



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

**TITULACIÓN MAGÍSTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO
EDUCACIONAL**

“Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Liceo Particular Bilingüe “Nuevo Mundo”, de la provincia del Azuay, cantón Gualaceo, período 2012 – 2013”.

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTORA: Peñaranda Peñaranda, Zoila Yolanda.

DIRECTOR: Bustillos Ronquillo, Hernán Serafín, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO GUALACEO.

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Hernán Bustillos Ronquillo.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Liceo Particular Bilingüe “Nuevo Mundo”, de la provincia del Azuay, cantón Gualaceo, periodo 2012-2013”, realizado por Peñaranda Peñaranda Zoila Yolanda, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero del 2014

f.....

DECLARACION DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Peñaranda Peñaranda Zoila Yolanda declaro ser autor (a) de la presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Liceo Particular Bilingüe “Nuevo Mundo”, de la provincia del Azuay, cantón Gualaceo, periodo 2012-2013”, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo el Mag. Hernán Serafín Bustillos Ronquillo director (a) del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Peñaranda Peñaranda Zoila Yolanda.

CI: 010382092-4

DEDICATORIA

Este trabajo de fin de maestría lo ofrezco a Dios por darme el esfuerzo constante para seguir adelante y orientarme para el progreso y bienestar académico, a mis padres que han sido mi apoyo y fortaleza, gracias por creer en mí, ya que siempre estuvieron impulsándome en los momentos más difíciles de mi carrera, admiro su fortaleza y el orgullo que sienten por mí, fue lo que me hizo para alcanzar mi meta propuesta, a todos los docentes para que infundamos en nuestros estudiantes el amor al estudio.

Zoila Yolanda

AGRADECIMIENTO

Mis más sinceros agradecimientos a la Universidad Técnica Particular de Loja en la persona del Mg. Hernán Serafín Bustillos Ronquillo, por la orientación y apoyo brindado para la culminación de este trabajo, al Liceo Particular Bilingüe “Nuevo Mundo” quienes colaboraron en esta labor brindando la información necesaria

.....

Zoila Yolanda

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.....	ii
DECLARACION DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
INDICE DE FIGURAS.....	ix
INDICE DE GRAFICOS.....	x
INDICE DE TABLAS	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	4
1.1. Necesidades de formación.....	5
1.1.1. Concepto	5
1.1.2. Tipos de necesidades formativas	6
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.....	7
1.1.4. Necesidades formativas del docente.....	8
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades	9
1.2. Análisis de las necesidades de formación.....	12
1.2.1. Análisis organizacional	12
1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.....	12
1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.	14
1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa	15
1.2.1.4. Liderazgo educativo	17
1.2.1.5. El bachillerato Ecuatoriano	20
1.2.1.6. Reformas Educativas	25
1.2.2. Análisis de la persona.....	28
1.2.2.1. Formación profesional.....	28
1.2.2.2. Formación continua.....	33
1.2.2.3. Formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	34
1.2.2.4. Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación	35

1.2.2.5.	<i>Características de un buen docente</i>	37
1.2.2.6.	<i>Profesionalización de la enseñanza</i>	38
1.2.2.7.	<i>La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo</i>	40
1.2.2.8.	<i>Las tecnologías de la información y la comunicación –TIC, en los procesos formativos</i>	41
1.2.3.	Análisis de la tarea educativa	42
1.2.3.1.	<i>La función del gestor educativo</i>	42
1.2.3.2.	<i>La función del docente</i>	43
1.2.3.3.	<i>La función del entorno familiar</i>	44
1.2.3.4.	<i>La función del estudiante</i>	46
1.2.3.5.	<i>Cómo enseñar y cómo aprender</i>	47
1.3.	Cursos de Formación	49
1.3.1.	Definición e importancia en la capacitación docente	49
1.3.2.	Ventajas e inconvenientes de los cursos de formación	51
1.3.3.	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos	53
1.3.4.	Importancia en la formación del profesional de la docencia	56
CAPITULO II: METODOLOGÍA		57
2.1.	Contexto	58
2.2.	Participantes	59
2.3.	Diseño y métodos de investigación	63
2.3.1.	Diseño de la investigación	63
2.3.2.	Métodos de investigación	63
2.4.	Técnicas e instrumentos de investigación	64
2.4.1.	Técnicas de investigación	64
2.4.2.	Instrumentos de investigación	65
2.5.	Recursos	65
2.5.1.	Talento humano	65
2.5.2.	Materiales	65
2.5.3.	Económicos	65
2.6.	Procedimiento	66
CAPITULO III: DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE RESULTADOS		67
3.1.	Necesidades formativas	68
3.2.	Análisis de formación	75
3.2.1.	La persona en el contexto formativo	75
3.2.2.	La organización y la formación	80
3.2.3.	La tarea educativa	84

3.3. Los cursos de formación	89
CAPITULO IV: CURSOS DE FORMACIÒN	93
4.1 TEMA DEL CURSO:	94
4.2 MODALIDAD DE ESTUDIOS:	94
4.3 OBJETIVOS:	94
4.4 DIRIGIDO	95
4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios	95
4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.	95
4.5 BREVE DESCRIPCION DEL CURSO	96
4.5.1 Contenidos del curso.	96
4.5.2 Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso	104
4.5.3 Metodología	105
4.6 DURACION DEL CURSO	106
4.7 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES A DESARROLLARSE	107
4.8 COSTO DEL CURSO	108
4.9 CERTIFICACIÓN	109
4.10 BIBLIOGRAFIA	110
4.11 ANEXOS	110
CONCLUSIONES	111
RECOMENDACIONES	113
REFERENCIAS BIBLIOGRÀFICAS	115
ANEXOS	117

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Definición de Necesidad Formativa.....	5
Figura 2 Definición de Método Deductivo.....	12
Figura 3 Características de las Metas.....	15
Figura 4 Definición de Recursos Institucionales.....	16
Figura 5 Recursos Institucionales	16
Figura 6 Características del líder	19
Figura 7 Características del Bachillerato.....	21
Figura 8 Objetivos del BGU	22
Figura 9 Características negativas.....	24
Figura 10 Propuesta Curricular	26
Figura 11 Etapas de la Educación Profesional.....	28
Figura 12 Definición de Formación Inicial	29
Figura 13 Características de la formación.....	31
Figura 14 Condiciones para desempeñar la docencia.....	35
Figura 15 Dimensiones de los Estándares de Desempeño Profesional	36
Figura 16 Pilares del perfeccionamiento del docente.....	39
Figura 17 Funciones del docente.....	44
Figura 18 Conflictos familiares.....	45
Figura 19 Planificación Estratégica.....	48
Figura 20 Inconvenientes en los cursos de formación.....	52
Figura 21 Medios que se deben usar en la capacitación.....	54

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1 Personal docente clasificado por género	59
Gráfico 2. Personal docente del Liceo clasificado por edad.....	60
Gráfico 3 Cargo que desempeñan.....	61
Gráfico 4 Tipo de relación laboral	62
Gráfico 5 Tiempo de dedicación	62
Gráfico 6 Le gustaría seguir un programa para obtener la titulación de cuarto nivel	68
Gráfico 7 Modalidad de capacitación	69
Gráfico 8 Temáticas que le gustaría capacitarse	71
Gráfico 9 Obstáculos para no capacitarse	72
Gráfico 10 Motivos por los que asiste a capacitaciones	73
Gráfico 11 Motivos por los que se imparten los cursos.....	74
Gráfico 12 Aspectos de mayor importancia en un curso	75
Gráfico 13 Nivel más alto de formación académica.....	76
Gráfico 14 Su titulación tiene relación con: Ámbito Educativo	77
Gráfico 15 Su titulación tiene relación con: Otras profesiones	78
Gráfico 16 Cursos que ha propiciado la institución educativa.....	80
Gráfico 17 Conoce si la institución está propiciando cursos	81
Gráfico 18 Los cursos se realizan en función de:	82
Gráfico 19 Los directivos fomentan cursos de formación	83
Gráfico 20 Las materias tienen relación con su formación.....	85
Gráfico 21 Años de bachillerato en los que imparte asignaturas	85
Gráfico 22 Análisis de la formación	88
Gráfico 233 Número de cursos asistidos.....	90
Gráfico 244 Totalización de horas.....	90
Gráfico 25 Hace que tiempo realizo el último curso	91
Gráfico 266 Este curso lo hizo con el auspicio	92

INDICE DE TABLAS

Tabla No. 1 Datos institucionales del Liceo Nuevo Mundo:.....	58
Tabla No. 2 Personal docente clasificado por género:	59
Tabla No. 3 Personal docente clasificado por edad:	60
Tabla No. 4 Cargo que desempeñan los docentes:.....	61
Tabla No. 5 Tipo de relación laboral de los docentes:.....	61
Tabla No. 6 Tiempo de dedicación de los docentes:.....	62
Tabla No. 7 Le resulta atractivo seguir un programa para obtener la titulación de cuarto nivel:	68
Tabla No. 8 Para, usted es importante seguir capacitándose en temas educativos:	69
Tabla 9 Modalidad de capacitación:.....	69
Tabla No. 10 A los docentes de bachillerato, como les gustaría capacitarse:	70
Tabla No. 11 Temáticas en las que los docentes desearía capacitarse:	70
Tabla No. 12 Obstáculos que se presentan a los docentes, para que no se capaciten:	71
Tabla No. 13 Motivos por los cuales los docentes, asisten a cursos:	72
Tabla No. 14 Motivos que consideran los docentes para que se impartan los cursos:	73
Tabla No. 15 Aspectos que los docentes, dan importancia en el desarrollo de un curso:.....	74
Tabla No. 16 Señale el nivel más alto de formación académica que posee:	75
Tabla No. 17 Su titulación tiene relación con: Ámbito Educativo	76
Tabla No. 18 Su titulación en pregrado, tiene relación con: Otras profesiones	77
Tabla No. 19 Su titulación de postgrado, tiene relación con:.....	78
Tabla No. 20. En lo relacionado a su práctica pedagógica:.....	79
Tabla No. 21 La institución ha propiciado cursos en los últimos dos años:	80
Tabla No. 22 Conoce si la institución está propiciando cursos:.....	81
Tabla No. 23 Los cursos que se están desarrollando, se realizan en función:	81
Tabla No. 24 Los directivos de su institución fomentan cursos:	82
Tabla No. 25 En lo relacionado a la organización y la formación:	83
Tabla No. 26 Las materias que imparten tienen relación con su formación.....	84
Tabla No. 27 Años de bachillerato en lo que los docentes imparten asignaturas:	85
Tabla No. 28 En lo relacionado a la tarea educativa.	86
Tabla No. 29 Análisis de la formación:.....	87
Tabla No. 30 Número de cursos a los que asistido en los últimos años los docentes:	89
Tabla No. 31 Totalización en horas:.....	90
Tabla No. 32 Hace qué tiempo realizo el último curso:	91
Tabla No. 33 Los cursos los docentes lo realizaron con el auspicio de:.....	92

RESUMEN

Las últimas reformas educativas en el Ecuador promueven cambios para los docentes, asignándoles nuevas responsabilidades y preparación académica, ya que al mejorar la calidad de la educación nuestros estudiantes consolidaran conocimientos que servirán para su desempeño personal y laboral.

El presente trabajo efectuado en el Liceo Particular Bilingüe “Nuevo Mundo”, del cantón Gualaceo, Provincia del Azuay, investigó el “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de instituciones educativas del Ecuador, periodo 2012 - 2013”, tomando como muestra a diez docentes y los procesos de trabajo en la comunidad educativa.

La investigación obtuvo amplia información sobre las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, la preparación profesional de cada uno y lo concerniente a la nueva malla curricular, se empleó métodos y técnicas para la recopilación de la información como encuestas, la observación del entorno, el diálogo con las autoridades y docentes

Los investigados estuvieron predispuestos y demostraron interés al responder las interrogantes, la información ha permitido determinar que los docentes necesitan capacitación en didáctica y pedagogía, para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje del Nuevo Bachillerato Unificado.

PALABRAS CLAVES: necesidad formativa, reglamento, capacitación, formación, bachillerato.

ABSTRACT

The Latest educational reforms in Ecuador promote changes for teachers, assigning new responsibilities and academic preparation, and that improving the quality of education our students skills that will serve to consolidate their personal and work performance.

This work done in the Private Bilingual Liceo "New World", Gualaceo Canton, Azuay Province, researched the "Diagnosing training needs of high school teachers of educational institutions Ecuador, period 2012 - 2013", taking as example ten teachers and work processes in the educational community.

The research obtained extensive information on the training needs of teachers in high school, vocational preparation of each and concerning the new curriculum, methods and techniques for gathering information was used as surveys, observation of the environment, dialogue with the authorities and teachers

The investigation showed interest and were predisposed to answer questions, information has revealed that teachers need training in didactics and pedagogy to improve the teaching and learning of the New School Unified

KEYWORDS: training needs, regulations, training, baccalaureate

INTRODUCCIÓN

Dadas las últimas reformas educativas es necesario conocer cuáles son las necesidades de formación y capacitación de un sector de profesores de nuestro país; a nivel del Ministerio de Educación como ente rector de la educación está liderando procesos de innovación y actualización del sistema educativo para que responda a los intereses y necesidades de la sociedad ecuatoriana, para llegar a la educación de calidad.

La educación de calidad se expresa en un conjunto de estándares de desempeño directivo y desempeño docente. Con respecto al desempeño docente, busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas de enseñanza, fomentado que los estudiantes alcancen los perfiles de egreso o aprendizaje determinados por el currículo nacional para el Nuevo Bachillerato Ecuatoriano.

Sin embargo en la malla del Nuevo Bachillerato Unificado (NBU), falta capacitación a los docentes, con el fin de que los estudiantes tengan una formación básica e igualdad de condiciones frente a las decisiones que puedan tomar en su vida luego de su preparación.

Si los docentes y directivos no aceptan que la capacitación es importante para mejorar la calidad de la gestión institucional y la política del Plan Decenal de Educación; en especial la del proceso enseñanza aprendizaje, no se verá ningún avance en este campo.

Se ha realizado investigaciones en diversos temas de educación, pero en lo referente a las necesidades de formación de los docentes de bachillerato no se tiene indagaciones en el ámbito local e institucional. Ya que recientemente en nuestro país se implementó la nueva malla curricular del Nuevo Bachillerato Unificado; con el objeto de mejorar el desempeño estudiantil. En esta propuesta los docentes de bachillerato tienen inconvenientes en alcanzar los lineamientos del Ministerio de Educación, una de ellas es la escasa capacitación en temas relacionados a las asignaturas que conforman la nueva malla, ya que la preparación académica de los docentes en el NBU no es tan evidente, por los desafíos que enfrenta hoy la educación. Conociendo esta realidad, la Universidad Técnica Particular de Loja a través de sus maestrantes busca brindar alternativas de mejora, para satisfacer las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, en las instituciones educativas de nuestro país. La falta de capacitación es un elemento contradictorio. La situación descrita conduce a afirmar que el tema es novedoso y muy necesario para buscar estrategias eficientes que permitan mejorar.

Para la Universidad Técnica Particular de Loja, es de mucha importancia este tipo de investigación, porque ha permitido que los maestrantes emplacen los conocimientos

adquiridos, a su vez cumplir con los objetivos propuestos y pueda intervenir con planes de mejoras para beneficio de la sociedad ecuatoriana; a su vez formar profesionales capaces y competitivos que posibilitan el progreso de la calidad de la educación en la institución educativa

También es importante, porque los resultados encontrados van a permitir, en la comunidad educativa del Liceo Particular Bilingüe “Nuevo Mundo”, conocer la realidad institucional en cuanto al desempeño de docentes y directivos, también conocer sus fortalezas y debilidades, para formular propuestas base a los conocimientos adquiridos e impartidos por la Universidad.

Para los maestrantes en Gerencia y Liderazgo Educativo les permite conocer las necesidades de formación de los docentes de bachillerato y buscar alternativas de capacitación sobre la formación que hoy debe poseer para el correcto desarrollo de la nueva malla curricular.

Esta investigación se hizo con los lineamientos propuestos por la Universidad Técnica Particular de Loja, que luego fueron aplicados a los docentes de bachillerato; el desarrollo de esta investigación fue factible, por la apertura que dieron las autoridades y los docentes demostrando predisposición y participación activamente con sus criterios durante el proceso. Para la autora del proyecto desarrollado, el conocimiento del tema de la investigación ha sido muy motivante y a la vez desafiante, ya que se emplazó los conocimientos y la formación adquirida por la universidad durante su formación.

Con la propuesta que forma parte del presente trabajo se contribuirá a mejorar el proceso de enseñanza en las aulas con sus estudiantes.

El proceso de investigación se fundamentó teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato, a través de la investigación bibliográfica de textos recomendados y del internet que sirvió para elaborar el marco teórico conceptual sobre el tema propuesto, como requisito básico para el análisis e interpretación de campo.

Se realizó la evaluación de las necesidades de formación de los docentes a través de conversaciones y análisis de información, se determinó el nivel de capacitación de cada uno; para lo cual se aplicó los instrumentos de investigación. Se pudo estructurar este informe, siguiendo los criterios que propone la Universidad Técnica Particular de Loja.

Después de ejecutar la investigación de campo y realizado el análisis e interpretación de los resultados y encontrar un nudo crítico en la dimensión que corresponde a atención en la

formación de los docentes, se procedió a elaborar la propuesta de mejoramiento “Curso de Pedagogía Didáctica Activa, para los docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo, con la finalidad de mejorar la calidad de educación”.

Con este trabajo de investigación se aspira que los docentes reflexionen sobre su actitud, como el involucramiento en la tarea de educar e incentivar a continuar capacitándose en la nueva malla curricular propuesta por el Ministerio, y por ende lograr una educación de calidad y calidez.

Para la investigadora es grato que los interesados en ampliar futuras investigaciones relacionadas con las necesidades de formación en los docentes de bachillerato, puedan utilizar este trabajo como un referente; así mismo, sería muy conveniente que quienes puedan leer el trabajo desarrollado aporten con sus valiosos criterios para mejorarlo, razón por la cual serían dignos de reconocimiento.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de formación.

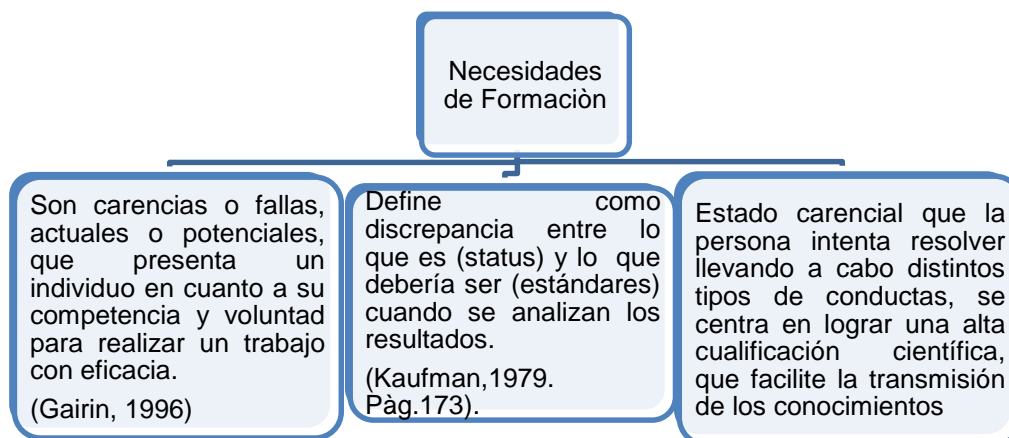
1.1.1. Concepto

El término necesidad proviene del latín “**necessitas**” cuyo significado hace referencia a aquello de que no se puede prescindir, lo que no puede evitarse, fuerza, obligación, falta de cosas que son menester para la vida.

Desde el ámbito de la educación, una necesidad de formación puede referirse a la diferencia entre las capacidades que son necesarias para desempeñar de forma efectiva la tarea educativa y las que realmente posee la persona; estas capacidades humanas son los conocimientos, las habilidades y las aptitudes. (Pérez, 1991, pág. 43)

A continuación se presenta varias definiciones de necesidad formativa:

Figura 1 Definición de Necesidad Formativa



FUENTE: Varios autores

ELABORADO: Zoila Peñaranda P.

De acuerdo al criterio de estos autores la necesidad de formación se considera a 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. Por lo expuesto, las necesidades de formación ha estado normalmente orientada a la deficiencia, sin embargo, fue diseñada para identificar y analizar deficiencias existentes o discrepancias en el desempeño, tanto actuales como los que se prevé existan en un futuro en función de los posibles cambios que experimentará la organización.

1.1.2. Tipos de necesidades formativas

La categorización o clasificación constituye un ejercicio habitual al hablar de necesidades formativas, sea en el ámbito de la formación o en campos más genéricos. Basta recordar la teoría de la motivación de Maslow (1954), enunciada a mediados del siglo XX, que contemplaba cinco categorías jerárquicas de necesidades: fisiológicas, de seguridad, de vinculación y afecto, de consideración y estima y de autorrealización. Quizás sea éste el modelo más empleado de tipificación de las necesidades humanas, a pesar de las críticas recibidas por la teoría.

Otras teorías, relacionadas también con la motivación, parten de la consideración inicial de distintos tipos de necesidades formativas. El autor Bradshaw (1972), distingue cinco tipos de necesidades de formación:

- ❖ La *necesidad normativa*.- hace referencia a la diferencia entre la situación actual y la determinada por algún tipo de norma, pudiendo venir dado éste por acuerdos, normas legislativas, propuestas de expertos o por cualquier otra vía de tipificación.
- ❖ Las *necesidades sentidas*.- constituyen desajustes percibidos por los mismos interesados. La percepción de carencias formativas propias manifiesta estados de disconformidad con la respuesta del docente a las situaciones y demandas de la práctica. Esta circunstancia permite, al menos inicialmente, un mejor desarrollo de las actuaciones tendentes a satisfacer las carencias formativas.
- ❖ Las *necesidades demandadas*.- vienen dadas por las exigencias expresadas en programas o proyectos educativos como consecuencia de la orientación específica de éstos.
- ❖ Las *necesidades comparativas*.- son las que emergen del balance o cotejo entre dos o más realidades educativas distintas (centros, lugares, momentos, etapas...).
- ❖ Las *necesidades prospectivas*.- son consideradas como tales en función de la previsión de una existencia futura de la carencia formativa en cuestión. Podría decirse que las prospectivas constituyen un tipo especial de necesidades comparativas, definidas en función de un momento futuro que exigirá una formación específica como consecuencia de cambios previsibles.

Esta clasificación de las necesidades no contiene clases excluyentes. Por tanto, una misma necesidad formativa podrá estar contemplada en dos o más de estas categorías. Cada uno de estos tipos puede ser objeto de interpretaciones distintas, de manera que la misma distinción de Bradshaw resulta solamente un apoyo en el orden práctico.

Evidentemente, el conjunto de clasificaciones expuestas sobre los tipos de necesidades formativas tiene, además la finalidad ilustrativa, de establecer distinciones que servirán más adelante como factor clave en la elección de instrumentos y valoración de necesidades en la formación del docente. Su finalidad es conseguir que el individuo se identifique con el tipo de necesidad para mejorar su actuación en el campo laboral.

1.1.3. Evaluación de necesidades formativas

La evaluación de necesidades formativas es concebida como un proceso sistemático que se desarrolla con la finalidad de establecer prioridades identificadas, tomar decisiones sobre las actuaciones futuras y localizar los recursos. A su vez, la evaluación de necesidades formativas se integra en un proceso mayor, de carácter continuo, que incluye la planificación, la implementación y la evaluación de programas, en función del coste de cubrir la necesidad versus el coste de ignorar dicha necesidad.

Según, Medina (1999) propone que el desarrollo de la evaluación de necesidades debe contemplar tres momentos diferenciados.

- ✚ **Propuesta:** presentación, por parte de la institución, de la necesidad de instaurar un modelo de estudio de las necesidades en función de la realidad existente.
- ✚ **Reflexión:** determinación de los principios que servirán de esencia y base al modelo.
- ✚ **Opción:** establecimiento de una propuesta definitiva que responda a las expectativas planteadas por la audiencia. (Pág. 143)

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

También se consigue información relevante del puesto de trabajo (actividades, condiciones de trabajo, conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para realizar las tareas, etc.). Por último, a través del análisis de la persona se obtiene información sobre quién(es) deberá(n) recibir la formación y qué tipo de instrucción necesita(n).

Por eso, en el campo educativo es necesario realizar continuas evaluaciones para detectar necesidades formativas que nos lleva a la creación de perfiles, que permite

dar una idea de las competencias que deben tener los docentes; siendo necesario diseñar programas de formación.

1.1.4. Necesidades formativas del docente

Las necesidades formativas del docente es el conjunto de pautas de acción ordenadas para que sea capaz el docente de mejorar la práctica educativa; es decir, para el docente son las posibilidades de desarrollo y mejora en el ejercicio de su tarea educativa.

De acuerdo al criterio de Gairin (1996) los medios, de acuerdo con la unidad de la persona, se pueden abordar y comprender desde las siguientes dimensiones las necesidades formativas del docente:

- ✚ Desarrollo personal y social.- hace referencia al modo de ser y de comportarse (virtualidad, habilidades morales y sociales, hábitos intelectuales y prácticos), a su capacidad para interactuar positivamente y ayudar a educar a otros, a su capacidad de aceptación del otro y de donación personal.
- ✚ Desarrollo profesional.- hace referencia al modo de hacer o capacidad técnica (racionalidad, competencia profesional) para realizar las tareas propias de su acción educativa, usando una pedagogía dinámica para generar cambios y mejoramientos, nuevos conocimientos e innovaciones; transmitir y sistematizar experiencias y aprendizaje significativo. (Pág. 71)

Por lo tanto, es la valoración que hace de sí mismo con relación a sus cualidades personales y su capacidad moral, para ayudar a mejorar a sus estudiantes desde su propio perfeccionamiento, para llegar a la excelencia.

Según Ibernón (1994) “Las necesidades del docente es la insuficiencia en el proceso de preparación docente vinculada con sus recursos profesionales para orientar la formación de los estudiantes” (Pág. 163).

Así mismo el autor manifiesta que es importante que el docente tenga una formación adecuada y se constituye en un medio, necesario para garantizar la preparación de los futuros profesionales de una sociedad.

Sin lugar a duda la identificación de las necesidades formativas hace referencia a un proceso que conduce a un mayor y mejor conocimiento acerca de los requerimientos formativos que un docente presenta en relación con el desarrollo adecuado de su

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

1.1.5. Modelos de análisis de necesidades

Es importante reconocer que una de las finalidades del análisis de necesidades formativas consiste en ayudar a los profesionales a tomar decisiones apropiadas acerca de los servicios que deberían ser proporcionados a los que los rodean. Dentro de una institución educativa el análisis de necesidades debe llevarse a cabo de forma periódica, para desarrollar cualquier programa de formación. A un análisis de necesidades se lo puede llamar también: identificación y evaluación de necesidades, análisis previo de la intervención, análisis situacional y diagnóstico de choque.

Los diversos modelos de análisis de necesidades se presentan de la siguiente manera:

Modelo de Rosett.

Según, Rossett (1995) destaca como componentes esenciales de un diagnóstico y análisis de necesidades:

- ❖ Situación actual: la situación existente o cómo son las cosas en la actualidad.
- ❖ El óptimo: cómo deberían ser las cosas o la situación.
- ❖ Los sentimientos: cómo siente el problema las personas afectadas por el mismo.
- ❖ Causas: por qué existe ese desfase entre lo actual y el óptimo
- ❖ Soluciones: qué hacer para acabar con el problema.

Normalmente, una necesidad formativa surge bien por problemas de desempeño de trabajo, introducción, de nuevas tecnologías o bien por cambios legales en el trabajo o normas legales que exijan formación anual.

Modelo de Kaufman

El autor Kaufman (1979) define a la necesidad como la diferencia entre los resultados actuales y los deseados, y no se utiliza sólo para identificar necesidades, sino también

para ordenarlas según su prioridad. Primero debe seleccionarse las necesidades y luego identificarse y seleccionarse los medios, las soluciones o los procesos para cubrir el desajuste en los resultados.

El mismo autor al referirse al análisis de necesidades elabora un modelo en el que aparecen los siguientes elementos como:

- ❖ Participación en la planificación: ejecutores, receptores, sociedad
- ❖ Discrepancia entre “lo que es” y “lo que debería ser”, en torno a: entrada, procesos, productos, salidas y resultados finales
- ❖ Priorización de necesidades.

Por lo tanto el análisis de necesidades, es un estudio sistemático de un problema, que se realiza incorporando información y opiniones de diversas fuentes, para tomar decisiones sobre lo que hay que hacer a continuación

Modelo de D´Hainaut

El autor D´Hainaut (1979) establece cinco dimensiones para el análisis de las necesidades formativas:

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

La clasificación de este autor es multidimensional, a menudo existe conflicto entre las necesidades individuales y las necesidades de los sistemas de pertenencia; de forma que una determinada necesidad puede ser catalogada simultáneamente en función de cada una de las dimensiones expuestas.

Modelo de Cox

Sin embargo el autor Cox (1987) uniendo el análisis de necesidades a la problemática comunitaria, elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios, que, resumidamente abarca lo siguiente aspectos:

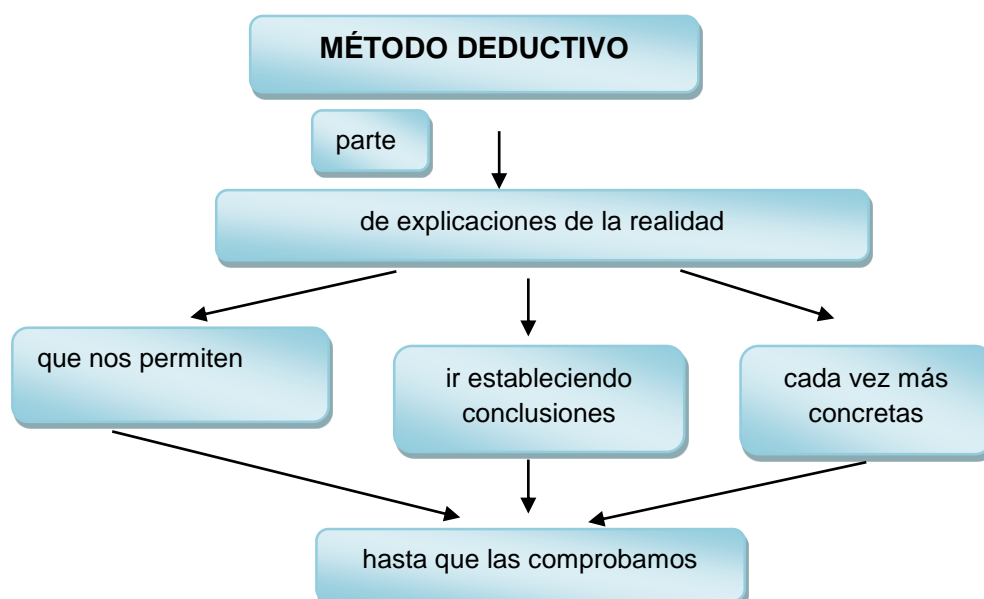
- La Institución.- lugar donde se desempeña
- El profesional encargado de resolver el problema
- Los problemas, cómo se presentan para el profesional y los implicados
- Contexto social del problema
- Características de los implicados
- Formulación y priorización de metas
- Estrategias a utilizar
- Evaluación
- Modificación, finalización o transferencia de la acción.

Toda esta información obtenida del análisis de necesidades formativas contribuye al diseño de programas formativos más eficaces y adaptados a las necesidades reales de los docentes, con lo que la inversión en formación tendrá un mayor aprovechamiento y eficientes resultados en el ámbito educativo.

Modelo Deductivo.

En el siguiente organizador gráfico representa en que consiste el método deductivo para el análisis de las necesidades:

Figura 2 Definición de Método Deductivo



FUENTE: Karl Popper

ELABORARO: Zoila Peñaranda P.

