



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La universidad católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad
Educativa Franciscana San Luis Rey de Francia, de la provincia del
Guayas, ciudad de Guayaquil, periodo lectivo 2012-2013.**

TRABAJO DE FÍN DE MAESTRÍA

Autor: Tomalá Torres, Alberto Evaristo

Director: Almeida Ruíz, Germán Arturo, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO IBARRA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Germán Arturo Almeida Ruíz

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en la Unidad Educativa Franciscana “San Luis Rey de Francia” de la provincia del Guayas, ciudad de Guayaquil, periodo lectivo 2012-2013” realizado por Tomalá Torres Alberto Evaristo; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Ibarra, marzo de 2014

f.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Alberto Evaristo, Tomalá Torres, declaro ser el autor del presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en la Unidad Educativa Franciscana “San Luis Rey de Francia” de la provincia del Guayas, ciudad de Guayaquil, periodo lectivo 2012-2013”de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo German Arturo Almeida, Ruíz, director 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 exclusiva responsabilidad.

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

f.....
Autor.....Tomala Torres, Alberto Evaristo.....
Cedula.....120436557-9.....

DEDICATORIA

A Dios, por haberme premiado con tan grandes bendiciones y a mi Madre, Victoria Torres, Tapia, por ser mi soporte espiritual y moral durante todos estos años de estudio y a todos mis amigos y amigas que en realidad son muchos, y que me han ayudado cada quien con su granito de arena, para que pueda culminar mis estudios sin ninguna complicación.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por haberme premiado con grandes bendiciones y haberme dado todo lo que soy en este momento, a mi Madre, Victoria Torres, por ser mi soporte espiritual, y por haberme apoyado moralmente durante todo este proceso de caídas y levantadas durante estos años de estudio, y a mi comunidad franciscana a la cual me debo y pertenezco, por haberme permitido realizar este estudio y por su apoyo económico para el desarrollo del mismo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARATULA.....	i
APROBACIÓN DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE CUADROS Y FIGURAS.....	xi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO.....	5
1.1. Necesidades de formación.....	6
1.1.1. Concepto.....	14
1.1.2. Tipos de necesidades formativas.....	15
1.1.2.1. Necesidad Intelectual.....	16
1.1.2.2. Necesidad Pedagógica.....	18
1.1.2.3. Necesidad Organizativa.....	20
1.1.2.4. Necesidad de calidad y eficiencia.....	21
1.1.2.5. Necesidad de competitividad.....	23
1.1.2.6. Necesidad de la persona.....	23
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.....	24
1.1.4. Necesidades formativas del docente.....	25
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo).....	26
1.1.5.1. Modelo de Rosset.....	26
1.1.5.2. Modelo de Kaufman.....	26
1.1.5.2.1. Etapas de la evolución de necesidades.....	26
1.1.5.3. Modelo de Cox y deductivo.....	27
1.1.5.4. Modelo aplicado en este trabajo (Modelo de Rosset).....	27
1.1.5.4.1. Situación actual.....	27
1.1.5.4.2. El óptimo.....	28

1.1.5.4.3. Los sentimientos.....	28
1.1.5.4.4. Causas.....	28
1.1.5.4.5. Soluciones.....	28
1.2 Análisis de las necesidades de formación.....	30
1.2.1. Análisis organizacional.....	30
1.2.1.1. Estructura orgánica y funcional.....	31
1.2.1.2. La educación como realidad y su proyección.....	35
1.2.1.3. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	36
1.2.1.4. Recursos institucionales necesarios para la actividad.....	37
1.2.1.5. Liderazgo educativo (tipos).....	38
1.2.1.5.1. Liderazgo transaccional.....	38
1.2.1.5.2. Liderazgo Transformacional.....	38
1.2.1.5.3. Liderazgo seguidor.....	38
1.2.1.6. El bachillerato Ecuatoriano.....	38
1.2.1.6.1. Características.....	39
1.2.1.6.2. Perfil de salida del bachiller Ecuatoriano.....	40
1.2.1.6.3. Regulación (Malla curricular).....	40
1.2.1.7. Reformas Educativas (LOEI, Reglamento a la LOEI.....	41
1.2.1.7.1. Plan decenal de educación en el Ecuador.....	44
1.2.2. Análisis de la persona.....	44
1.2.2.1. Formación profesional.....	45
1.2.2.1.1. Formación inicial.....	46
1.2.2.1.1.1. Educación Inicial.....	46
1.2.2.1.1.2. Educación Básica.....	46
1.2.2.1.1.3. Bachillerato.....	46
1.2.2.1.1.4. Educación superior.....	46
1.2.2.1.1.5. Educación especial.....	46
1.2.2.1.1.6. Educación técnica.....	46
1.2.2.1.1.7. Educación y uso de las TICS.....	46
1.2.2.1.1.8. La educación no escolarizada.....	46
1.2.2.1.1.9. La educación intercultural bilingüe.....	46
1.2.2.1.1.10. La educación permanente.....	47
1.2.2.1.1.11. La reforma curricular, ed. Básica.....	47

1.2.2.1.2. Formación profesional docente.....	47
1.2.2.1.2.1. Requisito para la carrera docente.....	47
1.2.2.1.3. Formación técnica.....	47
1.2.2.2. Formación continua.....	48
1.2.2.2.1. Priorización de las necesidades.....	48
1.2.2.3. La formación del profesorado y su incidencia.....	48
1.2.2.4. Tipos de formación que debe tener un profesional de la Educación.....	49
1.2.2.5. Características de un buen docente.....	49
1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.....	50
1.2.2.7. La capacitación en niveles formativos, como parte del D. E.....	51
1.2.2.7.1. Formación del profesorado, calidad y eficacia.....	51
1.2.3. Análisis de la tarea educativa.....	52
1.2.3.1. La función del gestor educativo.....	53
1.2.3.2. La función del docente.....	53
1.2.3.2.1. Derechos: (Art. 10).....	53
1.2.3.2.2. Obligaciones (Art 44).....	54
1.2.3.3. La función del entorno familiar.....	55
1.2.3.3.1. Derechos (Art. 12).....	55
1.2.3.3.2. Obligaciones (Art 13).....	55
1.2.3.4. La función del estudiante.....	56
1.2.3.4.1. Derechos. (Art. 7).....	56
1.2.3.4.2. Obligaciones (Art 8).....	57
1.2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprender.....	58
1.2.3.5.1. El estudiante como sujeto de aprendizaje.....	59
1.3. Cursos de formación.....	60
1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente.....	61
1.3.2. Ventajas e inconvenientes.....	61
1.3.2.1. Ventajas.....	61
1.3.2.2. Inconvenientes.....	62
1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	62
1.3.4. Importancia en la formación del profesional de la docencia.....	62

CAPITULO II. METODOLOGÍA.....	64
2.1. Contexto.(Desde 1955 sirviendo a Guayaquil).....	65
2.2. Participantes.....	68
2.2.1. Docentes sección bachillerato.....	68
2.3. Recursos.....	70
2.3.1. Talento Humano.....	70
2.3.2. Materiales.....	71
2.3.3. Económicos.....	71
2.4. Diseño y métodos de investigación.....	72
2.4.1. Diseño de la investigación.....	72
2.4.2. Métodos de investigación.....	72
2.4.2.1. Analítico.....	72
2.4.2.2. Sintético.....	72
2.4.2.3. Inductivo.....	73
2.4.2.4. Deductivo.....	73
2.4.2.5. Hermenéutico.....	73
2.4.2.6. Estadístico.....	73
2.5. Técnicas e instrumentos de investigación.....	74
2.5.1. Técnicas de investigación.....	74
2.5.2. Instrumentos de investigación.....	74
2.6 Procedimiento.....	75
CAPITULO III: DIAGNOSTICO, ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	76
CAPITULO IV: CURSO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE.....	109
4.1.Pertinencia.....	110
4.2. Tema del curso.....	110
4.3. Modalidad del curso.....	110
4.4. Objetivos.....	111
4.4.1. Objetivo General.....	111
4.4.2. Objetivos específicos.....	111
4.5. Dirigido a.....	111
4.5.1. Nivel formativo de los destinatarios.....	112
4.5.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.....	113
4.6. Breve descripción del curso.....	114
4.6.1. Contenidos del curso.....	114

4.6.2. Descripción del currículum Vitae del autor.....	116
4.6.3. Metodología.....	117
4.6.4. Evaluación.....	118
4.7. Duración del curso.....	118
4.8. Cronograma de actividades a desarrollarse.....	119
4.9. Costos del curso.....	140
4.10. Certificación.....	141
4.10.1. Sobre la asistencia.....	141
4.10.2. Sobre la entrega de trabajos.....	141
4.10.3. Sobre las evaluaciones.....	141
4.10.4. Sobre la Monografía final.....	141
4.11. Bibliografía del curso.....	142
4.12. Anexos del curso	143
4.12.1. El uso de las TICS y su integración en el ámbito educativo.....	143
4.12.2. Petición de autorización.....	144
 CONCLUSIONES.....	 145
RECOMENDACIONES.....	147
BIBLIOGRAFIA.....	149
ANEXOS.....	152

ÍNDICE DE CUADROS Y FIGURAS

	Pág.
CUADROS (TABLAS)	77
Tabla N° 1: Tipos de Bachillerato.....	77
Tabla N° 2: Si el bachillerato que la Institución ofrece es técnico.....	78
Tabla N° 3: Gestión del bachillerato bajo una figura profesional.....	80
Tabla N° 4: Género.....	81
Tabla N° 5: Edad.....	82
Tabla N° 6: Estado Civil.....	83
Tabla N° 7: Tiempo de relación laboral.....	84
Tabla N° 8: Tiempo de dedicación.....	85
Tabla N° 9: Las materias tienen relación con su formación profesional.....	86
Tabla N° 10: Año de bachillerato en los que se imparten las asignaturas.....	87
Tabla N° 11: Nivel más alta de formación académica.....	88
Tabla N° 12: Titulación en pregrado.....	89
Tabla N° 13: Otras profesiones.....	90
Tabla N° 14: Cursos y capacitaciones (totalización en horas).....	91
Tabla N° 15 Totalización en horas.....	92
Tabla N° 16: Tiempo que realizó el último curso.....	93
Tabla N° 17: Con el auspicio de.....	94
Tabla N° 18: Cursos de capacitación en los dos últimos años.....	95
Tabla N° 19: Importancia de seguir capacitándose en temas educativos.....	96
Tabla N° 20: Modalidad para seguir la capacitación.....	97
Tabla N° 21: En que horario prefiere los cursos.....	98
Tabla N° 22: Temáticas a tratarse.....	99
Tabla N° 23: Obstáculo para no capacitarse.....	100
Tabla N° 24: Motivos por los que se imparten.....	101
Tabla N° 25: Motivos por los cuales asiste a cursos de capacitación.....	102
Tabla N° 26: Aspecto de mayor importancia.....	103
Tabla N° 27: La institución ha propiciado cursos en los dos últimos años.....	104
Tabla N° 28: En la actualidad se están elaborando proyectos.....	105
Tabla N° 29: En casos de existir cursos, en función de que sería.....	106
Tabla N° 30: Se fomenta la participación del profesorado.....	107

Tabla N° 31: Calificaciones donde 1 es la menos y 5 es la máxima.....	108
Anexos del curso de formación	143
El uso de las TICS	143
FIGURAS (anexos).....	152
Anexo 1: Fotografías de los docentes del bachillerato.....	152
Anexo 2: Imágenes sobre el lugar (ubicación) de la Institución.....	153
Anexo 3: Unidad Educativa “San Luis Rey de Francia” (ad internum).....	155
Anexo 4: Complejo arquitectónico.....	156
Anexo 5: Escudo de la Unidad Educativa.....	158
Anexo 6: Vista panorámica de la Institución.....	158
Anexo 7: Mural de presentación.....	159
Anexo 8: Petición de autorización al rector de la institución educativa.....	160
Anexo 9: Temas que se impartirán en el curso de formación.....	161
Anexo 10: Encuesta que se aplicó a los docentes del bachillerato.....	181

RESUMEN

El siguiente trabajo, es un estudio crítico y sistemático, el cual es un aporte muy valioso para la formación de nuestros alumnos(as). El problema fundamental existente es que, la educación ecuatoriana, aún hoy en pleno siglo XXI, no responde a los desafíos y planteamientos que debería ser, ya que todos los antivalores que propone la sociedad actual, influyen en la formación de nuestros educandos.

Como objetivo general tenemos: estructurar el trabajo de fin de maestría sobre el tema “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato”, estudio realizado en la “Unidad Educativa Franciscana San Luis Rey de Francia” de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas, periodo lectivo 2012-2013”.

En la encuesta, participaron 16 docentes del bachillerato, se utilizó las instalaciones de la Institución educativa, así como también el proyector y la cámara fotográfica.

La recolección de datos ha clarificado la idea sobre cuáles son los problemas a nivel de la enseñanza, de pedagogía, y de metodología.

Como conclusión, se puede afirmar que es necesario atender a los aspectos formativos del docente, para mejorar los resultados en su proceso de enseñanza.

Palabras claves: formación, proceso, docentes, discentes, maestros, metodología, proceso formativo, desarrollo, competitividad, calidad, paradigmas, motivación, análisis, planificación, evaluación, eficiencia, recursos etc.

ABSTRACT

The following work is a critical and systematic study, which is an important contribution for the education of our students. The main problem is Ecuadorian education, even today in the XXI century, doesn't respond to the challenges and approaches that should be, because all the negative values proposed by the present society, influence the formation of our students.

The general objective are: structuring expertise to work on "Training needs of teachers in high School," the study is realized in " Unidad Educativa Franciscana San Luis Rey de Francia" Guayaquil City, Guayas Province, 2012-2013 academic year"

16 teachers of high School participated in the survey, it was used the School Installations, as also the projector and the camera.

Data collection has clarified the idea about what the problems are at the level of teaching, pedagogy, and methodology.

In conclusion, we can say that it is necessary to attend the aspects of teacher training to improve the performance in their teaching process.

Keywords : training, process , teachers, learners , methodology, training process , development, competitiveness, quality, paradigms , motivation , analysis, planning, evaluation , efficiency, resources etc.

INTRODUCCIÓN

El siguiente trabajo, es un estudio, sistemático y organizado, el mismo que tiene como tema principal, “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Franciscana “San Luis Rey de Francia” de la provincia del Guayas, cantón Guayaquil, periodo 2012 - 2013”. En este trabajo se han analizado los elementos a tomar en cuenta en el proceso de formación, los factores que influyen en el desempeño intelectual de cada docente, las perspectivas teóricas en las cuales se inserta su formación profesional y los parámetros que debe seguir un buen docente.

El marco teórico se ha dividido en tres partes: la primera parte contiene las necesidades de la formación: allí se ha abordado de manera general la parte conceptual de la tesis, se ha realizado también el análisis de las necesidades de formación: allí se ha abordado el análisis organizacional, la educación como realidad y proyección, las metas, los recursos, el liderazgo y la reforma educativa, el análisis de la persona y el análisis de la tarea educativa.

En el capítulo segundo se ha realizado una explicación de toda la metodología utilizada en este trabajo. Los participantes, los diferentes recursos, los instrumentos, las técnicas y los procedimientos, en la aplicación de la encuesta. En el capítulo tercero se expone el diagnóstico, análisis y la discusión de los resultados obtenidos en la encuesta realizada, se expone también el curso de formación y capacitación docente que va a dar solución a los problemas encontrados durante la aplicación de la encuesta, acompañado de las conclusiones y recomendaciones, la bibliografía y los anexos.

Se ha abordado también el análisis profesional de cada docente, y todo lo que tiene que ver con los diferentes niveles formativos, acompañado todo esto del análisis de la tarea educativa, las diferentes funciones del gestor educativo y unas aplicaciones prácticas de cómo enseñar y aprender.

La sociedad actual, dinámica, cambiante, relativizada y consumista, entre todas sus propuestas, presenta el inmediatez de las cosas, y la suplantación de antivalores, que en este tiempo son vistos de una buena manera sobre todo por los jóvenes, quienes víctimas de esta corriente social actual, van aceptando lo que se les ofrece, a veces sin reflexionar si eso es bueno o malo para su vida y formación.

La realización de este trabajo es de vital importancia, ya que al hacer el análisis, sobre la formación del profesorado del bachillerato, encontramos que esta actividad se caracteriza, por no contar con programas sistemáticos e integrales.

El bajo nivel de la educación en nuestro país, ha sido la motivación principal que nos ha llevado a abordar este tema, para encontrar una solución y dar respuestas objetivas al problema planteado, allí radica la factibilidad y la importancia de la realización de este trabajo,

El objetivo general de este trabajo es estructurar el proyecto de fin de maestría, sobre el tema: Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Franciscana “San Luis Rey de Francia” de la provincia del Guayas, cantón Guayaquil, periodo 2012 – 2013.

