerio de Educación: <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/SiProfe-Apoyo-y-seguimiento-docente.pdf>
- Aranda, A. (2011). *Planificación Estratégica Educativa*. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Balance de la dependencia. (8 de Diciembre de 2011). *Modalidades de formación*. Obtenido de [http://www.balancedeladependencia.com/Modalidades-de-formacion\\_a1170.html](http://www.balancedeladependencia.com/Modalidades-de-formacion_a1170.html)
- Candelario, T. (4 y 5 de Diciembre de 2006). *Formación del docente y los procesos de profesionalización para construir competencias para la enseñanza*. Recuperado el 8 de Agosto de 2013, de [Congreso Estatal de Investigación Educativa]: de <http://portalsej.jalisco.gob.mx/sites/portalsej.jalisco.gob.mx.investigacion-educativa/files/pdf/Formaci%C3%B3n%20docente%20y%20profesionalizaci%C3%B3n%20CANDELARIO.pdf>
- Castilla, & León. (2001). *Usal*. Recuperado el 5 de Agosto de 2013, de <http://ocw.usal.es/ciencias-sociales-1/investigacion-evaluativa-en-educacion/contenidos/Calidad.pdf>
- CCOO. (Septiembre de 2012). El malestar docente. (F. d. Enseñanza, Ed.) *Temas para la Educación*.(21), 1-6. Recuperado de <http://www2.fe.ccoo.es/andalucia/docu/p5sd9615.pdf>.
- Chavarría, M. (2011). *Educación en un Mundo Globalizado* (Primera ed.). México D.F., México: TRILLAS.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos* (Octava ed.). (S. Atlas, Ed., P. Mascaró, & M. d. Hano, Trads.) México: Mc Graw Hill/Interamericana Editores, S.A de C.V.
- Cotton, J. (20 de Septiembre de 2009). Funciones del docente de hoy. *Educando*, p.1. Recuperado de <http://www.educando.edu.do/articulos/docente/funciones-del-docente-de-hoy/>.
- Curioca, H. (2007). detección de Necesidades de Desarrollo personal sentidas por los docentes en servicio de telesecundaria y primaria en la ciudad de Puebla. (Tesis de Licenciatura). Recuperado de [http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lid/curioca\\_h\\_c/capitulo2.pdf](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lid/curioca_h_c/capitulo2.pdf).

- Enriquez, P. (2007). Formación Inicial de los Docentes. Investigadores en la Metodología de la Investigación. [http://lae.unsl.edu.ar/Ediciones/Libros\\_Electronicos/CAP-4.pdf](http://lae.unsl.edu.ar/Ediciones/Libros_Electronicos/CAP-4.pdf).
- Estándares de Calidad Educativa. (2012). *Ministerio de educación*. Recuperado el 2013 de Agosto de 2013, de Quito Recuperado de <http://www.educación.gob.ec/generalidades-pes.html>
- Estándares de Desempeño Directivo Propedeutico. (Febrero de 2012). *Documento de propuesta*. Obtenido de Ministerio de Educación: Quito. Recuperado de <http://educación.gob.ec/documentos-de-apoyo-para-las-pruebas-iniciales/>
- Estebaranz, A. (1999). *Curricular, Didáctica e Innovación* (Segunda ed.). 2da. Edición. Recuperado de <http://books.google.com.ec/books?id=p1a37gYpsjEC&pg=PA17&lpg=PA17&dq=Did%C3%A1ctica+e+innovaci%C3%B3n+curricular&source=bl&ots=7CvPFfCe2B&sig=hpKCaAXRssL3BDZgU4rNCmYWUzU&hl=es&sa=X&ei=O8QBUqvQGIn88gSOuYHYAQ&ved=0CDcQ6AEwAw#v=on>.
- Evelin, L. (12 de Febrero de 2011). *Wordpress*. Recuperado el 5 de Agosto de 2013, de <http://jcvalda.wordpress.com/2011/02/12/objetivos-organizacionales/>
- femxa. (2008). El concepto de necesidades formativas. *Asesor Web en detección de necesidades formativas en el sector agroalimentario de Castilla La Mancha*, 1-18. Recuperado de <http://www.agroasesorclm.com/?q=02.2.02.002>.
- Forma. (2013). *SEP*. Obtenido de Instituto Nacional para la Educación de adultos: Recuperado de [http://www.ineaformate.conevyt.org.mx/index.php?option=com\\_content&view=article&id=22&Itemid=64](http://www.ineaformate.conevyt.org.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=22&Itemid=64)
- Gairín, J. (1995). *Estudio de las necesidades de formación de los equipos directivos de los centros educativos*. Madrid: Centro de Publicaciones Secretaría General Técnica. Recuperado de <http://books.google.com.ec/books?id=YvXZUGqEqvsC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>.
- Gambau, L. (2003). *Detección de las necesidades formativas: Una clasificación de instrumentos*. Recuperado el 4 de Agosto de 2013, de Universitat Jaume I: <http://ldiazvi.webs.ull.es/detnecfor.pdf>
- Gómez, C. (8 de Mayo de 2006). Investigación Pedagógica. Evaluación del desarrollo profesional docente: una necesidad del territorio. (F. d. Cienfuegos, Ed.) *Medisur*, 4(2), 45-46. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180019831012>.
- González, R., & González, V. (2007). *Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades*. Recuperado el 5 de Agosto de 2013, de Dialnet. Universidad de la Rioja: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2358650>
- Guillén, M. (2011). *Ética en las Organizaciones. Construyendo Confianza*. (PEARSON, Ed.) Madrid, España: Pearson Educación S.A.