Es importante recalcar que aprender a aprender a partir de la deducción desarrolla: La capacidad de partir de ideas generales que nos permite explicar por qué las cosas son como son y por qué pasa lo que pasa. Aprender a prever lo que va a ocurrir en situaciones que cumplan determinadas condiciones. La capacidad de saber observar lo cotidiano, lo concreto y obtener conclusiones generales que se podrían repetir en circunstancias similares.

En el ámbito de la educación la mayoría de los modelos han estado fuertemente influenciados por los trabajos de Kaufman que ha definido el análisis de necesidades como un análisis de discrepancias determinado por dos posiciones extremas: ¿dónde estamos actualmente?, y ¿dónde deberíamos estar? La evaluación de necesidades constituye el primer paso en la implantación de un programa; por eso, los directivos deben considerar estos aspectos.

1.2. Análisis de las necesidades de formación

1.2.1. Análisis organizacional

1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección

La Constitución del Ecuador 2008, establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en su artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad.

Adicionalmente, la sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015, se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.

Para establecer qué es una educación de calidad, necesitamos primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta, es decir debe ser conducente a una sociedad democrática, donde el sistema educativo será de calidad si desarrolla en los estudiantes las competencias necesarias para ejercer una ciudadanía responsable.

Adicionalmente, un criterio clave para que exista calidad educativa es la equidad. Equidad en este caso se refiere a la igualdad de oportunidades, a la posibilidad real para el acceso de todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios, así como su permanencia y culminación en dichos servicios. Nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos, y en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados que genera contribuyan a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país.

La realidad actual debe estar acorde a la rapidez de los cambios sociales y tecnológicos que agudiza la necesidad de replantear la educación que se adecúe a los nuevos retos y tensiones de la sociedad de la información y el conocimiento. Una educación pensada y desarrollada en el siglo anterior no es la respuesta que necesitan los individuos que deben vivir en este nuevo siglo, plagado de nuevas perspectivas y urgencias; máxime, cuando los impactos de las nuevas formas de vida familiar, laboral, social y tecnológica.

La educación requiere, hoy más que nunca el compromiso de todos pues es hora de apostar por el cambio; es decir, comprometerse a preparar el presente y el futuro de las nuevas generaciones con una dosis de visión prospectiva sobre el progreso de las personas y las sociedades y el indispensable realismo basado en el conocimiento profundo de la realidad, ya que supone conjugar las aspiraciones deseables con las nuevas formas de organizar la sociedad.

Es necesario considerar que el compromiso con la educación, por las características propias de la misma, se convierte en una apuesta por el progreso de formación de seres humanos capaces de enfrentar los retos del tercer milenio. Los maestros

debemos ir concienciando que es hora de que estemos preparados en las políticas educativas, en especial referente a la nueva malla curricular del Bachillerato Unificado y en el manejo adecuado de los instrumentos facilitadores de la educación y que sobre ellos, a más de tener una visión clara, logremos un criterio compartido, para todos remar en la misma dirección, en procura de brindar una educación de calidad y así posibilitar la formación integral de ciudadanos ecuatorianos.

Para los pueblos “la educación supone un proceso típicamente humano, llevado a cabo de forma intencional e integradora para la optimización del comportamiento más conveniente a cada sujeto en su entorno propio y determinado por la adquisición de conocimientos, la automatización de forma de actuación y la interiorización que le otorgan valía en su conjunto y en sus peculiaridades” (Gento, 1998, pág. 67)

El mismo autor señala que la educación es entendida como el conjunto de procesos de aprendizaje de conocimientos y valores frente a la vida, resulta la piedra básica y el fundamento de cualquier intento serio de transformación social.

Nuestro nuevo sistema educativo tiene como finalidad crear adultos capaces de decidir su propio destino persona y social. El hombre del mañana tendrá valores que lo dirijan. Y ofrecer a los niños y adolescentes la posibilidad de conocer e ir practicando esos valores será, si no la misión clave de la educación futura, si una de las misiones importantes. La educación no es responsabilidad del maestro, no es responsabilidad absoluta del gobierno, es responsabilidad de toda una sociedad. Actualmente los jóvenes cuentan con mayor educación que la de sus padres, y, esto produce que al tener una mayor preparación tenga mejores oportunidades de trabajo.

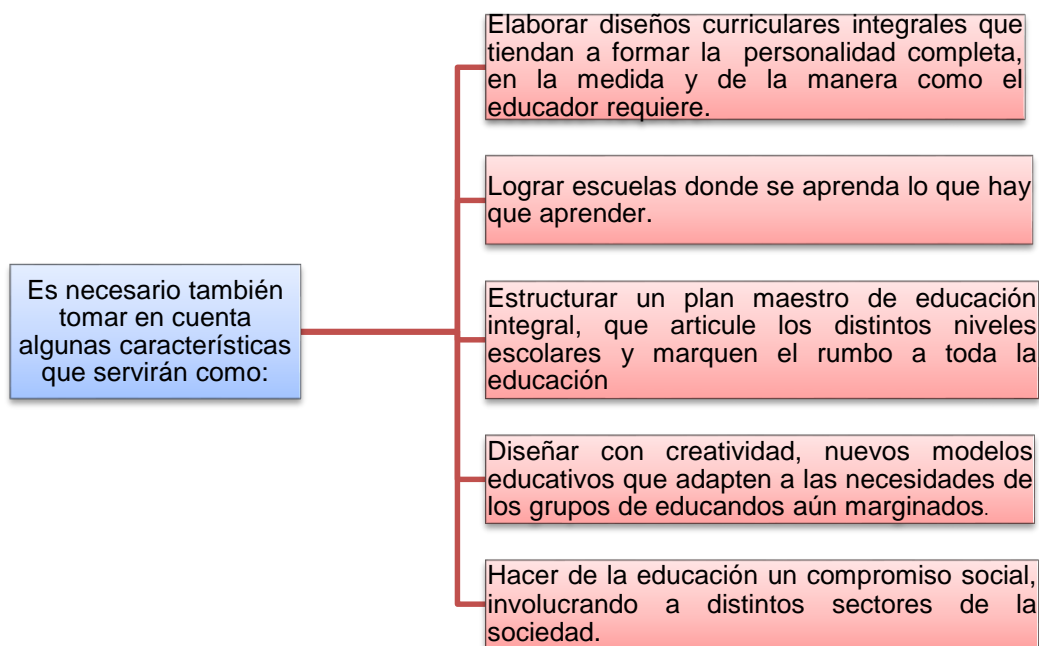
1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

Las instituciones educativas como organizaciones de naturaleza y características especiales, requieren replantear su visión, misión, objetivos, políticas y estrategias que les permitan ejecutar acciones enmarcadas en sus funciones sustantivas, que en el caso de las entidades de educación, están personificadas en la docencia, investigación, interacción social y gestión administrativa, en concordancia con las necesidades del desarrollo social, educativo, económico, productivo y cultural del país.

Por lo tanto, es necesario partir de un diagnóstico institucional, es el primer paso para orientar el rumbo. Luego mantenerse en contacto con la realidad y planear, a partir de lo anterior, a corto, mediano y largo plazo.

A continuación señalamos las principales características de las metas propuestas por Chavarría (2007):

Figura 3 Características de las Metas



FUENTE: Marcela Chavarría O.
ELABORADO: Zoila Peñaranda P

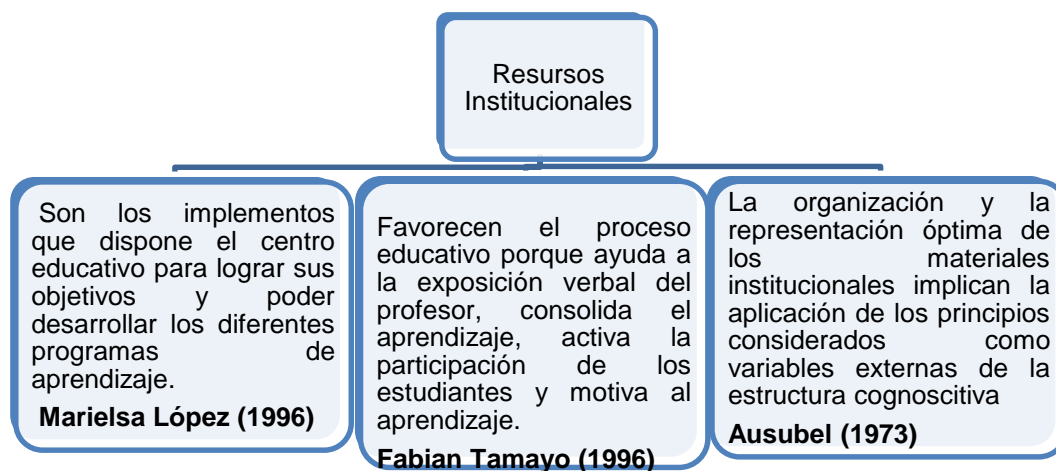
Muchas preguntas están aún sin respuesta, como un reto que invita a ser creativos en nuestras propuestas, a ser audaces con los mecanismos de implementación, a redoblar esfuerzos como educadores, a dar y darnos, a servir a la sociedad y a comprometernos con el desarrollo del país siendo gestores de soluciones, no de mayores problemas. La descentralización educativa debe servir para hacer llegar a todos la educación que necesitan; pero no debe impedir la existencia de criterios programáticos del Ministerio de Educación. Hoy, a inicios del siglo XXI, presenciamos un panorama esperanzador en la política educativa; ya que debemos considerar que la educación no es un gasto, sino una inversión en un bien que perdura y rinde frutos siempre.

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa

Para que una institución educativa pueda lograr sus objetivos es necesario que cuente con una serie de elementos o recursos que, conjugados armónicamente, contribuyan a su funcionamiento adecuado.

En el siguiente organizador gráfico se presenta definiciones de los elementos o recursos institucionales:

Figura 4 Definición de Recursos Institucionales



FUENTE: Varios autores
ELABORADO: Zoila Peñaranda P

A través de la administración de los recursos de institución educativa debe alcanzar la productividad, o sea, la relación entre la producción obtenida y los recursos utilizados para lograrla. De esta forma, el administrador siempre deberá orientarse a la obtención de la productividad de los recursos. Entonces los recursos, son como herramientas o factores necesarios para llevar a cabo la administración y lograr objetivos propuestos por los docentes en el aprendizaje de sus estudiantes.

A continuación una breve síntesis de los recursos institucionales:

Figura 5 Recursos Institucionales



AUTORA: Loudes Munch y otros
ELABORADO: Zoila Yolanda Peñaranda P.

Entre los recursos que integran una institución educativa son:

- Recursos tecnológicos.- las tecnologías de información son el fundamento del proceso educativa del siglo XXI. En todos los niveles deben existir aulas equipadas para la enseñanza y el desarrollo tecnológico.
- Capital humano.- el factor humano en el campo educativo constituye un factor de gran importancia, ya que está conformado por los diferentes actores como los directivos y profesores, sus conocimientos, sus destrezas y sus actitudes son esenciales en la marcha eficiente de la institución. Sin embargo no se debe despilfarrar recursos, sino contar con los materiales imprescindibles para cumplir su misión.
- Recursos materiales.- son los bienes tangibles e insumos necesarios como: la infraestructura, mobiliario, materiales didácticos, que son indispensables para desarrollar la función educativa
- Recursos financieros.- para funcionar toda institución educativa requiere de dinero. El capital financiero es destinado a cubrir gastos que demande la organización para su debido funcionamiento.

En este sentido, los recursos educativos son considerados como vehículos mediante los cuales se transmiten los aprendizajes e información a los estudiantes durante el proceso de enseñanza aprendizaje. Una de ellas las instalaciones donde se desarrolla el proceso de enseñanza y aprendizaje, es necesario que el espacio del aula esté en unas mínimas condiciones de mantenimiento y limpieza, iluminación, temperatura y ausencia de ruidos externos; también, la preocupación del docente por mantener el aula cuidada y con espacios decorados para hacerla más alegre; y, como ya se ha comentado, la disponibilidad y el uso de recursos didácticos, tanto tecnológicos como tradicionales

1.2.1.4. Liderazgo educativo

Concepto

Se partirá desde algunos conceptos generales de lo que es liderazgo.

“El liderazgo es un proceso a través del cual una persona (el líder) asegura la cooperación de otros para alcanzar los objetivos en una situación particular” (Ministerio de Educación y Cultura, 1996:84).

En este sentido, sea que el liderazgo lo ejerza el grupo, alguno de sus miembros en general, o uno en particular, debe considerar al liderazgo como el conjunto de acciones que ayuden a determinar las metas del grupo, o crear estrategias para su consecución, sin descuidar el mejoramiento de localización de las interacciones entre los miembros y en un desarrollo de la cohesión grupal.

Para el autor Gento (1998) "El liderazgo, como actuación propia del líder supone un intento por desarrollar un intento por descubrir una serie de relaciones entre las personas de una organización o institución" (Pág. 51).

El mismo autor nos dice que dentro de una institución educativa encontramos diferentes ámbitos e liderazgo ya que estos van de acuerdo a las funciones que tenga cada persona dentro de la institución, y que liderazgo va a mantener de acuerdo a su personalidad. Gestión y liderazgo son acciones diferentes pero muy complementarias.

Por eso el líder educacional es esencialmente un docente que debe dominar las funciones y tareas de cada puesto de trabajo, como una condición para el liderazgo efectivo, al demostrar su competencia profesional, y su interés profesional que es mejorar la educación, el cambio permanente del centro educacional, de acuerdo con las dimensiones de la tarea directiva educacional.

El liderazgo educacional debe propiciar el desarrollo de todos sus subordinados, creando oportunidades, retirando barreras y obstáculos, y logrando una alta activación para propiciar el cambio, en primer lugar en las personas. A criterio de Bennis (1986) "el líder es aquel que tiene un proyecto educativo, arrastra tras de sí a sus colaboradores y desarrolla a su personal". (Pág. 9)

Tipos de Liderazgo

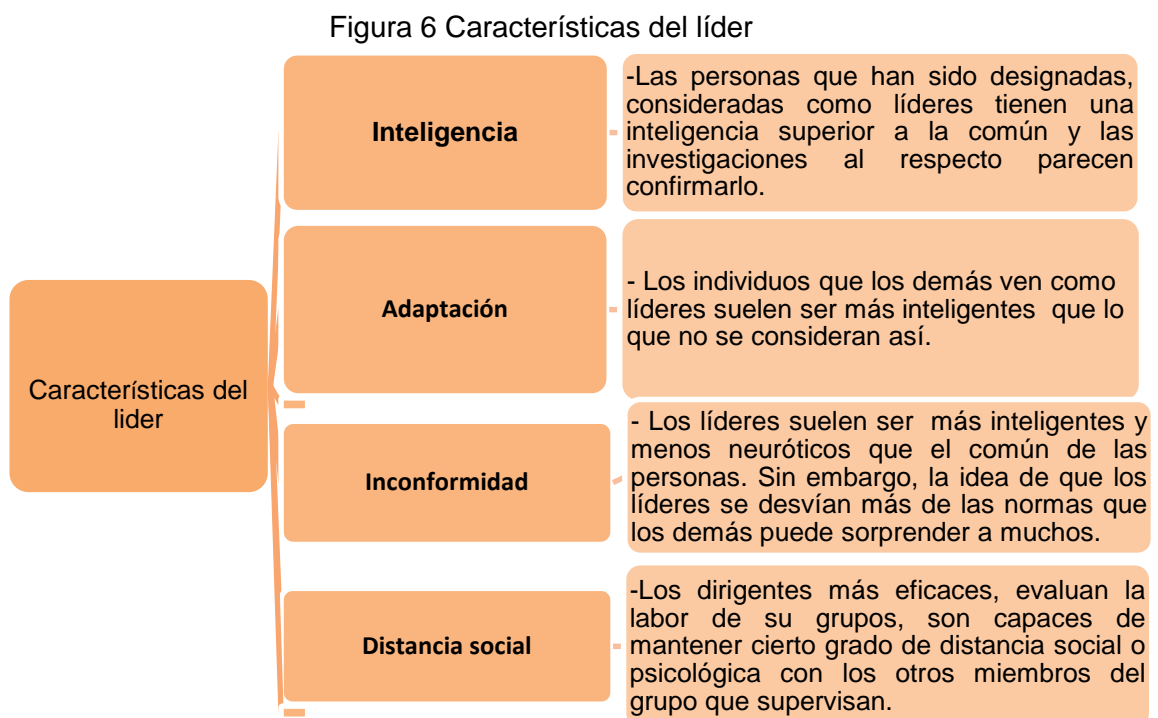
Dentro de los tipos de liderazgo, Likert hace referencia de acuerdo a los modelos de liderazgo conforme a los estudios de diferentes autores, existen los siguientes:

- **Tradicional:** es aquél que hereda el poder por costumbre o por un cargo importante, o que pertenece a un grupo familiar de élite que ha tenido el poder desde hace generaciones. Ejemplos: un reinado.
- **Legítimo:** Podríamos pensar en "líder legítimo" y "líder ilegítimo". El primero es aquella persona que adquiere el poder mediante procedimientos autorizados en las normas legales, mientras que el líder ilegítimo es el que adquiere su autoridad a través del uso de la ilegalidad.

- **Carismático:** es el que tiene la capacidad de generar entusiasmo. Es elegido como líder por su manera de dar entusiasmo a sus seguidores.
- **Autocrático:** Determina las metas y las políticas de acción, especifica las actividades y técnicas y selecciona los miembros que deben ejecutarlas, alaba o critica personalizando la situación, demuestra permanentemente su poder
- **Liberal o de rienda suelta (laissez faire):** No se compromete con la determinación de metas y políticas, da total libertad al grupo, no participa en las discusiones, solo le interesa que se sientan bien anímicamente, no estimula la productividad del grupo.

Existe una regla fundamental en el liderazgo que es la base para que un buen líder, cualquiera que éste sea, lleve a cabo un liderazgo efectivo. La mayoría la nombran la regla de oro en las relaciones personales, y es fácil, sencilla y muy efectiva: "No pongas a las personas en tu lugar: ponte tú en el lugar de las personas". En pocas palabras, así como trates a la personas, así ellas te tratarán.

Según, Placencia (1999) entre las características personales de los líderes, que necesitan para un liderazgo eficaz son:



FUENTE: Placencia Beatriz
ELABORADO: Zoila Yolanda Peñaranda P.

Dentro de una institución es importante el clima laboral ya que depende del estilo de liderazgo utilizando las políticas y los valores que existen en su estructura de acuerdo

a las características de las personas. Escoger un liderazgo que sea el apropiado ha sido muy complicado, el éxito de los líderes es que han sido capaces de adaptar un tipo de liderazgo que sea adaptable a la situación. Depende del tipo de liderazgo que ejerza el líder, para que una institución educativa funcione de la mejor manera ya que es la persona la que llevará al camino correcto, teniendo clara la visión a la que quiere llegar el centro educativo.

En ocasiones esto no ayuda a los directivos quienes dependiendo del campo en el que trabaje toman las decisiones de liderazgo cada día de acuerdo a los que esté sucediendo en ese instante. Los directivos están con la necesidad de utilizar los diferentes tipos de liderazgo que están propuestos.

1.2.1.5. El bachillerato Ecuatoriano

La Ley Orgánica de Educación Intercultural expedida en el año 2011, en su artículo 39 sobre: La educación escolarizada manifiesta que tiene tres niveles: nivel de educación inicial, nivel de educación básica y nivel de educación bachillerato. En lo referente al nivel de bachillerato en el artículo 43 de la (LOEI) reza lo siguiente: El Bachillerato General Unificado comprende tres años de educación obligatoria a continuación de la educación general básica.

Su propósito es ofrecer un conjunto de conocimientos comunes para los estudiantes ecuatorianos que es un avance en fomentar la igualdad de oportunidades. El objetivo principal de este cambio es permitir la integración de los bachilleres a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios, desarrollando capacidades permanentes de aprendizaje y competencias ciudadanas con el fin de prepararlos para el mundo laboral y de emprendimiento, el acceso a la educación superior y el ejercicio de una ciudadanía democrática. Además los y las estudiantes de bachillerato cursarán un tronco común de asignaturas generales y podrán optar por una de las siguientes opciones:

- a) Bachillerato en ciencias: además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas científico-humanísticas; y,
- b) Bachillerato técnico: además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas técnicas, artesanales, deportivas o artísticas que permitan a las y los estudiantes ingresar al mercado laboral e iniciar actividades de emprendimiento social o económico. Las instituciones educativas que ofrezcan este tipo de bachillerato podrán constituirse en unidades educativas de producción, donde tanto las y los docentes como las y

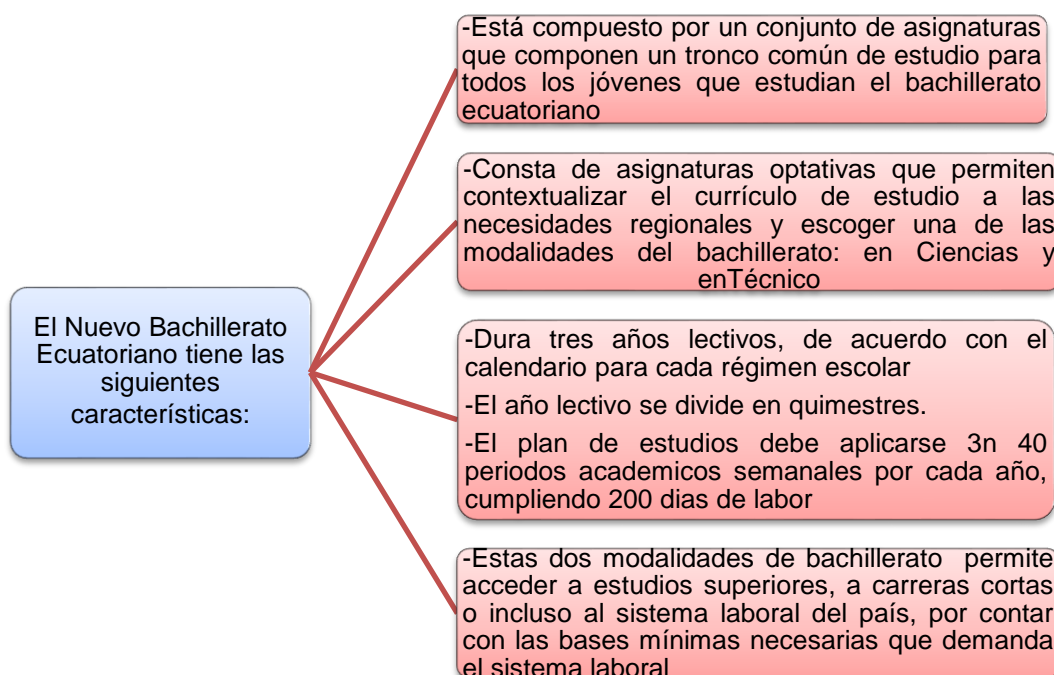
los estudiantes puedan recibir una bonificación por la actividad productiva de su establecimiento, según el Acuerdo Ministerial 307-11.

Con esto se busca desarrollar fuentes de trabajo con los mismos estudiantes para que al terminar su bachillerato estén preparados para producir recursos. Por tal motivo hoy, el Nuevo Bachillerato Ecuatoriano (NBE) toma en cuenta la necesidad de la capacitación técnica y del conocimiento, por parte de los estudiantes y a través de la nueva malla curricular que se implementó, de la real situación de nuestro país.

Características del bachillerato

El Nuevo Bachillerato Unificado busca dar a todos los estudiantes del país la misma formación básica común que los ponga en igualdad de condiciones frente a las decisiones que puedan tomar en su vida posterior a los estudios:

Figura 7 Características del Bachillerato



FUENTE: Ministerio de Educación.
ELABORADO: Zoila Peñaranda P.

Para el Ministerio de Educación este bachillerato se ha materializado con la creación del nuevo Bachillerato General Unificado (BGU), que tiene como propósito ofrecer una mejor educación para todos los jóvenes ecuatorianos. El triple objetivo de este bachillerato es preparar a los estudiantes para la vida y la participación en una

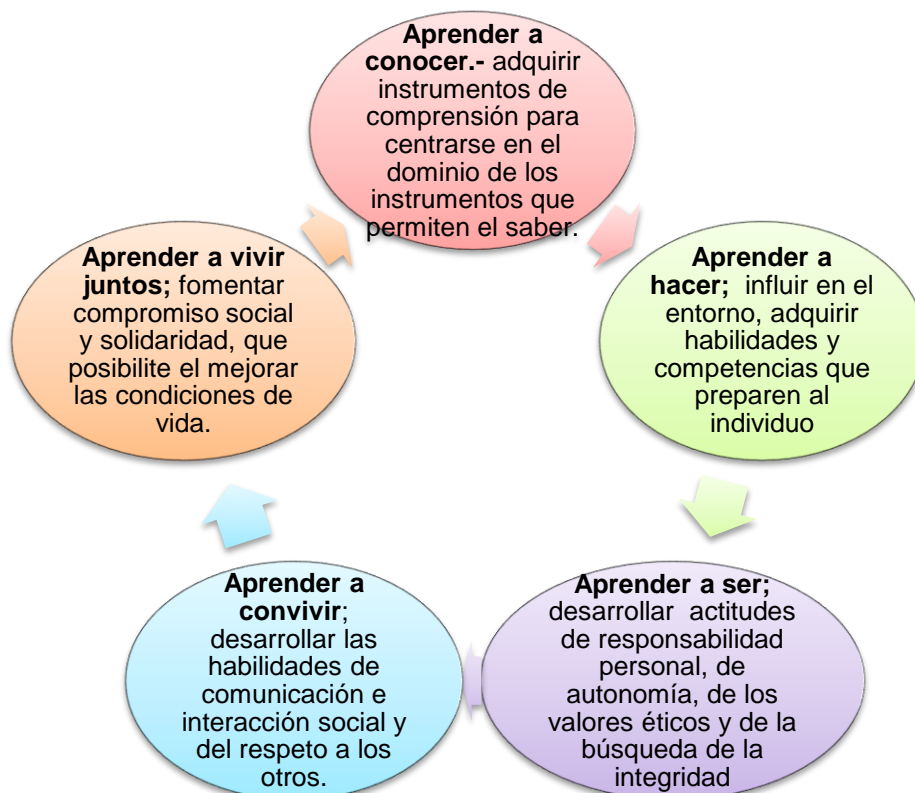
sociedad democrática, para sus estudios postsecundarios y para el mundo laboral y del emprendimiento.

Estos objetivos solo se consolidarán con la acción colaborativa de todos aquellos que están involucrados en el proceso. El docente de bachillerato, como facilitador del proceso educativo de la juventud ecuatoriana, es el llamado a liderar la implementación del BGU y la consecución de sus objetivos para el beneficio de sus estudiantes, el propio y el de toda la sociedad ecuatoriana; para lo cual los docentes de bachillerato debe tener una formación permanente que les permita el fácil manejo de la nueva malla curricular propuesta y se logre los lineamientos planteados.

Objetivos del nuevo bachillerato general unificado.

El Ministerio de Educación según el Acuerdo Ministerial No. 242-11, expidió la Normativa para la Implementación del Nuevo Currículo del Bachillerato y los objetivos generales se los ha formulado en cuatro grandes dominios del aprendizaje, dirigidos a apoyar el desarrollo integral de los las jóvenes y que se describen en el siguiente organizador gráfico:

Figura 8 Objetivos del BGU



FUENTE: Ministerio de Educación.
ELABORADO: Zoila Peñaranda P.

El Nuevo Bachillerato Ecuatoriano busca la formación de jóvenes poseedores de valores humanos inspirados en el Buen Vivir, capaces de funcionar como ciudadanos críticos, de cumplir con sus responsabilidades y de ejercer sus derechos individuales y colectivos en el entorno comunitario académico y del trabajo; es decir, ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica (EGB).

Perfil del bachiller

El Ministerio de Educación según el Acuerdo Ministerial No. 242-11, expidió la Normativa para la Implementación del Nuevo Currículo del Bachillerato y en el artículo 2 sobre el Perfil del Bachiller reza lo siguiente: el estudiante que se gradúe de bachiller en un establecimiento del Sistema Nacional de Educación, deberá ser capaz de evidenciar las siguientes destrezas:

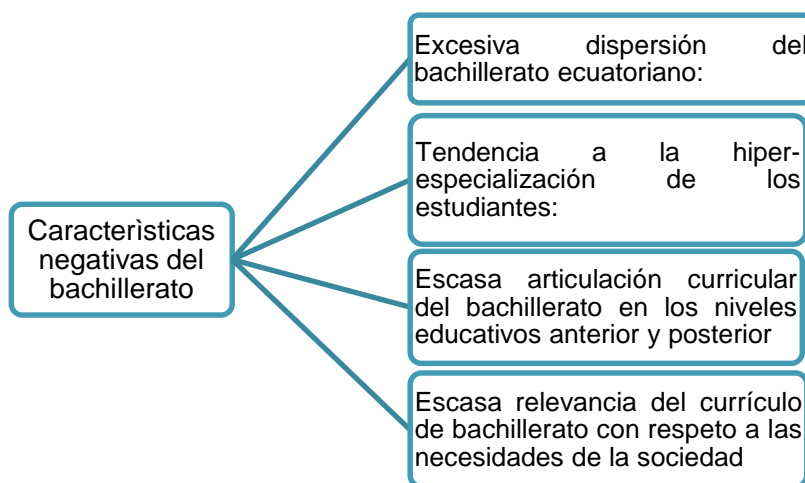
- Pensar rigurosamente.- pensar, razonar, analizar y argumentar de manera lógica.
- Comunicarse efectivamente.- comprender y utilizar el lenguaje para comunicarse y aprender.
- Razonar numéricamente.- conocer y utilizar la matemática en la formulación análisis y solución de problemas teóricos y prácticos.
- Utilizar herramientas tecnológicas de forma reflexiva y pragmática.- utilizando las TIC para buscar y comprender la realidad circundante.
- Comprender su realidad natural.- a partir de la explicación de fenómenos físicos, químicos y biológicos con apoyo del método científico
- Conocer y valorar su historia y su realidad sociocultural.- investigando sobre su identidad, historia y ámbito sociocultural, participando de manera activa.
- Actuar como ciudadano responsable.- Rigiéndose por principios éticos-morales que le permita ser un buen ciudadan@, cumpliendo con sus deberes
- Manejar sus emociones en la interrelación social.- manejando adecuadamente sus emociones, entablando buenas relaciones sociales en grupo.
- Cuidar de su salud y bienestar personal.- entender y preservar su salud física mental y emocional, lo cual incluye su estado psicológico y nutrición.
- Emprender.- ser proactivo y capaz de concebir y gestiona proyectos de emprendimiento económico, social o cultural, útiles para la sociedad.
- Aprender por el resto de su vida.- acceder a la información disponible de manera crítica: investigar, aprender, analizar, experimentar, revisar y autocorregirse.

Con esto, se busca mejorar el nivel productivo del país, a través de la mano de obra calificada de los futuros bachilleres, por eso el Estado invierte una parte del presupuesto nacional en educación. Sin embargo los responsables directos para el cumplimiento de estos objetivos en el nuevo bachillerato son los docentes porque actúan como constructores que explican y comunican razonadamente; es decir, corrigen constructivamente y solidariamente con quien aprende solo ahí serán fuentes de aprendizaje. Por todas estas razones los docentes debemos estar capacitados en procedimientos, técnicas, métodos, ideas sobre lo que es un buen aprendizaje y una buena evaluación para lograr los lineamientos del NBU.

Demandas de organización

Pese a la intención de mejorar la calidad de educación en nuestro país, la mayor parte de gobiernos han tenido problemas estructurales y curriculares que afectan negativamente la calidad de bachillerato ecuatoriano como:

Figura 9 Características negativas



FUENTE: Ministerio de Educación.
ELABORADO: Zoila Peñaranda P.