Como objetivos específicos tenemos:

- ✓ Realizar un estudio crítico, analítico y sintético sobre la realidad intelectual de los profesores del bachillerato de la Unidad Educativa Franciscana San Luis Rey de Francia, con la finalidad de conocer que campos hay que trabajar y potenciar.
- ✓ Promover la contratación y formación de docentes que cumplan con eficiencia y eficacia, su responsabilidad de docentes ya sea dentro del plantel educativo, como también fuera de él, con su ejemplo de vida.
- ✓ Exigir docentes que cumplan con los lineamientos y parámetros que exige hoy el Ministerio de Educación del Ecuador, tanto en lo intelectual, así como también en lo pedagógico, ético y moral.
- ✓ Investigar referentes teóricos relacionados con el tema de investigación Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Franciscana “San Luis Rey de Francia” de la ciudad de Guayaquil.
- ✓ Estructurar los resultados obtenidos en las (tablas estadísticas).

Para la realización de este trabajo, se ha contado con el apoyo del rector del plantel y también de sus docentes, y se han utilizado los siguientes métodos: analítico, sintético, crítico, reflexivo y el método comparativo.

Es necesario poner en consideración este trabajo, y les invitamos a todos ustedes a revisarlo y a socializar los contenidos que tiene el mismo, y que serán aplicados a todo el personal docente de la institución educativa propuesta; para que transmitan sus conocimientos, mediante una enseñanza renovada.

Se espera que este trabajo sea de gran ayuda para quienes lo revisen y sirva para fortalecer el proceso formativo de nuestros docentes, y además, pueda ser utilizado, como material de consulta para otros proyectos o propuestas educativas.

CAPITULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de formación.

El proceso de la educación ecuatoriana, ha venido evolucionando, quizá un poco más en estos últimos años gracias a la gestión y a todo el impulso dado a esta tarea por parte del gobierno nacional actual, se ha visto de en este tiempo, cómo a la educación ecuatoriana, se le ha dado un mayor interés y dedicación.

Es así que el proceso educativo a nivel nacional, aunque falta muchísimo trabajo por hacer, para obtener la educación de calidad que se aspira, ha ido creciendo y eso es realmente provechoso, positivo e importante para la colectividad ecuatoriana, que tanta necesidad tiene de una educación particular y laica; seria, responsable, sobre todo si se piensa en el gran aporte que la misma representa a la cultura y a la sociedad ecuatoriana. “En nuestro país existe la educación particular, confesional y laica, la misma que constituye un invaluable y significativo aporte a la cultura nacional” (C.E.P, 1999, pág. 1), es así, que las aspiraciones de gozar de una buena educación y sobre todo de calidad, forma parte del derecho innato, que cada ser humano tiene y del cual debe gozar.

El gobierno nacional, como mandatario y responsable directo de la educación en el Ecuador, tiene que proteger estos derechos de cada miembro de esta sociedad, debe cumplir con su tarea, y lograr que en este país, todos puedan gozar de este derecho inalienable. “Es lamentable que los derechos fundamentales de la persona, aun no estén debidamente protegidos en la debida forma” (Vegas, 1986, pág. 66), gozar de este derecho que tiene todo ser humano es algo irrenunciable.

Aunque el gobierno nacional actual, en compañía del ministerio de educación del Ecuador, los diferentes organismos encargados en el proceso de la educación ecuatoriana en los diferentes distritos y circuitos educativos, se han planteado mejorar la educación en el país, hay mucho trabajo por hacer, y estos problemas que se comentaran a continuación, se han descubierto en una institución educativa concreta, y también se perciben en la educación a nivel general.

La educación ecuatoriana, bebe de todos estos problemas y retrasos, los mismos que se convierten en un serio inconveniente que impide el cambio en la educación del país. “como se ha podido observar, la realidad ecuatoriana, es bastante compleja, no obedece solo a la falta de recursos sino a una estructura deficiente, en la que es necesario articular la educación básica con el bachillerato y este a su vez con la universidad; interviene también la infraestructura, el nivel de formación de los docentes, y la falta de política de estado de largo plazo” (Torres J. , 2012, pág. 81), a esto se le puede añadir también las viejas y tradicionales formas de enseñanza, que ya no responden a nuestro tiempo.

Entre ellas, se ha encontrado la transmisión de conocimientos retrógrados y obsoletos, las malas prácticas educativas que aun hoy en pleno siglo XXI se siguen aplicando y la falta de creatividad en la enseñanza. “Los educadores de hoy, en este momento de la historia, son el puente entre dos páginas distintas del mismo libro. El siglo XX, finales del segundo milenio en el que nacimos y se gestó parte sustantiva de nuestra formación y el siglo XXI, inicio del tercer milenio, en el cual nuestros hijos y alumnos, escriben y escribirán con su vida la historia futura del país” (Chavarría, 2011, pág. 7), son los docentes los líderes en este ámbito y son ellos los que deberían asumir ya el reto de transformar la realidad educativa ecuatoriana.

Cuando se hace referencia a la responsabilidad que deben asumir los docentes, para autoformarse, para mejorar sus clases y así contribuir con algo positivo para el cambio en la educación ecuatoriana, se puede dar cuenta con mucha claridad que muchos de ellos; docentes de primaria y secundaria, así como también docentes de la universidad, se dedican solamente a ser profesores de categoría baja, a trabajar solo por una remuneración, sueldo o retribución alguna y no asumen la responsabilidad que tiene cada docente de ser un verdadero maestro en el arte del saber, esto es lo que realmente debe ser cada uno de los sujetos que se dedican a la práctica educativa.

El problema de la educación ecuatoriana es que la mayoría de los docentes, han convertido a la educación en una profesión más, y eso ha hecho que muchos de los educadores que cumplen con este rol, pierdan su interés por transmitir buenos conocimientos y el esfuerzo por brindar una educación de calidad.

Es así que ante este parámetro presentado, se ha analizado la figura del docente como actor principal de esta gran tarea, pues se ha dicho anteriormente que el docente debe dejar de ser un simple profesor y asumir su rol de maestro, que es a lo que cada docente debe aspirar, puesto que no solamente es el docente el que actúa, sino también el educando, de allí la importancia de que el docente conjugue una buena enseñanza, con conocimientos actualizados y un buen ejemplo de vida.

Un docente no puede descuidar su proceso de formación, el docente debe vivir en formación continua, porque es un agente de cambio, y la práctica educativa no solo es una profesión, sino también un arte, que exige mucha seriedad y responsabilidad, “El docente, asume el papel de agente de cambio social, por lo cual es primordial que su formación sea permanente, conforme la sociedad misma vaya evolucionando” (Torres J. , 2012, pág. 51) y de acuerdo a su experiencia en la práctica de la docencia; ya que ser docente a más de ser una profesión, es una vocación y debe asumirse como tal.

La tarea de llegar a ser maestro, naturalmente se produce en la personalidad del docente, y como dice Marcela Chavarría (2011), “ser maestro es un concepto tan profundo, que nos queda grande a todos los docentes, es un gran compromiso de responsabilidad y de vida. Se podría decir filosóficamente que lo más importante en esta vida y sobre todo en esta cambiante sociedad es ser antes que hacer”. (Chavarría, 2011, pág. 1), este es el ideal que debe tener todo docente, o la meta alcanzable a la que el docente debe aspirar. No debe conformarse el docente solo con hacer muchas cosas, sino con su esencia de vida, ya que el ser es lo más trascendental porque antecede al hacer.

El hacer, tiene su valor, pero siempre y cuando ello se lo hay realizado con convicción, con esto se puede afirmar que la valía de un docente, no depende tanto del hacer, sino del ser, el docente tiene que sentir en su corazón y en su interior esa vocación de servicio a los demás, ya que formar personas es algo muy delicado, “El hacer, tiene referencia con la ejecución del trabajo en el aula, por medio de elementos pedagógicos y académicos para que su desenvolvimiento se traduzca en el saber ser y saber hacer ya no sólo de sí mismo, sino de los demás a quienes el docente, imparte la formación integral” (Rodriguez, En autenticidad y con visión de futuro (Directrices generales para la educación Franciscana en el Ecuador), 2009, pág. 29), el docente debe sentir cada día en su corazón, el deseo de servir y de formar a los demás.

La vocación de ser maestro, nace con la persona y se la va construyendo con el hacer de la práctica diaria, es allí donde el docente encuentra sentido a su vocación, porque ha pasado de ser un simple profesor, a convertirse en un verdadero maestro.

El ser maestro, es un arte basado en la práctica que se traduce por medio de la aplicación de habilidades, actitudes y destrezas, dotando a los estudiantes de investigación, de saberes y conocimientos diversos, para que puedan formarse como profesionales, útiles para enfrentar con una conciencia crítica los desafíos que va presentando la sociedad actual.

El maestro es quien marca la vida del alumno de una manera positiva y le siembra en su corazón las semillas del bien, semillas que serán cultivadas y que en el mañana, producirán abundantes frutos para el beneficio de la sociedad, esos son los profesionales del mañana que se desea tener, y para tener estos profesionales no solo se quiere profesores o docentes que sean simples transmisores de conocimientos, sino verdaderos maestros, capaces de formar y de sembrar buenas semillas en el corazón de sus alumnos.

Después de que se ha analizado, de una manera general estos conceptos se ha encontrado que en muchos de los centros educativos a nivel del país, sobre todo en los bachilleratos de muchas instituciones, falta muchísimo trabajo por hacer, y hay muchos campos que potenciar y a los cuales se debe darles mayor importancia, dedicación y prioridad.

Los docentes, quedan debiendo sobre este compromiso y responsabilidad, que no se ha asumido en su totalidad y no existe en muchísimos de los docentes, el deseo de pasar de ser meros profesores a convertirse en verdaderos maestros, hoy en día, es un reto y a la vez una tarea, por ello, es muy importante que todo docente debe seguir preparándose y autoformándose para responder con objetividad a los problemas y cuestionamientos que propone la sociedad actual ya que hoy en día, los conocimientos cambian de una forma apresurada.

Por ello, no se puede en este tiempo, seguir transmitiendo los mismos conocimientos que se transmitieron hace 20 o 30 años atrás. “Los contenidos y métodos educativos, se transforman hoy a una velocidad vertiginosa, exigiendo de cada ser humano, una personalidad versátil y adaptable en las formas, pero sólida en el fondo del proceso educativo” (Chavarría, 2011, pág. 7), por ello la educación debe cambiar, sobre todo las viejas prácticas o formas retrogradadas de enseñanza.

Se ha considerado la oportunidad, de compartir con muchos de los docentes de los diferentes centros educativos que administran los padres franciscanos a nivel nacional, también se ha compartido con docentes de colegios estatales sobre la misma problemática; y la conclusión a la que se ha podido llegar, es que a nivel general, el docente de hoy no se entrega por completo al trabajo formativo con sus alumnos, a muchos docentes de esta sociedad, les falta conciencia de formación y sobre todo, formación en valores y vida moral.

Muchos de los docentes, de lo único que se preocupan es de cuánto dinero les van a pagar, que tipos de prestaciones o remuneraciones van a percibir entre otras cosas, que en realidad son de poca importancia para el avance del proceso educativo. Y si los docentes son varones inmaduros, se preocuparan de qué chica es la más bonita del curso o del colegio para ponerle el ojo y al final cometer tal o cual acto inmoral, con tal o cual alumna, esto es una depravación y degradación que ensucia la tarea educativa del país.

A nivel general existe una preocupación bastante seria en cuanto a la vida moral de muchos de los docentes del bachillerato, estas actitudes y hechos a los que se ha hecho referencia anteriormente, no forman absolutamente a nadie, al contrario, estas acciones desfiguran, confunden y dañan al alumno(a). Ahora en este tiempo, no se quiere docentes de esta calidad que dañen a sus alumnos, sino que les trasmitan una formación para la vida, y les brinden una buena formación integral.

Mientras se ha visitado algunos centros educativos del país, así como escuelas, colegios o unidades educativas distintas, se ha podido percibir con mucha claridad esta realidad. De allí se

desprenden entonces, tantos problemas que se tiene en la educación ecuatoriana, problemas que deben tratarse para que sean superados.

Pero en este análisis, no solamente se puede hablar de los docentes, ni echarles solo a ellos la culpa de la baja educación en el país, aquí también entra en juego el papel del alumno, que es el beneficiario de la educación, y es él, quién debe dedicarse por completo a su aprendizaje, ya que por más bueno que sea el docente, si el alumno no se dedica, esto no sirve de nada, la educación es un proceso integral y compartido “la educación desde este punto de vista, no considera al alumno como un simple receptor de conocimientos que el profesor trasmite, ni tampoco como un objeto de la acción formativa, sino como un sujeto activo de su propia formación y aprendizaje” (Rodríguez, 2009, pág. 18) se ha de decir también que en este proceso integral de aprendizaje intervienen: docentes, alumnos, padres de familia, comunidad o sociedad, porque todos son agentes educativos.

Todas estas entidades formativas, siembran en el alumno, un conocimiento que en un futuro se traduce en vivencias, si el alumno ha aprovechado su proceso formativo, y ha evolucionado en sus conocimientos para bien, será esa persona, un ente de bien para la sociedad del mañana. “El ser humano debe aspirar a un conocimiento selectivo, en armonía con el ordenamiento de la conducta, el conocimiento tiene que ayudar a poner orden en la forma de obrar, en el sentido de la aspiración a lo modélico, que sirva para dirigir la propia vida y tener mayor incidencia en la vida de los demás” (Guía general de Postgrados, 2011, pág. 22) se debe luchar porque esa influencia de los diferentes agentes formativos en los alumnos, sea positiva y sobre todo formativa.

La Unidad Educativa Franciscana “San Luis Rey de Francia” de la ciudad de Guayaquil, en la que se ha aplicado este proyecto, no sé queda al margen de estos problemas e inconvenientes.

En este plantel educativo, hay muchos docentes que no asumen la responsabilidad y el trabajo de un verdadero maestro o formador, sino que terminan siendo un profesor más de aula, un trabajador, un asalariado más.

Y nuevamente se ha compartido esta idea, para que se tenga en cuenta que esta problemática, es a nivel general en la educación de nuestro país, tanto así, que ni siquiera los colegios particulares y frecuentados por religiosos(as), no se escapan de esta mala influencia social, que ha afectado a cientos de docentes de diferentes centros educativos del país que se dedican a la práctica educativa. Esta es una de las tantas necesidades formativas que se debe abordar; para ello es necesario, establecer algunas orientaciones concretas e inmediatas, con el objetivo de solucionar esta debilidad o problema.

Existe una gran brecha entre lo que debe ser la realidad educativa en el Ecuador y las necesidades formativas urgentes que se debe abordar como educadores, se debe aceptar que “la verdadera humanidad no puede encontrarse con los grados académicos, sino en prácticas de la propia vida y sobre todo dando buen ejemplo a los demás, el hombre no tiene autoridad para enseñar ideales a los demás, sin primero ponerlos en práctica él mismo” (Gallegos, 2011, pág. 28) por eso es de suma importancia, que el docente que transmite conocimientos, reciba primero él, esa actualización.

A pesar de ello, en los últimos años han surgido cambios en la educación, a nivel latinoamericano, así como también a nivel de la sociedad ecuatoriana.

Se ha encontrado necesario precisar, que el campo teórico y práctico en torno a una educación de calidad en diferentes lugares del mundo se inicia de la siguiente manera.

“La gestión educativa data de los años sesenta en Estados Unidos, de los años setenta en el Reino Unido y de los años ochenta en América Latina. La gestión educativa, es por lo tanto, una disciplina de desarrollo muy reciente. Por ello, tiene un bajo nivel de especificidad y de estructuración. Por estar en un proceso de búsqueda de identidad y ser aún una disciplina en gestación, constituye un caso interesante de relación entre la teoría y la práctica” (Cassasus J. , 2000, pág. 2).

Las preocupaciones por cambiar ciertos postulados que no permitían obtener una educación de calidad y sobretodo una educación inclusiva y totalitaria eran inmensas, por eso surge la necesidad también de hacer frente a todas estas preocupaciones en el plano educativo y de esa manera se han ido estableciendo modelos, formas y prácticas metodológicas de cómo hacer educación en este tiempo y sociedad, utilizando para ello la tecnología y el uso de las TICS, que en este tiempo han resultado ser un valiosísimo aporte a la enseñanza.

Paloma Arroyo (2009), en su documento, aprendizaje, escuelas y sociedad tecnológicas, nos dirá: “En el transcurrir del tiempo, la sociedad fue marcando diferentes perfiles de educandos en los que se reflejaba con claridad la valoración social que se hacía de los diversos status atribuidos a grupos económicos, sociales o culturales y, por supuesto, la distinta consideración basada en las diferencias de género” (Arroyo, 2009, pág. 2) hoy en día, se trata de construir un perfil de un educando definido, centralizado e integral.

De esta manera se ha encontrado que “En América Latina, se ha pasado de la perspectiva de la administración a la de la gestión bajo el régimen de sistemas educativos centralizados, esta práctica, que acompañó a los sistemas educativos centralizados, ha sido superada por un proceso de descentralización, que cambia las competencias de gestión de los actores

involucrados” (Cassasus, 2000, pág. 5) es lo que de una manera concreta se ha intentado vivir en la sociedad ecuatoriana.