- Herrera, M., Miranda, C., Pérez, H., & Koch, T. (26 de Julio de 2008). *Necesidades de formación permanente de docentes técnicos*. Recuperado el 5 de Agosto de 2013, de Estudios Pedagógicos XXXIV, Nº 1: 7: <http://mingaonline.uach.cl/pdf/estped/v34n1/art01.pdf>
- Jaramillo, F. (2012). *Proyectos de Investigación I*. Loja: Guía Didáctica. Universidad Técnica Particular de Loja.
- Jaramillo, F. (2013). Loja: *Proyectos de Investigación II*. Guía Didáctica Universidad Técnica Particular de Loja.
- Maciel de Oliveira, C. (Septiembre - Diciembre de 2004). La investigación-acción como estrategia de aprendizaje en la formación inicial del profesorado. (OEI, Ed.) *Iberoamericana de Educación*(33), 91-110 Recuperado de <http://www.rieoei.org/rie33a05.htm>.
- Madrid, D. (1998). *Curso de capacitación pedagógica en Inglaterra (PGCE)*. Obtenido de ción y desarrollo de los: <http://www.ugr.es/~dmadrid/Publicaciones/PGCE.pdf>
- Marco Legal Educativo. (2012). *Constitución de la República, Ley Orgánica de Educación Intercultural y Reglamento General* (Primera ed.). Quito, Pichincha, Ecuador: Impreso por Editogran S.A.
- Mendoza, X. (2011). *Evaluar Necesidades Formativas de Profesorado Para El Cambio*. Recuperado el 5 de Agosto de 2013, de [http://books.google.com.ec/books?id=9w-tpwAACAAJ&dq=necesidades+formativas+de+los+docentes+de+bachillerato&hl=es&sa=X&ei=J0X\\_Uf\\_PJo7o8QsSiC4DQ&ved=0CEAQ6AEwBA](http://books.google.com.ec/books?id=9w-tpwAACAAJ&dq=necesidades+formativas+de+los+docentes+de+bachillerato&hl=es&sa=X&ei=J0X_Uf_PJo7o8QsSiC4DQ&ved=0CEAQ6AEwBA)
- Milanés, L., Valenzuela, E., Ortiz, V., Vicente, M., Miñano, P., & Pérez, A. (26 de Abril de 2012). *Definición de Orientación Educativa y Acción Tutorial*. Obtenido de Atom: <http://trastorno-autista.blogspot.com/2012/04/definicion-de-orientacion-educativa-y.html>
- Ministerio de Educación. (2013). *Bachillerato en Ciencias*. Recuperado el 7 de Agosto de 2013, de <http://educacion.gob.ec/bachillerato-en-ciencias/>
- Ministerio de Educación. (2013). *Definición de material didáctico*. Recuperado el 7 de Agosto de 2013, de <http://definicion.de/material-didactico/#ixzz2ZVIMzC4H>
- Ministerio de Educación. ( 2013). *Instructivo para la aplicación de la evaluación estudiantil*. Quito. Obtenido de [http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/10/Instructivo\\_para\\_evaluacion\\_estudiantil\\_2013.pdf](http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/10/Instructivo_para_evaluacion_estudiantil_2013.pdf)
- Münch, L., Jiménez, S., Patiño, F., & Francisco, P. (2012). *Administración de Instituciones Educativas*. México, México. D. F, México: Trillas.
- Münch, L., Jiménez, S., Patiño, F., & Pedronni, F. (2012). *Administración de Instituciones Educativas*. México, México. D. F, México: Trillas.
- Murillo, J. (2006). Una Dirección Escolar para el cambio: Del Liderazgo Transformacional al Liderazgo Distribuido. *Revista electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y*