Analizado las características negativas se puede manifestar que en el anterior bachillerato ha propuesto una gama tipos de bachillerato, probablemente debido a la presión de la diversidad de respuestas que requiere la sociedad en el campo educativo; así como también exigían a los estudiantes que se especialicen prematuramente, dicha especialización a temprana edad es pedagógicamente desatinada pues aún no tienen, la capacidad de decidir lo que harán el resto de sus vidas; otra característica negativa es que los currículos de los diferentes bachilleratos no estaban concatenados con el currículo oficial de los de educación básica y sobre todo existe una distancia entre los currículos del bachillerato y el tipo de bachiller que

la sociedad ecuatoriana requiere en función del campo laboral y a las necesidades de la sociedad.

Frente a esta problemática, el sistema educativo cuenta hoy con un currículo donde se integran contenidos y prácticas científicas, axiológicas, filosóficas, sociológicas, psicológicas y epistemológicas que se encamina hacia el desarrollo de competencias intelectuales y éticas que promuevan el cambio de ser humano competitivo hacia una sociedad más justa y solidaria.

1.2.1.6. Reformas Educativas

La Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) está elaborada para orientar y para definir con claridad los fines de la educación, el rol de las escuelas, las responsabilidades del Estado y de las demás instancias oficiales, de los docentes del sector privado y otros actores. En esta ley se recalca la autoridad del Estado de garantizar todos los derechos ciudadanos relacionados con la educación.

Según la Constitución 2008 ha modificado y ampliado el enfoque, las finalidades y los compromisos de la educación. Por primera vez el país considera a la educación como “área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal”, pues tiene la responsabilidad de ser la “garantía de la igualdad e inclusión social y la condición indispensable para el Buen Vivir”. (Art. 26).

Por eso la educación es la primera prioridad nacional y que el sistema educativo se concibe y se organiza en función de las necesidades de los alumnos, en la realidad social y entorno en el que se desenvuelven cada uno. Permitiendo así que la educación deje de ser un lujo para unos pocos, ya que la ley concede una mayor accesibilidad a la educación debido a los gastos de inversión que se está realizando en este sector. Realmente es una evolución para el sistema educativo del país, esperando que las políticas que están proyectadas, logren alcanzar en un cien por ciento del objetivo planteado en la misma.

Reglamento General a la LOEI

El Ministerio de Educación concreto el mayor logro en materia educativa como es la aprobación y la aplicación del Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), expedida en Julio 2012, es la norma dictada generalmente por la función ejecutiva o por los órganos administrativos, para aplicar las leyes.

Este Reglamento concreta, norma y hace operativos los preceptos estatuidos por la LOEI. Muestra un enfoque de respeto de derechos pero también rescata importancia del cumplimiento de deberes, rompe con los viejos paradigmas para asegurar mejores aprendizajes, establece al estudiante como el centro de la gestión del sistema educativo, contribuye a revalorizar el perfil del docente, determina un nuevo escalafón basado en la meritocracia, con ascensos ligados a la capacitación, evaluación y titulación académica, de manera que se mejore sustancialmente la calidad de la educación nacional.

De la misma forma entre las novedades que trae la normativa vigente se encuentra el cumplimiento de normas internacionales de honestidad académica por parte de todos los miembros de la comunidad educativa, ya que el presentar como propios productos académicos o intelectuales que no son el resultado del esfuerzo personal no es ético y ciertamente promueve el aprendizaje.

Por tanto en cumplimiento de la sexta transitoria de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), el Ministerio de Educación ha dispuesto la aplicación progresiva del Nuevo Bachillerato del Ecuador para todos los establecimientos educativos. Pretende acabar con el exceso de especializaciones, con la carencia de mínimos básicos de conocimientos que impedían a los estudiantes cambiarse de institución.

Figura 10 Propuesta Curricular

La presente propuesta curricular plantea un bachillerato general que:	
Ofrece a l@s estudiantes una formación integral que desarrolla las capacidades fundamentales para acceder al nivel de la educación superior, al mundo laboral y productivo, que aporta a un desarrollo personal equilibrado, adecuado a su edad, y proporciona las habilidades para la vida ciudadana democrática.	Supera las actuales deficiencias (un sistema que especializa muy temprano, que establece desigualdad en los prerequisites de ingreso a nivel superior, etc.)

FUENTE: Ministerio de Educación.
ELABORADO: Zoila Peñaranda P.

En consecuencia, se propone eliminar el actual Bachillerato en Ciencias, tanto en su versión general como en sus versiones especializadas (Física y Matemática, Química y Biología, y Ciencias Sociales). Simultáneamente, se propone reformar el currículo del actual Bachillerato Técnico, eliminando de él todas las asignaturas generales (que

serían remplazadas por el tronco común del BGU), y adaptando a un nuevo formato los módulos correspondientes a los aprendizajes técnicos especializados. Pues se propone un currículo nacional con mínimos comunes que permitirá a los estudiantes estar en condición de dedicarse al trabajo productivo o continuar sus estudios.

Plan Decenal

La educación constituye uno de los instrumentos clave para el desarrollo de un país, por lo que es de vital importancia superar los graves problemas que presenta la educación en Ecuador. Como sabemos, el futuro lo vamos construyendo, pero se requieren urgentemente políticas claras y de largo plazo. En este preciso instante el panorama de la educación en el país es cambiante, se ha planteado un conjunto de políticas en educación, se ha aprobado la ley de educación y la ley de educación superior.

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

Como todo proceso de cambio, estos objetivos solo se consolidarán con la acción colaborativa de todos aquellos que están involucrados en el proceso. El docente de bachillerato, como facilitador del proceso educativo de la juventud ecuatoriana, es el llamado a liderar la implementación del BGU y la consecución de sus objetivos para el beneficio de sus estudiantes, el propio y el de toda la sociedad ecuatoriana.

Además el Plan Decenal de Educación tiende a mejorar el acceso limitado a la educación y a la falta de equidad existente, además, quiere mejorar la calidad de la educación, la poca pertinencia del currículo y débil aplicación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación y por último, tiende a eliminar las dificultades en la gobernabilidad en el sector e implementar un sistema de rendición de cuentas de todos los actores del sistema.

1.2.2. Análisis de la persona

1.2.2.1. Formación profesional

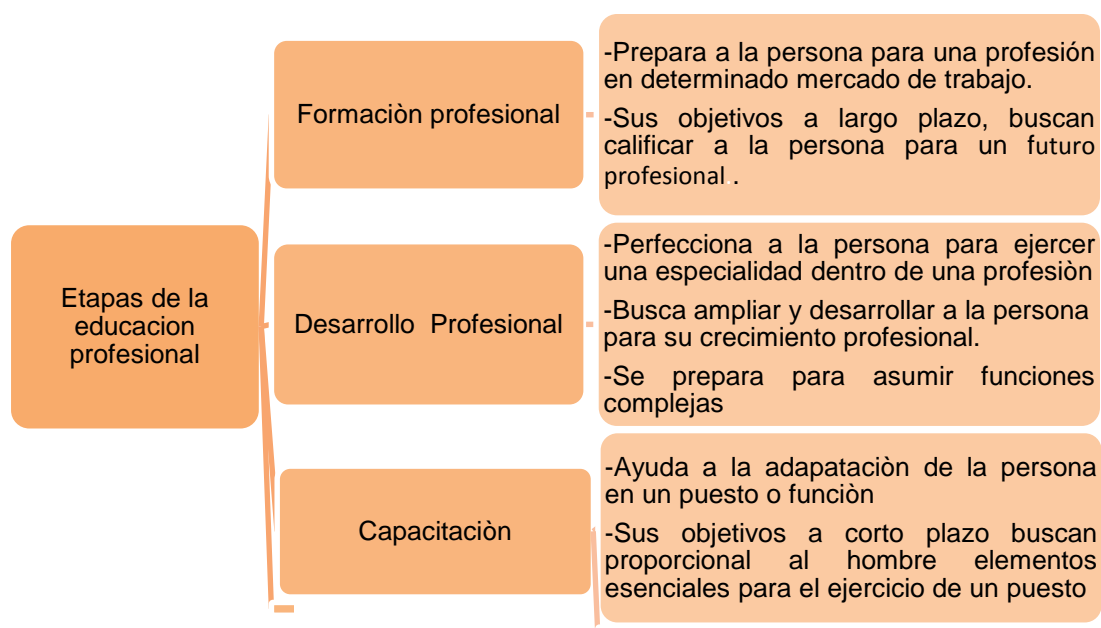
La formación profesional está adquiriendo en esta última década una gran relevancia debido al creciente interés hacia la profesión docente en general y hacia la educación. Representa una pieza clave en la mejora de la calidad de la enseñanza.

Para el autor Fernández (1995) la formación profesional está entendida como “la actividad de una persona que hace una cosa como profesión; o la cualidad de una persona que realiza su trabajo específico con relevante capacidad, lo que se manifiesta en ejecutar las tareas con gran atención, exactitud y rapidez sobre la base de una elevada preparación, incluyendo la experiencia”

El mismo autor manifiesta que esta formación convierte a los profesionales en mediadores idóneos de la acción educativa mediante la atención individualizada a los intereses y necesidades de los estudiantes. Por lo tanto se puede decir que la formación se refiere a todo aquello que el ser humano recibe durante su existencia, cuyo sentido se adapta a las normas y los valores sociales vigentes y aceptados.

En el gráfico 9 Fernández (1995) describe las etapas de la educación profesional:

Figura 11 Etapas de la Educación Profesional



FUENTE: Campbell, J.P.

ELABORADO: Zoila Peñaranda P.

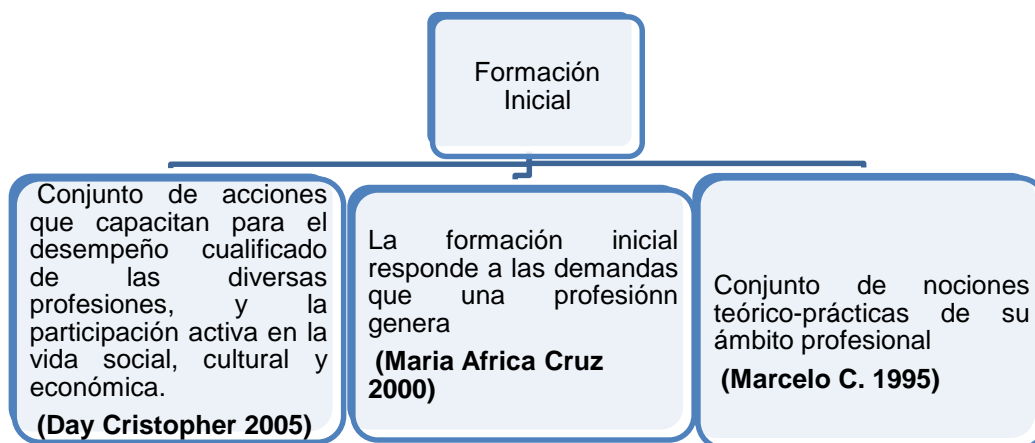
Para que un profesional se considere competente, desde nuestra concepción, no basta con lograr un desempeño eficiente sino que es necesario además que actúe con compromiso y responda por las consecuencias de las decisiones tomadas, esto ocurre justamente porque la competencia profesional como configuración psicológica compleja, integra en su estructura y funcionamiento elementos de orden cognitivo y motivacional que se expresan como una unidad reguladora en la actuación profesional.

Por lo cual, los sistemas educativos si realmente pretenden formar esos profesionales integrales que necesitan la sociedad actual deben tener presente los pilares básicos para hacer frente al porvenir con criterio renovador, con la capacitación constante que ayude el proceso sistemático y organizado.

1.2.2.1.1. *Formación inicial*

La formación inicial en el campo educativo sigue siendo uno de los factores críticos al momento de analizar la relación entre calidad de educación y desempeño profesional.

Figura 12 Definición de Formación Inicial



FUENTE: Campbell, J.P.

ELABORADO: Zoila Peñaranda P.

En tal sentido los criterios de los autores coinciden que es una forma de prepararse ante los desafíos de la profesión y la de una sociedad que está en constante cambio es mediante la capacitación de conocimientos y estrategias didácticas para lograr una educación de calidad.

La formación inicial entonces, comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Incluye las enseñanzas propias de la formación inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.

Hoy, sin embargo, es posible aventurar idénticos pronósticos y considerar que el papel de los profesores del mañana estará condicionado por el desarrollo de la educación, orientada, previsiblemente, hacia la armonía entre la unidad de la ciencia y la pluralidad de culturas, la revisión periódica de los programas de enseñanza, la utilización de las modernas técnicas de comunicación, etc.

1.2.2.1.2. Formación profesional docente

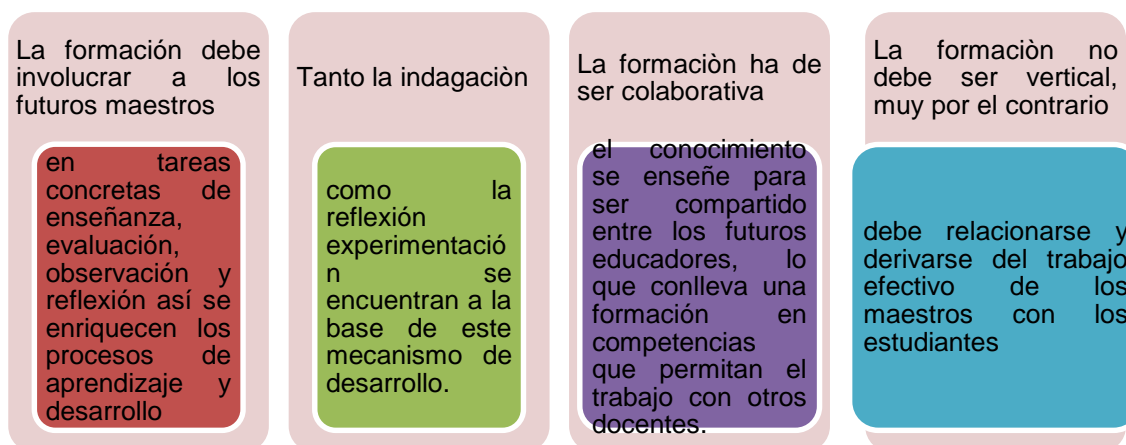
La mayoría de reformas educativas de nuestro país han adoptado por focalizar sus esfuerzos en la “capacitación” de docentes, en ocasiones fuera de un contexto de políticas, estrategias y programas de formación profesional. Para cualquier profesión es innegable que la tarea de su formación y actualización es un compromiso permanente, si ha de responder con su trabajo a las circunstancias y necesidades específicas de cada momento.

Según Ibernón (1994), manifiesta que en un principio, los profesores fueron vistos como ‘preprofesionales’ o ‘semiprofesionales’; es decir, “ejecutores de tareas de enseñanza que fueron aprendidas de manera artesanal o aprendidas desde el trabajo de otros. Una segunda etapa en la comprensión del profesor es la que considera una profesionalización que trae aparejada la introducción de elementos científicos a la pedagogía”

Por lo tanto la formación profesional de un docente, tiene lugar a lo largo de su vida y constituye una expresión del desarrollo de su personalidad, por lo que los programas de formación docente se desarrollan como procesos continuos de aprendizajes, con la participación activa y reflexiva del profesor y atiende, tanto la formación y desarrollo de cualidades cognitivas como afectivas y motivacionales de la personalidad del profesor, es decir no sólo de conocimientos y habilidades, sino también de actitudes, vivencias, motivaciones y valores que le permitan una actuación profesional y responsable.

Así mismo el autor McLaughlin, 2003 (pág. 8) señala algunas características sobre la formación y el tipo de desarrollo profesional, tal como se describe a continuación:

Figura 13 Características de la formación



FUENTE: McLaughlin, D.

ELABORADO: Zoila Peñaranda P.

Sin embargo la Ley Orgánica de Educación Intercultural Art. 112 del Escalafón Docente manifiesta que el desarrollo profesional de un docente es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación. Además que el desarrollo profesional de los docentes conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias lo que permitirá ascenso dentro de las categorías del escalafón y/o la promoción de una función a otra. Ante esta realidad, la formación profesional del docente es una exigencia y una necesidad.

1.2.2.1.3. Formación técnica

La transformación profunda del escenario productivo y laboral que desea alcanzar nuestro país ha generado nuevas y numerosas exigencias de la educación en general y en particular, a aquellas propuestas de formación que ocupan de preparar jóvenes y adultos para el desempeño de ocupaciones relacionadas directamente con el desenvolvimiento en el ámbito productivo como es el caso de la formación técnica.

Precisamente estamos en un momento en que se requieren de técnicos competentes para desenvolverse eficazmente en los escenarios productivos y de trabajo actuales. Para eso se necesita integrar la formación técnica, mejorar la equidad facilitando el acceso y permanencia en la educación técnica a jóvenes.

En este escenario, se hace ineludible la tarea de mejorar la enseñanza y apoyar la generación de capacidades de formación y de perfeccionamiento de los docentes técnicos, tales como gestionar recursos de aprendizaje que permitan responder de forma individualizada a las necesidades de aprendizaje de los alumnos de manera de favorecer el desarrollo de sus competencias, mejorar su inserción y condiciones laborales.

Así mismo la necesidad de actualización tecnológica que se está aplicando hoy en la industria, destacando y valorando la experiencia que el docente puede adquirir en ella y la necesidad de conocer el mercado laboral. Por lo expuesto, se puede decir que hay algunos ámbitos que no pueden estar ausentes en la formación de docentes técnicos como:

- **Preparación y/o actualización en el ámbito pedagógico.-** se refiere a aspectos de planificación, didáctica, implementación y evaluación de procesos de aprendizaje y enseñanza, contemplando la realidad y contexto educativo diverso al que enfrenta.
- **Proceso de formación que se realiza a través de una práctica real.-** a fin de articular teoría y práctica y una reflexión constante acerca de su quehacer no solo profesional, sino también personal y social, y el impacto que tiene su trabajo.
- **Actualización de la especialidad.-** con el propósito no sólo de perfeccionar sus conocimientos de la especialidad, sino que tenga un manejo real del mundo laboral, sus nuevos métodos y modos de la producción sobre todo el conocimiento de la innovación y la introducción de las nuevas tecnologías a fin de ayudar a sus alumnos a la incorporación a éste, de la manera más natural posible.
- **Desarrollo profesional y personal.-** especialmente en el desarrollo de aquellas competencias transversales que les permiten un buen desempeño (Milo, 2001)

El autor manifiesta que el desafío que se presente a nivel de las instituciones, en el ámbito de la formación de docentes técnicos, es enorme, implica pasar de una enseñanza en disciplinas a un currículum basado en competencias donde se manejen saberes provenientes de diferentes disciplinas; también hay que definir y desarrollar competencias y contenidos que apunten el desarrollo personal social y profesional.

El docente que se está formando hoy es el que hará posible, el desarrollo del país en el siglo XXI. Sin duda, la formación profesional de un docente supone integración y equilibrio entre su saber, su hacer y su ser; es decir, entre su preparación científico-académica, su habilitación didáctica y su formación ética. Si se aspira a desarrollar un

país de “primer mundo”, es preciso impulsar una educación a ese nivel, formar y retribuir maestros a la altura de ese propósito

1.2.2.2. Formación continua

Se han realizado varias investigaciones, que nos demuestran que la formación continua, abarca todos los ámbitos del ser humano y representa un reto a atender los programas de formación docente de hoy, a continuación se presentará algunas definiciones

El autor Christopher (2005) señala “Enseñar no es cosa fácil. No puede ser hecho con posibilidades de acierto por individuos indiferentes, mal informados y sin habilitación, portadores de una personalidad inexpresiva y de limitada experiencia vital. La enseñanza exige conocimientos amplios y aptitudes definidas y una personalidad que se caracterice por su estabilidad, su firmeza y su dinamismo”. Es decir, la misión del docente exige formación esmerada y formación concienzuda.

Este mismo autor manifiesta también que las competencias en el individuo expresa su saber ser y estar en un tiempo y en un espacio determinado, que permite responder satisfactoriamente a las demandas y retos que se presentan, a pesar, de las contradicciones y la complejidad

Según, Chavarria (2007), señala que la competencia tiene como punto de partida las capacidades individuales, y para dimensionarla resulta fundamental ubicarla en tres planos interrelacionados:

- ❖ El campo específico, integrado por el conocimiento de los campos disciplinarios propios de la profesión, así como por las habilidades y destrezas inherentes al ejercicio profesional.
- ❖ La vertiente personal, que comprende actitudes, posiciones, expectativas e intereses
- ❖ El ámbito social-contextual, referido al conocimiento y comprensión del contexto, a su ubicación espacio-temporal y a la relación e interacción social que le harán ser capaz de responder a ese contexto en tanto lo comprende y puede relacionarse exitosamente en él. (Pág. 30)

Por esa razón, todo programa de formación continua y de posgrado en educación de calidad hoy, deberá aspirar no sólo a actualizar en términos de profundizar y ampliar la formación inicial, como puede ser en la comprensión de cambios curriculares,

nuevos enfoques, nuevos métodos y recursos, etc., sino a promover la superación profesional, a partir del enriquecimiento, consolidación y amplitud del perfil de formación, que se exprese en la transformación efectiva de concepciones y actuaciones, que sean de alto impacto en la mejora de su contexto de práctica profesional

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

Difícil cuantificar el impacto que un docente puede tener sobre esta formación, si sabemos que hay muchos factores que influyen en esa formación como es el contexto, las características socio-culturales, el desempeño de los directivos, la gestión institucional entre otros, influencia que es muy considerable; pero cuánto es la de los docentes

Se han realizados una serie de investigaciones, las mismas que le dan porcentajes bajos al impacto de la incidencia en el proceso de aprendizaje de los docentes sobre formación de los estudiantes; aunque otros estudios individuales y la realidad misma que se vive, dan resultados que deben ser considerados; con mucho más razón en los actuales momentos, que por el campo de la tecnología de la información y la comunicación son sus compañeras, ahí estará el docente para brindarle el calor humano que no se le da a la máquina, formarlo emocionalmente y porque no enseñarle a pensar rigurosamente, a saber comunicarse, a que comprenda su realidad natural y social, a actuar como ciudadano responsable, a que maneje sus emociones y sus relaciones sociales, todo esto con el ejemplo y dedicación que solo un líder pedagógico lo puede hacer.

El aprendizaje a lo largo de la vida se basa en aprender no solo del libro de texto, del profesor, del aula, etc. sino de la vida y a lo largo de ella en la medida que nos fijamos, reflexionamos, conceptualizamos y llevamos a la práctica lo aprendido

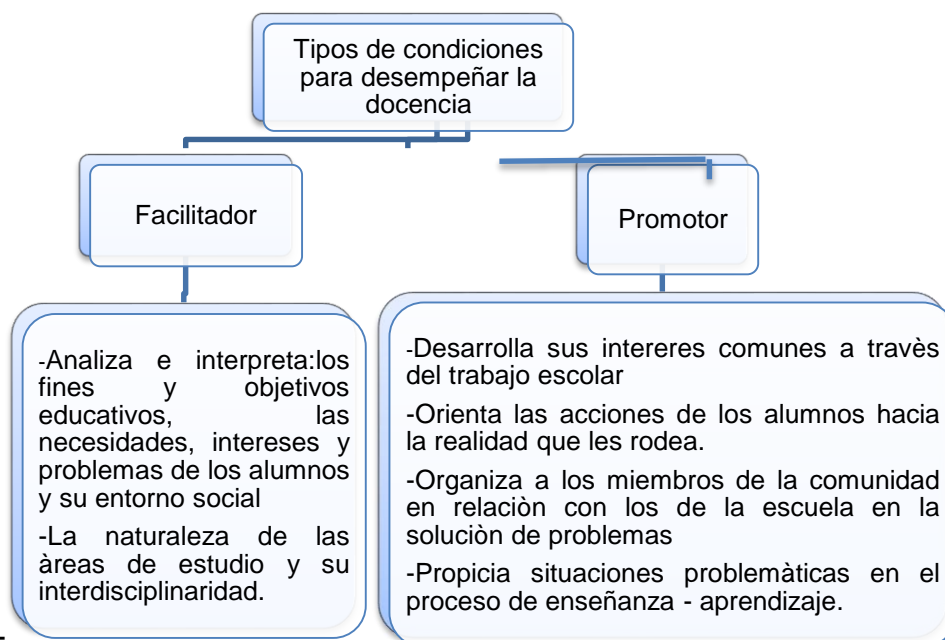
Es por eso que es imposible crear buenas escuelas sin buenos maestros, como también es imposible crear comunidades de aprendizaje sin docentes que actúen como profesionales, lo que vuelca nuestra atención en la situación actual de los docentes. El docente no es dueño de la voluntad del alumno ni del saber científico, sino quien facilita el proceso de aprendizaje de un saber que el alumno decide aprender. Su actitud para con el alumno no es ni de simpatía ni antipatía, sino de empatía.

Los docentes necesitamos saber que están aprendiendo nuestros estudiantes y como lo están haciendo, que estrategias de razonamiento, de argumentación y de aplicación que utilizan; necesitamos saber si lo que están aprendiendo está relacionado con lo que enseñamos y cómo logramos estimular y potenciar sus propias cualidades de aprendizaje; es decir, una evaluación que mida lo que el estudiante van logrando más que, lo que va dejando de lado.

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

El docente para desempeñar la docencia según, Blacio (2007) se requiere de las siguientes condiciones profesionales:

Figura 14 Condiciones para desempeñar la docencia



FUENTE:

Blacio, Galo.

ELABORADO: Zoila Peñaranda P.

El docente asume el papel de agente de cambio social, por lo cual es primordial que su formación en el campo de la educación sea permanente, conforme la sociedad misma vaya evolucionando. Esta formación significa que debe convertirse en un profesional, que conecta con la práctica lo que investiga y que orienta a otros.

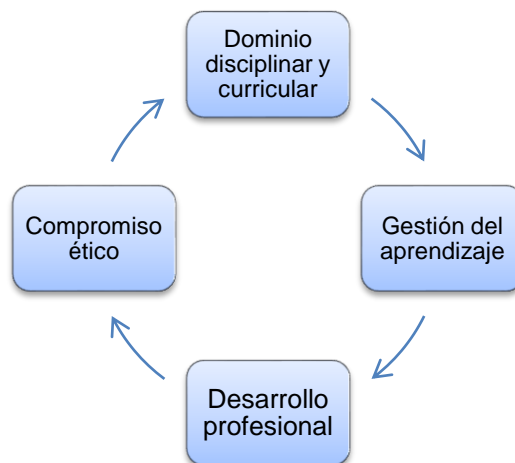
Por eso la Constitución Política del Ecuador, manifiesta que la educación debe ser de calidad; es decir será de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos, y en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados que genera contribuyan a alcanzar las metas conducentes al tipo de

sociedad que aspiramos para nuestro país. De ahí que los actores responsables en este plano son los docentes.

Es necesario conocer que para mejorar la calidad de educación se encuentra diseñando los Estándares de Desempeño Profesional que son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente; es decir, de las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea en los estudiantes.

Los Estándares de Desempeño Profesional orientan la labor profesional de un docente de calidad del Sistema Educativo; es decir, es aquel docente que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación a construir la sociedad que aspiramos; es decir que llevan a mejorar el aprendizaje de los estudiantes. Además, es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso declarados por el currículo nacional para Educación General Básica y para el Bachillerato. A continuación se enuncian las cuatro dimensiones de Desempeño Profesional, propuesto por el Ministerio de Educación:

Figura 15 Dimensiones de los Estándares de Desempeño Profesional



FUENTE: Ministerio de Educación.
ELABORADO: Zoila Peñaranda P.

De acuerdo al criterio del Ministerio de Educación la formación del docente en lo científico y tecnológico es muy limitada, la mayoría de maestros del bachillerato trabaja con modelos pedagógicos tradicionales y el quehacer didáctico se orienta fundamentalmente a fiscalizar, sancionar y calificar al estudiante antes que a promover el descubrimiento y la elaboración de sus conocimientos. Sostiene además

que el inadecuado ejercicio docente es uno de los principales nudos críticos del sistema educativo.

Por esta razón La Dirección de Mejoramiento Pedagógico Ecuatoriano tiene como objetivo principal, mejorar la calidad de la educación desde una visión equitativa e inclusiva en todos sus niveles y modalidades. Para lograr esto, se diseñarán políticas que mejorarán el quehacer docente en lo científico y pedagógico, mediante cursos de capacitación a través del programa SIProfe, convenios con OGNs, instituciones privadas, para que ayuden a los docentes a mejorar su desempeño y llegar a la excelencia educativa

1.2.2.5. Características de un buen docente

Es conveniente recalcar que la educación se realiza a través de la interacción entre un sujeto que educa y otro que desea educarse, por tanto, debe darse la relación pedagógica entre docente y alumno.

El docente tiene en sus manos la oportunidad de inyectar vida a otras vidas humanas. En su persona está el contenido de ese aporte. Bajo su tutela tiene vidas, mentes y almas con menor madurez, que la propia y, por tanto, está en la posibilidad de moldear para bien o para mal esas vidas, esas mentes y esas almas. Por eso un docente que se ha dedicado varios años a la enseñanza puede decir que este es más que un trabajo, es un estilo de vida.

Según, Nérci (1985) “los maestros eficaces no nacen, se hacen después de una enorme cantidad de trabajo duro y dedicación”.

El mismo autor manifiesta que ser docente implica una enorme responsabilidad, es por ello que se pueden citar algunas características que debe tener un buen docente en educación:

- **Capacidad de adaptación.**- el docente debe ponerse en contacto con el alumno y con su medio.
- **Equilibrio emotivo.**- debe presentar un comportamiento equilibrado y ponderado, de manera que inspire confianza a sus alumnos, ante situaciones.
- **Capacidad intuitiva.**- resulta útil que el docente tenga capacidad de intuición de modo que puede percibir los datos, movimientos o disposiciones de ánimo de los alumnos.

- **Una mente abierta.**- cada día experiencias traerá nuevos e inesperados obstáculos que superar, por lo que debe ser capaz de adaptarse y saber manejar una significativa cantidad de elementos adversos
- **Amor al prójimo.**- este amor puede traducirse en simpatía para con el adolescente, lo que no es fácil de lograr, teniendo en cuenta que éste, por causas de los desajustes que presenta, termina por incomodar al adulto.
- **Sinceridad.**- toda acción, para educar tiene que ser auténticas.
- **Flexibilidad y paciencia.**- Las interrupciones mientras impartes cátedra son muy comunes, por lo que, una actitud flexible y paciente es importante no sólo para que tengas estable tu nivel de estrés, sino también para que puedas controlar cualquier situación que pueden generar al estudiante
- **Dedicación.**- Es necesario que aprendas nuevas habilidades y que por ejemplo asistas a seminarios de enseñanza, capacitaciones acordes a las normativas de educación vigentes
- **Actitud positiva.**- Una actitud positiva te ayudará a saber cómo sobrellevar y actuar frente a diversos problemas que pueden tener los estudiantes ya sea en el aula de clase en su entorno familiar
- **Altas expectativas.**- Un maestro eficaz deber tener altas expectativas, por lo cual día a día debe motivar a que sus alumnos se esfuercen más. (Págs. 109 -112)

Por eso es primordial que el docente debe tener en mente que sus conocimientos están ayudando a construir una nueva sociedad, activa desde los principios y derechos del ser humano. El docente debe estar preparado para introducir a los alumnos a un mundo de interculturalidad diversa, respeto y tolerancia. Es así que en estos momentos poder definir a un docente de calidad se hace muy difícil, ya que rol del docente se hace cada día más complejo, porque una cosa es que no dicen los estándares de desempeño docente y otra cosa son las realidades institucionales.

Entonces, docente de calidad es aquel profesional que sea capaz de tomar iniciativa, asumir responsabilidades, autoevaluarse, trabajar en equipo, comunicarse, que sepa resolver conflictos; es decir, convertirse en un líder pedagógico

1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza

Se presenta algunos conceptos generales de lo que es profesionalización de la enseñanza.