En el caso concreto de Ecuador, las diversas experiencias pedagógicas en educación que ha recibido la nación, de sus países vecinos y también de países europeos, llevaron a descentralizar la educación, gracias a la creación de diferentes entidades que apoyan esta iniciativa y alimentan este deseo de que la educación ecuatoriana crezca y sobretodo, que con el pasar del tiempo se convierta en la educación de calidad a la que se aspira llegar, y de la que todos los ecuatorianos aspiran alimentarse y gozar de ella.

En el período actual, esta práctica está altamente influenciada por el discurso de la política educativa y los esfuerzos desplegados en la ejecución de las nuevas prácticas educativas. Prácticas que de a poco se van enganchando en el campo de las diferentes necesidades que tiene la educación ecuatoriana y que necesariamente deben aplicarse.

En la época actual se están dando grandes cambios en el aspecto, administrativo, científico y tecnológico, lo que ha propiciado que el funcionamiento de las instituciones educativas, este relacionado directamente con estos adelantos. Este panorama, dentro del contexto local, nacional e internacional, hace que la educación asuma el reto de contribuir oportunamente y de manera eficiente a efectivizar la transformación de la realidad social del Ecuador (Ordoñez, 2011, pág. 5)

Tomando todos estos referentes teóricos analizados, se puede afirmar, que el gobierno nacional, junto al trabajo que realiza el Ministerio de educación del Ecuador, ha puesto en marcha este proyecto de cambio y mejora educativa, le ha dedicado mucho esfuerzo e inversión al quehacer educativo, de tal manera que el trabajo, se ha centrado en la elaboración e implementación de un modelo educativo propio para nuestro país, con una normatividad básica de orden legal, administrativa, pedagógica y curricular.

Es muy oportuno y necesario comentar, que cuando se hace referencia a la calidad educativa, se hace referencia también a la planificación, control, y mejora continua de los componentes principales de la educación, el diseño de normas y estándares de calidad, el diseño de procesos que conduzcan hacia la mejora continua y la reducción de los márgenes de error. “A finales del siglo XX, se produce una ruptura en el entorno económico, social y cultural que había sostenido la revolución industrial iniciada un siglo antes. Hemos pasado de la sociedad de la producción, a la sociedad del conocimiento, es una época de cambio y evolución social, y por lo tanto, también educativa” (González, 2008, pág. 237) a esto se suma también el gran avance tecnológico que va aumentando hoy en día y seguirá en aumento ya que es parte de la tecnología evolutiva.

Se ha encontrado necesario explotar el uso de las TICS, dentro de la educación ecuatoriana, ya que su uso, implica la fuerte necesidad de un sistema de gestión de personal para los distintos procesos en los diferentes centros educativos. “las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, están configurando un nuevo tipo de relación comunicativa en la sociedad, y por extensión en los procesos de enseñanza y aprendizaje, pero no solo en el proceso como tal, sino también en la organización, gestión y significado” (Martinez, 2010, pág. 2), por ello, es tan importante el uso y la aplicación de la tecnología y la utilización de las TICS, en cada uno de los centros educativos del Ecuador, debido a que la educación debe caminar de la mano de la tecnología, la misma que nos ayuda y nos da una infinidad de recursos, para que se los pueda utilizar en favor del avance educativo en los planteles ecuatorianos.

A través de la web, se plantea el ideal de ofrecer una educación de alta calidad para cualquier persona, en cualquier parte del mundo, se debe implementar estos servicios en los centros educativos ecuatorianos, y esta tecnología dará mayores posibilidades y formas nuevas de hacer educación, por ejemplo, utilizando la web, sobre todo los sitios seguros, se puede adquirir cualquier tipo de información, utilizar el correo electrónico para envío de diferentes tipos de trabajos o información por parte de los alumnos a sus docentes y viceversa.

Para ello hay que tener personal capacitado en esta área, para que así mismo se pueda orientar la capacitación de los estudiantes y se pueda hacer un correcto uso de estas herramientas tecnológicas.

La aplicación de las tecnologías de la información y la comunicación TICS, a nivel general permitirá lo siguiente:

- Un máximo de productividad y fiabilidad.
- Un mayor nivel de seguridad.
- Procesos de búsqueda más rápidos y menos costosos.
- Accesibilidad a todo tipo de información.
- Su aplicación actúa en cualquier parte y en cualquier campo.

Todos estos beneficios se estarían perdiendo, cuando no se aplican ni se utilizan las tecnologías de la información y la comunicación (TICS) en la educación y en la enseñanza de las instituciones educativas ecuatorianas.

Dentro de la educación, no se puede dejar de lado a la universidad, como la continuidad del bachillerato, es allá donde aspiran llegar los alumnos; por eso la universidad tiene que orientar su labor en la creación de seminarios de actualización e innovación por ejemplo, que estimulen y reconozcan la participación del profesorado en actividades que desarrollen nuevas

metodologías de enseñanza y aprendizaje, evaluaciones continuas al alumno, para determinar su perfil de idoneidad y de esta manera sean ellos quienes deben fomentar en el estudiante la adquisición de información y así desarrollar sus capacidades.

1.1.1. Concepto.

Para que este tema quede claro y se pueda progresar en el trabajo, se ha encontrado útil, hacer una diferencia de lo que es una necesidad y lo que es la formación por separado, luego de este análisis se unirán los conceptos y se continuara con el desarrollo del mismo. Esto ayudara a profundizar mejor y comprender, cada uno de estos postulados propuestos.

Cuando se habla de una necesidad, inmediatamente se relaciona el tema con algo que hace falta, con algo que se lo necesita de una manera inmediata, o con algo que es indispensable para vivir.

Otros conceptos dicen también, que necesidad, “es el impulso de lo irresistible hacia algo, es la falta de lo necesario” (Diccionario, 2009, pág. 187)

Teniendo en cuenta estas definiciones, se percibe fácilmente, que las necesidades, son un estado de carencia, de escasez o de falta de una cosa, que se tiende a conseguir, para llevar una vida digna en esta sociedad, las necesidades aparecen cuando algo hace falta y ese algo se convierte en urgente para la persona necesitada.

La definición que se presenta en el diccionario virtual internacional, de la palabra Formación es diferente. Aclara algunos conceptos que se relacionan íntimamente con los analizados anteriormente.

Sus definiciones son las siguientes:

1. Formación, “La manera de estar configurado o dispuesto, es el aspecto exterior de algo.
2. Creación o constitución de una cosa que no existía antes.
3. Formación intelectual o profesional de una persona: es poseer una excelente formación técnica.” (Dictionary, 2012)

Una vez que ya se ha diferenciado cada concepto, se hará referencia a la formación profesional.

En la revista Carisma, Morillo (2004) dice lo siguiente: “Podemos ahora percibir aquí, que la formación profesional, es la etapa de la enseñanza que el sistema educativo actual puede transmitir, esta puede ser de grado inicial, medio o de grado superior y que está destinada a proporcionar una capacitación profesional para determinados oficios o profesiones” (Morillo, 2004, pág. 34) por ello, la formación no debe ser solo un trabajo más para el docente sino también un servicio.

Todo lo analizado deja un claro panorama, de que cuando se habla de las necesidades formativas, se hace referencia directamente a algo urgente que hace falta, por ello, se debe hacer todo lo posible para conseguir los medios suficientes, necesarios y adecuados para potenciar, y solucionar dicha urgencia.

Las necesidades formativas, son como las luces intermitentes que al encender y apagar de una manera repetida y acelerada, están anunciando algo importante que necesita atención urgente, y que debe ser solucionado de forma ágil, rápida e inmediata.

A través del análisis de las necesidades formativas se descubren datos importantes relacionados con el quehacer educativo, esta actividad ayuda a abordar los problemas para mejorarlos y establecer parámetros de calidad.

1.1.2. Tipos de Necesidades Formativas.

El mundo contemporáneo tanto en lo político y lo social, cultural y económico deben ser asumidos por los protagonistas (especialmente los educadores) para enfrentar los profundos cambios que se viven en el mundo actual y que ha provocado un impacto en el desarrollo educativo, para ello es necesario contar con educadores que tengan muy buenos conocimientos, que estén abiertos a la formación continua y con centros educativos de alta calidad y rendimiento.

Es de gran importancia hacer un análisis de los tipos de las necesidades formativas, porque a través de ello, se dará cuenta del trabajo que se debe realizar, y dónde están las deficiencias de la educación ecuatoriana, y sobre todo descubrir si la formación que se está ofreciendo en tal o cual centro educativo, produce o no, soluciones objetivas, concretas y de calidad al problema detectado.

Hay que recordar aquí, que todo este análisis que se está haciendo a la tarea educativa del país, es para alcanzar la calidad en la educación en el plantel donde se está aplicando este trabajo. “El principio de calidad consiste en la búsqueda constante y sistemática de la excelencia, la pertinencia, la producción óptima, la trasmisión del conocimiento y el desarrollo del pensamiento” (LOES R. O., 2010, pág. 17) estas son las directrices que han sido dadas por el Ministerio de Educación del Ecuador a través de la LOES, son parámetros que deben seguir todas las personas involucradas en el quehacer educativo.

Los tipos de las necesidades formativas de mayor relevancia que aparecen en la unidad educativa “San Luis Rey de Francia”, donde se ha desarrollado este trabajo, son las que se presentan a continuación.

1.1.2.1 Necesidad Intelectual.

Se entiende como necesidad intelectual, a la capacidad que debe tener todo docente no solo para saber retener los conocimientos adquiridos, sino también para saber transmitir esos conocimientos adquiridos hacia sus alumnos de una manera pedagógica, practica, objetiva y sobretodo con una metodología nueva y actual que permita a los alumnos, captar con facilidad los conocimientos.

Existe un acuerdo generalizado sobre la importancia de la innovación académica y de la investigación producida en los contextos de la institución educativa, llevada a cabo por los directivos y los profesores, así como sobre la necesidad de desarrollar competencias para estas dos labores en los procesos de formación inicial y permanente. Allí aparece la importancia para la aplicación de esta necesidad en el ambiente formativo; sobretodo haciendo un cambio de pedagogía y didáctica para que el mensaje sea acogido con mayor fuerza.

Es necesario y de suma importancia, que los docentes sean entes intelectuales, que tengan sus conocimientos, pero que así mismo sigan actualizándose y sepan cómo transmitirlos a sus alumnos. Por eso esta necesidad es una urgencia, no solo a nivel de una institución concreta, sino también a nivel nacional.

Pero mientras que para la educación ecuatoriana esto es necesidad urgente y se ha convertido de a poco en una prioridad, y una exigencia, se ha visto también con tristeza, como en muchos de los centros educativos, existen docentes que únicamente se quedaron con el conocimiento pobre que recibieron hace 20 o 30 años atrás y lo más penoso, es que no hacen nada por actualizarse en sus conocimientos.

En torno a este punto Blavaski (1987) dirá: “La educación tiende puentes entre el pasado y el futuro, por la educación, los individuos y las sociedades se hacen competentes para la supervivencia, para la existencia y la convivencia; sin embargo, puede que el futuro sea mejor que el presente, pero aún es posible que no sea suyo; por ello se hace necesario fortalecer las identidades al mismo tiempo que se forman las competencias” (Blavasky, 1987, pág. 1) es importante ser competentes para poder enfrentar a la educación que propone sociedad actual y así lograr la calidad educativa en las diferentes instituciones del país.

Por esta razón, la persona debe renovarse constantemente en el plano intelectual, debe seguir preparándose, debe seguir interesándose en obtener un nuevo título académico, apuntar a la formación intelectual, a través de cursos formativos para estar al día con los conocimientos nuevos que propone la sociedad, para que de esta forma, pueda llenar sus expectativas y la de sus alumnos y sobretodo convertirse en un docente formador. “La educación, mediante la vinculación de la investigación con la docencia, debe suscitar un espíritu crítico que dote al

estudiante de capacidad intelectual para asumir con plena responsabilidad las opciones teóricas y prácticas encaminadas a su perfeccionamiento personal y al desarrollo social” (LOES, REGISTRO OFICIAL, 2010, pág. 4), solo un buen profesional puede colaborar en un futuro al desarrollo del país.

En la unidad educativa franciscana San Luis Rey de Francia, hay mucha conformidad en cuanto a la adquisición de nuevos conocimientos por parte de los docentes, sobre todo este fenómeno se da más con los del bachillerato, el 50 por ciento de ellos, son jóvenes que están dispuestos a seguir formándose, pero así mismo, hay también una parte de ellos, que se han quedado simplemente con la preparación que obtuvieron hace muchos años atrás, y no están dispuestos a actualizarse porque dicen que esos cursos que por allí se imparten, son cosas que ellos ya lo saben.

Los problemas que se tienen en este campo educativo en esta institución son los siguientes:

- Docentes que trabajan, pero que no lograron obtener su título, académico y que ni siquiera tienen la intención de ponerse a estudiar.
- Docentes que solamente han egresado en su universidad y se han quedado allí sin obtener su título académico.
- Docentes que aún están estudiando.
- Docentes conformistas y autosuficientes.
- Docentes que no tienen el título en ciencias de la educación, si no que tienen título en otra rama.

Mientras se ha avanzado en el desarrollo de esta investigación, se ha conversado con uno u otro de los docentes que colaboran en esta unidad educativa, sobre los problemas de la educación actual y sobretodo ¿qué significa el prepararse o seguirse formando para ellos?, y muchos de ellos han contestado que por ahora no pretenden seguir preparándose porque no tienen tiempo, en otros casos, la constante de la falta de interés formativo es el dinero que no les alcanza, puesto que un estudio de maestría ahora en nuestro país, es bastante caro, y en otros casos, son los problemas personales y familiares que no les permiten seguir formándose o actualizándose.

1.1.2.2. Necesidad Pedagógica.

En la parte pedagógica, en la Unidad Educativa “San Luis Rey de Francia” muy pocos docentes del bachillerato de esta institución, ejercen su trabajo de una manera pedagógica.

La mayoría de estos docentes, se quedaron simplemente con la pedagogía tradicional, que aprendieron en el pasado y con ella dictan sus clases, son muy pocos los que tratan de transmitir sus clases de una manera diferente.

Se ha encontrado que los retos que presenta la educación actual, es que hoy en día, se debe trabajar con una enseñanza renovada, o aplicar la nueva pedagogía de la cual habla David Ausubel, (1983) “una enseñanza renovada, provoca un cambio en la atención del alumno y por ende, en sus conocimientos”. (Ausubel, 1983, pág. 4) Esa es la verdadera razón por la que se deba hacer cambios urgentes en este campo, y comenzar ya con una enseñanza renovada “la enseñanza renovada es aquella que modifica y rejuvenece, a fin de atender a las nuevas exigencias derivadas en las transformaciones que se producen en la vida social” (Blacio, 1992, pág. 12) y de los nuevos conocimientos que se van logrando con respecto al hombre, la sociedad y la naturaleza.

Muchos docentes, deberían tomar seminarios de pedagogía, en donde aprendan como transmitir la enseñanza renovada y se les enseñe a transmitir el conocimiento de una manera didáctica y dinámica a la vez. El docente, debe ser capaz de promover el aprendizaje para toda la vida, colocando a la persona humana en el centro de este proceso dinámico y flexible, garantizando así su formación integral.

De esta manera, estos conocimientos se convertirán en atractivos para los alumnos, y sentirán satisfacción por el aprendizaje que reciben, solamente así, los alumnos estarán preparados para poder interpretar y ser entes productivos de la realidad en el futuro. Es importante considerar que la educación “debe cumplir la función de reelaborar permanentemente y con flexibilidad nuevas concepciones de organización social, en un ámbito de respecto a la autonomía y a las libertades académicas de investigación y aprendizaje y de cátedra” (LOES, 2010, pág. 6) por ello, la educación por su carácter universal debe propiciar todas las formas científicas de buscar e interpretar la realidad.

En la época actual, se hace muy necesaria la utilización de la pedagogía actual, de tal manera que sea transmitida activamente hacia los alumnos de una manera dinámica y flexible, no como un simple trabajo, sino como una gran responsabilidad que hay que asumir.

“En la época actual, se están dando grandes cambios en el aspecto científico y tecnológico que han propiciado que el funcionamiento de las instituciones educativas sea relacionado

directamente con estos adelantos. Estos cambios están en todos los campos del conocimiento, en la información que recibimos, en el aspecto social, económico, cultural y ambiental.

Este contexto mundial y nacional hace que la educación asuma el reto de contribuir eficientemente en efectivizar la transformación de la realidad de la sociedad ecuatoriana” (Buele, 2012, pág. 5) aquí se trata de hacer conciencia de la necesidad inmediata que existe por mejorar y cambiar ciertas prácticas educativas, que sean provechosas para el bienestar y aprendizaje significativo del estudiante.

Para lograr este cambio es necesaria la inversión de dinero para implementar y adecuar las aulas, ya que en muchas de nuestras instituciones educativas no hay ni siquiera implementos que puedan ayudar al uso de una pedagogía nueva y sobre todo dinámica.

A nivel general, hay muchos rectores de colegios o de diferentes centros educativos, que lo único que hacen es llenarse los bolsillos de dinero y poco se preocupan por el bienestar de la institución educativa, sobre todo, por implementar a la institución con la tecnología actual.

Muchas de las instituciones educativas del país, no han implementado ambientes pedagógicos adecuados para el desarrollo de los aprendizajes de los(as) estudiantes.