- Cambio en Educación*, 4(4), 11-24. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2148469>.
- Pérez, & Campanero. (Junio de 2008). *Wordpress*. (Narcea, Ed.) Recuperado el 5 de Agosto de 2013, de <http://eduso.files.wordpress.com/2008/06/modeloanise.pdf>
- Pérez, J., Méndez, S., & Jaca, M. (23 de Abril de 2010). *Open Course Ware Universidad de Sevilla*. Obtenido de [http://ocwus.us.es/psicologia-social/psicologia-de-los-recursos-humanos/temas/tema8cg/page\\_09.htm](http://ocwus.us.es/psicologia-social/psicologia-de-los-recursos-humanos/temas/tema8cg/page_09.htm)
- Pérez, M. (1999). *Qué necesidades de formación perciben los profesores?* Recuperado el 5 de Agosto de 2013, de Departamento de Didáctica y Teoría de la Educación. Universidad Autónoma de Madrid: [http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/1999\\_04\\_01.pdf](http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/1999_04_01.pdf)
- Plan Decenal. (Quito de 2012). *Consejo Nacional de Educación*. Obtenido de [http://portal.educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/09/K1\\_PlanEstrategico\\_Parte1.pdf](http://portal.educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/09/K1_PlanEstrategico_Parte1.pdf)
- Regalado, E. (23 de Mayo de 2013). Recuperado el 8 de Agosto de 2013, de Formación del docente?. El Diario. Recuperado en <http://www.eldiario.ec/noticias-manabi-ecuador/230649-formacion-del-docente/>
- Reyes, M. (2010). *El diagnóstico de necesidades de formación*. Recuperado el 6 de Agosto de 2013, de uhu: [http://www.uhu.es/36102/trabajos\\_alumnos/caso\\_11\\_12\\_a/\\_private/diagnosticonecesidades.pdf](http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_11_12_a/_private/diagnosticonecesidades.pdf)
- Rico, L. (2004). Reflexiones sobre formación inicial del profesorado de matemáticas de secundaria. *Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado*, 81(2), 1-15. Recuperado de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev81ART2.pdf>.
- Rubio y Gali, F. (1994). *Como detectar las necesidades de intervención socioeducativas* (2da. Narcea S.A ed.). Madrid: <http://books.google.com.ec/books?id=iJXW6OUidLIC&pg=PA27&lpg=PA27&dq=modelos+de+rosett&source=bl&ots=v9VjTAPw-A&sig=P4vhphp0eH8r-tbmwftU-YV7ED8&h#v=onepage&q=modelos%20de%20rosett&f=false>.
- Saavedra, W. (11 de Mayo de 2005). *Técnicas e Instrumentos de Acción Tutorial*. Obtenido de <http://www.geocities.ws/roxloubet/investigacioncampo.html>
- Sand, G. (2005). *Planificación y programación de acciones educativas*. Recuperado el 11 de Agosto de 2013, de [http://www.cea.es/portaacea/novedades/2005/manual\\_formadores/Bloque1.pdf](http://www.cea.es/portaacea/novedades/2005/manual_formadores/Bloque1.pdf)
- Suplemento LOEI. (26 de Julio de 2012). Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación. 10. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Tejada, J., & Navío, A. (2004). *Elaboración de planes, programas y cursos de formación*. Recuperado el 11 de Agosto de 2013, de Grupo CIFO:

[http://www.dipujaen.es/export/sites/default/galerias/galeriaDescargas/diputacion/dipujaen/formacion/centro-documental/Elaboracixn\\_de\\_Planes\\_de\\_Formacixn.pdf](http://www.dipujaen.es/export/sites/default/galerias/galeriaDescargas/diputacion/dipujaen/formacion/centro-documental/Elaboracixn_de_Planes_de_Formacixn.pdf)

Tobón, s. (2006). *Talca: Proyecto Mesesup*. Recuperado el 5 de Agosto de 2013, de Recuperado de

[http://maristas.org.mx/gestion/web/doctos/aspectos\\_basicos\\_formacion\\_competencias.pdf](http://maristas.org.mx/gestion/web/doctos/aspectos_basicos_formacion_competencias.pdf)

Uned. (15 de Octubre de 2010). *Estrategia, diseño organizacional y efectividad*. Recuperado el 7 de Agosto de 2013, de (Mensaje en Blog).

<http://cmanuelrs.wordpress.com/2010/10/15/capitulo-2-estrategia-diseno-organizacional-y-efectividad/>

Velásquez, R. (2009). *Diseño Formativo*. Obtenido de Educación e Internet: Recuperado de:

<http://es.scribd.com/doc/14775535/2Diseno-Formativo>

## ANEXOS

### ANEXO 1: PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN A LA RECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Loja, 10 de diciembre de 2012

Srta.  
Dra. Mgs. Enma Gutiérrez  
**RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA "MANUEL IGNACIO MONTEROS"**  
En su despacho.