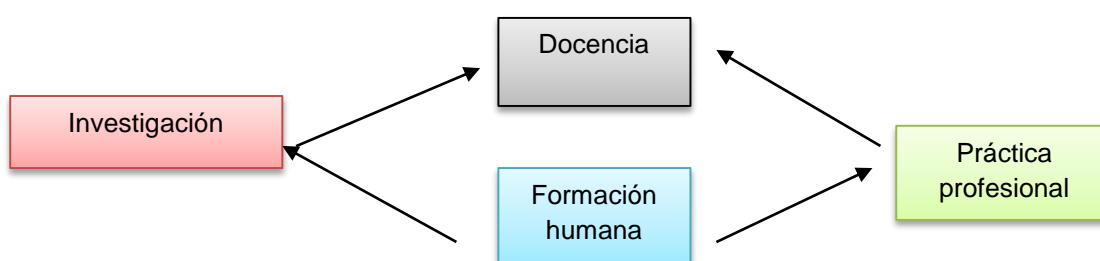
Para Tlaseca (2003) la “formación docente en la enseñanza es entendida como la acción dirigida a preparar un sujeto en el ejercicio eficiente para desempeñar en el proceso de enseñar, cuyo objetivo es la profesionalización, considerada ésta como un proceso de aprendizaje y perfeccionamiento del desempeño pedagógico, para la adquisición de mejores competencias” (Pág. 169)

El mismo autor nos dice que la actividad docente, la ciencia, la experiencia y la propia personalidad se entrelazan para hacer vida el proceso de enseñanza; por tanto la solidez académica, la habilitación didáctica y la ética profesional se constituyen en factores claves de la profesionalización en la labor de un docente.

Según, Chavarria (2007) manifiesta que el perfil del docente para la profesionalización de la enseñanza encontramos, a grandes rasgos, dos modelos:

- ❖ **El docente – investigador.**- la riqueza de su actividad docente está en la solidez de su investigación permanente, sin embargo, a menudo suele estar tan desconectado de los problemas de la práctica profesional actual
- ❖ **El profesional – docente.**- la riqueza de su actividad docente está en la conexión directa con la práctica profesional, pero a menudo suele estar tan desconectado ya no digamos de la investigación, sino incluso de la lectura y del análisis de nuevas corrientes y tecnológicas que apoyan su profesión. (Pág. 128).

Figura 16 Pilares del perfeccionamiento del docente



FUENTE: Marcela Chavarría O.
ELABORADO: Zoila Peñaranda P

Los pilares del perfeccionamiento docente han de ser, por tanto, de manera interrelacionada: la formación humana, la investigación, la práctica profesional y la docencia; esto lograra el óptimo ejercicio de la docencia. De ahí que la profesionalización de la enseñanza puede definirse como el compromiso que el maestro adquiere desde su formación inicial y posteriormente durante su desempeño laboral, en el desarrollo de la eficiencia y la eficacia para engrandecer las capacidades requeridas en el trabajo educativo. El educador camina hacia la realización personal

(ser), sabiendo encauzar hacia ellas a los seres que forma (saber/ hacer), de modo que cumple su fin en la conjunción de su ser con su saber/hacer

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

En la actualidad la capacitación se ha convertido en uno de los instrumentos fundamentales para mejorar la competitividad en la educación, respondiendo a los desafíos que plantea la globalización y los cambios tecnológicos de hoy.

En este caso, deberá empezar por “reconocerse que el progreso de la educación depende en gran parte de la formación y de la competencia del profesorado, así como de la cualidades humanas, pedagógicas y profesionales de cada educador” (UNESCO, 1998, pág. 23)

Por eso a la formación se la ha tomado como parte del desarrollo educativo, entendiendo como un proceso de actualización que le posibilita realizar su práctica pedagógica y profesional de una manera significativa, pertinente y adecuada a los contextos sociales.

Según, Tamayo (1996) afirma que la capacitación constituye una actividad permanente, sistemática y planificada que se basa en necesidades reales y perspectivas del docente; está orientada a favorecer un cambio en lo que respecta a conocimientos, habilidades y capacidades, lo que posibilita un desarrollo integral y mejor efectividad en el desempeño de su labor.

El mismo autor manifiesta que la labor de los docentes debe centrarse en la utilización de adecuadas estrategias para enseñar a los estudiantes a aprender y lograr de esta manera que la educación se convierta en verdadera promotora del desarrollo, que conduzca al educando más allá de los niveles alcanzados en un momento determinado de su vida, propicie la realización de aprendizajes que superen las metas ya logradas y forme las competencias integradas que requieren los profesionales en la sociedad actual.

Cabe recalcar que no todas las personas que quieren educar, están en condiciones de desarrollar esta labor de manera metódica y sistemática; sino únicamente puede realizarlo el maestro-educador.

1.2.2.8. Las tecnologías de la información y la comunicación –TIC, en los procesos formativos

Para Zanhuesa Vidal (2005), las TIC a la práctica docente ha generado profundas transformaciones en el proceso de enseñanza tradicional, cambios en la infraestructura de la clase, donde el computador y los software con los cuales interactúan los actores del aula le permiten al estudiante trabajar en forma autónoma, buscar información y desarrollar procesos de investigación para sistematizar aquellas informaciones a nivel local logrando construir sus aprendizajes, mientras los docentes se convierten en mediadores de tales procesos a través del monitoreo del trabajo y de la retroalimentación de las actividades desarrolladas con TIC.

En 1998, el Informe Mundial sobre la Educación de la Unesco, Los docentes y la enseñanza en un mundo en mutación, describió el profundo impacto de las TIC en los métodos convencionales de enseñanza y aprendizaje, augurando también la transformación del proceso de enseñanza-aprendizaje y la forma en que docentes y alumnos acceden al conocimiento y la información.

La introducción de las TIC, aunque no produzca cambios inmediatos en el sistema educativo, supone cambios paulatinos en todos los elementos del proceso educativo: organización, estudiante, currículo, maestr@, etc. Introducir nuevos canales en los procesos de enseñanza-aprendizaje y no cambiar otros elementos institucionales y organizativos del sistema educativo no servirá de mucho.

Entre los efectos de los actores partícipes de las prácticas pedagógicas con incorporación de tecnologías que tienen relación con las variables de efectividad escolar, fue posible observar que los docentes desarrollan una interacción fluida y una marcada atención individual desarrollando a cabalidad su rol de mediadores. Respecto de los estudiantes, es posible afirmar que desarrollan autonomía en el desarrollo de las tareas de aprendizaje, mayor interacción y colaboración entre pares y hacia el profesor, lo que se traduce en más interacción y colaboración.

A partir de lo anterior, fue posible a través de esta investigación comprobar que en las prácticas pedagógicas estudiadas con uso de tecnologías, se visualizan variables de efectividad escolar y que éstas no se manifiestan en forma sistemática y recurrente en los casos objeto del estudio, sin embargo y al estar presentes, le otorgan a dichas prácticas las características de efectivas.

Esta situación es tal vez una de las angustias del profesorado cuando se ven enfrentados a una realidad ya tangible: la incorporación de las TIC en educación es un proceso que no tiene reversa y en donde el docente tiene que estar capacitado para enfrentarlo.

1.2.3. Análisis de la tarea educativa

1.2.3.1. *La función del gestor educativo*

En la tabla siguiente se presenta definiciones de gestor educativo.

Concepto/Autor	Relación
Gestor Educativo es el que dirige un proceso dinámico de una persona sobre otra u otras personas que orientan su acción hacia el logro de metas y objetivos compartidos, de acuerdo con la toma de decisiones que le confiere su poder. Veciano. (2002)	Significa que es quien orienta y lidera en la institución u organización el direccionamiento estratégico, el clima organizacional y el manejo adecuado de conflictos desde procesos de concertación, evaluación y mejoramiento continuo.
Considera que un directivo es quien dirige la planificación de todos los procesos en una organización. Kotter (1997).	Es un buen gestor del tiempo y las acciones que conducen a la consecución de los objetivos, es capaz de elaborar y gestionar presupuestos y de hacer seguimiento de las finanzas.
El gestor educativo es la persona con capacidad para liderar instituciones y organizaciones educativas en proceso de transformación, y de apertura al cambio y a la innovación en la gestión, a los avances de la ciencia y la tecnología y a la formación de un ser humano integral. (Álvarez, 2005)	Es decir debe desarrollar el liderazgo transformacional que implica el incremento de las capacidades de los miembros de la organización para resolver individual o colectivamente los diferentes problemas en la organización

FUENTE: Varios autores.

ELABORADO: Zoila Peñaranda P

Después de estos criterios podemos anotar algunas funciones de un gestor educativo como:

- ❖ Con capacidades para entablar alianzas y convenios entre la institución, las autoridades locales y regionales donde se favorezcan los esfuerzos compartidos.
- ❖ Define objetivos, diseña instrumentos o medios para lograrlos y recrea los principios y valores que orientan la acción institucional.
- ❖ Con su dirección, liderazgo y gestión busca resultados eficientes mediante la implementación de estrategias

- ❖ Motivar, orientar e incentivar a los actores educativos en la realización de sus actividades y tareas
- ❖ Promueve el trabajo en equipo
- ❖ La toma de decisiones participativa, la autoevaluación y la reflexión sobre la acción para aprender y desaprender en un contexto de certezas e incertidumbres.
- ❖ Motor de la institución y comprometido con su mejoramiento y transformación a los desafíos, cambios y políticas de la sociedad.
- ❖ Un líder de la institución, de su proyecto educativo, y, comprometido con el desarrollo y la calidad de vida su entorno.

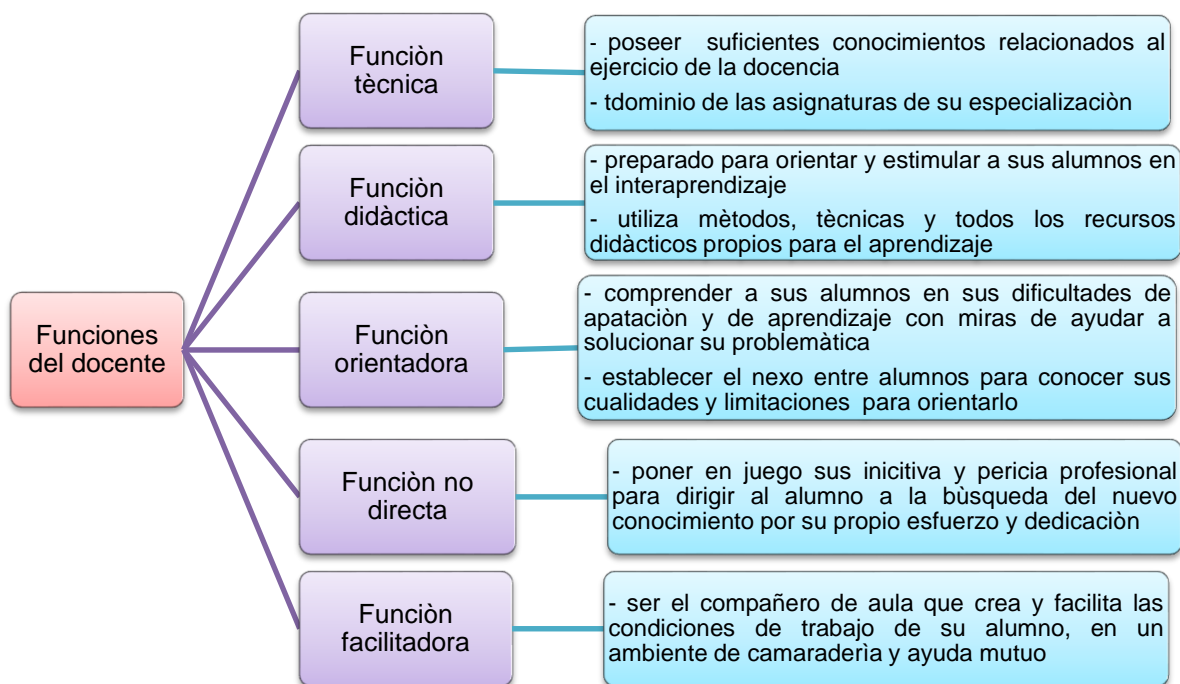
Esencialmente la función del gestor educativo como líder en las organizaciones educativas, consiste en diseñar de manera creativa los procesos de aprendizaje por los cuales los actores de la comunidad pueden abordar de manera solidaria y productiva las situaciones críticas y conflictivas, es su responsabilidad la integración de la misión, la visión, los valores y principios de la institución

1.2.3.2. La función del docente

En los sistemas educativos, la enseñanza corre a cargo del docente, como figura principal de la enseñanza, pero al final, es un proceso conjunto que se da entre el docente y el alumno, a través de la interacción de ambos, sostenidos por un contexto institucional. En la escuela el docente es quién marca normas, valores sociales y vínculos afectivos y en el hogar serán los padres.

A continuación en el siguiente organizador gráfico se enuncian las funciones del docente:

Figura 17 Funciones del docente



FUENTE: Nèreci Imideo.

ELABORADO: Zoila Peñaranda P.

En este sentido, la preparación se refiere específicamente a su disciplina o especialización y, como complemento, a todas las aéreas de conocimientos afines a su especialidad; cuanto más amplio es el conocimiento en el área que integra su especialización, mayores son las posibilidades de articulación y ensamble con las materias afines, lo que facilita el logro de una enseñanza integrada. Además el docente orienta la enseñanza de modo tal que favorezca la reflexión, la creatividad y la disposición para la investigación.

Podemos señalar entonces que la función del profesor en el proceso de enseñanza es la de desarrollar en el alumno la capacidad de “aprender a aprender”, es decir, guiarle para que aprenda a hacer uso de su propias herramientas cognitivas para acercarse, descubrir, transformar y hacer suyos los distintos objetos de conocimiento

1.2.3.3. *La función del entorno familiar*

Para llevar a cabo la práctica educativa es necesario conocer los antecedentes familiares de cada estudiante ya que estos pueden ayudar o interferir en el desarrollo del educando. Los conflictos familiares, el trabajo y la falta de motivación y preparación que existe entre los padres, impide obtener resultados satisfactorios.

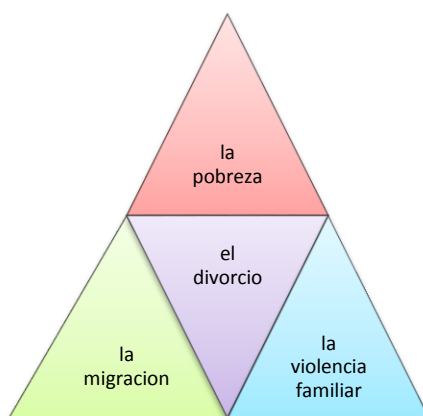
El hogar, sin duda juega un papel protagonista en el desarrollo del ser humano, no solo porque garantiza la supervivencia física, sino también porque es dentro de ella dónde se realizan los aprendizajes básicos que serán necesarios para el desenvolvimiento dentro de la sociedad, entre estos aprendizajes podemos mencionar la adquisición de valores, de lenguaje, etc. estos, la familia va moldeando en forma positiva o negativa las características del individuo.

Un estudiante que se desarrolla en un ambiente armonioso, lleno de paz, amor, alegría y comprensión reflejará en su rendimiento académico bueno. Cuando los padres se ocupan más en la búsqueda de recursos económicos o quehaceres de la casa y abandonan un tiempo para platicar y ayudar a sus hijos en las cuestiones escolares, tienden a revelarse en la conducta y el bajo aprovechamiento en la escuela.

Por eso es necesario conocer los factores familiares que rodean al niño, es posible tener los elementos suficientes para orientar a los padres adecuadamente y así facilitar el desempeño de sus hijos en la escuela y abrirle las puertas para alcanzar las metas que se tracen en la vida.

En el organizador grafico según, Oliveros (1996) presenta algunos de los conflictos familiares que influyen en el aprendizaje:

Figura 18 Conflictos familiares



FUENTE: Oliveros O.
ELABORADO: Zoila Peñaranda P

Sin lugar a duda estos conflictos influyen en los niños quienes observan y perciben estas situaciones en sus padres; si los padres no tienen ningún interés porque sus niños estudien, mucho tendrán pocas probabilidades de tener un desempeño sobresaliente. Al conocer los factores familiares que rodean al niño, es posible tener los elementos suficientes para orientar a los padres adecuadamente y así facilitar el

desempeño de sus hijos y abrirle las puertas para alcanzar las metas que se tracen en la vida; ya que el hogar es una institución natural que requiere de la dirección de los padres para orientar a sus hijos, y éstos a su vez, requieren de un orientador profesional que los apoye en la dirección familiar

1.2.3.4. La función del estudiante

Para nadie es desconocido el hecho de que la relación profesor - alumno ya no es semejante a aquella que imperaba en el sistema educativo moderno, o por lo menos, no debería ser igual. Por ello, y si queremos brindar en nuestras escuelas una educación de alta calidad, debemos reconocer que el estudiante de hoy es diferente al de años atrás, y que por lo tanto, su rol en el proceso de enseñanza - aprendizaje ya no es el mismo. En el centro educativo el estudiante aprende, además de contenidos, muchos aspectos relacionados con su cultura; aprende actitudes de comportamientos, habilidades y normas de comportamiento social.

Para Valladares (1997) “el estudiante no sólo aprende, sino que también enseña; interactúa con sus compañeros, profesores y otros elementos de la sociedad para lograr adaptarse al medio e influir sobre él” (Pág. 21)

En la actualidad la función del estudiante se caracteriza por: ser interactivo, espontáneo, inquieto, resuelto, hábil en el uso de tecnologías; por consiguiente, su función en el aula ya no es la de un simple espectador, sino al contrario genera su propio conocimiento, sólo con la ayuda del profesor, unificando y relacionando el cúmulo de informaciones que posee; es decir, es el propio estudiante quien produce su aprendizaje significativo para su vida y entorno social.

Según, Chavarria (2007), a partir de la Escuela Nueva, se definen funciones con respecto al estudiante en el proceso educativo como:

- El papel del alumno como sujeto activo del proceso educativo
- La versatilidad de los medios en la enseñanza-aprendizaje
- La función del docente como promotor y facilitador del proceso
- La importancia radica de conectar la escuela con la vida.

Se identifica aquí la figura del maestro como el acompañante-tutor del estudiante en su proceso de enseñanza aprendizaje; es decir el estudiante es el actor principal que va adquiriendo conocimientos. Este término refleja cambios que se están

produciendo, en el que el maestro deja a un lado el papel de transmisor y se sitúa en una posición de tutor.

En consecuencia el alumno ha cambiado su rol y busca un rol activo en la construcción de su propio proceso de aprendizaje. Ya no sirve el alumno que se limita a asimilar información, sino que ha de ser crítico, indagador, reflexivo, investigador, creativo y productivo para enfrentar los desafíos y necesidades de la sociedad

1.2.3.5. *Cómo enseñar y cómo aprender*

Aprender es una actividad permanente en la vida humana, a cada instante estamos aprendiendo algo, entre la infancia y las variadas manifestaciones de nuestra conducta que se relaciona con el aprendizaje.

Para el autor Wolfolk (1990) aprender es “la ocupación más universal e importante del hombre, la gran tarea de la niñez y la juventud y el único medio de progreso en cualquier periodo de la vida”.

El mismo autor señala que nuestro conocimiento es incompleto y debemos aprender permanentemente. Al reconocer esto nos volvemos educables. Hay que experimentar, comprobar y construir para cambiar y mejorar. El que aprende es el propio artífice de su formación, con la ayuda del que enseña.

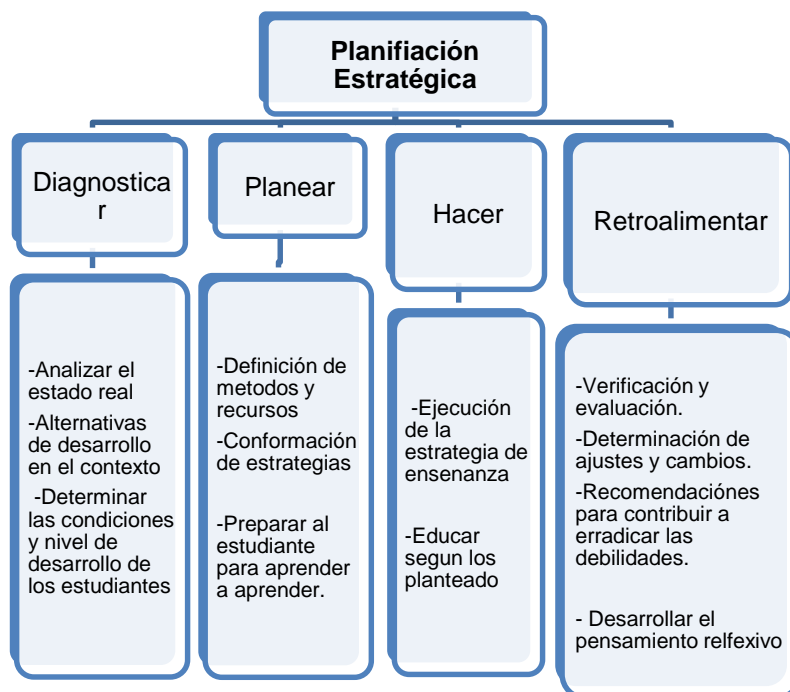
Aprender fue primero que enseñar. Enseñar correctamente es crear condiciones para producir conocimiento nuevo. El que enseña aprende, y también, quién aprende enseña. Enseñar no existe sin aprender.

Al respecto Vigotsky (1982) afirma que en el aprendizaje se da en un proceso de internalización a partir de las interrelaciones sociales, además considera que este proceso es de autoconstrucción y reconstrucción psíquica: una serie de transformaciones progresivas internas, originadas en actividades de orden externo, mediadas por signos y herramientas socialmente construidas (Pág. 39).

Sin olvidar que la educación prepara al estudiante como futuro ciudadano, que cumpla sus deberes hacia el prójimo y ser consciente de su dignidad de hombre para con la sociedad.

Cabe recalcar según Pozo (1999), que una labor del docente para enseñar a aprender es en esencia una permanente planificación estratégica, es decir, la toma de decisiones anticipadas. Estas que se pueden resumir en las siguientes etapas:

Figura 19 Planificación Estratégica



FUENTE: Pozo Juan.

ELABORADO: Zoila Peñaranda P

Un profesional de la educación debe manejar el soporte de conocimientos que son básicos para el desempeño de la función de enseñar y aprender. Al mismo tiempo debe ser capaz de tomar decisiones autónomas, con independencia, libertad y responsabilidad; tolerar opiniones y modos de actuar diferentes, valorar las inquietudes y los esfuerzos de cambio, generar experiencias de aprendizajes significativos y creadoras.

En estas condiciones la labor de los docentes debe centrarse en la utilización de adecuadas estrategias para enseñar a los estudiantes a aprender y lograr de esta manera que la educación se convierta en verdadera promotora del desarrollo, que conduzca al educando más allá de los niveles alcanzados en un momento determinado de su vida, propicie la realización de aprendizajes que superen las metas ya logradas y forme las competencias integradas que requieren los profesionales en la sociedad actual.

1.3. Cursos de Formación

1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente

Definición

El concepto de formación proviene de la palabra latina **formatio**. Se trata de un término asociado al verbo formar (otorgar forma a alguna cosa, concertar un todo a partir de la integración de sus partes), definición según el Diccionario de la Lengua Española.

En este sentido se puede decir que la capacitación es un proceso educacional a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos específicos y relativos al trabajo. Partiendo de ese punto de vista se considera la capacitación como un método importante para mejorar el desempeño y fomentar el desarrollo profesional; en algunos casos la estrategia de capacitación no llenan las expectativas, por tal razón es necesario implementar nuevas estrategias que conlleven al logro de los objetivos

Según, Tedesco (1985), los cursos de formación pueden entenderse de dos maneras:

- ❖ como mejoramiento de las condiciones de trabajo del docente y
- ❖ como desarrollo de su capacidad profesional.

Entonces se entiende por cursos de formación aquel que tiene como objeto el diseño de los contenidos, de los programas y actividades formativas (jornadas, talleres, seminarios y reuniones científicas) destinadas a la mejora continua del potencial del talento humano. Todo curso de formación ha de considerarse como algo abierto, flexible y acorde a las necesidades.

Estos cursos introducen a los docentes cambios en sus actitudes, valores y predisposiciones con el fin de cambiar el modo de hacer las cosas en el aula. Para Castanyer (1999), un curso de formación "se refiere a las políticas y procedimientos planeados para preparar los potenciales de los profesores con el conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades necesarias para cumplir sus labores eficaz en la comunidad escolar."

También a la capacitación se la puede definir como un proceso educacional a corto plazo aplicado de manera sistemático y organizado, mediante el cual las personas

aprenden conocimientos específicos y relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización de la tarea y del ambiente y desarrollo de habilidades.

Sin duda, la capacitación docente no es simplemente actualizar y usar conocimientos. La manera cómo los conocimientos son impartidos y utilizados en la clase y en el mundo real es primordial para el proceso de enseñanza- aprendizaje. Existen varios aspectos de la capacitación docente que pueden incrementar la calidad de educación y comprometer de mejor manera la motivación intrínseca de cada educador con una mirada al presente y al futuro. Los cursos de capacitación docente, no cambia inmediatamente el problema de la educación ya que todos somos parte del problema.

Importancia

Los nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una de forma estratégica que el docente del siglo XXI debe asumir como herramienta pedagógica y útil para asumir los cambios y transformaciones que se experimenta en el sector educativo, por ello debe estar capacitado.

De allí la importancia de que la capacitación del docente es una habilidad que debe contener un carácter humano, porque la comprensión del ser en su esencia es muy compleja y llena de incertidumbre, el mero hecho que cada ser posee una dimensión humana dinámica y única.

En tal sentido Tedesco (1985) afirma que: “Todos los programas de formación del docente ya sea inicial o permanente, tratan de introducir cambios en sus actitudes y valores, predisposiciones y expectativas con el fin de cambiar el modo de hacer las cosas en el aula y de esta manera cambiar los principios estructuradores del oficio” (Pág. 167)

Por lo tanto es importante que los docentes que laboran en las instituciones educativas, realicen una reflexión acerca de sí sus capacidades puedan o no responder a las expectativas de las demandas de un sector heterogéneo y crítico que requiere de respuestas para describir y explicar la complejidad de esta nueva sociedad que está en constante cambio. La tarea del docente, es tan compleja que exige el dominio de unas estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica en el proceso de aprender a enseñar.

1.3.2. Ventajas e inconvenientes de los cursos de formación

Las exigencias formativas de los profesionales en la actualidad explica la necesidad de centrarse en el desarrollo de competencias y habilidades transferibles que se logra a través de una formación eficaz. Así mismo se pueden encontrar ventajas e inconvenientes durante este proceso de formación.

Entre las ventajas de los cursos de formación podemos mencionar los siguientes, según Marcelo (1999):

- Puede aumentar los conocimientos en un profesional
- Mejora las destrezas llevando a la práctica sus conocimientos adquiridos
- Los profesionales pueden elegir entre lo que se les ofrece
- Proporciona una oportunidad para reflexionar sobre la práctica profesional
- Puede permitir posteriores cualificaciones
- Un profesional capacitado eficazmente no permitirá que ninguna tecnología sustituya nunca su función.
- Ayuda a ser un profesional competente que le permita resolver adecuadamente los problemas
- Posee motivación sustentada en intereses y valores que le permiten funcionar con flexibilidad, reflexión, iniciativa y perseverancia
- Aumenta la eficacia y eficiencia en el campo educativo
- Su labor está llamada a ser cada vez más tutorial; es decir, el docente como mentor de los caminos del saber y especialmente del corazón
- Un profesional capacitado desarrolla, promueve y potencia el aprendizaje significativo en sus educandos.

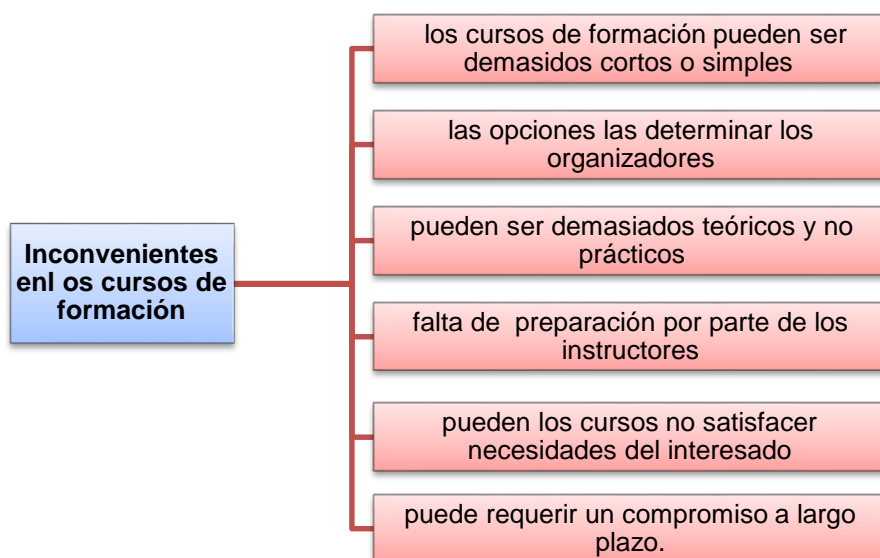
De lo anterior, se deduce que un curso de capacitación ayuda al profesor a visualizar a la didáctica, a poseer un perfil complejo que abarque lo conceptual, lo procedimental y la voluntad, debe ser un sujeto formado en una serie de competencias que le permitan básicamente flexibilizar su quehacer para adaptarlo a las necesidades de sus estudiantes y del entorno.

Por ello, en este contexto cambiando de la educación, no sólo se requiere que los profesionales sepan hacer, se requiere docentes competentes que sepan actuar y que quieran hacerlo, siendo capaces de movilizar saberes, considerando la realidad y las necesidades específicas, ubicados en tiempo y espacio. El docente que no tiene

formación no comprende lo que hace, convierte a la práctica pedagógica en una mera reproducción de hábitos y supuestos datos que quedan vacíos.

En el siguiente organizador gráfico se detallan los inconvenientes que surgen en un curso de formación:

Figura 20 Inconvenientes en los cursos de formación



FUENTE: Carlos Marcelo García.
ELABORADO: Zoila Peñaranda P.

En el Ecuador a través del Ministerio de Educación y ONGs ha impulsado diversos cursos de capacitación a los docentes; sin embargo se ha encontrado inconvenientes en los cursos de formación, como cursos cortos o simples dan como resultado poco interés de los participantes; en ocasiones las organizaciones que imparten cursos solo hacen en forma teórica y no práctica; otro factor la falta de capacitación de los instructores hace que fomente inseguridad y descontento; cursos que no satisfacen las necesidades de los docentes como la aplicación de la didáctica activa en el proceso de enseñanza aprendizaje. Los docentes debe hacer frente a la actual crisis del sistema educativo mediante capacitaciones profesionales constantes, estas deben servir para introducir a los docentes en la lógica del orden social o bien para promover en ellos, las capacidades para ocuparse de la realidad con sentido crítico, innovador; pero, sobre todo, debe ser reflejo de los valores que desee inculcar: reflejo tan nítido y brillante, un consejero personal de sus alumnos y que motive a la lucha por hacerlos propios.

1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos

Diseño

Para el autor Castanyer (1999), diseñar un programa formativo es identificar los problemas actuales de los docentes de una institución; mismos que afectan la eficiencia del proceso de enseñanza, y que pueden ser atribuidos por una carencia de capacitación.

Las necesidades de formación detectadas en el docente ayudarán a organizar cursos de formación entendida como reuniones institucionales más o menos masivas, pero dirigidas, normalmente, a colectivos seleccionados. Sirven para especializar a los docentes según las necesidades del sistema educativo. Sin embargo difícilmente aplican en los salones de clases.