Las instituciones educativas del país, deben contar con laboratorios modernos, aulas virtuales y amplios salones con todos los elementos tecnológicos y pedagógicos necesarios, para facilitar de esta manera el trabajo del docente, por ello es que el gobierno nacional en compañía del Ministerio de Educación del Ecuador, están construyendo la ciudad del conocimiento, así como también escuelas, colegios y unidades educativas del milenio, como una propuesta nueva e inmediata para mejorar la situación educativa del país.

En la Unidad Educativa, San Luis rey de Francia, el uso y aplicación de una pedagogía llamativa, dinámica y diferente, es una verdadera preocupación y hasta cierto punto se está convirtiendo en una utopía. Los docentes, que laboran aquí, tratan de transmitir sus conocimientos, pero con formas o maneras pedagógicas que tuvieron su impacto hace 20 o 30 años atrás, y que hoy en nuestro tiempo ya no responden, ya no dicen nada y ocasionan que los alumnos sientan tedio y se sientan aburridos al recibir sus clases.

Como resultado de la aplicación de estas formas pedagógicas se constatan deficiencias en los procesos de evaluación, construcción de aprendizajes y acceso a recursos y materiales educativos adecuados, lo cual ha traído consigo que la cotidianidad al interior de las instituciones esté marcada por el culto a la normatividad reglamentos, inspectores, normas inadecuadas antes que por la motivación y promoción del aprendizaje, así como lo afirma, Samaniego (2009)

“La caótica e Ineficiente gestión pedagógica al interior de los establecimientos educativos, ha traído consigo que los contenidos de los programas no se renueven y tomen cuerpo en estrategias autoritarias y verticales. Persisten prácticas repetitivas y puramente trasmisoras”. (Samaniego J. , 2009, pág. 239) Esos viejos modelos educativos utilizados en este tiempo, son los que también han retrasado el cambio educativo.

Esto es bastante preocupante, porque el docente se ha enseñado a trabajar así, pensando que está en lo correcto, cuando en realidad le falta muchísimo por mejorar. De allí que muchos alumnos vienen a las clases, motivados por las exigencias de sus padres y no porque realmente quieren disfrutar del placer de aprender algo nuevo, algo llamativo, algo que será fundamental para sus vidas, eso también preocupa mucho.

Los problemas que se tienen en este campo son:

- Docentes acomodados, que dan el mínimo esfuerzo a sus alumnos en sus clases.
- Clases no pedagógicas.
- Clases aburridas.
- Transmisión de conocimientos retrógrados.
- Maltrato psicológico a los alumnos por la tardanza en el aprendizaje.
- Falta de preparación de las clases.
- Docentes de mal carácter.

1.1.2.3. Necesidad Organizativa.

En toda institución educativa, para que haya una buena educación, debe antes haber una buena organización ad intra de la Institución, si no hay una buena organización interna, difícilmente se podrá hablar de brindar una buena educación.

En esta institución educativa, sí existe una organización interna, pero hace falta mucho liderazgo. Esta organización existente en muchos momentos funciona para mantener un orden en el trabajo y status social por el bien de los educandos, esta misma organización interna, en otras ocasiones languidece y es allí donde aparecen los problemas y dificultades por la falta abierta de liderazgo, pero ¿qué es el liderazgo? “liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través de los procesos de comunicación al logro de una o varias metas” (Correa, 2012, pág. 15) esto es totalmente necesario, para que todo el trabajo funcione bien en la Institución Educativa mencionada.

Se ha visto que hace mucha falta, que cada docente encargado o responsable de su área, cumpla su papel o su rol protagónico al que ha sido asignado por la institución y no ande por allí metiéndose en lo que no le compete o peor tratando de desestabilizar a la autoridad superior, para obtener sus propios beneficios o provecho personal.

Como resultado de la falta de aplicación de esta necesidad en la institución educativa aparece lo siguiente:

- Poco liderazgo en el rector de la Institución.
- Poco liderazgo en algunos docentes del bachillerato.
- Falta mejorar la comunicación entre los miembros de la Institución Educativa.
- Falta de incentivos económicos a los docentes por parte de las autoridades del plantel.
- Falta hacer una buena selección del alumnado.
- Poca colaboración de los representantes de los alumnos en el seguimiento pedagógico, moral y espiritual.
- Docentes divididos, que se alimentan de la teoría del chisme y el rumor etc.
- Docentes malhumorados, porque están atravesando situaciones personales difíciles.

Cada uno de estos elementos que se han descubierto, son los que de sobremanera impiden el crecimiento de la educación en esta institución educativa.

1.1.2.4. Necesidad de calidad y eficiencia.

La planta docente de esta institución educativa, cuenta con una gama de 53 docentes que imparten sus clases desde el kínder, hasta el bachillerato, de todos ellos; hay un grupo bastante preparado para enfrentar los retos que exige la educación ecuatoriana actual, sin embargo hace falta potenciar este campo ya que, a cada momento se aprecian las falencias de los docentes que no trabajan por una educación de calidad, “la calidad posee múltiples dimensiones, visiones e interpretaciones, la calidad tiene que estar conjugada con la pertinencia y el impacto” (Guevara, La calidad educativa en el Ecuador, 2012, pág. 4) pues no se puede concebir una institución educativa de calidad, cuando esta no es pertinente en su entorno social.

Una de las necesidades que se ha visto como institución, es que faltan catedráticos de mayor jerarquía, para que el trabajo que se imparte, vaya aumentando su nivel académico, intelectual de calidad y eficiencia.

Esta preocupación por disfrutar de docentes debidamente preparados, que brinden una educación de calidad, es a nivel general. En muchos centros educativos se nota la falta de calidad y eficiencia, y por lo tanto es una preocupación en la que hay que trabajar de una manera comprometida y seria, y para ello el docente debe dar ejemplo no solo de sabiduría sino también de profesionalismo, ética y moral.

Pero ¿a qué ayuda la educación de calidad? la respuesta es inmediata, la educación de calidad, facilita al individuo su formación y lo habilita para desempeñarse en diferentes campos

del quehacer humano, mediante programas académicos en los que se combinan con variada intensidad la fundamentación científica y la capacitación práctica.

Javier Solís, (2010) en un artículo sobre la educación publicado en la revista Carisma, dice lo siguiente: “Decimos que la calidad debe estar primordialmente en las personas, y más concretamente en los maestros, en su forma de ser de actuar de pensar, de interrelacionarse con los demás, pero también debe estar en los insumos, infraestructura, procedimientos, técnicas pedagógicas y estrategias metodológicas de enseñanza” (Solís, 2004, pág. 101), los docentes son los modelos a seguir y en quien se inspiran los alumnos para superarse o para estancarse.

De allí aparece la importancia de tener un personal altamente capacitado para asumir estos retos y sobre todo pensando siempre en el aumento de la calidad educativa de cualquier institución.

Es así que al aplicar este análisis en esta institución educativa, se ha podido constatar algunos problemas en torno a este punto:

- Docentes con baja autoestima.
- Docentes que llevan una calidad de vida amoral.
- Docentes que constantemente llegan atrasados.
- Docentes que comparten la ley del mínimo esfuerzo en el momento de transmitir sus conocimientos.
- Docentes que viven en discusiones y problemas con los demás.
- Docentes que tienen otros trabajos.
- Docentes que no se sienten parte del trabajo de la institución, “Las actuaciones éticas continuadas, propias de personas con calidad ética, con virtudes, tienen repercusiones en la propia toma de decisiones y esta a su vez en el desarrollo de la confianza mutua entre los miembros de la institución” (Guillen, 2006, pág. 192) Todo esto es lo que mantiene estancado el proceso educativo en el país.

1.1.2.5. Necesidad de competitividad.

Para comentar esta necesidad educativa, se ha comenzado por analizar su concepto ¿qué es la competitividad? De acuerdo a los conocimientos obtenidos, se puede decir que la competitividad, es hacer un análisis exhaustivo de cada una de las necesidades de la institución y conseguir el personal adecuado y preparado para cumplir con las exigencias y demandas que ese trabajo requiere.

Además de esta apreciación se ha encontrado, que la competitividad, es “la capacidad que tiene una empresa o país de obtener rentabilidad en el mercado en relación a sus competidores, depende de la relación entre el valor y la cantidad del producto ofrecido, los insumos necesarios para obtenerlo, y la productividad de los otros oferentes del mercado” (Garay, 1996, pág. 1) la persona competente es quien mantiene siempre respuestas oportunas para enfrentar las diferentes circunstancias que se le presentan para que la institución educativa, pueda alcanzar los objetivos propuestos.

Resultados de la aplicación de esta necesidad:

- Docentes que no cumplen con las expectativas para ser competitivos.
- Programas educativos que no sitúan su proceso de formación en el ambiente competitivo.
- Programas y métodos que no responden a la pedagogía actual.
- Lo que se tiene y se ofrece en el ámbito educativo muy poco llama la atención.

La competitividad es una manera de cambio personal, es una nueva forma de ver la vida; por ello el docente, debe esforzarse constantemente, en trabajar y luchar a cada momento para ingresar en el papel competitivo de la institución a la que se representa y para la cual trabaja.

1.1.2.6. Necesidad de la persona.

La persona, es un ente muy importante, en el desarrollo de una empresa o institución educativa, así se entiende y se mira al docente, no solo como lo concibe la sociedad mecanicista y utilitarista, como una pieza del engranaje de un gran motor social, sino, como un verdadero talento humano, que debe ser: aceptada, valorada, respetada y ubicada en el lugar donde le corresponde, con la finalidad de que pueda dar todo de sí, para el crecimiento de su empresa o institución; a este proceso se le conoce como la integración de los recursos humanos, y está presente en toda institución educativa.

Nuevamente aquí se ha encontrado la posibilidad de hacer una nueva pregunta ¿qué es la integración de los recursos humanos?, y la respuesta es adyacente “Es el proceso mediante el cual una empresa realiza una selección de personal para abastecer de talento humano a la organización en cada una de sus necesidades” (Chiavenato, 2007, pág. 129) es entonces la manera, función o gestión de cómo se hace el análisis de las necesidades de la empresa o

institución educativa y la búsqueda de personal para cubrir con los requerimientos y las exigencias de la empresa a través de un proceso de selección de personal que debe estar a cargo de la misma institución.

Es el seleccionar al personal competente para los diferentes puestos de la Institución educativa, es el reunir todos los elementos materiales, económicos, técnicos y humanos necesarios para alcanzar los objetivos. “la responsabilidad de la enseñanza pasa del profesor al alumno y este es el que ha de tomar decisiones, sobre que quiere aprender, como y cuando, con qué objetivos y con qué intensidad” (Jaramillo, Proyecto de Investigación I, Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, (Guía Didáctica), tercer ciclo, 2012, pág. 45) esto es de vital importancia analizarlo en cada uno de los docentes que son protagonistas de la tarea educativa.

1.1.3. Evaluación de las necesidades formativas.

La evaluación de necesidades formativas, es el proceso sistemático pero siempre provisional de recogida de información de datos, mediante una variedad de técnicas e instrumentos, a partir de los maestros, alumnos, currículo, organización e individuo.

Los resultados de este estudio sugieren que es necesario conocer las actitudes y creencias de los profesores para establecer programas de formación, programas que cumplan con el papel de solucionar los problemas educativos detectados, “por todos es conocido que el gobierno nacional, entre sus políticas educativas viene promoviendo procesos de autoevaluación y de evaluación institucional y docente; modificaciones en la estructura curricular” (Jaramillo, 2012, pág. 21) con el objetivo de hacer una selección de los docentes que cumplan con los requisitos que exige hoy el ejecutivo en compañía del Ministerio de Educación del Ecuador.

En la evaluación aplicada a los docentes de esta institución, se recoge de una manera general toda la problemática y los puntos más álgidos por los cuales la educación actual de esta institución educativa está transitando.

En la encuesta aplicada a los docentes del bachillerato, se desarrollan las siguientes propuestas:

- Análisis del entorno externo e interno de la Institución Educativa.
- Análisis del entorno externo e interno de cada uno de los docentes que colaboran como profesores en el bachillerato de nuestra institución.
- Información precisa de la Institución educativa así como también de cada uno de los docentes.
- Análisis y resultado de la evaluación aplicada a los docentes.

- Propuestas reales, dinámicas y creativas a ser aplicadas en la Institución educativa donde se aplicó dicha encuesta.

Se ha encontrado que cada una de estas propuestas analizadas en la encuesta, dan una visión real de la situación actual de la institución educativa, esto ayuda sobremanera a actuar en la generación de nuevas propuestas aplicables para mejorar la situación académica de la Institución.

1.1.4. Necesidades formativas del docente.

Todo ser humano tiene dignidad y valores inherentes que le hacen ser lo que es, solo por su condición y su dignidad de ser humano.

Los seres humanos, tienen un valor ilimitado puesto que, como sujetos dotados de identidad y capaces de elegir, son únicos e irremplazables. Es necesario entonces respetar su dignidad, y determinar con una justa equidad lo que corresponde a cada persona como tal.

“El ministerio de Educación, propone estándares de calidad, entre ellos los de desempeño directivo, el propósito es fomentar el liderazgo pedagógico que nos permita alcanzar aprendizajes significativos para un buen desempeño profesional. Para conseguir una buena práctica pedagógica, es necesario que el gestor educativo, trabaje en conjunto con el personal docente y administrativo de la institución; el velar por la profesionalización y capacitación continua de su personal colaborador es una de las funciones; para el efecto, conviene realizar un diagnóstico de necesidades de formación de los docentes que laboran en los tres años de bachillerato de instituciones educativas del país” (Jaramillo, 2012, pág. 5)

Las necesidades formativas de los docentes, ayudan a clarificar, el campo que se debe potenciar, y el campo que se debe aprovechar para ponerlos en función del mejoramiento educativo.

Entre las necesidades formativas del docente que se han detectado en la aplicación de este trabajo, se comparten las siguientes:

- Necesidad intelectual.
- Necesidad pedagógica.
- Necesidad organizativa.
- Necesidad de calidad y eficiencia.
- Necesidad de competitividad.
- Necesidad de la persona.

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

Para desarrollar esta pregunta sobre los modelos de análisis, se ha encontrado la necesidad primeramente de detallar de una manera objetiva en que consiste cada uno de estos puntos y luego se tomara uno de ellos como referencia para aplicarlo al trabajo.

1.1.5.1. Modelo de Rosset.

Este modelo comprende los siguientes pasos:

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 sienten 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.

1.1.5.2. Modelo de Kaufman.

Elementos que componen este modelo:

Los participantes en la planificación: Ejecutores, receptores, sociedad.

Discrepancia entre lo que es y lo que debiera ser, en torno a:

- *Entradas.*
- *Procesos.*
- *Salidas.*
- *Resultados finales.*
- *Priorización de necesidades.*

1.1.5.2.1. Etapas en la evaluación de necesidades de Kaufman.

- *Tomar decisiones de planificar.*
- *Identificar los síntomas de los problemas.*
- *Determinar el campo de la planificación.*
- *Identificar los medios para evaluar las necesidades y elegir los mejores.*
- *Determinar las condiciones existentes.*
- *Determinar las condiciones que se requieren.*
- *Conciliar discrepancias de los participantes.*
- *Asignar prioridades entre discrepancias.*

2.1.5.3. Modelo de Cox y deductivo (elementos de este modelo)

Institución.

- *Profesional encargado de resolver el problema.*
- *Los problemas, percibidos:*
- *por el profesional.*
- *por los implicados.*
- *Características de los implicados.*
- *Formulación y priorización de metas.*
- *Estrategias a utilizar.*
- *Tácticas para lograr las estrategias.*
- *Evaluación.*
- *Modificación, finalización o transferencia de la acción” (Factam, 2009, pág. 8)*

1.1.5.4 Modelo educativo aplicado en este trabajo. (Modelo de Rosset)

1.1.5.4.1 Situación actual: la situación existente.

El diseño curricular para el bachillerato técnico que oferta la unidad educativa franciscana San Luis Rey de Francia de la ciudad de Guayaquil, es la siguiente:

1. “En ciencias - especializaciones: químico – biológicas.
2. Cuarto curso: común.
3. Segundo y tercer curso del bachillerato técnico en comercio y administración.
4. Especialización: Aplicaciones Informáticas” (PEI, 2009, pág. 10)

De los 16 docentes que colaboran en el área de bachillerato, hay un 50% de docentes comprometidos con sus ideales y compromisos con la institución, pero hay también otro 50% de docentes que no cumplen a cabalidad su compromiso.

Les falta mucho potenciar y vivir los valores éticos y morales que dignifican al ser humano y que le convierten en ejemplo y prototipo para sus alumnos.

A este 50% de docentes, les falta mucho por aprender y aplicar las metodologías e innovaciones que las exigencias del mundo tecnologizado invita a vivirlas para aplicarlas y transmitir las.

Este 50% de docentes, son los que oponen a actualizarse, son los que se creen autosuficientes, porque piensan que ya lo saben todo, se resisten a los cambios porque viven en matrimonio perpetuo con la pedagogía tradicional.