De mi consideración:

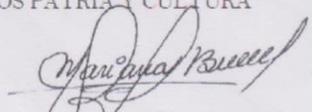
La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del rol imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación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

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

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

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

Atentamente,  
DIOS PATRIA Y CULTURA

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


*Autorizada 10-12-12*



## ANEXO 2: COPIAS DE CUESTIONARIOS: “NECESIDADES DE FORMACIÓN” DOCENTES DE BACHILLERATO



### CUESTIONARIO: “NECESIDADES DE FORMACIÓN” DOCENTES DE BACHILLERATO

Código del Investigador:  
.....

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 día de contestación al siguiente cuestionario no le tomará más de diez minutos.

**Conteste los ítems que, marcando en su círculo el número (indique en cada fila a la derecha), según corresponda. EJ.**

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

#### 1. DATOS INSTITUCIONALES

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

#### 2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

<b>2.1. Género:</b>		Masculino	1				Femenino	2						
<b>2.2 Estado civil</b>		Soltero	3	Casado		4	Viudo		5	Divorciado		6		
<b>2.3. Edad (en años cumplidos):</b> .....														
<b>2.3. Cargo que desempeña:</b>		Docente		6	Técnico docente		7	Docente con funciones administrativas					8	
<b>2.4. Tipo de relación laboral:</b>														
Contratación indefinida		9	Nombramiento		10	Contratación ocasional		11	Reemplazo				12	
<b>2.5. Tiempo de dedicación:</b>														
Tiempo completo			13	Medio tiempo				14	Por horas					15



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 labore	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 labore, ha propositado 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 labore, están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación: 

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

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

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

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

*(Señale 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 del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa					
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa					

Ítem	1	2	3	4	5
8. Describe las funciones y cualidades del tutor					
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula					
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal					
11. Conoce las posibilidades didácticas de la Informática como ayuda a la tarea docente					
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos					
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante					
14. Planea, 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 y ayudarles en su solución					
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes					
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes					
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa					
25. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s					
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo-)					
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e Inklusiva					
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. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, dispositivos, pizarra, videos)					
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas					
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)					
35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)					
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente					
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres					
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)					
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva					
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura					
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje					
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente					
43. Diseña estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes					
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

### ANEXO 3: CORREO ELECTRÓNICO DE CONFIRMACIÓN DEL EQUIPO PLANIFICADOR

Re: Proyectos de investigacion 1  
12:05 P.M.

mar, 11 dic, 2012 a las

De

necesidadesformativas2012

Para

Maria Paute

Buenas Tardes

María

La información ha sido receptada, por tanto puede continuar con su trabajo.

Saludos cordiales,

Equipo de planificación

Investigaciones - educación

Universidad Técnica Particular de Loja

Re: envío de matriz de resultados.xls

lun, 14 ene, 2013 a las 9:22 A.M.

De

necesidadesformativas2012

Para

Maria Paute

Buenos días

Maria

La matriz ha sido receptada, por tanto puede continuar con su trabajo.

Saludos cordiales,

Equipo de planificación

Investigaciones - educación

Universidad Técnica Particular de Loja

## **ANEXO 4: CORREO ELECTRÓNICO DE CONFIRMACIÓN DE DIRECTORA DE TESIS**

Margoth Iriarte Solano  
Para Yo  
13 dic, 2013  
Estimada María Paute,

He observado su trabajo y considero que reúne todos los requisitos para su presentación, le ruego en el momento que imprima considerar todos los lineamientos proporcionados por la Coordinación de la Maestría.

Es importante considerar que ahora viene a estudio del tribunal calificador, y lógicamente habrá que hacer algunas rectificaciones, en las mismas es mi deber seguir asesorando con la finalidad de que tenga un acompañamiento hasta la culminación de su tesis.

La felicito, pues es un gran esfuerzo.

Saludos

*Saludos Cordiales*

*Margoth Iriarte Solano  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA  
Teléfono: 00593-7-2570-275 Ext: 2020*

**ANEXO 5: FOTOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA “MANUEL IGNACIO MONTEROS VALDIVIESO”**

**Edificio de la Institución Educativa**



**Estudiantes del Tercer año de bachillerato de la Unidad Educativa “Manuel Ignacio Monteros V., del año lectivo: 2012-2013**



**Estudiantes del segundo año de bachillerato de la Unidad Educativa “Manuel Ignacio Monteros V., del año lectivo: 2012-2013**