Según, Castanyer (1999) manifiesta que el diseño de una acción de capacitación es un proceso que implica seguir de manera ordenada los pasos siguientes:

- **Detección de una necesidad de capacitación.-** corresponde a la identificación de los problemas actuales de una que afectan la eficiencia productiva o el clima organizacional, y que puedan ser atribuidos, total o parcialmente, a una carencia de capacitación.
- **Formulación de objetivos estratégicos y específicos del curso.-** una acción de capacitación debe hacerse en función de los problemas concretos a nivel de la organización y que fueron detectados en la fase de análisis de las necesidades de capacitación. Dichos objetivos deben expresar claramente las mejoras que se espera lograr en el desempeño del personal
- **Diseño del proceso de capacitación.-** consiste en la planificación del proceso didáctico, lo que tiene que ver con el *qué enseñar* y el *cómo enseñar*, y con el *cómo medir* el aprendizaje.
- **Selección de los métodos y técnicas de a emplear.-** se refiere a la evaluación de las diversas opciones que existen para organizar y ejecutar un proceso de enseñanza y aprendizaje.
- **Selección de medios didácticos de apoyo.-** los medios didácticos son todos los recursos que sirven para coadyuvar la enseñanza, facilitar la comunicación entre instructores y participantes, y mejorar el aprendizaje teórico o práctico de un tema.
- **Ejecución y monitoreo del proceso de capacitación.-** consiste en el análisis crítico de la forma en que se ejecuta una acción de capacitación, considerando

tanto sus aspectos cuantitativos (por ejemplo, número de participantes ingresados y egresados) como los cualitativos (por ejemplo, la calidad del diseño instruccional, del instructor y del material didáctico).

- **Evaluación de los resultados de la capacitación realizada.-** se conoce los niveles de mejora de cada uno de los involucrados.

Como se ha señalado, los pasos de una capacitación deben ser elaborados con personal involucrado en la institución, supone un conocimiento claro del problema, los comportamientos esperados luego de la capacitación; todo esto se logra usando herramientas, materiales e insumos del medio, a su vez ayuda a conseguir los estándares de desempeño deseado; también es muy importante conocer las condiciones técnicas y ambientales dentro de las cuales se realiza la capacitación.

Además se debe incluir medios que se deben usar en la capacitación como:

Figura 21 Medios que se deben usar en la capacitación



FUENTE: Castanyer Francesc.

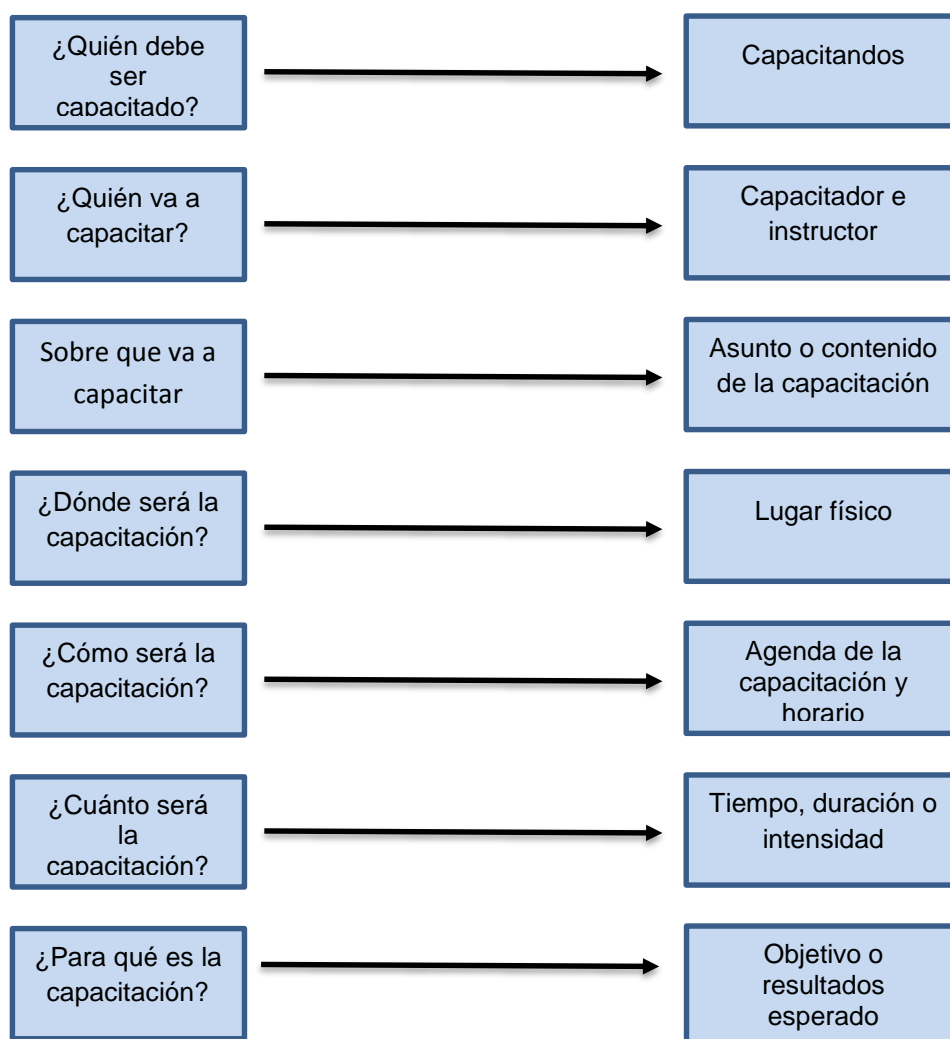
ELABORADO: Zoila Peñaranda P.

Estos medios en la capacitación son necesarios para lograr destrezas, habilidades y conocimientos para mejorar el desempeño profesional, ese caso un docente capacitado debe cumplir la labor educativa

Planificación

La planificación de un curso de formación según Chiavenato (2007), "debe entenderse como un proceso que se inicia con el análisis de las necesidades de capacitación e involucra a todos los niveles jerárquicos de la institución".

En otras palabras, una vez efectuada la detección y determinadas las necesidades de capacitación, se pasa a preparar su programa. Este programa sigue una serie de pasos que se presenta a continuación:



FUENTE: Chiavenato Idalberto

ELABORADO: Zoila Peñaranda P.

La planificación se deriva del diagnóstico de las necesidades de capacitación. Por lo general, los recursos y las competencias puestos a disposición de la capacitación se relacionan con la problemática diagnosticada.

Ya con una visión amplia, planificar la capacitación significa establecer las pautas para llevar a cabo en un espacio de tiempo determinado un conjunto de acciones formativas, las que ha sido seleccionadas previamente a base de un análisis de necesidades de capacitación, la oferta de servicios formativos y los recursos disponibles para realizar las acciones de capacitación. Por lo tanto para cumplir un plan o curso de formación es necesario el compromiso del talento humano, de

materiales, de recursos financieros y sobre todo la voluntad de la autoridad superior de la institución y de los docentes que serán objeto de la capacitación.

1.3.4. Importancia en la formación del profesional de la docencia

Al profesional se lo admira por su capacidad de adaptación, su eficacia, su competencia, su capacidad de respuesta frente a problemas complejos y variados y también por la capacidad de rendir cuentas de sus conocimientos, sus procedimientos, sus actos dentro del hacer educativo.

Formar docentes competentes, profesionales del campo educativo, implica darle un carácter profesionalizado a la formación del docente; es fundamental que el docente sienta y reconozca la importancia y trascendencia de su labor, lo que significa formar estudiantes y ayudarles para la vida. En suma, es preciso reestructurar la formación del profesorado y la práctica docente.

Se necesitan buenas políticas para que la formación del profesional de la docencia aseguren las competencias que van a requerir a lo largo de su extensa trayectoria profesional. Y la sociedad necesita buenos docentes cuya práctica profesional cumpla con los estándares de calidad que asegure el compromiso de mejorar la educación.

En la actualidad, el cambio que se ha producido en la sociedad, y por tanto en la institución educativa, demanda otro tipo, otro modelo de profesor, porque otras son las necesidades de los alumnos y de la sociedad, y si el docente cumple una función social, la de enseñar a las nuevas generaciones a vivir en la época y el entorno social y económico que les ha correspondido, entonces, sin lugar a dudas, su papel debe modificarse. La sociedad presente y futura exige al docente enfrentarse a situaciones difíciles y complejas, por su capacitación constante en todas las áreas de la pedagogía, la diversidad cultural y la presión creada por los cambios tan acelerados que se están produciendo en los procesos sociales.

CAPITULO II: METODOLOGÍA

2.1. Contexto

La Institución inicia sus funciones en el año lectivo 2003-2004, en el cantón Gualaceo, provincia del Azuay, su jornada es matutina, se educan niñ@s y jóvenes de los diferentes estratos sociales del cantón; proyecta una cultura educativa desde Básica Inicial, Educación General Básica y Bachillerato; los tipos de bachillerato son: Bachillerato Técnico en: Contabilidad y Administración, y Bachillerato en Ciencias especialidad: Físico-Matemático y Químico Biológicas, mediante Acuerdo Ministerial N° 3425 del 06 de agosto del año dos mil seis.

El Liceo Particular Bilingüe “Nuevo Mundo” surge como respuesta a una necesidad social, de una educación sustentada en el principio de una convivencia armoniosa entre los seres humanos y entre la naturaleza, bajo un marco de respeto a la vida, mediante una práctica de principios y con un marco filosófico de valores como son: El Amor, la Honestidad, el Esfuerzo, la Espiritualidad, la Humildad, la Libertad, la Responsabilidad, la Solidaridad, el Respeto y la disciplina

Dentro de su visión es poner especial énfasis, en la construcción social de la personalidad del estudiante como ser humano; por lo que el estudiante debe estar capacitado dentro de un Currículo por Competencias. Sino también de una formación de seres humanos que practiquen y vivencien los valores. Para eso su talento humano, los docentes son profesionales de la educación enmarcados siempre en el mejoramiento continuo que les permita potencializar su carisma para lograr un perfil competente y enfrenten los nuevos desafíos de la sociedad.

Se puede ampliar con los siguientes datos proporcionados:

Tabla No. 1 Datos institucionales del Liceo Nuevo Mundo:

Descripción	Característica
Tipo de Institución	Particular
Bachillerato	Técnico Polivalente en Contabilidad y Administración

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.

ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda.

De los datos de la tabla No.1 se observa, que es una institución particular, con Bachillerato Técnico Polivalente en la especialidad de Contabilidad y Administración, de conformidad al Acuerdo Ministerial 3425 de Reforzamiento de la Educación Técnica a partir del año lectivo 2006-2007; este bachillerato surgió como respuesta a las

necesidades de la localidad y además formando a estudiantes productivos y competentes.

2.2. Participantes

Para el presente proceso investigativo se ha considerado como población a los diecisiete docentes que laboran en el Liceo “Nuevo Mundo”; se ha tomado como muestra a diez docentes que imparten clases en el Bachillerato Técnico, en donde se aprecia que los investigados poseen un apropiado perfil profesional para desempeñar las asignaturas encomendadas. Para seleccionar los diez docentes a encuestar, utilice técnicas de selección aleatoria, mismas que fueron proporcionadas por la universidad.

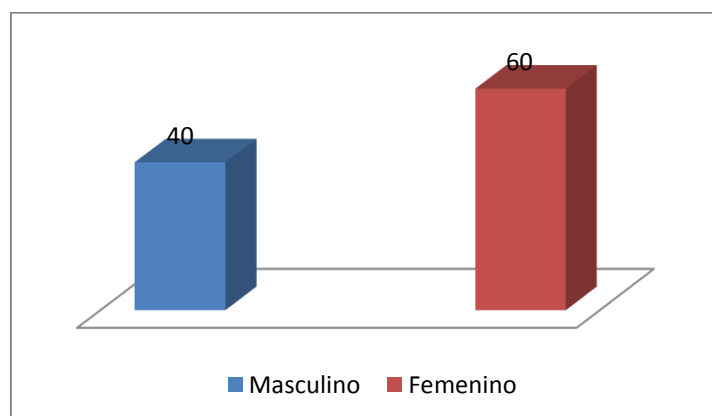
Las autoridades de la institución educativa dieron apertura al programa de investigación propuesta por la universidad, además se conocieron las expectativas que se esperan obtener para beneficio de los docentes, luego de la información obtenida en las encuestas respectivas.

Tabla No. 2 Personal docente clasificado por género:

Género	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	4	40
Femenino	6	60
No contesta	0	0
TOTAL	10	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.
ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda.

Gráfico 1 Personal docente clasificado por género



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.
ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda

La tabla No. 2 muestra que el 60% de docentes que laboran en la institución corresponden al sexo femenino, mientras que el 40% pertenece al sexo masculino

datos que reafirma que las mujeres están tomando el protagonismo en la educación. Se considera como una ventaja institucional, por el hecho de que educar es un acto de amar y ellas por su condición son más expresivas.

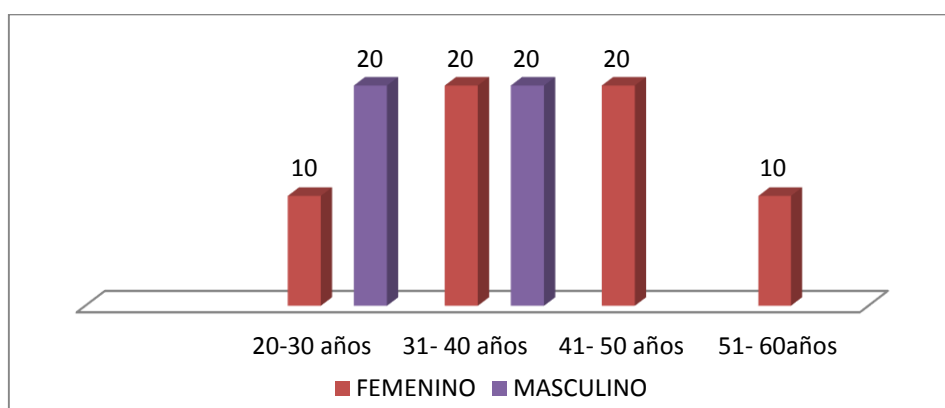
Tabla No. 3 Personal docente clasificado por edad:

Rangos de edad	FEMENINO		MASCULINO	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
20-30 años	1	10	2	20
31- 40 años	2	20	2	20
41- 50 años	2	20	0	0
51- 60años	1	10	0	0
61-70 años	0	0	0	0
Más de 71 años	0	0	0	0
TOTAL	6	60	4	40

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.

ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda.

Gráfico 2. Personal docente del Liceo clasificado por edad



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.

ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda.

En la tabla anterior se puede observar que el 40% fluctúan entre los 31 a 40 años de edad, el 30% corresponde al rango de 20-30 años, un 20% están en el rango de 41 a 50 años de edad y un 10% fluctúan entre los 51 a 60 años de edad, persona que manifiesta va hacia la jubilación. La edad de la mayoría de los docentes se encuentran en la edad de la máxima producción intelectual lo cual es beneficioso para la comunidad educativa a esta edad se reúne experiencia, madurez y buen criterio para capacitarse en temas de pedagogía y didáctica.

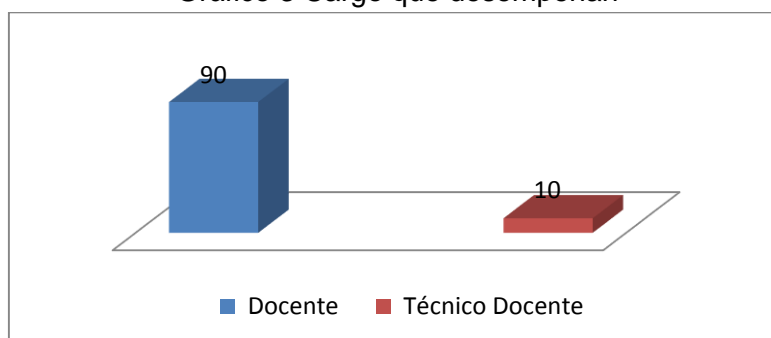
Tabla No. 4 Cargo que desempeñan los docentes:

Cargo que desempeñan	Frecuencia	Porcentaje
Docente	9	90
Técnico Docente	1	10
Docente en funciones administrativas	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	10	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.

ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda.

Gráfico 3 Cargo que desempeñan



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.

ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda.

El 90% de los encuestados se desempeñan como docentes en la institución educativa y el 10% corresponde a Técnico Docente. Representa una ventaja ya que son los profesionales indicados para el proceso de enseñanza aprendizaje, cumpliendo con uno de los estándares de calidad de la educación como es la profesionalización.

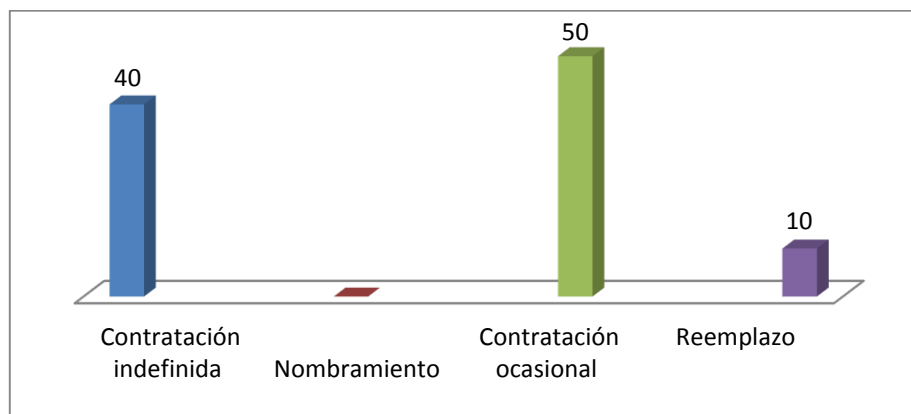
Tabla No. 5 Tipo de relación laboral de los docentes:

Tipo de relación laboral	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida	4	40
Nombramiento	0	0
Contratación ocasional	5	50
Reemplazo	1	10
TOTAL	10	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.

ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda.

Gráfico 4 Tipo de relación laboral



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.
ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda.

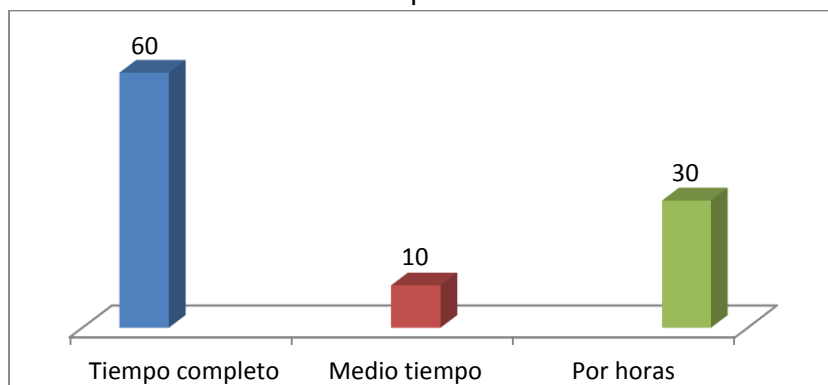
En lo que respecta al tipo de relación laboral, un 50% de los docentes tiene una contratación ocasional, un 40% contratación indefinida y un 10% es reemplazo. Esta situación representa una debilidad para la institución, porque no son docentes permanentes sino que al terminar el año lectivo son liquidados o a su vez se les renueva el contrato de trabajo para el siguiente año lectivo, esta situación conlleva inseguridad a los docentes, esta situación conlleva a inseguridad y a un desequilibrio en la metodología y planificación.

Tabla No. 6 Tiempo de dedicación de los docentes:

Tiempo de dedicación	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	6	60
Medio tiempo	1	10
Por horas	3	30
TOTAL	10	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.
ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda.

Gráfico 5 Tiempo de dedicación



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.
ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda.

De tabla antes expuesta se observa que el 60% de los docentes se dedican a tiempo completo a su labor de enseñanza, un 10% a medio tiempo y un 30% se dedican por horas. Se deduce que la estabilidad laboral de los docentes constituye una debilidad para la institución, porque no se cuenta con ellos para planificar diversas actividades en cualquier momento determinado

2.3. Diseño y métodos de investigación

2.3.1. Diseño de la investigación

La presente investigación fue desarrollada en la institución educativa, se manejó directamente la información proporcionada por los docentes de bachillerato para conocer la realidad de las necesidades de formación que poseen los investigados; uno de los rasgos más importantes fue la participación constante de la muestra seleccionada en el proceso. Y tiene las siguientes características:

- No experimental: el trabajo investigativo se realizó sin la manipulación deliberada de la información brindada y se observan los fenómenos para después analizarlos.
- Es un estudio Transeccional/transversal.- la información de la investigación fue recopilada en un momento único.

La investigación realizada es de tipo exploratorio y descriptivo, ya que facilitó explicar y caracterizar la realidad de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, de tal manera que se hizo posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad. Además el proceso a desarrollar en la investigación 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 los actores investigados, los docentes de bachillerato, para su 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

Los métodos aplicados en esta investigación son:

La investigación realizada es de tipo **exploratorio descriptivo**, ya que facilitó explicar y caracterizar la realidad de la institución del nivel de formación de los docentes, permitiendo identificar el problema como se presenta en la realidad, partiendo de los

resultados de las encuestas que admite manifestar y analizar el objeto de la investigación.

El **analítico sintético**, las experiencias recolectadas de los docentes en su labor, el ambiente real del centro educativo, el nivel de formación, se revisó de manera ordenada, para explicar las relaciones entre estos elementos y el todo, lo cual nos permitirá una visión de unidad.

El **Inductivo Deductivo**, el estudio de los casos particulares, facultó reconocer la realidad, determinar el aporte de todos los estamentos y llegar a conclusiones lógicas acerca del nivel de formación de los docentes bachillerato en la nueva mallar curricular propuesto para el NBU en la institución educativa.

El método **estadístico**, la organización de los datos en tablas estadísticas, fue fundamental para la objetividad y comprensión de los datos obtenidos, además facilita los procesos de validez y confiabilidad de los resultados y evaluación que apoye la toma de decisiones futuras.

El **Hermenéutico**, es importante la interpretación bibliográfica al elaborar el marco teórico, para que este trabajo de investigación sea un aporte eficaz y efectivo en la que se precisan conceptos teóricos.

2.4. Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Técnicas de investigación

Para la recolección de información a los docentes de bachillerato del Liceo “Nuevo Mundo”, se hizo en base a:

La **encuesta**, formulada con preguntas, tuvo como objeto apreciar falencias en el desarrollo de la labor educativa influencia por el nivel de capacitación de cada docente.

De igual forma, la recolección de la información a los docentes se realizó a través de la aplicación de una encuesta, con preguntas de tipo cerrado, la misma que tiene la finalidad de recabar las opiniones sobre el nivel de formación académica que poseen para desarrollar la nueva malla curricular propuesta por el Ministerio de Educación, así como también, la labor con práctica de valores éticos que los docentes promueven al estudiante liceino.

La lectura comprensiva como medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicas sobre necesidades de formación y la elaboración el marco teórico.

Mapas conceptuales y organizadores gráficos, como medios para facilitar los procesos de comprensión y síntesis de los apoyos teórico-conceptuales.

2.4.2. Instrumentos de investigación

La investigación realizada es de carácter descriptivo, y exploratoria. En lo referente a instrumentos de recolección de datos, en el presente estudio se utilizó el cuestionario que fue diseñado y proporcionado por la UTPL; en donde se da a conocer las diferentes necesidades de formación de los docentes, así como también sus fortalezas y debilidades en el ámbito profesional.

Los egresados realizaron la tarea de recoger la información, tabularla, interpretarla, analizarla, discutirla, inferir conclusiones y proponer recomendaciones, para solventar las dificultades encontradas en la investigación.

2.5. Recursos

2.5.1. Talento humano

Para el desarrollo de esta investigación se contó con la colaboración de: Un coordinador@ del Proyecto de Grado, persona responsable de la tutoría designado por la UTPL; el maestrante que desarrolló la investigación; las autoridades del Liceo “Nuevo Mundo”, que permitieron la indagación y los diez docentes de Bachillerato que brindaron la información oportuna para preparar este trabajo.

2.5.2. Materiales

En esta investigación ha sido necesario utilizar instrumentos como: las fotocopias de la encuesta para su aplicación, que ha facilitado tener una visión total del fenómeno estudiado, así como material de oficina que se emplearon en la ejecución de la presente investigación como son: papel, esfero, corrector, etc.

2.5.3. Económicos

Para el presente proyecto se utilizaron recursos económicos como: para la compra de los materiales de oficina, movilización para el facilitador, transporte para el maestrante durante la recolección de la información, gasto de anillados para la presentación del

trabajo de investigación al director y a la universidad, gastos en servicios de internet para mantener comunicación con la UTPL y compañer@s maestrantes.

2.6. Procedimiento

La investigación realizada tiene un procedimiento de tipo exploratorio y descriptivo, ya que explica y caracteriza la realidad de la formación del docente en la acción pedagógica e implicada el desarrollo del aprendizaje del estudiante; de tal manera que haga posible conocer el problema en estudio tal cual se presente en la realidad de la institución educativa.

Dentro del proceso de recolección de información para el desarrollo de este trabajo, se comenzó realizando una entrevista presentado la propuesta de investigación a la autoridad del plantel, una vez aceptada se solicitó por escrito la respectiva autorización del Liceo Particular Bilingüe “Nuevo Mundo” a través del Señor Dr. Manuel Culcay S., Rector para que conceda el permiso de efectuar el proceso de investigación del proyecto dentro de sus instalaciones.

Con la autorización, se procedió a elaborar un cronograma de actividades que permita la aplicación ordenada de los instrumentos. Se convocó a una reunión general de docentes para indicarles la temática de la investigación y así facilitaran la información necesaria, minuciosamente explicándoles el contenido del instrumento (cuestionario dado por la UTPL) y el valor cualitativo y cuantitativo de sus respuestas para el desarrollo de la investigación.

Para la aplicación de los instrumentos se consideró el siguiente orden: El jueves 20 de diciembre del 2012 se aplicó las encuestas a los docentes de bachillerato. Los participantes colaboraron llenando los respectivos cuestionarios, se atendió las diversas inquietudes que se presentaban en algunas preguntas que no estaban claras; se procedió al análisis de los resultados obtenidos en la investigación que en lo posterior servirán para conocer resultados cuantitativos y que se utilizará para ofrecer el curso de capacitación con el objetivo de satisfacer en parte sus expectativas a partir del trabajo de investigación.

Todo el trabajo de investigación se desarrolló en los espacios señalados para no interrumpir las diversas actividades programas en el cronograma por el Liceo Particular Bilingüe “Nuevo Mundo”.

CAPITULO III: DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

3.1. Necesidades formativas

Una manera de entender la necesidad formativa es concebirla como discrepancia entre lo que existe y lo que se juzga como óptimo. Diferencia entre lo que hay y lo que convendría que hubiera. Conflicto entre el “Ser” y el “deber Ser”. Se trata de la constatación de una carencia. “...las necesidades formativas hacen siempre referencia a desfases entre lo que existe y lo que debería existir.” (FACTAM:2002)

Las necesidades formativas son aspectos o temas sobre los que el profesor necesita profundizar día tras día; por eso en el Liceo “Nuevo Mundo” se ha podido detectar que los docentes a pesar de poseer título de tercer nivel no poseen suficiente experiencia en la docencia, algunos desconocen la actualización curricular del Nuevo Bachillerato Unificado y no aplican correctamente la pedagogía corporativa para desarrollar un aprendizaje significativo, así mismo se encontró que las autoridades no proporcionan capacitación en la medida en que necesitan los docentes para enfrentar los desafíos de la nueva sociedad considerando un debilidad para la institución educativa.

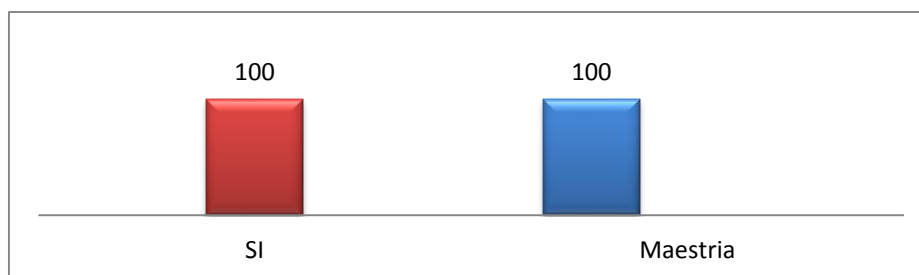
Para determinar las necesidades formativas de los docentes investigados se analizaran las siguientes tablas con información relacionada al tema.

Tabla No. 7 Le resulta atractivo seguir un programa para obtener la titulación de cuarto nivel:

Le gustaría seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel	F	%	En qué le gustaría formarse	F	%
Si	10	100	Maestría	10	100
No	0	0	PhD	0	0
No contesta	0	0	No contesta	0	0
TOTAL	10	100	TOTAL	10	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.
ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda.

Gráfico 6 Le gustaría seguir un programa para obtener la titulación de cuarto nivel



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.
ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda.

El 100% de los docentes se manifiestan con el sí, es decir que si se les gustaría seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuatro nivel, con el fin de mejorar sus conocimientos en el ámbito profesional y personal. En cuanto en qué le gustaría formarse también el 100% dicen que sí en una Maestría relacionada en el ámbito de su profesión, con esto queda claro entonces que se tiene una participación masiva de superación de los docentes y así llegar a la excelencia educativa.

Tabla No. 8 Para, usted es importante seguir capacitándose en temas educativos:

Es importante seguir capacitándose en temas educativos	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	100
No	0	0
No Contesta	0	0
TOTAL	10	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.
ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda.

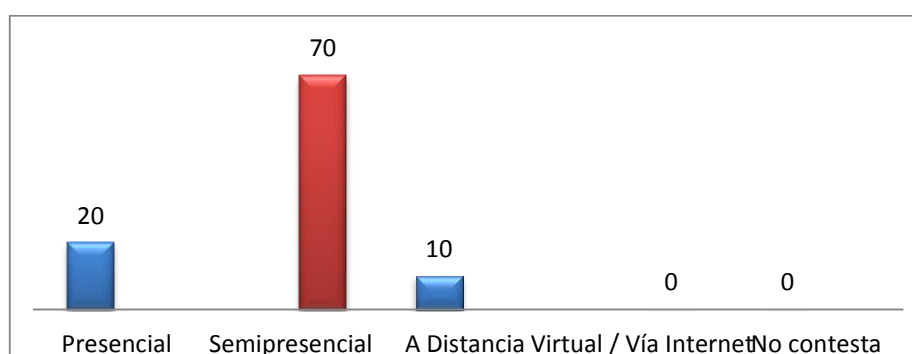
Como observamos en la tabla No. 12, los docentes de bachillerato tienen la necesidad de seguir capacitándose en temas educativos, ya que su tarea es formarse continuamente a través de cursos, para enfrentar los cambios tecnológicos y curriculares para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.

Tabla 9 Modalidad de capacitación:

Como le gustaría recibir capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	2	20
Semipresencial	7	70
A Distancia	1	10
Virtual / Vía Internet	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	10	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.
ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda.

Gráfico 7 Modalidad de capacitación



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.
ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda.

El 70% de los docentes investigados prefieren la modalidad de capacitación la semipresencial, debido al factor tiempo, un 20% la modalidad presencial y un 10% desean capacitarse a través de la modalidad a distancia, sin embargo hay predisposición por parte de los docentes para asistir a los programas de capacitación que brindan las diferentes instituciones con el fin de prepararse para nuevos desafíos en la educación.

Tabla No. 10 A los docentes de bachillerato, como les gustaría capacitarse:

Horarios de capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Lunes a Viernes	0	0
Fines de Semana	10	100
No contesta	0	0
TOTAL	10	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.
ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda.