1.1.5.4.2. El óptimo: (cómo deberían ser las cosas o la situación).

El trabajo de cada uno de estos docentes, debería estar basado en los principios éticos y morales, buscando los ejes transversales en los valores que dignifican al ser humano y que son intangibles y que solamente se ponen de manifiesto cuando les toca actuar frente a situaciones difíciles.

Todo docente comprometido con un cambio educativo en su institución educativa, debería hacer una revisión de sí mismo para retomar situaciones negativas que puedan dañar a la Institución y transformarse así en sujeto positivo no sólo de la comunidad educativa sino de sus familias y, por ende de la sociedad ecuatoriana.

1.1.5.4.3. Los sentimientos: (cómo sienten el problema)

Las personas más afectadas de esta forma de enseñanza, son los alumnos, quienes en ciertos momentos, no prestan atención a las clases ya que se les vuelven monótonas, aburridas y poco interesantes. Afecta también a sus padres quienes muchas veces han llegado hasta las instalaciones de la institución educativa a quejarse, porque su hijo(a), no asimila los conocimientos con claridad y cómo debería ser.

1.1.5.4.4. Causas: (por qué existe ese desfase)

Porque el 50% de los docentes de esta institución educativa, no han asumido con compromiso y categoría su responsabilidad de ser formadores y maestros, muchos de ellos solamente se han dejado llevar por las remuneraciones que reciben, o por otras motivaciones y nada más. Esta manera de proceder mancha el trabajo educativo y hace que las aspiraciones por lograr una educación de calidad se trunquen.

1.1.5.4.5. Soluciones: (qué hacer para acabar con el problema)

En torno a este punto, se ha considerado aplicar las siguientes sugerencias:

1. Concienciar a cada uno de los docentes que se oponen al cambio y que defienden la pedagogía tradicional, para que salgan de sus esquemas mentales y den paso a una nueva educación, sobretodo indicándoles que si no se someten a esta nueva propuesta pedagógico-educativa, serán separados de la Institución.
2. Establecer fechas para recibir ya sea talleres, cursos o seminarios de pedagogía en los que participen todos los docentes del área de bachillerato.
3. Incentivar el pago de los costos de estos talleres, cursos o seminarios por parte de la institución a la que ellos pertenecen.
4. Exigirles una renovación pedagógica, y analizar sus clases durante un tiempo para establecer los lineamientos de enseñanza que se deben fomentar en este tiempo.

5. Sensibilizar a los docentes para que integren a su personalidad los conceptos de originalidad, identidad y valores para que sean compartidos a sus alumnos.
6. Reconocer la espiritualidad franciscana como un espacio de ser y permanecer en la convivencia social y que los valores franciscanos deben ser transmitidos y ser parte de la formación de los alumnos.
7. Motivar a que los directivos incluyan en el distributivo de trabajo espacios de formación en el tema de identidad institucional.
8. Buscar expertos para que dialoguen con todos los integrantes de la unidad educativa, sobre la responsabilidad de formar la personalidad de los adolescentes.
9. Hacer constar temas relevantes y de interés para los estudiantes.
10. Establecer un cronograma de estudio sobre el manejo de recursos tecnológicos como didácticos, definiendo las acciones que faciliten el aprendizaje.

1.2. ANALISIS DE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN

1.2.1. Análisis Organizacional.

Para el desarrollo de este apartado, se ha considerado una nueva pregunta, ¿porqué es necesario realizar este tipo de análisis de las necesidades de formación? es importante y necesario porque a través de este tipo de análisis, se han detectado todas las falencias que se necesitan corregir y superar y sobretodo, para proponer maneras o formas pedagógicas que puedan ser aplicadas a la institución educativa y que puedan servir de mucho para que en los centros educativos del país, se vayan corrigiendo estas cosas poco a poco.

La importancia de llevar a cabo un análisis de necesidades formativas, aparece insistentemente en la literatura sobre la formación, llegando a considerarse como un factor clave, y la vez el más descuidado que muestra dónde están las deficiencias y si la formación ofrece o no soluciones viables, por ello Guevara, Elena, (2009) nos dirá:

“Las necesidades formativas de más demandas por el alumnado, como carencias significativas en su formación están relacionadas con el trabajo con alumnos(as) disruptivos, el mantenimiento de la disciplina, desempeño de la función tutorial, trabajo con las familias y con el equipo de profesores(as) y con el control de la ansiedad, el estrés y la frustración. Las diferencias más significativas entre variables se encuentran en la Especialidad, siendo los Licenciados (letras y ciencias), respecto al resto de las titulaciones de Maestro, los que manifiestan mayores carencias en su formación” (Guevara, 2009, pág. 5)

A continuación, se ha visto importante compartir brevemente el análisis organizacional de la unidad educativa San Luis Rey de Francia de la ciudad de Guayaquil, comenzando por su estructura y concluyendo luego con toda la organización educativa de este plantel.

Gracias a este análisis, se podrá tener una idea clara, si están funcionando o no, las cosas en esta institución educativa, qué se debe hacer para potenciar los resultados positivos y buscar soluciones para abordar las cosas negativas, que ofenden en todo momento el avance del proceso educativo.

1.2.1.1. Estructura orgánica y funcional.

En la estructura administrativa se han delineado claramente los siguientes niveles: Nivel directivo, nivel asesor, nivel técnico operativo y nivel auxiliar o de apoyo.

El nivel directivo está integrado por: “Junta de profesores y directivos: consejo directivo, rector, vicerrector e Inspector general.

El nivel asesor está integrado por: Vicerrector, junta de áreas, juntas de curso.

El Nivel operativo está integrado por: Personal docente, Inspectores de planta equipos de apoyo.

El Nivel administrativo está integrado por: Secretaria general, Colecturía, administración general y servicio general” (Crónicas de la Unidad Educativa San Luis Rey de Francia, 2010, Pg.23).

Teniendo en cuenta esta organización, y después de haber dialogado con el rector de esta institución, el Padre Mario Aguilar Galarza, sobre ciertos temas de interés para la realización de este trabajo, se ha considerado oportuno compartir el siguiente análisis de esta institución desde las distintas dimensiones y funciones de la misma.

Desde el punto de vista organizacional, la unidad educativa particular mixta “San Luis Rey de Francia”, está dirigida por los padres franciscanos, el rector de esta institución, es el padre Mario Aguilar Galarza, quien aparece como la figura máxima en la toma de decisiones. Hay una delegación de tareas manifiesta y concreta, sobre todo en lo que se refiere a la coordinación pedagógica y el manejo del tema administrativo.

Existen equipos de trabajo, los cuales son generalmente coordinados por áreas con coordinadores en cada una de ellas.

En cuanto a la relación con los docentes, se trata de evitar la disputa, a partir de un enfoque desde la conducción por negociación para llegar a la concertación y el consenso desde un estilo cooperativo, pero lo más importante es el dialogo.

Desde la dimensión pedagógico-didáctica, se hace hincapié en la articulación entre áreas y saberes, lo cual es uno de los factores que podrían garantizar en esta institución, una enseñanza efectiva.

Se evalúa la transposición didáctica a través de la realización de reuniones con los docentes y de la observación de clases de los docentes, que se combinan con devoluciones sobre el trabajo evaluado, la mejora de la labor docente, y a partir de allí se dialoga y se orienta.

Dentro de esta dimensión, se encuentra el currículum, el cual se adecua a las necesidades de la población de la institución. El currículum prescripto, sirve de base para orientar la tarea

educativa, pero existen posibilidades y flexibilidad para su modificación, ya que el mismo, es ampliado para alcanzar los objetivos que busca el (PEI) proyecto educativo de la institución.

Se maneja el trabajo en equipo con los docentes, a partir de las reuniones, donde se tratan de consensuar medidas viables para la institución. El rector de la institución, manifiesta el hecho de buscar la comprensión de las metas de trabajo.

Si bien existen los espacios de encuentro docente, los mismos docentes coinciden en opinar que éstos no son insuficientes.

Con respecto a la dimensión comunitaria, el rector de la institución, está pendiente del entorno, desde lo personal. Busca una articulación entre la racionalidad instrumental y la subjetividad, entre la lógica del sistema y las exigencias del desarrollo de la personalidad algo que exige la sociedad y que le permite dar sentido a la acción educativa.

En lo que respecta al contexto macro político, el instrumento que se utiliza para evaluar los ánimos de los actores, son las reuniones periódicas que tanto el rector como los docentes piensan que podrían necesitarse más.

En la dimensión administrativa, se ha considerado que aunque está presente, todo lo inherente a la administración queda totalmente delegado, según el rector al equipo encargado, situación que no es tan positiva para el buen desarrollo de las actividades de la Institución educativa.

Desde esta mirada, el manejo de los temas se ha realizado, más en forma personal que a través de papeles. Todos los actores mencionan el dialogar y el intercambio de opiniones e ideas desde la comunicación directa, pero siempre manteniendo el respeto y la distancia con cada uno de los docentes.

En cuanto a la cultura institucional, se ha considerado que están presentes fundamentalmente dos tipos. Por un lado, la institución responde al modelo de cultura familiar, que se encuentra representado fundamentalmente en la persona del rector.

En cuanto a su desempeño, se ha priorizado mucho el trato cara a cara y el manejo de la información por canales relativamente informales, los que generan, según él mismo reconoce, la presencia de rumores.

Aun cuando se presume la existencia de ciertos malestares, no se reconoce a éstos como conflictos, sino como circunstancias, lo que nos lleva nuevamente a plantearnos una cultura de tipo familiar. Sabemos que el conflicto es inherente al funcionamiento de toda institución, es parte de su propia dinámica.

También podemos hacer referencia a otra situación, que si bien no es manifestada como conflicto, también existe. Se trata de las resistencias que se dan frente a la operacionalización y concreción del proyecto educativo y a la aplicación de la gestión pedagógica.

Ante este cambio existen resistencias que se deben vencer por lo que hay que negociar, conciliar, confrontar y acomodarse. Todo cambio significa una pérdida y toda pérdida requiere un cambio, pero al final de todo, los cambios que se realizan en toda empresa o institución, son para bien.

Aparece con mucho peso, el ideario de la institución desde el punto de vista de los valores, los presupuestos, la referencia al patrono de la institución, y a los fundadores con actitud espiritual y asumiendo la herencia del proyecto.

Aunque hay una reglamentación, existen espacios no normados donde se ofrece la posibilidad de cierto disenso, por lo menos a la vista, espacios importantes de aceptación por parte del resto de los docentes.

Por el otro lado, aparece también predominando el modelo de cultura de la concertación en la negociación, que se ve reflejado en la presencia de un currículum prescripto que se modifica sobre la marcha y a partir de las necesidades que surgen de la participación de todos los actores, de los equipos de trabajo y del escuchar a los docentes y a las familias.

El manejo del trabajo y la presencia de coordinadores por áreas, acerca más a este tipo de cultura, donde también es importante la presencia de un directivo con preparación profesional y con idoneidad, capacidad de delegación y reconocimiento de las capacidades de su equipo, que sí se encuentran presentes en la persona del rector de la institución.

El Proyecto Educativo Institucional, (PEI) según se diagnosticó, apunta a la búsqueda de una formación integral, lo cual, se vuelve sobre el tema de la fundación de la institución, de hecho algunas personas que formaron parte de su fundación aún están en la institución, lo cual es positivo. Se habla del legado de los fundadores, de la búsqueda del desarrollo de la mente, el cuerpo, el espíritu y los sentimientos, de hacer conocer los valores morales, cristianos y franciscanos.

El (PEI), apunta también a la optimización de estos valores, los cuales se buscan en quienes forman parte de la institución, ya que es confesional, sin rigideces dogmáticas pero sí desde el compartir y vivir esos valores. Se hace referencia además al favorecimiento de la comprensión de sí mismo y del entorno, tomado en cuenta desde su complejidad.

Todos los docentes con quienes se ha compartido, dicen conocer el (PEI) y aportar sugerencias para su modificación, aunque la decisión final, está en las manos de los directivos.

Se reconoce el currículum prescripto y es más, se expande y adecua a requerimientos más extensos que los locales, agregándose los propósitos y principios individuales que persigue la institución educativa.

El rector de la institución entiende como cultura, los valores que se encuentran mencionados en el (PEI), estos también permiten a la institución preservar su identidad, lo que significa afianzar la legitimidad respecto de la sociedad. Esa legitimidad asegura la sustentabilidad de la institución en el tiempo.

El (PEI) es evaluado y modificado en función de dicha evaluación, buscando integrar las necesidades de todos los actores al mismo.

Desde la perspectiva del liderazgo, la organización de la unidad educativa, está basada en la estrategia profesional, donde se estimula la participación de todos los actores del establecimiento. Cada empleado realiza sus tareas asignadas, diseñadas por él mismo.

El rol de la conducción es de mediación en la negociación y de representación de los objetivos institucionales. El directivo actúa neutralizando ciertas formas de expresión de la oposición de intereses a través de un manejo cara a cara.

El equipo de conducción sustenta su poder en el saber experto, delega tareas pero no las responsabilidades que como conducción le competen.

El saber experto, en este caso, presenta su máximo exponente en la coordinadora pedagógica en quien se apoya principalmente el rectorado.

El rector de la institución, tiene en cuenta la temporalidad diferencial de los actores, gestionando, teniendo que disminuir su ansiedad en el hacer, logrando esto a partir de considerar los tiempos de los integrantes de la institución para poder articular las negociaciones de carácter inmediatista con aquellas que conciernen al proyecto educativo a mediano y largo plazo.

Es de destacar, que la gestión es de tipo estratégica profesional ya que busca la participación, la comunicación en la que todos insisten constantemente, el dar lugar a otros.

Recalca la importancia de tener en el equipo de trabajo, gente con idoneidad y el ser buena persona. Sabe que debe gestionar talentos y ser competitivo, estar comprometido, delega las tareas específicas y se apoya en el equipo de trabajo que trabaja duro para solucionar cualquier inconveniente interno.

Propone alternativas de trabajo e incentiva un trabajo en equipo con adjudicación de tareas desafiantes.

El rector sabe que es importante delegar pero que en definitiva, la responsabilidad última sigue siendo suya, algo que también los docentes reconocen.

Desde la gestión directiva y desde la asociación que compone el directorio que representa a los dueños de la institución, se estimula el desarrollo y capacitación docente, el cual es a su vez, evaluado en el aula a partir del contacto directo por observación presencial.

Se reconocen los talentos y las capacidades de los docentes más preparados y se las aprovecha inteligentemente para la mejora de todos los involucrados.

Se maneja también la relación con el contexto, se busca lograr un paralelismo entre el modo en que se gestiona la escuela y las capacidades que intenta formar.

El rector, hace referencia a las conductas de riesgo y a los cambios que se generan en el contexto y que deben hablarse en el aula. Esto también se enfoca desde el servicio de orientación psicopedagógica de la institución.

Se puede decir también que los problemas que se generan en esta institución pasan por las manos del vice rector, quien es prácticamente el ejecutivo de toda la gestión educativa en esta institución educativa.

1.2.1.2 La educación como realidad y proyección.

La preocupación por reformar el llamado ciclo de bachillerato no es nueva en el Ecuador, pues ya está en vigencia el bachillerato general unificado (BGU) como un paso grande que se ha dado, pero aunque se haya dado este paso en lo educativo, la asignación que hace el gobierno nacional hoy, sigue siendo débil “a pesar de que a manera de letra muerta en la anterior constitución constaba un 30% del presupuesto nacional destinado a la educación, esto nunca estuvo cerca de cumplirse y ciertamente comparado con otros países, nuestra posición educativa ha venido siendo muy pobre” (Torres J. , 2012, pág. 79), esa es la razón por la que la educación ecuatoriana ha estado estancada, en las viejas prácticas y doctrinas educativas, que lo único que crearon fue un conformismo social.

El propio ministerio de educación realizó un estudio sobre el currículo del ciclo diversificado, y durante los últimos diez años muestra una reiteración permanente de planes de estudio desajustados de la realidad económica; insuficiente apoyo técnico administrativo; creación indiscriminada de bachilleratos y establecimientos; incumplimiento de planes de estudio e inexistencia de planificación adecuada del ciclo.

Es ahora, en este tiempo, en donde el ministerio de educación del Ecuador, se ha preocupado por la justa equidad y distribución de cada uno de los recursos a nivel educativo para que cada persona tenga los mismos derechos, y las mismas posibilidades de prepararse, de formarse, de salir adelante, cada quien asumiendo su propio compromiso de docente y estudiante, “en tal sentido, cada vez es menor el número de bachilleres con conocimientos, destrezas y habilidades pertinentes y significativas. Dicho de otra manera: el bachillerato general unificado, acentúa la inequidad de acceso a aprendizajes de calidad” (Samaniego J. , 2009, pág. 239). Esto es lo que se quiere lograr, una educación convincente, y con fundamentos educativos actualizados.

Los principios y la finalidad de la educación que se contemplan en la legislación educativa ecuatoriana, son una manera directa de indicar todo el trabajo que está haciendo el ministerio de educación del Ecuador, en favor de cada una de las personas y sobre todo por la educación en general, teniendo en cuenta como parte importante su participación en dicho proceso de formación, el compromiso es y debe ser siempre recíproco con el estudiante.

Desde la perspectiva educativa, cada uno de estos artículos que se encuentran en la (LOEI), están perfectamente diseñados y tienen mayor valor en la medida en que sirven mejor para la supervivencia y mejora de la formación del ser humano, ayudándole de esta manera a conseguir por medio de su formación, la armonía y la independencia que necesita para alcanzar sus logros y objetivos.

Además no se debe perder de vista que la formación académico intelectual, que se trasmite debe tener como base importante y referencial el estudio y aplicación de los valores éticos, y morales.

Se ha visto claramente la manera como la ley de Educación a la que se hace referencia, va trabajando los valores de una forma bastante sencilla y didáctica a la vez, sin embargo su campaña todavía es pobre.

Una educación, será más verdadera cuando sea capaz de hacer más humano al hombre, porque aunque se hayan involucrado ciertos valores morales en la nueva ley, que son importantes en el desarrollo potencial del hombre, hace falta muchísima promoción de ellos.

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

Entre las metas organizacionales que se han planteado en el desarrollo de esta propuesta pedagógica a corto, mediano y a largo plazo se presentan las siguientes:

- Solicitar la creación de nuevas partidas y trabajar con docentes de mayor jerarquía.
- Realizar un aumento de las instalaciones de la unidad educativa San Luis Rey de Francia de la ciudad de Guayaquil.
- Diálogo constante entre alumnos y representantes en su proceso formativo.
- Adquisición e implementación y actualización del equipo informático y bibliográfico para el bien de la formación de los alumnos.
- Autogestión de la comunidad educativa, con la finalidad de conseguir los recursos necesarios para el pago de docentes de calidad.
- Adquisición de materiales, necesarios para la aplicación de la nueva pedagogía educativa.
- Promover, cursos, seminarios y charlas pedagógicas que sirvan para fortalecer el conocimiento y formación de nuestros docentes y este conocimiento adquirido puedan ellos, compartirlo a sus alumnos en las aulas de clase.

- Elaboración de un proyecto tutorial pedagógico, que será impartido aquí en la Institución sobre todo, teniendo en cuenta, las falencias que aparecen en esta institución educativa para reforzarlas, el mismo que será aplicado sobre todo con los docentes del bachillerato en el año 2014.
- Gestionar ante las instituciones gubernamentales el incremento del presupuesto para fortalecer la educación en la institución educativa, “la UNESCO 1998, plantea que la educación basada en competencias, es la estrategia basada en la identificación, la evidencia y el aprendizaje de los conocimientos, las capacidades, las actitudes y los comportamientos necesarios para cumplir un rol particular, ejercer una profesión y desempeñarse en una actividad determinada” (Almeida, 2012, pág. 71)
- Involucrar a los padres de familia en la tarea educativa de los alumnos.

1.2.1.4 Recursos Institucionales necesarios para la actividad educativa.

Entre los recursos con los que cuenta la unidad educativa y que han ayudado de sobremanera en la elaboración de este proyecto pedagógico tenemos los siguientes:

- Material didáctico, (material bibliográfico, valores y moral cristiana) sugerido por la unidad educativa San Luis Rey de Francia.
- Recursos Tecnológicos. (cámara fotográfica, proyector, computadoras con programas actualizados, uso de internet etc.)
- Videos Formativos. (Videos sobre los valores morales y cristianos)
- Materiales de oficina. (grapadora, copiadora, impresora, papel etc.)
- Leyes y reglamentos. (Reglamento de la U.E. San Luis Rey de Francia)
- Crónicas de la Institución Educativa.
- Equipos audiovisuales. (grabadora, retro – proyector etc.)
- Internet. (laboratorio de computación)
- Material digital elaborado por la Unidad Educativa. (sobre la sexualidad, el respeto al cuerpo y la higiene personal)
- Laboratorios. (computación, informática, química, biología)
- Material sobre la pedagogía tradicional y la pedagogía actual.

Cada uno de estos materiales han servido, como medios de consulta y sustento y han facilitado de sobremanera el desarrollo de este trabajo.

1.2.1.5. Liderazgo Educativo (Tipos)

Para comenzar el estudio de este apartado, se ha considerado oportuno señalar lo siguiente: “los estudios que se ha hecho sobre el liderazgo, han considerado especialmente las características de un líder: don de mando, entereza, carisma, tenacidad, identidad e integridad; honradez, honestidad etc. Más tarde se ha enfocado la relación existente entre el líder y el seguidor considerándolo una influencia mutua, y a más de que estos valores, están unidos al liderazgo, también lo están en la educación” (Correa, 2012, pág. 5), los valores son de vital importancia en la formación académico profesional de los alumnos, gracias a ellos se ha tenido profesionales bien formados para el futuro.

1.2.1.5.1 Liderazgo transaccional.

Es una Relación de parte del seguidor hacia el maestro líder, con el fin de recibir algo, es decir una adhesión por interés.

“En su relación con el seguidor, el líder es capaz de crear y comunicar el valor, extrínseco e intrínseco de los objetivos” (Correa, 2012, pág. 5) este tipo de liderazgo es muy común en las empresas.

1.2.1.5.2 Liderazgo transformacional.

El maestro líder en este tipo de liderazgo, es un fuerte motivador, quien con su manera de ser y sus exigencias realiza cambios en las personas. “En su relación con el seguidor, el líder es capaz de motivar, y entusiasmar con su visión de transformación y mejora” (Correa, 2012, pág. 5) la persona que realiza este tipo de liderazgo también es capaz de hacer cambios en la empresa para el bien de la misma, es una influencia sana que se da sin interés alguno.

1.2.1.5.3 Liderazgo seguidor.

El maestro líder motiva e invita al cambio a todos los trabajadores de una determinada empresa. “En su relación con el seguidor, el líder que es servicial: fomenta el desarrollo de las personas y el compromiso” (Correa, 2012, pág. 5), este cambio, tendrá mayor influencia, si es acompañado con el ejemplo de vida. El líder seguidor es motivador.

1.2.1.6. El Bachillerato Ecuatoriano, (características, demandas de organización, regulación).

Se ha considerado oportuno, hacer unas citas textuales del documento emitido por el propio ministerio de Educación del Ecuador, donde se da a conocer de una manera objetiva todo lo que tiene que ver con nuevo el bachillerato en el Ecuador.

Se ha encontrado la necesidad de aclarar ¿qué es el BGU? *“Es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación, con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la educación general básica.*

El BGU, o llamado también bachillerato general unificado, tiene como triple objetivo preparar a los estudiantes: para la vida y la participación en una sociedad democrática, para el mundo laboral o del emprendimiento, y para continuar con sus estudios universitarios” (Educación, 2012)

1.2.1.6.1. Características:

Se ha considerado oportuno, compartir aquí, algunas características que las hemos tomado de la página del ministerio de educación del Ecuador para el enriquecimiento de este trabajo de tesis.

- 1. “En el BGU, todos los estudiantes deben estudiar un grupo de asignaturas centrales denominado tronco común, que les permite adquirir ciertos aprendizajes básicos esenciales correspondientes a su formación general. Además del tronco común, los estudiantes pueden escoger entre dos opciones en función de sus intereses: el Bachillerato en Ciencias o el Bachillerato Técnico.*
- 2. Aquellos que opten por el Bachillerato en Ciencias, además de adquirir los aprendizajes básicos comunes del BGU, podrán acceder a asignaturas optativas que les permitirán profundizar en ciertas áreas académicas de su interés.*
- 3. Los que opten por el Bachillerato Técnico también adquirirán los aprendizajes básicos comunes del BGU, y además desarrollarán las competencias específicas de la figura profesional que hayan elegido.*
- 4. Adicionalmente, las características del mundo contemporáneo demandan formas específicas de aprendizaje. Primeramente, es necesario que el aprendizaje sea interdisciplinario. Para ello se requiere que la organización de los contenidos que se abordarán no sea un listado de temas sin relación alguna entre sí, sino que tenga coherencia al interior de la propia asignatura o área científica –en relación con los demás contenidos y procedimientos de la propia asignatura–, y que muestre las relaciones con las demás asignaturas. Además, una gran exigencia que le hace la sociedad contemporánea a la educación es la construcción de currículos flexibles que se adapten a la variedad de la demanda social, a las necesidades de una población joven ecuatoriana diversa, y por último, a la multiplicidad de formas de aprendizaje presentes en el aula” (Educación, 2012)*

1.2.1.6.2 Perfil de salida del bachiller ecuatoriano.

El estudiante que se gradúa de bachiller deberá ser un líder y ser capaz de evidenciar las siguientes destrezas:

1. *“Pensar rigurosamente.*
2. *Comunicarse efectivamente.*
3. *Razonar numéricamente.*
4. *Comprender su realidad natural.*
5. *Conocer y valorar su historia, y su realidad sociocultural.*
6. *Actuar como ciudadano responsable.*
7. *Manejar sus emociones en la interrelación social.*
8. *Cuidar de su salud y bienestar personal.*
9. *Aprender por y para el resto de su vida”* (Educación, 2012)
10. *“Tener capacidad dialógica.*
11. *Ser responsable de su educación y formación.*
12. *Generar credibilidad en su entorno.*
13. *Conocer y explotar sus fortalezas.*
14. *Proponerse metas alcanzables.*
15. *Ser leal a sus objetivos y proyecciones.*
16. *Ser innovador, flexible y estar bien informado”* (Jaramillo, 2012, pág. 25)

1.2.1.6.3. Regulación (Malla curricular)

Constituyen los pasos que los docentes deben seguir de forma ordenada para elaborar las programaciones curriculares de manera pragmática, en base a las matrices.

Las matrices, son instrumentos o ejes de planificación que contiene y se componen para su elaboración o desarrollo de:

- Contenidos (nociones y conceptos, temas de aprendizaje para cada ciclo);
- Propósito (para que enseñar);
- Metodología (Cómo pensar);
- Recursos (con qué enseñar);
- Secuencia (Cuándo enseñar);
- Evaluación (se cumplió o no se cumplió).

Para la aplicación del nuevo bachillerato en el Ecuador, se ha analizado de una manera técnica y como producto de ello viene la exigencia mayor para los docentes, este cambio en el bachillerato ecuatoriano, genera también cambios en la malla curricular. “La malla curricular, puede ser ajustada de acuerdo a las especificidades de cada institución educativa, las cuales

pueden, realizar precisas adecuaciones que respondan a su propia naturaleza” (Educación, 2012), es decir, se basa en los principios y objetivos generales de la educación de los valores de convivencia, ideales políticos y sociales, principios filosóficos que sustentan el quehacer educativo fortaleciendo la calidad de los aprendizajes de la institución educativa.

1.2.1.7 Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI, Plan decenal)

El sistema nacional de educación del Ecuador, ha logrado descentralizar el poder educativo, ya que antes este era el único organismo que mantenía centralizado todo este trabajo. Al descentralizar el poder, se ha comenzado a ver nuevos resultados en la educación ecuatoriana.

“Al descentralizar el poder en otros organismos, nos encontramos aquí con una buena estrategia que permite que el progreso de la educación no se estanque sino más bien que avance, y esto lo está haciendo bien el Estado Ecuatoriano a través de los organismos que controlan y se preocupan por el avance de la educación y también de cada uno de los centros educativos” (LOES, Registro oficial, 2010)

El sistema nacional de Educación comprende los tipos, niveles y modalidades educativas, además de las instituciones, programas, políticas, recursos y actores del proceso educativo, así como acciones en los niveles de educación inicial, básica y bachillerato, y estará articulado con el sistema de educación superior.

“Para los pueblos ancestrales y nacionalidades indígenas rige el Sistema de Educación Intercultural Bilingüe. En el contexto legal del sistema educativo ecuatoriano, se han regulado aspectos relevantes de las competencias del Ministerio, a través de la expedición de la correspondiente normativa, que ha apuntalado planes y programas que han merecido el reconocimiento de la sociedad ecuatoriana y han servido de mucho para su organización” (Educación, 2012)

En torno a este punto de análisis, se ha encontrado oportuno, compartir de una manera general lo que es la Ley orgánica de educación intercultural.

Las diferentes reformas a la (LOEI) son las siguientes: (tomadas literalmente del documento publicado por el Ministerio de Educación del Ecuador, con la finalidad de que nos empapemos de la realidad, para evitar así la especulación.

- *La LOEI, permite y promueve una mayor participación de las familias en la educación de sus hijos. Antes, la participación de las familias en el sistema educativo público era casi nula y no existían mecanismos apropiados que permitieran exigir un servicio educativo de calidad.*
- *El Reglamento de la LOEI establece instancias de participación y veeduría de los representantes legales de los estudiantes, tales como el Gobierno escolar y reuniones para la construcción del Código de Convivencia y del Proyecto Educativo Institucional.*
- *Vela por los derechos de los estudiantes de establecimientos particulares y fisco misionales. Antes, existía poca regulación por parte del Estado en establecimientos particulares y fisco misionales.*
- *Con el Reglamento de la LOEI, se establecen normas básicas para velar por los derechos de los estudiantes de dichos establecimientos.*
- *Por ejemplo, de acuerdo al principio de inclusión educativa, se regula que las instituciones educativas no podrán cobrar valores adicionales por ningún estudiante en atención a sus necesidades educativas especiales.*
- *Crea condiciones para erradicar los delitos de connotación sexual. Por primera vez, en la normativa educativa se establecen reglas muy claras para prevenir que se cometan infracciones de índole sexual en el ámbito escolar y, en caso de que ocurrieren, que se proteja a las víctimas y se sancione debidamente a los infractores.*
- *Así como las modalidades semi-presenciales y a distancia para asegurar la excelencia. Antes, no existía una regulación clara de la educación que se realizaba en la jornada nocturna ni en las modalidades semi-presenciales y a distancia para asegurar que el servicio que se prestaba a los estudiantes era de calidad. Con el Reglamento, se establecen las condiciones para asegurar la calidad de dichos programas. Por ejemplo, los estudiantes de estos programas rendirán exámenes estandarizados que certifiquen su cumplimiento de los requisitos de graduación.*
- *Permite la autonomía a los establecimientos educativos para complementar el currículo nacional.*

- *Antes, todos los establecimientos educativos debían cumplir con el currículo nacional o iniciar un largo proceso para obtener una categoría de excepcionalidad que les permitiera cambiar sus programas de estudio.*
- *El Reglamento de la LOEI determina que las instituciones educativas pueden realizar propuestas innovadoras y presentar proyectos para mejorar de la calidad de su servicio, según las especificidades culturales y necesidades particulares de sus estudiantes y en función de las características del territorio en el que operan, siempre que garanticen que sus estudiantes consigan los aprendizajes básicos comunes establecidos en el currículo nacional.*
- *El Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural invierte la dinámica tradicional del mejoramiento de la calidad educativa, para lograr que las propias escuelas y los propios actores del sistema se conviertan en los principales agentes del cambio (Educación, 2012)*

De esta manera, se busca una futura ciudadanía más honesta, más exigente y más responsable.

1.2.1.7.1 Plan decenal de la educación del Ecuador.

Este plan, busca ser un instrumento estratégico de gestión y una guía que da perspectiva a la educación, sin importar las autoridades ministeriales que se encuentren ejerciendo sus cargos, para que las políticas sean profundizadas, *“mediante la consulta popular del 2006 se aprobó los postulados y objetivos del plan decenal de educación, priorizando sus políticas para la inversión y de incremento de recursos para la Educación.*

En este sentido, las políticas que propone el plan decenal de educación son las siguientes:

- *Aumento de 0.5% anual en la participación del Sector Educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6%, para inversión en el sector.*
- *Universalización de la educación general básica, para garantizar el acceso de nuestros niños y niñas al mundo globalizado.*
- *Universalización de la Educación Inicial, para dotar a los infantes de habilidades para el acceso y permanencia en la educación básica.*
- *Lograr la cobertura de al menos el 75% de la matrícula en el Bachillerato, a fin de desarrollar en los jóvenes competencias para la vida y el trabajo.*
- *Erradicación del analfabetismo y dar educación continua para adultos, para garantizar el acceso de todos y todas a la cultura nacional y mundial.*
- *Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de escuelas y colegios.*
- *Mejoramiento de la calidad de la educación, para incidir en el desarrollo del país y en el mejoramiento de la calidad de vida de ciudadanos y ciudadanas.*
- *Mejoramiento de la formación, revalorización del rol y el ejercicio docente, a través del mejoramiento de la formación inicial y la capacitación permanente.”* (Educación, 2012) este análisis, nos hace ver la manera como la educación va mejorando día a día aunque a veces a pasos demasiado lentos.

1.2.2 Análisis de la persona.

El análisis de la persona como su nombre mismo lo indica, va dirigido a todo el personal que labora en las escuelas, colegios y unidades educativas o universidades, con un solo propósito y objetivo, descubrir las potencialidades de cada docente y ver cuáles son sus falencias, o que es lo que le hace falta de acuerdo a los requerimientos de la institución, para que pueda ser miembro o parte de dicha institución.

Este análisis, permite tener una idea global de la esencia de la persona para poder descubrir si puede o no ser contratada para trabajar en tal o cual institución educativa.

Por ello la institución, puede llegar a necesitar programas formativos diferenciados dependiendo de la población a la que se dirijan.