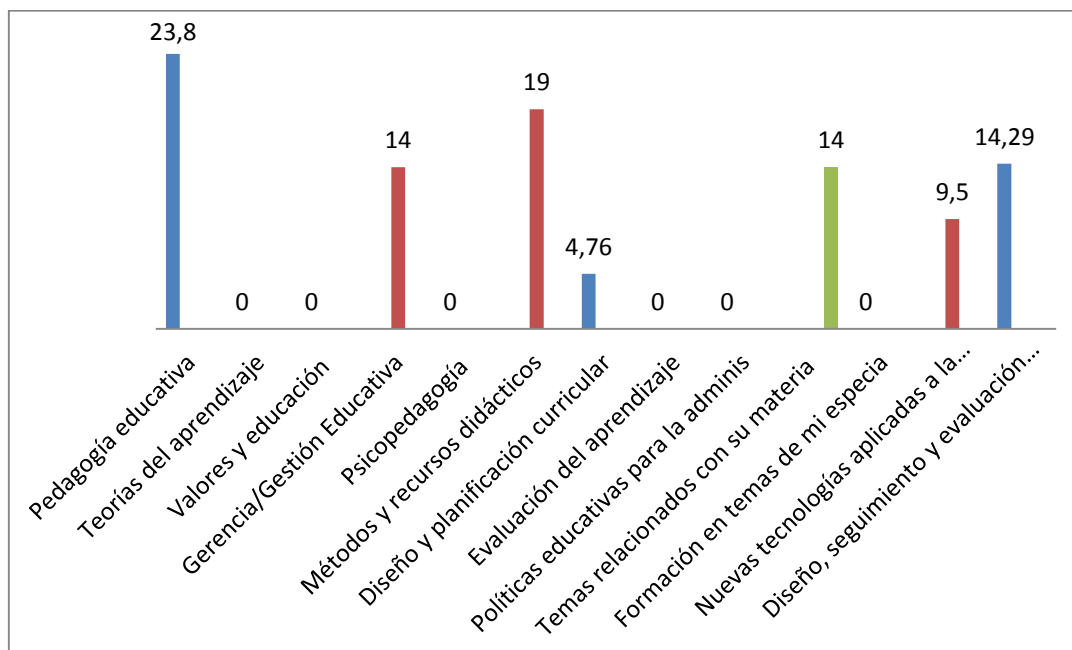
De acuerdo a la tabla No. 10, los docentes desean que el horario de capacitación se realice en los fines de semana, ya que debido al horario de labores no disponen de tiempo de lunes a viernes. Para solventar este aspecto el Ministerio de Educación impulsa frecuentemente cursos de capacitación a través del SiProfe, es necesario poner fuerza de voluntad y dedicarse a superarse, para tener mejores opciones en el ámbito laboral.

Tabla No. 11 Temáticas en las que los docentes desearía capacitarse:

Temáticas que le gustaría capacitarse	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía educativa	5	23,80
Teorías del aprendizaje	0	0
Valores y educación	0	0
Gerencia/Gestión Educativa	3	14,29
Psicopedagogía	0	0
Métodos y recursos didácticos	4	19,05
Diseño y planificación curricular	1	4,76
Evaluación del aprendizaje	0	0
Políticas educativas para la administración	0	0
Temas relacionados con su materia a cargo	3	14,29
Formación en temas de mi especialidad	0	0
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	2	9,52
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	3	14,29
TOTAL		100

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.
ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda.

Gráfico 8 Temáticas que le gustaría capacitarse



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.
ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda.

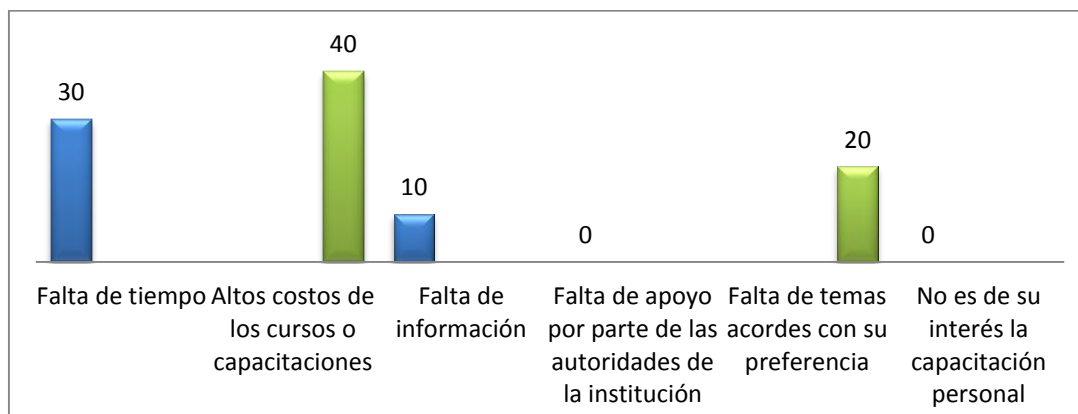
En el gráfico No. 8, sobre las temáticas de capacitación los docentes manifiestan un 23,80% en pedagogía educativa, un 14% en gestión educativa, un 19% en métodos y recursos didácticos, un 4,76% en diseño y planificación curricular, un 14 % en temas relacionados con su materia, un 9,5% en nuevas tecnologías y un 14,29% en diseño, seguimiento y evaluación de proyectos. Como podemos ver en este ítem los docentes requieren actualizarse en temas de pedagogía y didáctica; es decir, actualizar nuevos métodos y recursos didácticos dinámicos para mejorar el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Tabla No. 12 Obstáculos que se presentan a los docentes, para que no se capaciten:

Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	3	30
Altos costos de los cursos o capacitaciones	4	40
Falta de información	1	10
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	0	0
Falta de temas acordes con su preferencia	2	20
No es de su interés la capacitación personal	0	0
TOTAL	10	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.
ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda

Gráfico 9 Obstáculos para no capacitarse



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.
ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda.

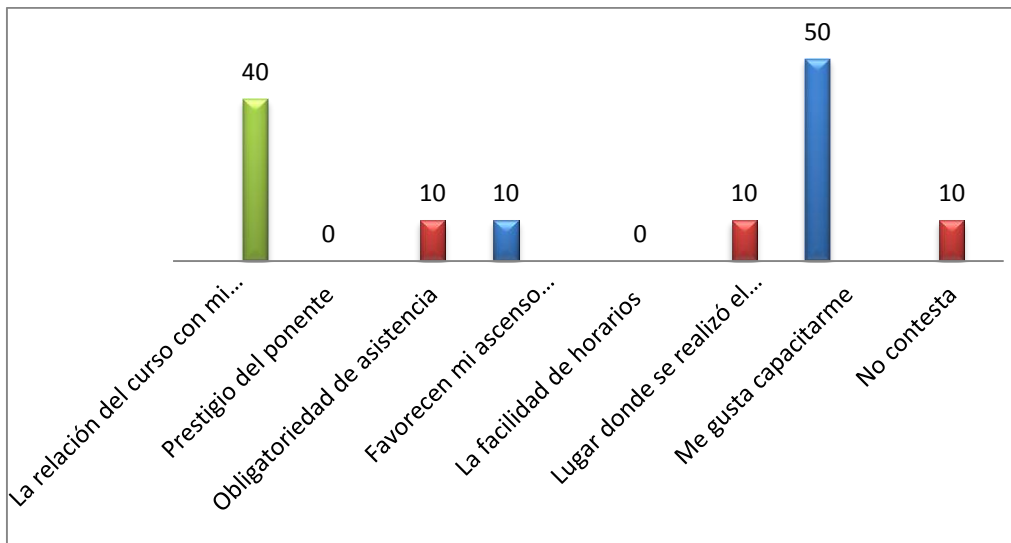
Como se observa en el gráfico No. 9, un 40% manifiesta que uno de los obstáculos que se presenta para capacitarse son los altos costos de los cursos, un 30% de por la falta de tiempo, un 20% por falta de temas acordes con su preferencia y un 10% por la falta de información. Los docentes por esta razón buscan capacitaciones auspiciadas por el gobierno o por la propia institución educativa.

Tabla No. 13 Motivos por los cuales los docentes, asisten a cursos:

Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones	Frecuencia	Porcentaje
La relación del curso con mi actividad docente	4	40
Prestigio del ponente	0	0
Obligatoriedad de asistencia	1	10
Favorecen mi ascenso profesional	1	10
La facilidad de horarios	0	00
Lugar donde se realizó el evento	1	10
Me gusta capacitarme	5	50
No contesta	1	10

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.
ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda

Gráfico 10 Motivos por los que asiste a capacitaciones



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.

ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda.

Manifiestan que uno de los motivos para asistir a capacitación es que les gusta con el 50%, un 40% siente la necesidad de hacerlo porque está en relación con la actividad que desempeña, por obligación de asistencia un 10%, porque favorece el ascenso profesional un 10%, por el lugar donde se realizó la capacitación un 10% y el otro 10% no contesta. En este sentido los docentes deben tomar más en cuenta los motivos o necesidades que puedan asistir a mencionados cursos para mejorar su perfil profesional.

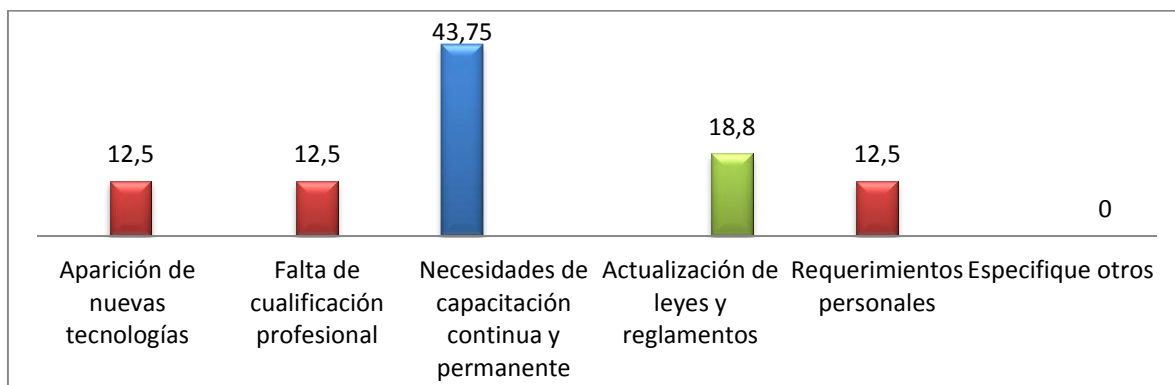
Tabla No. 14 Motivos que consideran los docentes para que se impartan los cursos:

Cuales considera Ud. son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	2	12,5
Falta de cualificación profesional	2	12,5
Necesidades de capacitación continua y permanente	7	43,75
Actualización de leyes y reglamentos	3	18,75
Requerimientos personales	2	12,5
Especifique otros	0	0

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.

ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda.

Gráfico 11 Motivos por los que se imparten los cursos



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.

ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda.

En el gráfico No. 11 los docentes señalan un 43,75% que es debido a las necesidades de capacitación continua y permanente, un 18,8% por actualización de leyes y reglamentos, un 12,5% por aparición de nuevas tecnologías, un 12,5% por falta de cualificación profesional y un 12,5% por requerimientos personales. Se deduce que esta situación genera expectativas en los docentes, que ayudaran a consolidar sus necesidades; sin embargo el Reglamento de la LOEI en el Art.112 del desarrollo profesional promueve la formación continua del docente que conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias para lograr el desempeño profesional.

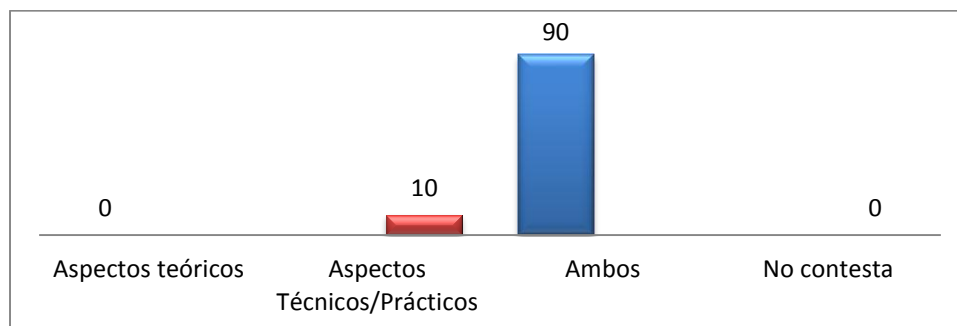
Tabla No. 15 Aspectos que los docentes, dan importancia en el desarrollo de un curso:

Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos	0	0
Aspectos Técnicos/Prácticos	1	10
Ambos	9	90
No contesta	0	0
TOTAL	10	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.

ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda.

Gráfico 12 Aspectos de mayor importancia en un curso



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.
ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda.

En el gráfico No. 12 los indagados manifiestan un 90% que deben tomarse en cuenta aspectos teóricos y técnicos/prácticos, un 10% considera solo técnicos/prácticos. Para una mejor asimilación de conocimientos los docentes deben tomar en cuenta ambos aspectos para adquirir experiencias eficientes y eficaces de la capacitación.

3.2. Análisis de formación

3.2.1. La persona en el contexto formativo

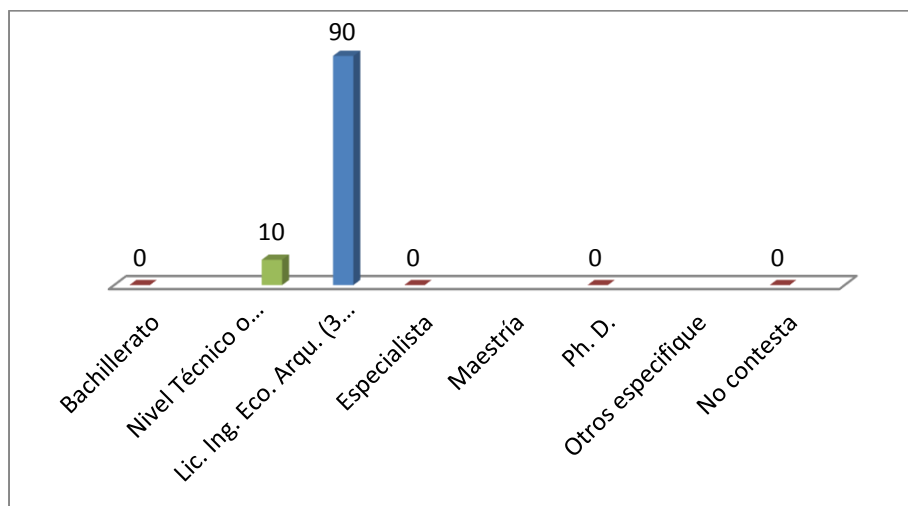
La formación del docente es el conjunto de actividades organizadas para proporcionarle los conocimientos, destrezas y disposiciones necesarias para desempeñar su quehacer profesional. Podemos decir que la persona en el contexto formativo es la que desarrolla un proceso sistemático de adquisición y redefinición de habilidades, conocimientos, destrezas y valores para el desempeño eficiente de la función docente a lo largo de su vida profesional.

Tabla No. 16 Señale el nivel más alto de formación académica que posee:

Señale el nivel más alto de formación académica	Género				TOTAL	
	Femenino		Masculino			
	F	%	F	%	F	%
Bachillerato	0	0	0	0	0	0
Nivel Técnico o Tecnológico	1	10	0	0	1	10
Lic. Ing. Eco. Arqu. (3 Nivel)	6	60	3	30	9	90
Especialista	0	0	0	0	0	0
Maestría	0	0	0	0	0	0
Ph. D.	0	0	0	0	0	0
No contesta	0	0	0	0	0	0
TOTAL	7	70	3	30	10	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.
ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda

Gráfico 13 Nivel más alto de formación académica



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.
ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda.

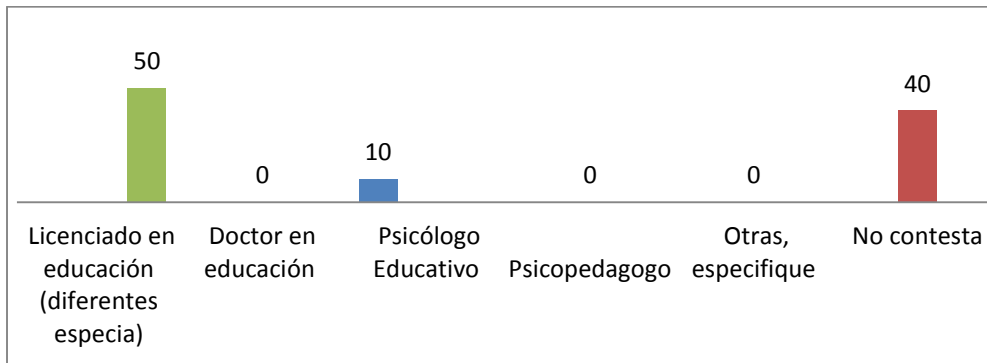
Como observamos en el gráfico No. 13 el 90% de docentes poseen títulos de tercer nivel en diferentes menciones/especialidades por lo que representa en parte una fortaleza ya que son profesionales indicados para la enseñanza, de los cuales un 60% corresponden al sexo femenino y un 30% al sexo masculino y un 10% de docentes de sexo femenino carecen de título de tercer nivel. Se confirma que las mujeres siguen preparándose en el ámbito educativo, sin embargo se debe establecer un programa de capacitación en pedagogía y didáctica como prescribe el reglamento general de la LOEI a través de los cursos propuestos por el Ministerio de Educación o patrocinados por la misma institución y así mejorar el desempeño profesional de los docentes en la unidad educativa.

Tabla No. 17 Su titulación tiene relación con: Ámbito Educativo

Su titulación tiene relación con: Ámbito Educativo	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación (diferentes especialidades)	5	50
Doctor en educación	0	0
Psicólogo Educativo	1	10
Psicopedagogo	0	0
Otras, especifique	0	0
No contesta	4	40
TOTAL	10	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.
ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda.

Gráfico 14 Su titulación tiene relación con: Ámbito Educativo



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.
ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda.

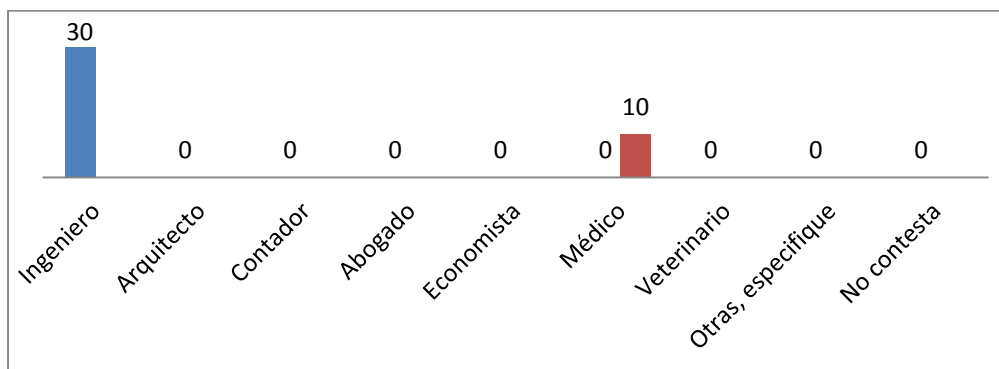
Como observamos en el gráfico No. 14, el 50% de los docentes posee su titulación de pregrado en ciencias de la educación lo que representa una ventaja institucional, el 10% representa un psicólogo educativo y un 40% no contesta porque son profesionales en otras ramas relacionadas a la especialización, es decir que su titulación no es ámbito educativo. Se deduce que la institución cuenta con personal docente calificado, de esta manera se sistematicen las actividades de enseñanza aprendizaje que se proponga a los alumnos para así hablar de un equipo educativo con excelencia.

Tabla No. 18 Su titulación en pregrado, tiene relación con: Otras profesiones

Su titulación tiene relación con: Otras profesiones	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	3	30
Arquitecto	0	0
Contador	0	0
Abogado	0	0
Economista	0	0
Médico	1	1
Veterinario	0	0
Otras, especifique	0	0
No contesta	0	20
TOTAL	4	40

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.
ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda.

Gráfico 15 Su titulación tiene relación con: Otras profesiones



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.
ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda.

Como observamos en el gráfico No. 15, el 30% de los docentes de bachillerato tiene titulación en otras profesiones como de ingeniero mecánico, financiero y comercial y el 10% manifiesta que su pregrado tiene relación con la medicina. Dando como resultado un desfase ya que tienen titulación de pregrado no en el ámbito educativo, por eso compete a los directivos mantener en constantes capacitación para el optimizar el proceso de enseñanza como lo prescribe el estándar de calidad sobre Gestión Escolar.

Tabla No. 19 Su titulación de postgrado, tiene relación con:

Si posee titulación de postgrado (4 º. nivel), este tiene relación con:	Frecuencia	Porcentaje
En el ámbito educativo	0	0
Otros ámbitos, especifique	0	0
No contesta	10	100
TOTAL	10	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.
ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda.

Como se observa en la tabla No. 19 el 100% de los docentes de bachillerato no poseen titulación de posgrado, es decir, que solo tienen la titulación de tercer nivel en diferentes especialidades. Por lo que se debe persuadir a los investigados a seguir profesionalizándose en el ámbito educativo o de acuerdo a sus necesidades personales y a los estándares de calidad educativa para mejorar la educación.

Tabla No. 20. En lo relacionado a su práctica pedagógica:

La persona en el contexto formativo	NUNCA		RARA VEZ		A VECES		CASI SIEMPRE		SIEMPRE		No cont esta		TOTAL	
	1		2		3		4		5					
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0	0	0	0	1	10	2	20	7	70	0	0	10	100
2. Analiza factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza	0	0	0	0	2	20	3	30	5	50	0	0	10	100
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI	0	0	1	10	4	40	3	30	1	10	0	0	10	100
4. Analiza factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	0	0	0	3	30	4	40	3	30	0	0	10	100
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional	0	0	0	0	2	20	1	10	7	70	0	0	10	100
6. Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	0	0	2	20	2	20	4	40	2	20	0	0	10	100
7. Conoce las herramientas / elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	0	0	1	10	2	20	4	40	3	30	0	0	10	100
8. Describe las funciones y cualidades del tutor	0	0	0	0	3	30	7	70	0	0	0	0	10	100
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula.	0	0	0	0	2	20	7	70	1	10	0	0	10	100
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0	1	10	2	20	4	40	3	30	0	0	10	100
11. Conoce posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea educativa	0	0	0	0	4	40	4	40	2	20	0	0	10	100
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0	0	0	1	10	9	90	0	0	0	0	10	100
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0	0	0	3	30	5	50	2	20	0	0	10	100
14. Plantea ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	0	0	0	0	6	60	4	40	0	0	0	0	10	100
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica	0	0	0	0	2	20	5	50	3	30	0	0	10	100
16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder información	0	0	0	0	1	10	4	40	5	50	0	0	10	100
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0	0	0	0	1	10	4	40	5	50	0	0	10	100
TOTAL		0	5	50	4	430	7	740	45	490	0			
MEDIA OBTENIDA				2,94		25,3		42,94		28,8				

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.

ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda.

En la tabla No. 20 se observa que un 40% a veces los docentes conocen el proceso de la carrera docente propuesto en la LOEI; un 30% a veces analizan factores que condicionan la calidad de enseñanza en el bachillerato; un 40% casi siempre conocen el tipo de liderazgo ejercido por los directivos; un 60% a veces los docentes plantean, ejecutan y hacen seguimiento de proyectos. Se deduce que los directivos deben promover talleres encaminadas para sensibilizar la importancia del Reglamento de la LOEI para determinar funciones y tareas del profesor así como también mejorar el liderazgo y la gestión en el área académica; igualmente analizan los elementos del nuevo currículo para el bachillerato y lograr una educación de excelencia cumpliendo los parámetros propuestos por el Ministerio de Educación y consideran el clima organizacional para planificar y ejecutan proyectos educativos que en ocasiones no se da el seguimiento por parte de los directivos, ya que confían en la responsabilidad de cada docente en su labor.

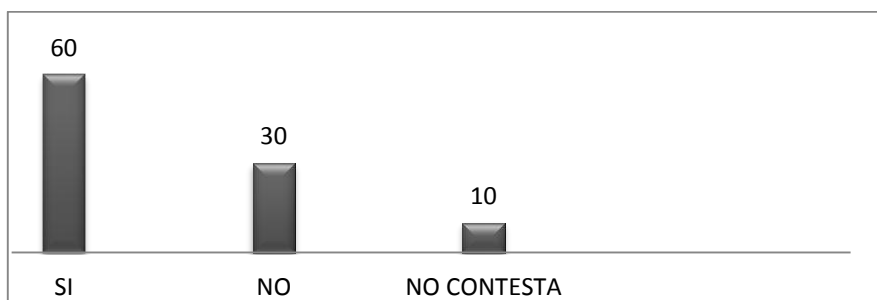
3.2.2. La organización y la formación

Tabla No. 21 La institución ha propiciado cursos en los últimos dos años:

Cursos en la institución educativa	SI		NO		NO CONTESTA		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años	6	60	3	10	1	10	10	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.
ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda.

Gráfico 16 Cursos que ha propiciado la institución educativa



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.
ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda.

En la tabla No. 21 se observa, el 60% los docentes manifiestan que la institución sí se ha propiciado cursos en los dos últimos años, un 30% dice no conocer de la capacitación que brinda la institución debido a que son docentes que recién se incorporan al ámbito laboral y un 10% no contesta. Cabe recalcar que cada institución cuenta con un cronograma de capacitaciones al iniciar el año lectivo o cuanto lo

amerite el caso, es en donde los docentes se actualizan en diversos temas educativos y así se obtendrá una buena convivencia y armonía entre sus miembros.

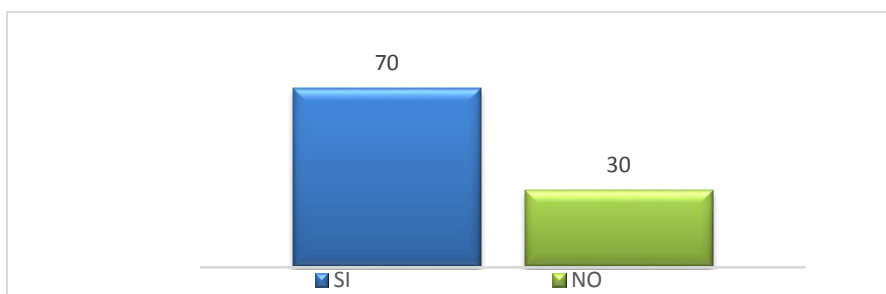
Tabla No. 22 Conoce si la institución está propiciando cursos:

<i>Cursos en la institución educativa</i>	SI		NO		NO CONTESTA		TOTAL	
	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
En la actualidad, conoce ud. si las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo cursos de capacitación	7	70	3	30	0	0	10	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.

ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda.

Gráfico 17 Conoce si la institución está propiciando cursos



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.

ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda.

En el gráfico No. 17 referente a si en la actualidad por parte de las autoridades de la institución están ofreciendo o elaborando cursos de capacitación manifiesta un 70% que sí y un 30% indica que no. En esta situación las autoridades han visto la necesidad de programar capacitaciones para sus docentes buscando mejorar el desempeño y progreso de la misma institución, se debe tomar en cuenta lo relacionado en el aspecto de la didáctica activa.

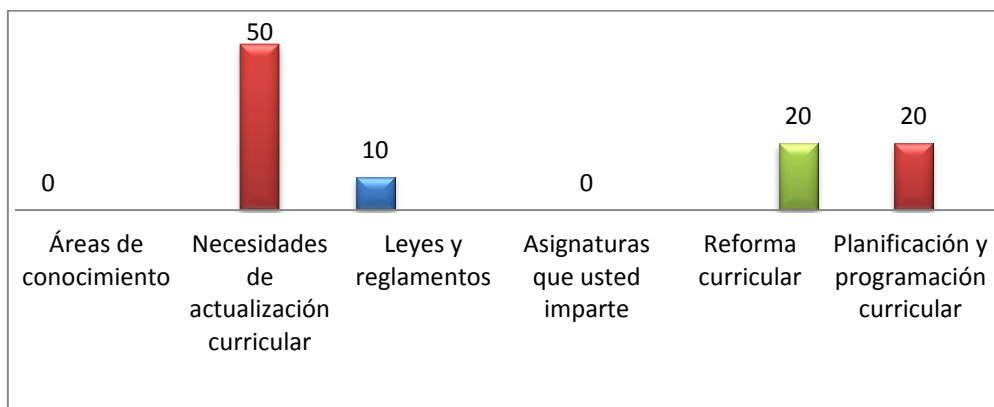
Tabla No. 23 Los cursos que se están desarrollando, se realizan en función:

Están elaborando curso en la institución en función de:	Frecuencia	Porcentaje
Áreas de conocimiento	0	0
Necesidades de actualización curricular	5	50
Leyes y reglamentos	0	0
Asignaturas que usted imparte	1	10
Reforma curricular	2	20
Planificación y programación curricular	2	20
TOTAL	10	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.

ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda.

Gráfico 18 Los cursos se realizan en función de:



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.
ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda.

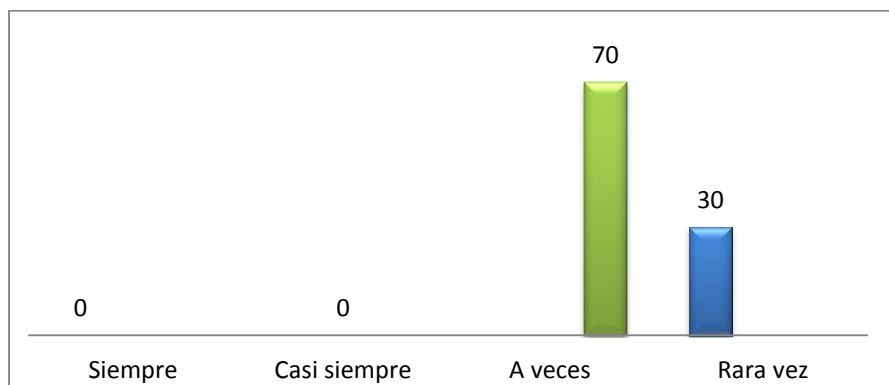
Para mejorar el desempeño y progreso de la institución se ha fomentado cursos de capacitación en función de: necesidades de actualización curricular un 50% manifiestan que se ha tomado como prioridad, un 20% considera que se realizó una capacitación en función de conocer la estructura de la Reforma Curricular, un 20% expresan que fue sobre planificación y programación curricular y un 10% sobre leyes y reglamentos. Se deduce que la institución fomenta capacitación a sus docentes en lo relacionado al aspecto curricular expedido por el ministerio, de manera que satisface en parte sus necesidades.

Tabla No. 24 Los directivos de su institución fomentan cursos:

Los directivos fomentan formación permanente en los docentes	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0
Casi siempre	0	0
A veces	7	70
Rara vez	3	30
Nunca	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	10	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.
ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda.

Gráfico 19 Los directivos fomentan cursos de formación



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.
ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda.

En el gráfico No. 19 se observa que el 70% a veces los directivos fomentan cursos de formación y un 30% lo hacen rara vez. En esta situación la capacitación se promueve cursos de manera esporádica, sin embargo los directivos buscan la manera de que sus docentes no dejen de capacitarse.

Tabla No. 25 En lo relacionado a la organización y la formación:

<i>La organización y la formación</i>	NUNCA		RARA VEZ		A VECES		CASI SIEMPRE		SIEMPRE		No contestada		TOTAL	
	1		2		3		4		5		F		f	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%
1. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas	0	0	1	10	1	10	4	40	4	40	0	0	10	100
2. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos, sociales, culturales o educativos	0	0	1	10	5	50	2	20	2	20	0	0	10	100
3. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	0	0	0	1	10	5	50	2	20	2	20	10	100
4. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/los y ayudarlos	0	0	0	0	2	20	6	60	2	20	0	0	10	100
5. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0	0	0	1	10	4	40	5	50	0	0	10	100
6. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores	0	0	0	0	2	20	4	40	4	40	0	0	10	100
7. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye	0	0	1	10	0	0	6	60	3	30	0	0	10	100

la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa														
8. Como docente evaluó las destrezas con criterio de desempeño propuestos en mis asignaturas	0	0	1	10	0	0	6	60	3	30	0	0	10	100
9. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales	0	0	0	0	3	30	7	70	0	0	0	0	10	100
10. Cuando tengo estudiantes con necesidades especiales, mi planificación es realizada a los requerimientos	0	0	1	10	3	30	5	50	1	10	0	0	10	100
11. Realiza la planificación macro y micro curricular	0	0	0	0	3	30	6	60	1	10	0	0	10	100
12. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0	0	0	3	30	6	60	1	10	0	0	10	100
13. Describe las principales funciones y tareas del profesor del aula	0	0	0	0	3	30	5	50	2	20	0	0	10	100
TOTAL		0	5	50	26	270	66	660	30	300	2	20		
MEDIA OBTENIDA				3,85		20,7	50,7		23			1,55		

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.

ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda.

Como se observa en la tabla No. 25, un 10% de los docentes rara vez trabajan con estudiantes con diferentes características étnicas; un 10% los docentes a veces planifican, ejecutan y dan seguimiento a proyectos sociales o educativos; un 30% a veces identifica necesidades de los estudiantes especiales; un 30% a veces realizan la planificación macro y micro curricular. Se deduce que los docentes pasan por desapercibidos los problemas de los estudiantes convirtiéndose en factor negativo para el rendimiento académico, no se dan prioridad a las necesidades como escuchar los problemas de sus estudiantes, su comportamiento en clase y todo lo que atenta a su seguridad es por ello que se debe conocer más al estudiante para solventar y que tengan un autoestima elevado

3.2.3. La tarea educativa

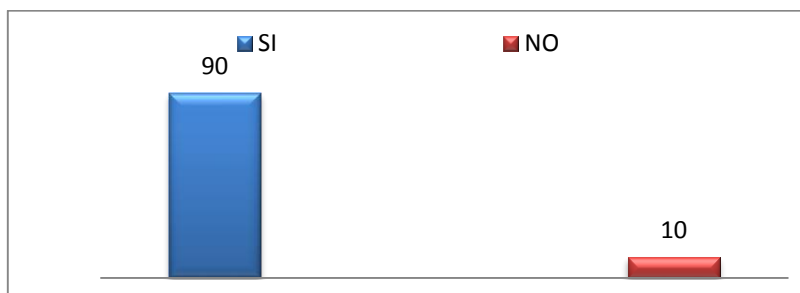
Tabla No. 26 Las materias que imparten tienen relación con su formación profesional:

Las materias tienen relación con su formación profesional	Frecuencia	Porcentaje
SI	90	90
NO	1	10
TOTAL	10	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.

ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda.

Gráfico 20 Las materias tienen relación con su formación



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.
ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda.

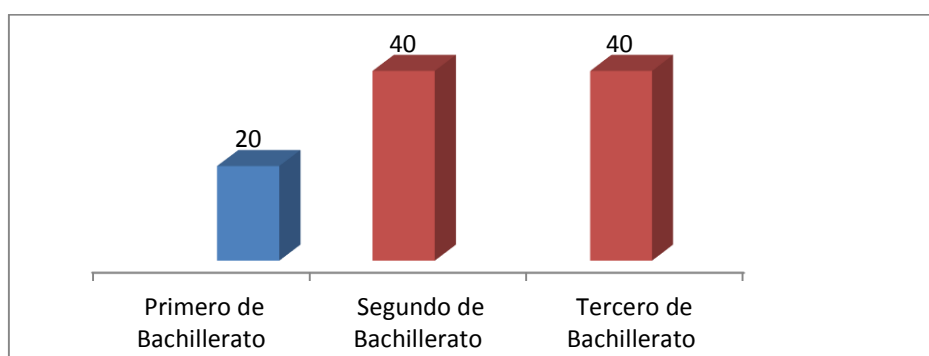
Como se observa en el gráfico No. 20, manifiestan sí en un 90% que las materias que imparten en bachillerato están en relación a su formación profesional y un 10% expresa que no están dictando las materias de acuerdo a su formación profesional, debido a que debían cubrir su carga horaria. Cabe recalcar que es una ventaja para los estudiantes tener docentes que dictan materias acordes a su profesión y están de acuerdo al pensum del Nuevo Bachillerato Unificado.

Tabla No. 27 Años de bachillerato en lo que los docentes imparten asignaturas:

Años de bachillerato en lo que los docentes imparten asignaturas	Frecuencia	Porcentaje
Primero de Bachillerato	2	20
Segundo de Bachillerato	4	40
Tercero de Bachillerato	4	40
No contesta	0	0

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.
ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda.

Gráfico 21 Años de bachillerato en los que imparte asignaturas



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.
ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda.

Como se observa en el gráfico No. 21, al analizar sobre los años en los que los docentes imparten las asignaturas podemos decir que un 40% lo realizan en tercero

de bachillerato, otro 40% en segundo de bachillerato y un 20% de los docentes en primero de bachillerato. No hay duda que los docentes están distribuidos en los diferentes años de bachillerato de acuerdo a sus conocimientos, experiencias y necesidades de la institución educativa.

Tabla No. 28 En lo relacionado a la tarea educativa.

Tarea educativa	NUNCA		RARA VEZ		A VECES		CASI SIEMPRE		SIEMPRE		NO CONTESTA		TOTAL	
	1		2		3		4		5		A			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	0	0	0	0	0	7	70	3	30	0	0	10	100
2. Utiliza adecuadamente medios visuales como recursos didáctico	0	0	0	0	2	20	2	20	6	60	0	0	10	100
3. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0	0	1	10	2	20	5	50	2	20	0	0	10	100
4. Aplica técnicas para la acción tutorial	0	0	0	0	2	20	7	70	1	10	0	0	10	100
5. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos , áreas, Gestión administrativa)	0	0	1	10	3	30	5	50	1	10	0	0	10	100
6. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	0	1	10	2	20	5	50	2	20	0	0	10	100
7. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas docente de laboratorio y talleres	0	0	1	10	2	20	5	50	2	20	0	0	10	100
8. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente	0	0	1	10	3	30	5	50	1	10	0	0	10	100
9. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0	0	0	1	10	6	60	3	30	0	0	10	100
10. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0	0	0	2	20	7	70	1	10	0	0	10	100
11. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0	0	0	1	10	6	60	3	30	0	0	10	100
12. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	0	0	0	1	10	6	60	3	30	0	0	10	100
13. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	0	0	0	1	10	5	50	4	40	0	0	10	100
14. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0	0	0	1	10	3	30	6	60	0	0	10	100
TOTAL		0	5	50	23	230	74	740	38	380	0	0		100

MEDIA OBTENIDA				3,57		16,4		52,		27,1				
						2		87		4				

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.

ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda.

En la tabla No. 28, se observa que el 10% de los docentes rara vez diseñan programas de asignatura y desarrollo de unidades didácticas; un 10% así mismo rara vez analizan la estructura organizativa institucional; un 10% rara vez los docentes diseñan planes de mejora de la propia práctica; un 10% de los docentes rara vez diseñan instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente. Se deduce que en la tarea educativa los docentes se sienten comprometidos en parte con las necesidades de los estudiantes; los docentes consideran el clima organizativo institucional para planificar y ejecutan proyectos educativos que en ocasiones no se da el seguimiento por parte de los docentes y se debe seguir manteniendo la motivación a los estudiantes y docentes para elaborar planes de mejora y autoevaluación de la práctica docente para garantizar una educación para la democracia.

A continuación en síntesis los resultados obtenidos en lo relacionado a la práctica pedagógica "Análisis de la formación":

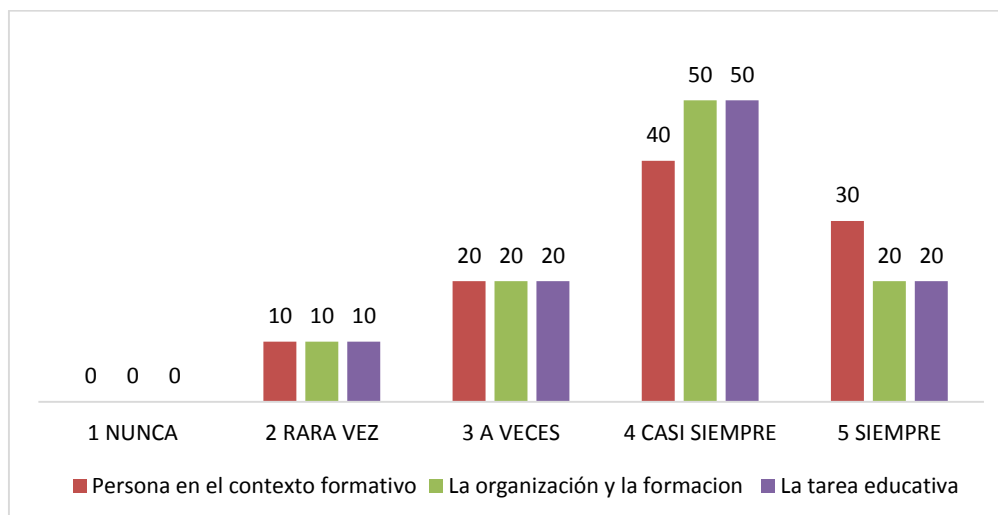
Tabla No. 29 Análisis de la formación:

Análisis de la formación	Media Obtenida										No contesta		Total	
	1		2		3		4		5		f	%	f	%
<i>La persona en el contexto formativo</i>	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	0	0	1	10	2	20	4	40	4	30	0	0	10	100
<i>La organización y la formación</i>	0	0	1	10	2	20	5	50	2	20	0	0	10	100
<i>La tarea educativa</i>	0	0	1	10	2	20	5	50	2	20	0	0	10	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.

ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda.

Gráfico 22 Análisis de la formación



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.
ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda.

Como se observa en el gráfico No. 22, en lo relacionado a la persona en el contexto formativo el 40% de los docente manifiestan casi siempre lo hacen, es decir que la formación en TIC permite manejar herramientas tecnológicas y acceder información y percibe con facilidad problemas de los estudiantes, un 30% siempre manifiestan que casi siempre los docentes describen sus funciones y cualidades, conocen técnicas básicas para la investigación en el aula dando un beneficio para un buen desarrollo pedagógico, los docentes se sienten comprometidos con las necesidades de los estudiantes para hablar de excelente educación y desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos, un 20% a veces los docentes plantean, ejecutan y hace el seguimiento de proyectos educativos, que conoce posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea educativa y un 10% rara vez indican que rara vez los docentes conocen el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa; en definitiva los docentes se esfuerzan por dar lo mejor día a día en las aulas para desarrollar un proceso de aprendizaje eficiente.

En lo referente a la organización y la formación un 50% de docentes expresan que casi siempre la planificación toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes y que la formación académica es la adecuada para trabajar con estudiantes especiales, además considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje y que la expresión oral y escrita es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida, cuando se presentan problemas de los estudiantes; un 20% siempre la planificación toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores; en el mismo porcentaje un 20% a veces los docentes planifican, ejecutan y dan seguimiento a proyectos, sociales, culturales o

educativos, identifican a estudiantes con necesidades educativas especiales, las principales funciones y tareas del profesor del aula y un 10% rara vez realizan la planificación macro y micro curricular, se determina que la institución posee un clima organizacional favorable para el desempeño de la labor educativa, sin embargo hay que continuar mantenido esta estabilidad. Además fomentar una clase con éxitos que debe estar constantemente innovando metodologías, estrategias y técnicas, debe existir una diversa variedad de materiales e implementar en el proceso de enseñanza-aprendizaje, para dar nuevos resultados en la educación se fomenta instrucciones claras y precisas para buenos resultados y que está en constante participación del docente para guiarlos y solventar las dudas dadas en el aprendizaje, sin lugar a duda la capacitación es la mejor opción para cristalizar esta meta.

En lo referente a la tarea educativa un 50% manifiesta que realiza casi siempre elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos, diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas, aplica técnicas para la acción tutorial, diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente y valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura, un 20% siempre utilizan adecuadamente medios visuales como recursos, plantean objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación, en el mismo porcentaje de un 20% a veces los docentes analiza la estructura organizativa institucional, diseña estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes y diseña planes de mejora de la propia práctica docente y un 10% rara vez diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas y utiliza adecuadamente la técnica expositiva. Esta situación estipula que los docentes de bachillerato asumen falencias en el área de pedagogía y aplicación de didáctica activa, se debe fomentar innovaciones pedagógicas, también se debe poner hincapié en la técnica expositiva del docente ya que es fundamental para interrelacionarse con los que lo rodea y en su ámbito laboral.

3.3. Los cursos de formación

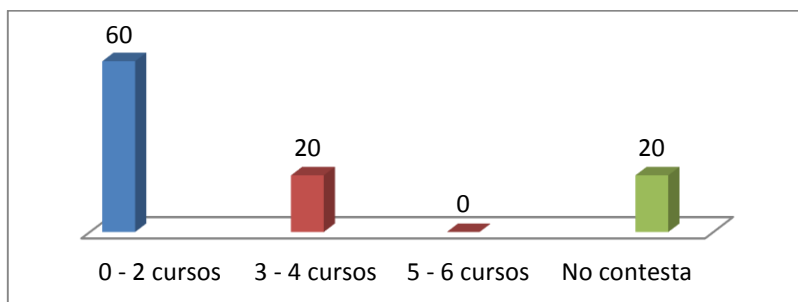
Tabla No. 30 Número de cursos a los que asistido en los últimos años los docentes:

Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años	Frecuencia	Porcentaje
0 - 2 cursos	6	60
3 - 4 cursos	2	20
5 - 6 cursos	0	0
No contesta	2	20
TOTAL	10	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.

ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda.

Gráfico 23 Número de cursos asistidos



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.
ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda.

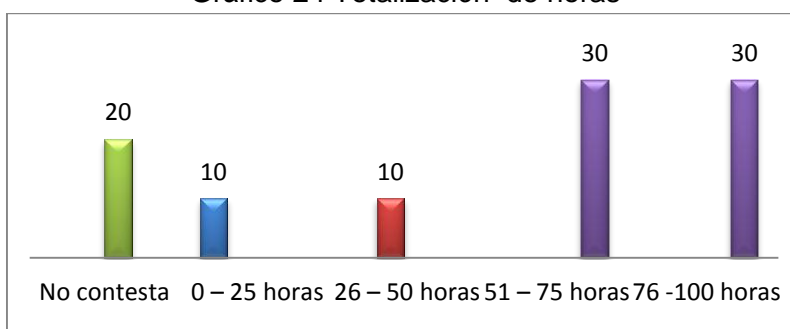
En este aspecto analizamos que el 60% han asistido a dos cursos de capacitaciones en los dos últimos años, un 20% ha realizado entre tres a cuatro cursos de capacitación y el 20% no contesta por lo que se evidencia que las autoridades de la institución traten urgentemente este aspecto de superar para beneficio de todos los participantes del quehacer educativo

Tabla No. 31 Totalización en horas:

Total de horas	Frecuencia	Porcentaje
No contesta	2	20
0 – 25 horas	1	10
26 – 50 horas	1	10
51 – 75 horas	3	30
76 -100 horas	3	30
Más de 100 horas	0	0
TOTAL	10	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.
ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda.

Gráfico 24 Totalización de horas



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.
ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda.

Como observamos en el gráfico No. 24, el 60% de los docentes afirman haber tenido capacitaciones entre 50 y 100 horas, un 20% manifiesta haberse capacitado entre 20 y 50 horas; y, un 20% no contesta. Se deduce que la capacitación continua es un

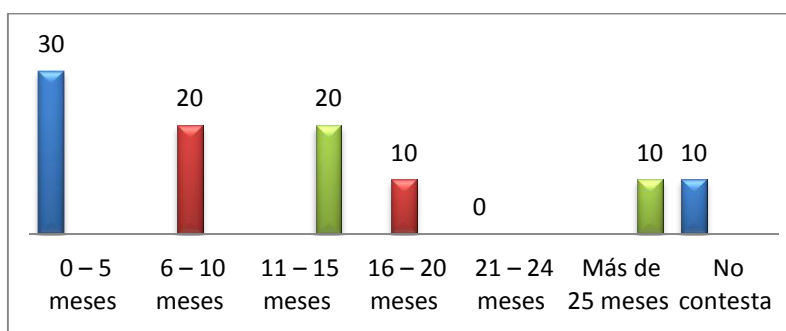
requisito para el éxito académico de la institución, por eso se debe brindar una adecuada apertura a las capacitaciones ya sea por parte de la misma institución o por cuenta del Ministerio de Educación mediante el programa de Sí Profe

Tabla No. 32 Hace qué tiempo realizo el último curso:

Hace qué tiempo realizo del último curso	Frecuencia	Porcentaje
0 – 5 meses	3	30
6 – 10 meses	2	20
11 – 15 meses	2	20
16 – 20 meses	1	10
21 – 24 meses	0	0
Más de 25 meses	1	10
No contesta	1	10
TOTAL	10	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.
ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda.

Gráfico 25 Hace que tiempo realizo el último curso



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.
ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda.

En este ítem el 70% de los encuestados para mejorar su desempeño profesional han acudido a capacitaciones en el último año, el 20% ha recibido capacitaciones hace dos años y un 10% no contesta. En esta institución para mejorar el desempeño profesional docente los directivos deben fomentar a menudo capacitaciones de acuerdo a la malla curricular del Nuevo Bachillerato General Unificado, porque se consiguen datos que permiten visualizar las necesidades, intereses y problemas de cada integrante y se buscan alternativas de solución viable y pertinente.

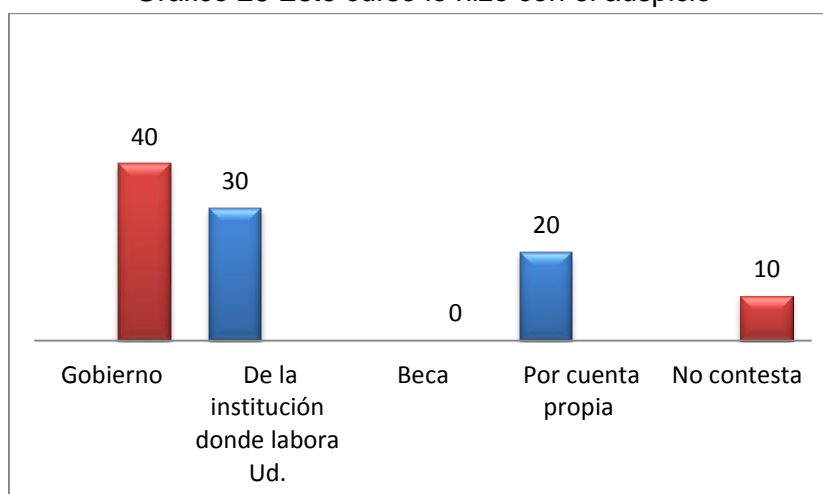
Tabla No. 33 Los cursos los docentes lo realizaron con el auspicio de:

Lo hizo con el auspicio de	Frecuencia	Porcentaje
Gobierno	4	40
De la institución donde labora Ud.	3	30
Beca	0	0
Por cuenta propia	2	20
No contesta	1	10
TOTAL	10	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.

ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda.

Gráfico 26 Este curso lo hizo con el auspicio



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo.

ELABORADO POR: Lic. Zoila Yolanda Peñaranda.

En este centro educativo en un 40% de docentes han recibido capacitación con el auspicio del Gobierno, un 30% de la institución donde labora, un 20% por cuenta propia y un 10% no contesta. Cabe recalcar que cada docente debe aprovechar las capacitaciones que brinde cualquier institución ya que le sirven para mejorar sus niveles de conocimientos, más aun con los nuevos parámetros del NBGU propuesto por el Ministerio de Educación.

CAPITULO IV: CURSOS DE FORMACIÒN

4.1 TEMA DEL CURSO:

“Curso de Pedagogía Didáctica Activa, para los docentes de bachillerato del Liceo Nuevo Mundo, con la finalidad de mejorar la calidad de educación”

4.2 MODALIDAD DE ESTUDIOS:

El curso que se desarrollará para los docentes de bachillerato será de forma semipresencial, debido al factor tiempo y lo manifestado por los docentes en la investigación realizada.

4.3 OBJETIVOS:

➤ OBJETIVO GENERAL

Diseñar e implementar un nuevo modelo de Gestión Educativa Integral en metodología activa en los docentes del LNM, que ayuden a comprender las dinámicas de las relaciones e interacciones de la didáctica como herramienta básica para orientar el aprendizaje de los estudiantes y llegar a la excelencia educativa

➤ OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Capacitar a los docentes en el conocimiento del campo conceptual de la didáctica y funcionamiento en la enseñanza.
- Lograr que los docentes fundamenten, a través de diferentes categorías de análisis, nociones fundamentales de la didáctica y comprender la clasificación, principios y elementos de la didáctica que intervienen en el proceso educativo.
- Conseguir que los docentes destaquen las comprensiones sobre las características y los objetos de estudio de las clases de didáctica sobre el aprendizaje en las que se basa, para incrementar los conocimientos y fomentar el intercambio de experiencias.
- Potenciar el conocimiento de los docentes con el uso de tipologías de didáctica aplicadas al aprendizaje.
- Preparar al docente de bachillerato para que elabore materiales de auto capacitación para incrementar los conocimientos y fomentar el intercambio de experiencias que han tenido los docentes durante su labor educativa.
- Proporcionar a los docentes elementos necesarios en los procesos de actualización, que implique cambios de actitudes y hábitos referentes a pedagogía y didáctica.

4.4 DIRIGIDO

4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios

De acuerdo al análisis de los años de servicios de los docentes de bachillerato del Liceo “Nuevo Mundo” se ha visto la necesidad de elaborar un programa de capacitación en nivel uno por estar iniciándose en el desarrollo de actividades docentes, es decir; este tipo de curso estarían enfocados en el desarrollo de habilidades y conocimientos básicos que les permitan a los docentes desenvolverse en el aula. De acuerdo al análisis el curso propuesto para los docentes es de didáctica general, es de gran importancia para la formación académica y profesional de los futuros educadores, ya que constituye el eje fundamental para apropiarse del saber pedagógico y didáctico, de una práctica reflexionada y crítica, que hagan parte constitutiva de un proyecto particular para su formación.

Pues conocemos que la didáctica ha vivido en los últimos años un proceso de transición, que se enmarca en la forma como los investigadores e intelectuales consagrados tratan de encontrar nuevas explicaciones que motiven la discusión, el análisis de los temas y la producción conceptual. Conocer la producción conceptual en pedagogía, didáctica y currículo, es una necesidad y una obligación constante, al alcance de maestros, diseñadores de currículo y planificadores de la educación. Los nuevos planteamientos permiten ver la pedagogía, no como un instrumento operativo que solo tiene finalidades prácticas, alejadas de toda conceptualización y producción pedagógica, sino como la ciencia que describe, analiza, discute, e interpreta los modos que asume la relación pedagógica en tanto mediadora del pasaje de un individuo desde la sociedad natural familiar a la sociedad civil; es decir, de su formación y de su proceso de apropiación cultural.

4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

Entre uno de los requisitos que deben poseer los docentes para acceder al curso es:

- Ser docente en cualquier especialidad

Además se requiere implementos:

Tecnológicos como computadoras, USBs, Internet y proyector de multimedia para facilitar el desarrollo del aprendizaje.

Materiales como marcadores, cinta másking, pliegos de papel periódico para los diversos trabajos y presentarlos en plenaria.

4.5 BREVE DESCRIPCION DEL CURSO

La educación pide cambios y los ha propuesto desde hace décadas y aun siglos.

La didáctica es el arte de enseñar o dirección técnica del aprendizaje. Es parte de la pedagogía que describe, explica y fundamenta los métodos más adecuados y eficaces para conducir al educando a la progresiva adquisición de hábitos, técnicas e integral formación. La didáctica es la acción que el docente ejerce sobre la dirección del educando, para que éste llegue a alcanzar los objetivos de la educación. Este proceso implica la utilización de una serie de recursos técnicos para dirigir y facilitar el aprendizaje.

También a la didáctica se reconoce como una disciplina científica cuyo objeto es el génesis, circulación y apropiación del saber y sus condiciones de enseñanza y aprendizaje. Sin embargo no se ha visto cambios favorables en el aprendizaje por que se resiste al cambio y curiosamente al aprendizaje. El reto de los docentes de hoy, es buscar la mayor efectividad en las clases para el aprendizaje de los estudiantes tratando de aplicar las mejores prácticas pedagógicas y curriculares. Por eso si deseamos realizar cambios en los docentes y en las aulas de clase, es necesario fomentar el interés por la investigación como mecanismo para la conformación de comunidad académica y científica, que eleve la calidad de enseñanza.

Con el presente curso se pretende generar un espacio de reflexión y formación en l@s docentes del Liceo “Nuevo Mundo” sobre nociones fundamentales de la didáctica activa que sustentan la pedagogía escolar, contribuyendo en la formación de unos profesionales poseedores de principios, valores, saberes y prácticas que los habiliten, desde una actitud investigativa, para formar integralmente a los estudiantes, en armonía con los avances de didáctica, pedagogía y la tecnología; para así contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación. Por otra parte este curso tiene el propósito de responder a la necesidad de integrar esfuerzos compartidos en la formación de los maestros del Liceo, para lograr cambios sustanciales en las prácticas pedagógicas y en la incentivación de la investigación como mecanismo para la conformación de comunidad académica y científica, que eleve la calidad de la enseñanza, fomentando y estimulando el desarrollo de la investigación formativa como estrategia de orientar la producción del conocimiento dentro de su praxis didáctica, en pro de incentivar la creatividad, las habilidades y destrezas, como también su capacidad de aprendizaje para ofertar un servicio a la comunidad liceina.

4.5.1 Contenidos del curso.

TALLER No. 1
CONCEPCIONES GENERALES DE LA DIDÁCTICA

OBJEKTIVOS ESPECIFICOS	OBJETIVO	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	FECHA	RECURSOS
<p>Capacitar a los docentes en el conocimiento del campo conceptual de la didáctica y funcionamiento en la enseñanza</p>	<p>Identificar el significado, campo de estudio y los hechos que determinan el proceso evolutivo de la didáctica.</p> <p>Establecer semejanzas y diferencias</p> <p>Proponer ejemplos</p>	<p>1.1 Definiciones</p> <p>1.2 Objetivos</p> <p>1.3 Bases de la didáctica</p> <p>1.4 Evolución y nuevas corrientes de la didáctica</p>	<p>Formar grupos de 2 personas y designen los siguientes roles:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un secretario: responsable de tomar notas sobre lo trabajado • Un mediador: responsable de moderar las opiniones de sus compañeros. <p>Conteste las preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Escriba tres objetivos de la didáctica, al pie de cada una escriba el por qué. •Elabore un mentefacto conceptual sobre dos características diferenciales de didáctica •Luego, el secretario de hará una breve presentación del trabajo •Después de que todos los grupos hagan su presentación, conversen sobre los temas que plantean las preguntas •Desarrolle las preguntas del Anexo 1: María Montessori: el método de la pedagogía científica 	<p>Noviembre 9</p> <p>Total de horas: 7</p>	<p>Proyector de multimedia</p> <p>Diccionario</p> <p>Copiados</p> <p>Papel periódico</p> <p>Cartulinas</p> <p>Marcadores</p> <p>Cinta masking</p>
			<p>TALLER No. 2 ELEMENTOS DIDÁCTICOS</p>		

<p>Capacitar a los docentes en el conocimiento del campo conceptual de la didáctica y funcionamiento en la enseñanza</p>	<p>Identificar las características propias de los elementos que conforman el proceso educativo. Definir términos relacionados a la educación</p>	<p>2.1 El estudiante 2.2 El maestro. 2.3 Características 2.4 Los objetivos y la materia 2.5 Recursos didácticos y el medio ambiente</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Haga una lectura comprensiva de los Elementos didácticos, propuesto por Nerecí 1985 (pág. 61-63). (Anexo 2) •Elabore una exposición del tema con las conclusiones a través de un organizador gráfico (Cualquier formato) y elaborarlo en un pliego de papel periódico. • Registre individualmente un resumen del tema y reflexiones. •Desarrolle las preguntas del Anexo 2: Elementos didácticos, propuesto Montessori: el método de la pedagogía científica 	<p>Noviembre 16 Total de horas: 7</p>	<p>Proyector de multimedia Diccionario Copiados Papel periódico Cartulinas Marcadores Cinta masking</p>
<p>Lograr que los docentes fundamenten, a través de diferentes categorías de análisis, nociones fundamentales de la didáctica y comprender la clasificación,</p>	<p>Señalar las características y los objetivos de estudio de las clases de didáctica Establecer semejanzas y diferencias entre los elementos de</p>	<p>3.1Didáctica Matética 3.2Didáctica Sistemática 3.3Didáctica Metódica</p>	<p style="text-align: center;">TALLER No. 3 DIVISIÓN DE LA DIDÁCTICA</p> <ul style="list-style-type: none"> •Cada grupo debe escoger un tipo de didáctica, objeto de estudio •Luego de leer la didáctica seleccionada, elabore una sinopsis según Comenio. •Pegue su cartel en un lugar visible del aula y luego observen los carteles de los otros grupos, de modo que puedan conocer el punto de vista expuesto por los demás y obtenga su propia conclusión del tema. •A si mismo lea “Una oportunidad de integración entre la educación formal y la informal: 	<p>Noviembre 23 Total de horas: 7</p>	<p>Proyector de multimedia Diccionario Copiados Papel periódico Cartulinas Marcadores Cinta masking</p>

<p>principios y elementos de la didáctica que intervienen en el proceso educativo</p>	<p>la didáctica.</p> <p>Enumerar principios que intervienen en la didáctica</p>		<p>investigación sobre recorridos guiados en el jardín botánico José Celestinomutis”. y conteste la preguntas propuestas y cambie criterios (Anexo 3)</p>		
<p>Lograr que los docentes fundamenten, a través de diferentes categorías de análisis, nociones fundamentales de la didáctica y comprender la clasificación, principios y elementos de la didáctica que intervienen en el</p>	<p>Señalar las características y los objetivos de estudio de las clases de didáctica</p> <p>Establecer ventajas y desventajas de los diversos tipos de didáctica</p> <p>Proponer ejemplos</p>	<p>4.1 Didáctica General</p> <p>4.2 Didáctica Especial</p> <p>4.2 Didáctica Tradicional</p> <p>4.3 Didáctica Moderna</p>	<p>TALLER No. 4</p> <p>DIVISIÓN DE LA DIDÁCTICA</p> <ul style="list-style-type: none"> •Cada grupo elabore en un pliego de papel un mapa conceptual con los tipos de didácticas objeto de estudio. •Al terminar, pegue su trabajo en el aula, para compartirlo con los demás miembros del grupo. •Haga un cuadro comparativo de las actitudes y de los elementos educativos que intervienen, tanto en la didáctica tradicional como la moderna. •Haga una breve exposición del tema tratado y proponga que hagan ejemplos •Exponga experiencias sobre la didáctica tradicional en la enseñanza •Como evidencia, registren la experiencia. Puede hacerlo por medios audiovisuales, gráficos o cualquier otro formato que consideren apropiado 	<p>Noviembre 30</p> <p>Total de horas: 7</p>	<p>Proyector de multimedia</p> <p>Diccionario</p> <p>Copiados</p> <p>Papel periódico</p> <p>Cartulinas</p> <p>Marcadores</p> <p>Cinta masking</p>

proceso educativo					
<p>Conseguir que los docentes destaquen las comprensiones sobre las características y los objetos de estudio de las clases de didáctica sobre el aprendizaje en las que se basa, para incrementar los conocimientos y fomentar el intercambio de experiencias</p>	<p>Identificar los principios de la enseñanza renovada y las directivas didácticas más acordes a nuestra realidad educativa</p> <p>Destacar la importancia de la enseñanza renovada</p>	<p>5.1 La enseñanza renovada</p> <p>5.2 Principios de la enseñanza renovada</p> <p>5.3 Directivas didácticas</p>	<p>TALLER No. 5</p> <p>LA RENOVACIÓN DE LA ENSEÑANZA Y DIRECTIVAS DIDÁCTICAS</p> <ul style="list-style-type: none"> •Lean con atención (Anexo 4) Introducción a la Supervisión Escolar de Nerici (1975), luego a partir de la lectura reflexione sobre cómo está enfocando cada uno de actores en el proceso de enseñanza aprendizaje. • El secretario del grupo receptorá las ideas principales y secundarias •En plenaria, comparta con uno de sus colegas que no asistieron al taller los conocimientos adquiridos anteriormente. •Recoja las observaciones que le hagan los demás miembros al respecto en sus apuntes. •Desarrolle las preguntas del Anexo 4: Introducción a la Supervisión Escolar •Comparta la información obtenida 	<p>Diciembre 7</p> <p>Total de horas: 7</p>	<p>Proyector de multimedia</p> <p>Copiados</p> <p>Papel periódico</p> <p>Cartulinas</p> <p>Marcadores</p> <p>Cinta masking</p>
<p>Destacar en los docentes</p>			<p>TALLER No. 6</p> <p>RELACIONES QUE DINAMIZAN ENTRE</p>		