No obstante, en ocasiones es difícil analizar la población cuando se trata de personas que aún no se han incorporado al puesto de trabajo. Posibles soluciones a este problema pueden ser, analizar trabajadores que acaban de incorporarse, o consultar con otras instituciones que hayan incorporado recientemente trabajadores.

Por este motivo es necesario comparar las características de la población a la que va dirigido el programa de análisis personal, y de acuerdo a este análisis que se le realice a la persona como tal, determinar si es idóneo o no, para desempeñar dicho trabajo.

1.2.2.1 Formación profesional.

Esta es una necesidad imperiosa que enfrenta la educación ecuatoriana para poder cumplir con el objetivo de calidad y calidez propuesto en las leyes vigentes. Para responder con este apartado, aparece una pregunta ¿qué es la formación profesional docente? para contestar a esta interrogante, se iniciara con el concepto de la palabra formación, “que es de origen latino, cuyo significado señala la acción y efecto de formar y formarse” (Larrouse, 2010), es de mucha importancia tener claro su significado.

Visto así, la formación del docente está relacionada con la necesidad de prepararlo para su desenvolvimiento académico, pero este a su vez debe ser capaz primero de autoformarse y segundo convertirse en agente de formación. En tal sentido se asume la formación como un proceso totalizador.

“Los maestros deben ser modelos para sus alumnos, y para lograrlo, deben relacionarse con ellos de manera clara y coherente de acuerdo a la edad de ellos, intensificando la calidad y cantidad de los momentos entre los maestros y su alumno, cada palabra, silencio, gesto, mirada, ejemplo, es parte del proceso educativo. Si queremos la mejora de la sociedad, debemos empezar por buscar la perfección humana y sobrenatural de cada una de las personas desde temprana edad” (Cardenas, 2010, pág. 22)

Qué importante se hace entonces esa formación del docente desde su temprana edad, la niñez y adolescencia, son las etapas donde se cultivan los valores primordiales de la docencia. Sin embargo la educación antigua, estaba muy desvalorizada, había caído tan bajo, que muchos docentes ni siquiera habían estudiado, unos habían comprado sus títulos, otros habían obtenidos gracias a sus amistades que fueron rectores de alguna universidad dudosa etc.

El cultivo de los valores éticos profesionales debe ser asumido por los propios docentes. Llegar a ser maestros debería ser un fin y no solo un medio para sobrevivir.

1.2.2.1.1 Formación inicial.

1.2.2.1.1.1. Educación Inicial.

Es el primer nivel educativo, se desarrolla mediante programas y proyectos flexibles y abiertos, adecuados a las necesidades sociales, afectivas, cognitivas y culturales de los educandos.

1.2.2.1.1.2 Educación Básica.

Debe asegurar la satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje de los niños y jóvenes, y sobre todo infundir en sus corazones conocimientos claros y precisos.

1.2.2.1.1.3 Bachillerato.

Está dirigido a la formación interdisciplinaria, permitiendo su integración a las diversas manifestaciones de la ciencia y del trabajo, respetando su opción vocacional.

Actualmente se promueve el bachillerato general unificado o (BGU) aunque ya, en muchos centros educativos se lo ha comenzado a ejecutar.

1.2.2.1.1.4 Educación Superior.

Comprende la formación profesional de pregrado y de postgrado, se ofrece en los institutos tecnológicos, universidades, escuelas politécnicas y otros centros de educación superior.

1.2.2.1.1.5 La Educación Especial.

Tiene por objeto atender a niños, jóvenes y adultos con necesidades educativas especiales, garantizando su acceso a todos los niveles de la educación escolarizada y no escolarizada, pública o privada.

1.2.2.1.1.6. La Educación Técnica.

Ofrece opciones de formación tecnológica a fin de atender requerimientos de los sectores productivos, sin descuidar la formación ética y humanística.

1.2.2.1.1.7 La educación artística y uso de las TIC.

Está llamada a desarrollar sistemáticamente las capacidades y los talentos artísticos de los niños, desde las más tempranas edades y se imparte en instituciones educativas especializadas.

1.2.2.1.1.8 La Educación no escolarizada.

Está sujeta a los mismos estándares de calidad de la educación escolarizada. Atiende a jóvenes y adultos como una vía para quienes no tuvieron acceso al sistema escolar, o que lo abandonaron en los primeros años, tengan una segunda oportunidad de aprender y desarrollar sus conocimientos, habilidades y destrezas.

1.2.2.1.1.9 La Educación Intercultural bilingüe.

Se ofrece a los pueblos indígenas utilizando como lengua principal la de la cultura respectiva y el castellano como idioma de relación intercultural.

1.2.2.1.1.10 La educación permanente, la educación Ciudadana.

Están organizadas para promover esos aprendizajes permanentes a fin de preparar a la población para su inserción en el trabajo y en el ejercicio de una ciudadanía democrática y participativa.

1.2.2.1.1.11 La reforma curricular para la educación básica.

Como las características principales, podemos señalar que la reforma unió tres segmentos de la estructura educativa: la anterior educación preescolar niños de 5 años para organizar el primer año de educación básica, luego los seis grados de la anterior educación primaria, para conformar del segundo al séptimo año de básica y los anteriores tres cursos del ciclo básico de la Educación Media.

1.2.2.1.2. Formación profesional docente.

Este tipo de formación, está dirigida a los docentes en servicio, que aprueban los cursos especiales de profesionalización, a quienes se les concede el título de bachiller en ciencias de la educación preprimaria o primaria.

Los docentes que participan en los cursos de perfeccionamiento para ascenso de categoría se hacen acreedores a la certificación correspondiente, emitida en especie valorada por el ministerio de educación y cultura.

1.2.2.1.2.1 Requisitos necesarios para entrar en la carrera profesional docente.

Aquí se ha encontrado la oportunidad de compartir algunos datos sobre los requisitos necesarios para ingresar a la carrera docente:

- Ser ciudadano ecuatoriano y estar en goce de los derechos de ciudadanía;
- Poseer título docente reconocido por la Ley; y,
- Participar y triunfar en los correspondientes concursos de merecimientos y de oposición.

1.2.2.1.3. Formación técnica.

Este es el tipo de formación que nos ayuda a la profesionalización técnica como su nombre mismo lo indica, para ello, este tipo de formación desarrollar la capacidad de investigación y trabajo, de tal manera que se logre la formación de actitudes críticas e innovadoras.

Forma integral y armónicamente al maestro ecuatoriano del nivel primario, con una preparación científica, humanística, democrática, creadora, para orientar la educación al cumplimiento de las aspiraciones del desarrollo nacional.

1.2.2.2 Formación continua.

Los avances tecnológicos y el avance de la ciencia en el mundo moderno, ha puesto a los sistemas educativos del Ecuador en dinámica por lograr sus propósitos y objetivos, por lo que es muy importante señalar que se han abierto varias modalidades para facilitar que el docente se capacite cada vez más y desarrolle todas sus potencialidades.

Se pretenden superar las dificultades relacionadas con el debilitamiento de la capacitación masiva, el carácter conjuntural y de poco impacto de las políticas de formación, la ausencia de estímulos para el maestro innovador y la carencia de un sistema de formación continua para la actualización en los procesos formativos acordes con la dinámica del ambiente, la ciencia y la tecnología.

Hay ocasiones en que es necesario motivar al docente para su capacitación, el problema es que muchos docentes tienen otras responsabilidades también y por eso es que muchas veces el tiempo no les alcanza, por ello muchos aparte de impartir sus clases, tienen ocupaciones que para ellos son más relevantes que la formación.

1.2.2.2.1. Priorización de necesidades.

Esta priorización es muy importante en el proceso formativo porque da la oportunidad de socializar la experiencia en el ámbito nacional y con otras instituciones educativas de diferente nivel, además dispone de personal que contribuya en la asistencia técnica.

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

Para desarrollar este apartado, se ha encontrado oportuno decir que los educadores son seres de comunicación, por ello lo peor que le puede ocurrir a un educador es tener problemas de comunicación no soportar la relación con el otro, la influencia que tiene el docente frente a su alumno en este proceso es extremadamente grande.

En este país, la enseñanza está organizada de tal manera, con el objetivo de que los docentes interpreten y pongan en práctica las normas educativas, el currículo y la instrucción, no hay que perder de vista que los docentes, son ese punto de unión con los alumnos.

El papel de los docentes, es un elemento indispensable para alcanzar la calidad educativa, la misma que se la logra obtener con el esfuerzo comprometido y el trabajo de los mismos.

La educación se encuentra en un momento de cambios de gran relevancia, donde el profesorado adquiere un protagonismo especial; cambiando planes de estudios y metodologías docentes, renovando estrategias pedagógicas, aunando esfuerzos y estableciendo nuevos cauces de participación y diálogo entre profesores y estudiantes, entre directivos y servicios. "En educación todas las actividades del macro, meso y micro currículo deben ser debidamente

estudiadas, analizadas y escritas en un documento que servirá como guía para el desarrollo del proceso de las actividades educativas y el aprovechamiento de los recursos de la institución” (Jara, 2013, pág. 44), pero este cambio debe ser, en el ámbito de la pedagogía, el impulso de los valores éticos y morales, y de la aplicación de nuevas técnicas educativas y sobre todo de la preparación constante por parte del docente.

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

De acuerdo a las exigencias del ministerio de educación del Ecuador, en la educación ecuatoriana, un docente debe tener una buena preparación y haber logrado la siguiente formación:

- Bachiller en ciencias de la educación.
- Profesor de educación pre-primaria, profesor de primaria, profesor de segunda enseñanza.
- Profesor de educación especial y psicólogo educativo.
- Licenciado en ciencias de la educación, en sus distintas especializaciones.
- Doctor en ciencias de la educación, en sus distintas especializaciones.
- Otros títulos de profesionales universitarios que el sistema educativo requiere.
- Cuando un profesional de la educación tuviere dos o más títulos docentes, se considera el de mayor categoría.
- Los títulos docentes obtenidos en el exterior se equiparan a los títulos reconocidos por la Ley, previa la revalidación por parte de las instituciones correspondientes.
- Título de cuarto nivel en educación ya sea maestría o doctorado.

Cada uno de estos títulos son de gran relevancia para el educador y es una muestra concreta de que el educador, está debidamente formado y preparado para asumir la responsabilidad de la educación, ya que el campo educativo es algo sumamente delicado y se necesita asumir con la máxima responsabilidad.

1.2.2.5 Características de un buen docente.

El docente actual, debe ponerse la mano en su corazón y pensar que hoy en día el joven educando necesita de muchísima orientación, si en el tiempo de antes se hacía indispensable ejercer la educación formal, hoy con mucha más razón, se debe saber orientar a los alumnos, por eso el trabajo del docente de hoy es doble, no solo está comprometido a dar una buena clase, sino a ser buena persona y llevar una vida ejemplar, “en el entendimiento popular, se llama maestro al que se distingue de su actividad u oficio, al que sabe y en virtud de ello enseña a otros, pero no como un simple instructor, sino como un tutor, quien en la vida misma cobra sentido su teoría y su práctica se convierte en modelo y en guía para sus discípulos” (Chavarría,

2011, pág. 48) la calidad de persona que se busca para desempeñar esta tarea delicada, como es la educación es indispensable.

Las características de un buen docente son:

- Ser docente, no implica solo dictar horas de clases, sino dedicar alma. Exige no solo ocupación, sino vocación de servicio.
- Ser docente, es guiar a los alumnos a la maduración de una fe. El educador creyente deberá reflejar su fe en su propia vida.
- Ser docente, es más que inculcar respuestas e imponer repeticiones, conceptos, formulas y datos, es formar individuos críticos, libres, democráticos, innovadores, trabajadores y con sentimientos nobles.
- El docente es flexible, mentalmente abierto, adaptable, capaz de alterar el marco de referencia.
- Es sensible, capaz de dar respuesta a los cambios que se dan en su entorno personal y social.
- Empático, comprensión empática.
- Es objetivo, tiene una flexibilidad cognitiva, capaz de observar desde una posición distanciada o neutral lo que está ocurriendo en el contexto instruccional.
- Es auténtico, es capaz de actuar abiertamente sin esconderse detrás del papel o el estatus profesional.
- No es dominante ni directivo, intenta no influir, directa o indirectamente, en la vida y comportamiento del alumno; permite que el alumno inicie las actividades, errores incluidos, que le pueden conducir a un aprendizaje positivo.
- Mantiene una actitud positiva hacia todo cambio, es aceptado, es afectuoso.
- Posee una serie de destrezas comunicativas que le permite transmitir de forma clara y ordenada.

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.

Desde que existe una preocupación en los diferentes países por la educación, los diferentes gobiernos han tratado de profesionalizar la educación, solamente a través de este proceso, se puede conseguir una educación de calidad y sobre todo una educación competitiva, para ello es necesario:

- *Responder a los altos índices de deserción escolar y así favorecer la perseverancia y el éxito escolar para el mayor número de alumnos posible.*
- *Asegurar la equidad social e igualdad de oportunidades a fin de concretizar los valores que caracterizan a la sociedad.*

- *Instaurar aprendizajes socialmente útiles, aprendizajes que respondan a la preocupación de una mejor preparación para la vida.*
- *Mejorar la calidad y la eficacia de la enseñanza con el objeto de elevar los niveles medios hasta ahora alcanzados.*
- *Fortalecer las relaciones escuela-comunidad-familias con el fin de apoyar los aprendizajes de los alumnos* (Chavarría, 2011, pág. 48)

El accionar docente en el proceso de formación ha cobrado cada vez más importancia ante los ojos de los responsables de las distintas reformas educativas.

La calidad de la enseñanza pasa primeramente por la formación de profesores competentes, es necesaria la creación de redes alternativas, formación de profesores y estudiantes, y proyectos de investigación internacionales, el entrenamiento continuo del personal docente, la promoción de programas apropiados para el perfeccionamiento del personal académico, incluyendo la metodología del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Se puede constatar que la educación de hoy, exige la transformación sustancial, no sólo de los programas y contenidos, sino también de los fundamentos de la formación inicial, se insiste en la necesidad de seguir la lógica de la acción y romper con la división tradicional de las disciplinas en tres bloques de enseñanza: las disciplinas científicas y generales, las disciplinas tecnológicas y finalmente la práctica.

Los saberes profesionales no son ni la yuxtaposición de saberes prácticos, saberes técnicos, saberes científicos, ni mucho menos su suma, pero sí son saberes de estos tres tipos analizados y reinterpretados por una lógica de la acción, cuyas características serán aquellas a tener en cuenta: finalidades, valores, inscripción, múltiples e interdependientes.

De este modo, la introducción del enfoque por competencias en la formación docente y la referencia a perspectivas epistemológicas de tipo constructivista o socio-constructivista se enmarcan en la lógica de la profesionalización docente.

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

1.2.2.7.1 Formación del profesorado, calidad y eficacia.

La mejora de la calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje pasa inevitablemente por el docente, que es quien tiene que comenzar a trabajar y mejorar su parte intelectual así como también su interior, para llegar a ser un docente de calidad.

Los sistemas de educación, deben aumentar su capacidad para vivir en medio de la incertidumbre, para cambiar y provocar cambios para atender a las necesidades sociales y promover la solidaridad y la igualdad, la idea vaga del profesor sabe todo y dueño del conocimiento se debe flexibilizar y cambiar, para tener docentes de calidad, centros educativos

de calidad, materiales de calidad, todo esto, nos dará como resultado alumnos de mucha calidad; por eso es necesario cambiar.

El concepto de formación de calidad, tiene que ver con la capacidad de formarse, así como con la voluntad de perfeccionamiento. Es decir, el docente, será el protagonista y, por lo tanto, responsable de su proceso formativo. El docente de calidad, es aquel que actúa siempre con buenas costumbres y con buena fe frente al proceso de enseñanza de sus educandos, es aquel que no solo le interesa un sueldo, sino algo más importante que eso.

Es el transmitir conocimientos a todo rigor, desvelarse por formar el corazón y la mente de sus alumnos, es motivarse cada día por dar lo mejor de sí y cumplir con su responsabilidad.

1.2.3 Análisis de la tarea educativa.

La tarea educativa es algo sumamente serio y delicado, por ello la mejor forma de enseñar y educar a los alumnos, es cuando el profesor se muestra como alguien con autoridad, la misma que surge de quien posee experiencia, de quien enuncia verdades basadas en hechos o conocimientos que ha adquirido en su vida y sobretodo, se dedica a tiempo completo a educar. Educar no es una profesión, es una vocación, dentro de la carrera educativa.

Un profesor debe ser culto, debe de potenciarse ante sus alumnos por la fuerza de sus vivencias que le convierten en un referente válido y digno de imitar.

En la revista Carisma, Rivera Pablo (2004) afirma que “Hay que educar a las personas en la libertad para que sean libres de los condicionamientos que le impiden vivir con plenitud como persona, se debe formar en las aulas de clase en los alumnos, una personalidad fuerte y responsable, capaz de opciones libres” (Rivera, 2004, pág. 12) y de actuar con plena libertad responsable frente a los diferentes acontecimientos de la vida social.