<p>comprensiones sobre las características y los objetos de estudio de las clases de didáctica sobre el aprendizaje en las que se basa y diferentes prácticas de aula</p>	<p>Establecer la relación de la pedagogía en la educación</p> <p>Conocer el impacto de la didáctica en el aprendizaje</p>	<p>6.1 Concepto y objeto de la pedagogía</p> <p>6.2 La pedagogía en las ciencias de la educación</p> <p>6.3 La pedagogía como instancia crítica de la educación</p> <p>6.4 La pedagogía como campo del conocimiento</p>	<p>PEDAGOGÍA, CURRÍCULO Y DIDÁCTICA</p> <ul style="list-style-type: none"> •Lean la definición de pedagogía y elabore un collage. •Exposición del collage y obtener conclusiones generales •Haga una lectura comprensiva de las Concepciones y prácticas de pedagogía en la educación y del desempeño auténtico en educación •Recoja ideas principales que cada uno de los miembros y forme una síntesis y responda preguntas •Respondan: ¿propondrían ustedes otras pedagogías para mejorar la educación. •Lea y argumente el Anexo 5 •Conteste las preguntas 	<p>Diciembre 14</p> <p>Total de horas: 7</p>	<p>Proyector de multimedia</p> <p>Diccionario</p> <p>Copiados</p> <p>Papel periódico</p> <p>Cartulinas</p> <p>Marcadores</p> <p>Cinta masking</p> <p>Revistas</p> <p>Laminas</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Preparar al docente de bachillerato para que elabore materiales de auto capacitación para incrementar los conocimientos y fomentar el intercambio de experiencias que han tenido los docentes durante su labor educativa</p>	<p>Diferenciar con exactitud concreta entre corriente, tendencia y enfoques, en el campo de la educación</p>	<p>7.1 Corriente naturalista de la educación -Tendencias pedagógicas -Tendencias didácticas 7.2 Corriente social de la educación -Tendencias pedagógicas -Tendencias didácticas</p>	<p>TALLER No. 7 PRINCIPALES CORRIENTES Y TENDENCIAS DE LA PEDAGOGÍA Y DIDÁCTICA</p> <ul style="list-style-type: none"> •Forme grupos con otros miembros distintos: •Hagan una comparación entre corriente, tendencia y enfoque, en un mentefacto conceptual y exponga a sus compañeros •Contestar preguntas de los presentes •Lean el Anexo 7 “Cognición situada y estrategias para el aprendizaje significativo” <ul style="list-style-type: none"> • A partir de la lectura, evalúen las actividades que plantearon en la lectura •Una vez desarrolladas las actividades, realicen los cambios o mejoras necesarias para que sean herramientas útiles para la enseñanza •Elabore en un pliego de papel un mapa conceptual del tema • Exponga en plenaria el tema 	<p>Diciembre 21 y 28 Total de horas: 7</p>	<p>Proyector de multimedia Diccionario Copiados Papel periódico Cartulinas Marcadores Cinta masking</p>
<p>Preparar al docente para que elabore materiales de auto capacitación para incrementar</p>	<p>Establecer la relación entre pedagogía y didáctica enfocada</p>	<p>8.1 Enfoques curriculares -Enfoque técnico -Enfoque practico</p>	<p>TALLER No. 8 PRINCIPALES CORRIENTES Y TENDENCIAS DE LA PEDAGOGÍA Y DIDÁCTICA</p> <ul style="list-style-type: none"> •Cada grupo elabore diapositivas del tema y dé a 		<p>Proyector de multimedia Computadoras</p>

<p>los conocimientos y fomentar el intercambio de experiencias que han tenido los docentes durante su labor educativa</p>	<p>desde la trascendencia y el compromiso del maestro y el manejo del discurso sobre el quehacer educativo.</p>	<p>8.2 Corrientes pedagógicas -Enfoques pedagógicos -Enfoques curriculares -Modelos pedagógicos</p>	<p>conocer a los demás miembros. •Después de que todos los grupos hagan su presentación, conversen sobre los temas que plantean las preguntas, en especial sobre las expectativas que cada uno de ustedes tiene sobre este curso •Haga un breve ensayo del tema •Exponga experiencias sobre la didáctica tradicional en la enseñanza •Intercambiar experiencias en su labor educativa</p>		<p>Diccionario Copiados Papel periódico Cartulinas Marcadores Cinta masking</p>
<p>Proporcionar a los docentes elementos necesarios en los procesos de actualización, que implique cambios de actitudes y hábitos referentes a pedagogía y didáctica</p>	<p>Incentivar a estar en constante capacitación Determinar los conocimientos adquiridos en el curso</p>	<p>Identificar el significado, el campo de estudio y los hechos que determinan el proceso evolutivo de la didáctica</p>	<p>TALLER No. 9 EVALUACIÓN Asegúrese de recordar y tener claros los siguientes conceptos: •Didáctica y sus objetivos • Diferenciar los elementos didácticos • Tipos de didáctica • Principios de la enseñanza • Pedagogía en la educación • Diferenciar entre enfoque, tendencia y corriente</p>	<p>Enero 4 Total de horas: 4</p>	<p>Instrumentos de evaluación</p>

4.5.2 Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso

DATOS PERSONALES

Nombres: Manuel Mesías

Apellidos: Culcay Siavichay

Fecha de nacimiento: Diciembre 22 del 1961

Domicilio: Cdla. Las Orquídeas

Teléfono: 0984801204

E-mail: manuelculcay@hotmail.com

FORMACIÓN ACADÉMICA

- Magister en Gerencia y Liderazgo Educacional, otorgado por la UTP
- Doctor en Pedagogía, otorgado por la UTP
- Licenciado en Ciencias de la Educación, especialidad en Pedagogía

EXPERIENCIA PROFESIONAL

- Jefe y Facilitador del Departamento de Currículo en la Dirección Provincial de Educación del Azuay
- Vicerrector en el Colegio Las Oblatas de la ciudad de Cuenca
- Vicerrector en el Colegio Julio Matovelle del cantón Paute
- Asesor Pedagógico de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán del cantón Gualaceo
- Rector del Liceo Particular Bilingüe Liceo “Nuevo Mundo”
- Tutor de Tesis de Pregrado en la UTP
- Asesor Auditor Educativo del Distrito No. 6 del Azuay
- Rector de la Unidad Educativa Paccha

4.5.3 Metodología

El curso se dicta con modalidad semipresencial, el cual se desarrolla a partir de una instancia presencial y una instancia no presencial. La misma estará destinada a la profundización de contenidos conceptuales, aplicación práctica de los contenidos conceptuales y preparación de materiales de trabajo para la implementación de proyectos en el aula.

El curso se desarrollará en dos instancias, una presencial, y una instancia no presencial. Esta última instancia consistirá en:

- Estudio y análisis de cada una de las lecturas básicas, incluida la propuesta del programa del curso.
- La lectura de la bibliografía sugerida a través de la técnica del subrayado, de los mapas conceptuales, de mentefactos conceptuales y la resolución de guías de lectura y la realización de trabajos prácticos en diapositivas o en paleógrafos que serán expuestos en plenaria a todos los presentes para producir una retroalimentación de los temas propuestos en la capacitación.
- Ensayos por los docentes, elaborados en los encuentros grupales presenciales como insumos para la construcción de cada una de las etapas del seminario.

También por su parte el capacitador utilizara diferentes estrategias didácticas como:

- Exposición por parte del docente de los temas centrales del curso en la idea de tener una visión de conjunto del objeto y sus relaciones, diálogo interrogatorio con los participantes, laboratorio de casos, trabajos grupales e individuales de resolución de consignas con presentaciones en plenaria, presentaciones resumidas de artículos, salidas al campo, debate sobre materiales multimediales.
- Puesta en común de los diferentes informes para su discusión
- Para cada uno de los núcleos polémicos se conformarán grupos de trabajo, los cuales prepararan el tema correspondiente y lo desarrollarán en una sesión de trabajo de tres horas a través de tres momentos: Exposición, Actividad Interactiva Grupal y Plenaria de Reflexión Crítica. La idea es que si bien, cada temática será desarrollada por un grupo o colectivo de trabajo, cada colectivo en su actividad involucre al resto del grupo.

4.5.4 Evaluación

La acreditación del curso se fundamenta en el conocimiento y dominio de los paradigmas que fundamentan los conceptos teóricos de la pedagogía, la reflexión individual y grupal sobre los procesos de aprendizaje basados en logros y competencias y en la presentación de nuevas alternativas pedagógicas que potencien la labor del docente y contribuyan a darle sentido al trabajo escolar y mejorar la calidad de la educación. Además ésta acreditación será el resultado del proceso de autoevaluación, la evaluación y la heteroevaluación; proceso que se desarrollaran en forma sistemática y permanente durante todo el transcurso del trabajo grupal presencial. Se tomará en cuenta conjuntamente los siguientes aspectos:

Evaluación del proceso de construcción formativa.- Reúne las manifestaciones de los participantes en todas las sesiones presenciales. Su actitud y el comportamiento intersubjetivo con los otros integrantes del grupo, aportes, resultados y productos. La sumatoria de todos los indicadores tendrá un valor del 80% de la calificación final del curso.

Asume el total de los contenidos abordados en el curso.- Observable en un documento final que reúne los resultados de la experiencia práctica y el trabajo de campo adelantado en la institución educativa donde se desempeña como docente, el mismo que tendrá un valor del 20%. El informe final permitirá una lectura clara del resultado del proceso

4.6 DURACION DEL CURSO

El curso propuesto de pedagogía y didáctica se desarrollarán los días sábados, en las instalaciones del Liceo Particular "Nuevo Mundo", se ha considerado este espacio para no interrumpir las actividades académicas del cronograma de la institución educativa.

Se obtuvo previamente el consentimiento de los directivos y la disposición de los docentes para la capacitación, a pesar de sus diversas tareas brindaron apertura e interés. El curso se dará inicio desde el mes de octubre del 2013 y se culminará en el mes de diciembre del 2013. El curso está conformado por 9 talleres con una duración de 7 horas cada uno, es decir un total de 60 horas. Al finalizar este curso de capacitación se entregará un certificado por parte del capacitador a los asistentes.

4.7 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES A DESARROLLARSE

A continuación se detalla detenidamente las diferentes actividades a desarrollarse en el curso de capacitación.

ACTIVIDAD	TIEMPO	OCTUBRE	NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO
			9	16	23	30	7	14	21	28	4
Elaboración y aprobación del curso de capacitación.											
Socializar el proyecto de capacitación y llevar a la aprobación de las autoridades institucionales.											
No. 1 Actualizar a los docentes en ejercicio en el conocimiento del campo conceptual de la didáctica, sus crisis y funcionamiento											
No. 2 Fundamentar, a través de diferentes categorías de análisis, nociones fundamentales de la didáctica											
No. 3 Comprender la clasificación de la didáctica, los elementos que intervienen en el proceso educativo y los principios de la enseñanza											
No. 4 Comprender la clasificación de la didáctica, los elementos que intervienen en el proceso educativo y los principios de la enseñanza											
No. 5 Revisar críticamente sus ideas personales sobre el aprendizaje humano a partir del análisis de su propio aprendizaje y el de sus prácticas docentes y las de otros.											
No. 6 Construir nuevas comprensiones sobre la didáctica en el aprendizaje humano y usarlas en la observación y análisis de variadas											

situaciones de aprendizaje										
No. 7 Construir comprensiones sobre las características y los objetos de estudio de las clases de didáctica sobre el aprendizaje en las que se basa y diferentes prácticas de aula										
No. 8 Incrementar los conocimientos y fomentar el intercambio de experiencias que han tenido los docentes durante su labor educativa										
No. 9 Preparar al docente de bachillerato para elaborar materiales de auto capacitación										

4.8 COSTO DEL CURSO

Para realizar los seminarios talleres sobre pedagogía y didáctica en este centro educativo se ha propuesto realizar los siguientes lineamientos:

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	TOTAL
Talleres de socialización (facilitador)	9	50,00	450,00
Refrigerios	17	1,50	25,50
CD interactivos	17	1	17,00
Papelógrafos	20	0,20	4,00
Copias de documentos de apoyo	17	1,00	17,00
Másking	4	0,50	2,00
Marcadores	17	0,50	8,50
TOTAL			524,00

Para el financiamiento del proyecto se cuenta con la colaboración de las autoridades del Liceo, como brindar las instalaciones físicas y equipo de computación; así mismo se cuenta con el apoyo del maestrante y de la Universidad.

4.9 CERTIFICACIÓN

Para la certificar el presente curso de didáctica se va a coordinar con el Distrito de Educación No. 4 del cantón Gualaceo, bajo la dirección del Mgs. Xavier Sarmiento. Se presentará debidamente el proyecto planteado a las autoridades competentes con las exigencias del caso para su validez.

Así mismo para el desarrollo del curso de capacitación se llevarán ordenadamente un registro de asistencia, en donde los asistentes tendrán que firmar la hora de entrada como la hora de salida, de esta manera se contabilizarán las horas necesarias para la aprobación del curso.

Los docentes de bachillerato del Liceo "Nuevo Mundo" que cumplan un promedio de 55 horas aprobarán el curso de capacitación, se considera 5 horas como imprevistos, es decir como faltas justificadas.

El formato para registrar la asistencia será el siguiente:

LICEO PARTICULAR BILINGÜE "NUEVO MUNDO"

CONTROL DE ASISTENCIA DE DOCENTES DE BACHILLERATO CURSO DE " PEDAGOGÍA Y DIDACTICA"

SEMANA DEL..... AL..... DEL 2013 AÑO LECTIVO 2013- 2014

N	APELLIDOS Y NOMBRES	DIA:				OBSERVACIONES
		H. ENTRADA	FIRMA	H. SALIDA	FIRMA	

.....
Lic. Carmita Enríquez
RECTORA

.....
Lic. Zoila Peñaranda
MAESTRANTE

ESTÁNDARES:

AP=Atraso parcial 10 minutos
FJ= Falta justificada

A1= Falta una hora
FI= Falta injustificada

A2= Falta dos horas

4.10 BIBLIOGRAFIA

Alves, M. (1974). *Compendio de Didáctica General*. Editorial, Kapelusz, S.A. Buenos Aires.

Aranda, A. (2007). *Planificación Estratégica*

Blacio, G. (2007). *Didáctica General*. Loja: UTPL.

Carretera, M. (2009). *Constructivismo y educación*. Buenos Aires. Paidós. Capítulo I.

De Zuberia M. Enfoques pedagógicos y didácticos contemporáneos. Fundación Internacional

Estebaranz, A. (1994). *Didáctica e innovación curricular*. Sevilla: Publicaciones de la Universidad de Sevilla

Gallegos, E. (2011). *Comunicación Educativa*. Loja: UTPL.

Montessori, M. (1937). *El método de la Pedagogía Científica*. Barcelona. Areluce.

Programa de Formación Continua del Magisterio Fiscal. (2010). DINADEP

UNESCO. (1998). Informe mundial sobre la educación: Los docentes y la enseñanza en el mundo de mutación. Madrid.

Valladares, I. (1996). *Psicología de Aprendizaje*. Loja: UTPL.

4.11 ANEXOS

ANEXO 1 María Montessori: el método de la pedagogía científica

ANEXO 2 Elementos didácticos, propuesto por Nereci 1985 (pág. 61-63)

ANEXO 3. Una oportunidad de integración entre la educación formal y la informal: investigación sobre recorridos guiados en el jardín botánico José Celestinomutis

ANEXO 4 Introducción a la Supervisión Escolar de Nereci (1975)

ANEXO 5 Concepciones y prácticas de pedagogía en la educación

ANEXO 6 Desempeño auténtico en educación

ANEXO 7 Cognición situada y estrategias para el aprendizaje significativo

ANEXO 8 La “escuela Waldorf”: Un ejemplo de participación

CONCLUSIONES

Se ha alcanzado satisfactoriamente el objetivo general de la investigación; es decir se analizó las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, permitió conocer sus fortalezas y determinar falencias que deben ser superadas para mejorar la calidad de educación del Liceo.

En cuanto a las necesidades formativas se concluye:

- ❖ En el desarrollo de la investigación se pudo constatar que los docentes tienen la necesidad de obtener un postgrado en su especialidad, en la modalidad semipresencial de preferencia los fines de semana debido al factor tiempo, en temáticas relacionadas al ámbito educativo, sin embargo uno de los obstáculos para capacitarse es el aspecto económico, su costo; así mismo consideran que los motivos para capacitarse es la necesidades de formación continua y permanente ya que es concebido como un actor fundamental del proceso educativo, sobre quien descansa la transmisión y reconstrucción del conocimiento.
- ❖ La capacitación que brinda la institución u otro organismo no cumple con las expectativas de los docentes de bachillerato en lo relacionado a la nueva malla curricular y se deben tomarse aspectos teóricos y prácticos sin olvidar que el nuevo bachillerato exige que todos los docentes se capaciten constantemente ante los desafíos de la ciencia y la tecnología.
- ❖ Los docentes desconocen la importancia del Reglamento General de la LOEI, ya que fija parámetros en el proceso de la carrera docente.

En cuanto al análisis de la formación sobre la persona en el contexto formativo se concluye:

- ❖ Los docentes poseen títulos de tercer nivel en un 90% en diferentes áreas como en educación, en ingeniería comercial y en mecánica, predominando el sexo femenino y en su mayoría no poseen estabilidad laboral.

En cuanto a la organización y la formación se concluye

- ❖ Las autoridades propician esporádicamente capacitaciones a los docentes en la mejora de los mecanismos de control como herramienta básica para mejorar el desempeño y progreso de la institución, los cursos se desarrollan en función de las necesidades de actualización curriculares.
- ❖ A la institución educativa le hace falta fomentar un mayor nivel en valores en los procesos de administración y pedagógicos.

En lo referente a la tarea educativa se concluye lo siguiente:

- ❖ Los docentes imparten asignaturas de acuerdo a su preparación profesional más no de acuerdo a la nueva malla curricular de bachillerato propuesto por el Ministerio de Educación,
- ❖ Falta de elaboración de planes tutoriales para los estudiantes de bajo rendimiento, de planes de mejora institucional y los docentes no se autoevalúan como disponen normas educativas.

Por último, en cuanto a los cursos de formación se concluye lo siguiente:

- ❖ Los cursos de formación se desarrollan con el compromiso de los docentes, de materiales, de recursos financieros y sobre todo la voluntad de las autoridades de la institución.
- ❖ La mayoría de los docentes tienen dos cursos realizados en los últimos años, con una duración de cincuenta a cien horas mantienen una actitud positiva hacia la capacitación para desarrollar un trabajo eficiente y fortalecer su preparación
- ❖ Los cursos fueron realizados por los docentes hace aproximadamente un año y fueron desarrollados con el auspicio del gobierno nacional, demostrando que los programas implementados tienen una acogida favorable.
- ❖ A los docentes le hace falta que se capaciten en la nueva malla curricular de bachillerato unificado para lograr el desarrollo eficiente y eficaz del proceso de enseñanza aprendizaje en la institución.

RECOMENDACIONES

Si bien es verdad, se ha analizado las necesidades de formación de los docentes que permite contribuir a elevar la calidad de la educación en los centros educativos, no es menos cierto que estos aspectos deben mejorarse; para lograrlo sería pertinente considerar los siguientes aspectos:

En lo referente a las necesidades formativas se recomienda:

- Los docentes mejoren el desempeño en el aula, aplicando didáctica activa en la nueva malla curricular del bachillerato unificado para lograr el desarrollo eficiente y eficaz del proceso de enseñanza aprendizaje en la institución
- Los directivos de la institución patrocinen capacitaciones con actividades encaminadas a la innovación de metodología y técnicas didácticas, con profesionales de la rama y cumplan con las expectativas de los docentes de bachillerato en lo relacionado a la nueva malla curricular, para alcanzar la excelencia académica.

En cuanto al contexto formativo de la persona se recomienda:

- Los directivos deben fomentar el equilibrio laboral de los docentes para continuar con las actividades programadas y que no se pudieron concretar en el año lectivo
- Las autoridades persuadan a los docentes a seguir preparándose.

En lo referente a la organización y la formación se manifiesta lo siguiente:

- Los directivos deben realizar talleres en función de necesidades curriculares y sobre el uso y manejo de la tecnología, ya que constituye una herramienta primordial para el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje
- Los directivos deben gestionar convenios y recursos con otras instituciones para desarrollar capacitaciones para sus docentes, aprovechando la actitud positiva que presentan los docentes, para conseguir un trabajo eficiente y de calidad.

En cuanto a la tarea educativa se recomienda:

- Los directivos se comprometan a mantener actualizada la metodología, a ejecutar los cursos de formación de manera seguida, además que se fomente la elaboración de planes tutoriales y de mejoras, de acuerdo como dispone el reglamento.

- Las autoridades deben dar un seguimiento a la planificación y ejecución de proyectos por parte de los docentes, para obtener resultados y autoevaluar entre los mismos.

En lo concerniente a los cursos de formación se recomienda:

- Los directivos desarrollen el curso de capacitación propuesto en este trabajo de investigación.
- Brindar por parte de los directivos, cursos de formación en torno a los lineamientos de nuevo bachillerato unificado propuesto por Ministerio de Educación, tomando en cuenta el factor tiempo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bennis, W. y. (1986). *Lideres: el arte de mandar*. Merlin: Libros.
- Castanyer, F. (1999). *La capacitaciòn permanente*. Mèxico: Grupo Editor.
- Chavarría, M. (2007). *Educacion en mundo globalizado*. Mexico: Trilla.
- Chiavenato, I. (2007). *Administraciòn de recursos humanos*. Mexico: Atlas S.A.
- Cox, F. y. (1987). *Strategies of Community organization*. Illinois: Peacock.
- Cristopher, D. (2005). *Formar docentes*. Madrid: Narcea.
- D'Hainaut. (1979). *Les besoins en èducation*. Paris: Unesco.
- Fernandez, M. (1995). *La profesionalizacion del docente*. Madrid: Siglo XXI.
- Gairin, J. y. (1996). *Deteccion de las necesidades de formacion*. Barcelona: Universitas S.A.
- Gento, S. (20 de junio de 1998). *Gestion y supervisiion de centros educativos*. San Jose de Costa Rica. Obtenido de [books.google.com/books: G7F1ckPlqC&printsec=frontcover&hl](https://books.google.com/books?G7F1ckPlqC&printsec=frontcover&hl)
- Ibernòn, F. (1994). *La formacion y el desarrollo profesional del profesorado*. Barcelona: Graò.
- Kaufman. (1979). *Needs Assessment Concept and Application*. New York: Educational Techonology Publications.
- McLaughlin, D.-H. y. (2003). *El desarrollo profesional de los maestro*. Mexico: Mèxico.
- Medina, A. (1999). El pensamiento de Iso profesores en torno a la enseñaanza. *Revista Interuniversitaria de formacion del profesorado*, 145.
- Milo, O. &. (2001). *Una metodologia para el desarrollo de competencias*. Uruguay: Memorias.
- Nèrici, I. G. (1985). *Hacia una Didàctica Dinàmica*. Buenos Aires: Kapelusz.
- Oliveros, O. (1996). *La creatividad en la orientaciòn familiar*. España: EUNSA.
- Pérez, M. P. (2000). *Como detectar las necesidades de intervencion socioeducativa*. Madrid: Narcea.
- Plancencia, B. (1999). Tecnicas de trabajo grupal. *Tecnicas de trabajo grupal* (pág. 53). Loja: UTPL.
- Pozo, J. &. (1999). *Aprendizaje estratègico*. Madrid: Santillana.
- Rossett, A. (1995). *Needs assessment*. Lo: G.J.Anglin.
- Tamayo, F. (1996). *Pedagogia-Curso especial de Profesionalizaciòn Docente*. Quito: LNS.

- Tedesco, J. (1985). *El nuevo pacto educativo*. Madrid: Grupo Alauda.
- Tlaseca, M. (2003). *El saber de los maestros en la formación docente*. Mexico: Fomento.
- UNESCO. (1998). *Informe mundial sobre la educación: Los docentes y la enseñanza en el mundo de mutación*. Madrid.
- Valladares, I. (1996). *Psicología de Aprendizaje*. Loja: UTPL.
- Vigotsky, L. (1982). *Pensamiento y lenguaje*. La Habana: Pueblo y Educación.
- Wollfolk, A. (1990). *Psicología Educativa*. México: Hispanoamericana.
- Zanhuesa Vidal, J. A. (15 de 10 de 2013). *Revista Iberoamericana de Educación*. Obtenido de Características de las prácticas pedagógicas con TIC y efectividad escolar en un liceo Montegrande de la Araucanía-Chile: <http://www.rieoei.org/investigacion17.htm>

ANEXOS

ANEXO 1

OFICIO DE SOLICITUD

Loja, diciembre de 2012

Señor(a)
RECTOR (A) DEL CENTRO EDUCATIVO
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



Liceo Particular Bilingüe
"NUEVO MUNDO"
RECTORADO
GUALABO - AZUAY - ECUADOR

Autorizado

11 - diciembre / 2012
Liceo Particular Bilingüe
"NUEVO MUNDO"
Dr. Manuel Culcay S.
RECTOR

ANEXO 2

CUESTIONARIO



Código del investigado: _____

CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN" DOCENTES DE BACHILLERATO

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora: _____								
1.2. Provincia: _____						Ciudad: _____		
1.3. Tipo de institución:	Fiscal	1	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	4
1.4. Tipo de bachillerato que ofrece:	Bachillerato en ciencias				5	Bachillerato técnico		6
1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:								
Bachilleratos Técnicos Agropecuarios								
	a. Producción agropecuaria	1	b. Transformados y elaborados lácteos	2	c. Transformados y elaborados cárnicos	3	d. Conservería	4
	e. Otra, especifique cuál: _____							5
Bachilleratos Técnicos Industriales:								
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 (latonería) y pintura	11	l. Electromecánica automotriz	12	m. Climatización	13
	n. Fabricación y montaje de muebles	14	o. Mecatrónica	15	p. Cerámica	16	q. Mecánica de aviación	17
	r. Calzado y marroquinería	18	s. Otra, especifique cuál: _____					19
	Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios							
	t. Comercialización y ventas	20	u. Alojamiento	21	v. Comercio exterior	22	w. Contabilidad	23
T É C N I C O	x. Administ. de sistemas	24	y. Restaurante y bar	25	z. Agencia de viajes	26	aa. Cocina	27
	bb. Información y comercialización turística	28	cc. Aplicaciones informáticas	29	dd. Organización y gestión de la secretaría			30
	ee. Otra, especifique cuál: _____							31
Bachilleratos Técnicos Polivalentes								
	ff. Contabilidad y administración			31	gg. Industrial	32	hh. Informática	33
	ii. Otra, especifique cuál: _____							
Bachilleratos Artísticos								
	jj. Escultura y arte gráfico	34	kk. Pintura y cerámica	35	ll. Música	36	mm. Diseño gráfico	37
	nn. Otra, especifique cuál: _____							38
1.4.2. Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente:								
	SI	1	Escriba el/los literal(es) (asignados anteriormente) : _____				NO	2

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

2.1. Género:	Masculino	1	Femenino	2				
2.3 Estado civil	Soltero	2	Casado	3	Viudo	4	Divorciado	5
2.2. Edad (en años cumplidos):	_____							
2.3. Cargo que desempeña:	Docente	6	Técnico docente	7	Docente con funciones administrativas			8

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

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

4.2. Usted ha impartido cursos de capacitación en los últimos dos años:	SI	1	NO	2
--------------------------------------------------------------------------------	----	---	----	---

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

- ✓ _____
- ✓ _____

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

(señale de 1 a 3 alternativas)

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

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

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

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

(señale una o más alternativas)

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

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

(señale una alternativa)

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

	Ítems								
8.	Describe las funciones y cualidades del tutor								
9.	Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula								
10.	Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal								
11.	Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente								
12.	Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos								
13.	Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante								
14.	Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)								
15.	Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)								
16.	Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes								
17.	Percibe con facilidad problemas de los estudiantes								
18.	La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país								
19.	Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos								
20.	Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida								
21.	Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución								
22.	La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes								
23.	Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes								
24.	El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa								
25.	Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s								
26.	Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo-)								
27.	Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva								
28.	Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)								
29.	Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje								
30.	Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula								
31.	Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos								
32.	Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)								
33.	Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas								
34.	Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)								
35.	Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)								
36.	Diseña planes de mejora de la propia práctica docente								
37.	Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres								
38.	Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)								
39.	Utiliza adecuadamente la técnica expositiva								
40.	Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura								
41.	Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje								
42.	El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente								
43.	Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes								
44.	Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación								

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

FAJ/2012-11-16/57Pág

ANEXO 3

Infraestructura de la institución educativa

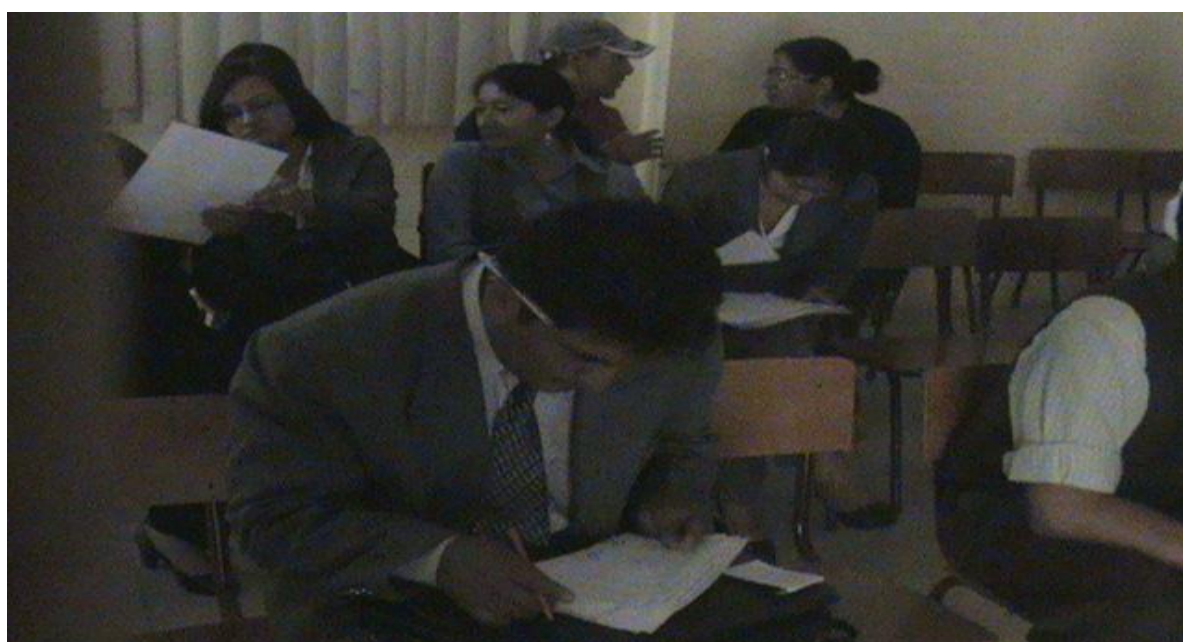


ANEXO 4

Entrevista con docentes y autoridades del Liceo Nuevo Mundo



Docentes que participaron en la encuesta realizada



PERSONAL DOCENTE DEL LICEO "NUEVO MUNDO"