La cultura le permitirá al docente ampliar la mirada de sus alumnos, ayudarles a reconocer que existen otras formas de actuar, mejores y más éticas que lo que ya hacen. Por eso las materias, contenidos y metodologías prácticas que permitan a los alumnos desarrollar su capacidad de aprender, para que sean respetados, valorados y se desarrollen como tal.

El profesional de esta disciplina, debe estar capacitado para desempeñar roles de conducción, coordinación y dirección en los distintos niveles del sistema educativo, también comprender y resolver las problemáticas que plantean los contextos socioculturales y los desafíos propios de la época.

1.2.3.1. La función del gestor educativo.

Como su nombre mismo lo indica, el gestor es la persona que organiza, que está atento, que promueve, que gestiona, que vigila y controla el bienestar del quehacer educativo en una institución.

1.2.3.2 La función del docente.

Para abordar cada uno de estos apartados, se comparte literalmente lo que dice cada uno de los artículos que se encuentran publicados en la legislación educativa ecuatoriana sobre los derechos y obligaciones de cada uno de los docentes.

1.2.3.2.1. Derechos (Art. 10)

- *Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación;*
- *Recibir incentivos por sus méritos, logros y aportes relevantes de naturaleza educativa, académica, intelectual, cultural, artística, deportiva o ciudadana;*
- *Expresar libre y respetuosamente su opinión en todas sus formas y manifestaciones de conformidad con la Constitución de la República y la Ley;*
- *Ejercer su derecho constitucional al debido proceso, en caso de presuntas faltas a la Constitución de la República, la Ley y reglamentos;*
- *Gozar de estabilidad y del pleno reconocimiento y satisfacción de sus derechos laborales, con sujeción al cumplimiento de sus deberes y obligaciones;*
- *Recibir una remuneración acorde con su experiencia, solvencia académica y evaluación de desempeño, de acuerdo con las leyes y reglamentos vigentes, sin discriminación de ninguna naturaleza;*
- *Ser tratados sin discriminación, y en el caso de los docentes con discapacidad, recibir de la sociedad el trato, consideración y respeto acorde con su importante función;*
- *Gozar de dos horas de permiso diario cuando a su cargo, responsabilidad y cuidado tenga un familiar con discapacidad debidamente comprobada por el CONADIS, hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad; estas horas de permiso no afectaran a las jornadas pedagógicas (C.E.P, 1999, pág. 1052)*

Un buen docente no se define por su actividad sino por el sentido que da a ella, para ser un buen docente no solo basta saberse expresar adecuadamente, como quizá se lo entendía tiempos atrás, ser profesor para este tiempo y de acuerdo a cada uno de los derechos y obligaciones, es aquel que antes de enseñar algo, educa, y expresa ante un público, el que da fe de su conocimiento y es capaz de traspasarlo.

Educar implica dirigir, orientar, facilitar un cambio en la persona del otro. El docente, es aquel que dispone su vida, sus acciones al servicio de otro. Es un servidor, quizás en su sentido originario, de ayuda, de solícita compañía, y encuentra su propia felicidad y realización en esa donación al otro.

No hay dicotomía entre el educador y el educando, hay complementariedad, la felicidad de un docente, profesor o educador es ser una persona comprometida con la educación de los niños y niñas, es conocer y entender las diferencias individuales de cada alumno, entregar valores, enseñarles a opinar con respeto, a reflexionar, a trabajar en equipo.

Además debe dominar los contenidos, capacitarse, renovarse, manejar y dominar distintas estrategias en el aula, planificar sus clases, evaluar, guiar, etc.

1.2.3.2.2. Obligaciones (Art. 11)

Las obligaciones que se presentan a continuación son las siguientes:

Cumplir con las disposiciones de la constitución de la república, la Ley y sus reglamentos inherentes a la educación;

- *Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo;*
- *Laborar durante la jornada completa de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;*
- *Respetar el derecho de las y los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa, a expresar sus opiniones fundamentadas y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos;*
- *Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa;*
- *Atender y evaluar a las y los estudiantes de acuerdo con su diversidad cultural y lingüística y las diferencias individuales y comunicarles oportunamente, presentando argumentos pedagógicos sobre el resultado de las evaluaciones.*
- *Elaborar y ejecutar, en coordinación con la instancia competente de la Autoridad Educativa Nacional, la malla curricular específica, adaptada a las condiciones y capacidades de las y los estudiantes con discapacidad a fin de garantizar su inclusión y permanencia en el aula” (C.E.P, 1999)*
- *Esta reflexión viene acompañada también del siguiente punto de vista, constantemente el estado ecuatoriano exige de manera insistente que los docentes cumplan con cada uno de sus derechos y obligaciones, pero muchas veces el mismo estado ecuatoriano se olvida de cumplir con las que a él le corresponden.*

El estado ecuatoriano y los encargados de cada una de las instancias educativas, muchas veces, se olvidan que los docentes tienen familia que mantener y se atrasan en los pagos mensuales, se olvidan de sus permisos y vacaciones, se olvidan también de sus decimos que cada maestro debe percibir en ciertos momentos como fruto de su trabajo etc.

1.2.3.3 La función del entorno familiar.

1.2.3.3.1. Derechos (Art. 12)

Derechos del entorno familiar: *escoger, con observancia al Interés Superior del Niño, el tipo de institución educativa que consideren conveniente para sus representados, acorde a sus creencias, principios y su realidad cultural y lingüística;*

- *Recibir informes periódicos sobre el progreso académico de sus representados así como de todas las situaciones que se presenten en la institución educativa.*
- *Participar, de conformidad con la reglamentación respectiva, en la evaluación de las y los docentes y de la gestión de las autoridades educativas;*
- *Elegir y ser elegidos como parte de los comités de padres y madres de familia y los demás órganos de participación de la comunidad educativa.*
- *Participar en el gobierno escolar al que pertenezcan;*
- *Ser escuchados y que su opinión, sobre la gestión y procesos educativos, sea analizada por las autoridades educativas y obtener respuesta oportuna sobre las mismas” (C.E.P, 1999), los derechos de los padres y madres o tutores y tutoras, constituyen el elemento clave de la relación profesor-alumno, y de ello depende en gran medida, la educación de los hijos y la buena marcha de cualquier centro educativo.*

1.2.3.3.2. Obligaciones (Art. 13)

- *Cumplir la Constitución de la República, la Ley y la reglamentación en materia educativa.*
- *Garantizar que sus representados asistan regularmente a los centros educativos, durante el periodo de educación obligatoria, de conformidad con la modalidad educativa.*
- *Apoyar y hacer seguimiento al aprendizaje de sus representados y atender los llamados y requerimientos de las y los profesores y autoridades de los planteles;*
- *Participar en la evaluación de las y los docentes y de la gestión de las instituciones educativas;*
- *Respetar leyes, reglamentos y normas de convivencia en su relación con las instituciones educativas;*
- *Propiciar un ambiente de aprendizaje adecuado en su hogar, organizando espacios dedicados a las obligaciones escolares y a la recreación y esparcimiento, en el marco de un uso adecuado del tiempo;*

- *Participar en las actividades extracurriculares que complementen el desarrollo emocional, físico y psico-social de sus representados y representadas (C.E.P, 1999), es necesario entonces que los padres asuman su compromiso como contempla e cada uno de los derechos y obligaciones que ellos tienen para con sus hijos.*

1.2.3.4 La función del estudiante.

1.2.3.4.1. Art. 7.- Derechos.

Las y los estudiantes tienen los siguientes derechos:

- *Ser actores fundamentales en el proceso educativo;*
- *Recibir una formación integral y científica, que contribuya al pleno desarrollo de su personalidad, capacidades y potencialidades, respetando sus derechos, libertades fundamentales y promoviendo la igualdad de género, la no discriminación, la valoración de las diversidades, la participación, autonomía y cooperación;*
- *Ser tratado con justicia, dignidad, sin discriminación, con respeto a su diversidad individual, cultural, sexual y lingüística, a sus convicciones ideológicas, políticas y religiosas, y a sus derechos y libertades fundamentales garantizados en la Constitución de la República, tratados e instrumentos internacionales vigentes y la Ley;*
- *Recibir gratuitamente servicios de carácter social, psicológico y de atención integral de salud en sus circuitos educativos;*
- *Participar en los procesos eleccionarios de las directivas de grado, de los consejos de curso, del consejo estudiantil y de los demás órganos de participación de la comunidad educativa, bajo principios democráticos garantizando una representación paritaria entre mujeres y hombres; y, en caso de ser electos, a ejercer la dignidad de manera activa y responsable, a participar con absoluta libertad en procesos eleccionarios democráticos de gobierno estudiantil, a participar, con voz y voto, en los gobiernos escolares, en aquellas decisiones que no impliquen responsabilidades civiles, administrativas y/o penales;*
- *Ser protegidos contra todo tipo de violencia en las instituciones educativas, así como a denunciar ante las autoridades e instituciones competentes cualquier violación a sus derechos fundamentales o garantías constitucionales, cualquier acción u omisión que atente contra la dignidad e integridad física, psicológica o sexual de la persona; a ejercer su derecho a la protección; relevantes de naturaleza académica, intelectual, deportiva y ciudadana (C.E.P, 1999)*

Aquí aparece la constante preocupación del estado ecuatoriano por la superación, integración y consolidación de una formación activa y metodológica que permita a cada estudiante ser dueño de su propio ser, de sus propios conocimientos y de su propia organización, la manera

de prepararles a cada uno de ellos está en función con el futuro que el pueda llegar a desarrollar. Todo hombre debe estar muy preparado, y cada vez, esforzarse más en su autoformación para que pueda enfrentar los retos que le plantea la sociedad actual; la misma que de a poco le exige más y más.

1.2.3.4.2. Obligaciones. (Art. 8)

Las y los estudiantes tienen las siguientes obligaciones: *asistir regularmente a clases y cumplir con las tareas y obligaciones derivadas del proceso de enseñanza y aprendizaje, de acuerdo con la reglamentación correspondiente y de conformidad con la modalidad educativa, salvo los casos de situación de vulnerabilidad en los cuales se pueda reconocer horarios flexibles;*

- *Participar en la evaluación de manera permanente, a través de procesos internos y externos que validen la calidad de la educación y el inter aprendizaje;*
- *Procurar la excelencia educativa y mostrar integridad y honestidad académica en el cumplimiento de las tareas y obligaciones;*
- *Comprometerse con el cuidado y buen uso, mantenimiento y mejoramiento de las instalaciones físicas, bienes y servicios de las instituciones educativas, sin que ello implique egresos económicos;*
- *Cuidar la privacidad e intimidad de los demás miembros de la comunidad educativa; y,*
- *Denunciar ante las autoridades e instituciones competentes todo acto de violación de sus derechos y actos de corrupción, cometidos por y en contra de un miembro de la comunidad educativa (C.E.P, 1999)*

Al hacer este análisis, se ha considerado hacer una seria reflexión a cada uno de estos artículos. En la ley, está contemplado todo lo necesario para que el alumno sea capaz de superarse y salir adelante de una manera digna y contando siempre con su esfuerzo, pero hasta cierto punto, las leyes en muchos de los casos resultan ser nada más y nada menos que un mero ideal.

Hay también una preocupación grande en cuanto a la apertura y sobreprotección que el estado da a cada alumno, cuando hablo de sobreprotección se hace referencia aquí a la manera de cómo el estado ha mimado a cada uno de los estudiantes, eso ha llevado a que los estudiantes caigan cada día más en actos que atentan contra la moral misma de la persona, ha llevado a que los alumnos e hijos caigan en la proliferación de los vicios y da mucha pena el que los padres ya no tengan un control o autoridad sobre sus propios hijos.

La generación juvenil actual, denominada la generación del milenio, son aficionados a las redes sociales, a leer noticias en Twitter, a perder el tiempo buscando amigos en facebook, son individualistas, arrogantes y hasta egoístas, porque prefieren las metas propias antes que a sus

propios familiares, tienen muchos prejuicios ideológicos de sus padres y abuelos, algunos conciben la diversidad en la familia y la unión libre, son más narcisistas ya que sus padres les han enseñado a alcanzar lo que desean.

1.2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprender.

Con el crecimiento vertiginoso de la información disponible en los últimos años, la labor de los docentes debe centrarse en la utilización de adecuadas estrategias para enseñar a los estudiantes a aprender.

Para ello también es necesario involucrar en la reforma educativa, todos los elementos necesarios para que la enseñanza, pueda ser efectiva. “Para la transformación curricular, es necesario elaborar estrategias que posibiliten la formación de competencias profesionales necesarias en el mundo de hoy.

Estas estrategias deben partir de un diagnóstico de la realidad, una planeación adecuada de todos los recursos, una ejecución según lo planeado y una validación del impacto. Para desarrollar el pensamiento reflexivo y las diferentes maneras de actuar y sentir de los alumnos” (Educación, 2012), los estudiantes deben ser conscientes que sus calificaciones durante el curso solo dependen de su trabajo, de su esfuerzo y de la relación de este esfuerzo comparado con el esfuerzo de los demás alumnos.

Los alumnos que más se esfuercen acabarán alcanzando un dominio de la materia que garantizará mejores calificaciones.

Entre las estrategias más conocidas de cómo aprender, se proponen las siguientes:

- Lectura silenciosa.
- Formular preguntas claves en torno a la lectura.
- Realizar actividades basadas en la lectura de un texto.
- Para la jerarquización de ideas, ubicar a los estudiantes al frente de sus alumnos.
- Buscar y encontrar en el diccionario el significado de algunas palabras difíciles y desconocidas que aparezcan en el texto que se está leyendo.
- Integrar de manera dosificada el uso de las TICS.
- Formar grupo de estudiantes para analizar lo que se ha trabajado y compartido.
- En el cómo enseñar, tenemos también algunas pautas que nos pueden ser de mucha utilidad:
 - Siempre es bueno antes de terminar cada clase, hacer una conclusión de lo que se ha trabajado durante esa clase y establecer una tarea corta para el día siguiente, con la finalidad de que el alumno siga conectado con lo que aprendió el día anterior.

Los profesores también tienen que reconocer que hay diferentes maneras de aprender y deben tratar de explotar toda una variedad de estrategias de enseñanza en sus clases en la línea de toda la variedad de estilos y de aprendizaje posibles de sus alumnos.

1.2.3.5.1 El estudiante como sujeto de aprendizaje.

La unidad de valoración de la actividad académica en la que se integran armónicamente tanto las enseñanzas teóricas y prácticas como otras actividades académicas dirigidas por el profesorado y el volumen de trabajo que el estudiante debe realizar para superar cada una de las asignaturas, indican que la formación es responsabilidad del docente y del alumno, pero aquí, el sujeto principal del aprendizaje es indudablemente el alumno, quien en base a su dedicación, esfuerzo, trabajo y sobretodo con las ganas de aprender y superarse va construyendo su aprendizaje.

Por ello la tarea de los docentes en su proceso de enseñanza es:

Orientar al estudiante en la construcción autónoma de conocimientos, habilidades y competencias a desarrollar; estos valores y actitudes profesionales plantean nuevas exigencias al docente que trascienden el dominio de conocimientos y habilidades didácticas, “creemos que, por un lado, el nuevo docente es el profesor encargado de enseñar a aprender la ciencia de enseñar a gestionar el conocimiento de una forma significativa y con sentido personal para el estudiante, de crear auténticos escenarios de enseñanza y de aprendizaje, y por otro, es el encargado de imprimir a los contenidos que enseña el carácter ético que hará que el estudiante sea un experto profesional y un buen ciudadano” (Educación, 2012).

No se debe descuidar aquí en este punto, la formación en valores, ese es un compromiso que el docente debe hacer para con sus alumnos. La formación en valores, ayuda al respeto, a ser responsables y comprometidos en los estudios, a poner mayor dedicación y esfuerzo para superarse etc.

En cualquier centro o unidad educativa, se debe exigir constantemente la preparación y autoformación de los docentes que comparten la enseñanza. El buen trato a los alumnos es fruto de una preparación constante, y las exigencias hacia los docentes también, puesto que no estamos trabajando con seres inertes sino con personas.

Cada profesor debe comportarse de una manera ética con sus alumnos, no solamente hablar a la hora de exponer sus clases sino expresarse, interactuar con sus alumnos en cierto momento de la clase.

1.3. Cursos de Formación.

Los cursos de formación que se imparten son de vital importancia ya que gracias a ellos, los docentes se preparan de a poco para enfrentar los nuevos retos que la educación así lo requiera, justamente en este tiempo que se necesita mucho de una buena educación y sobretodo de calidad, en esta sociedad en donde los valores fundamentales de las personas, los valores morales y cristianos están siendo soslayados por corrientes de pensamientos liberal, relativista y secularista.

Hoy que está en crisis la formación religiosa e, incluso, es preferida por la aconfesionalidad o laicidad de los estados; hoy que tienen tanto influjo negativo los medios de comunicación debido a la transmisión de valores contrarios y, de modo especial, anticatólicos y anticlericales; hoy que parece que Dios está ausente de la sociedad en sus diversas manifestaciones agnósticas, ateas y relativistas, es el momento que los docentes se hagan cargo, a través de todos los medios, de la formación de los jóvenes, adolescentes y niños.

Y deben hacerlo de una forma vivencial y no sólo informativa: no se debe solamente informar de la doctrina y moral católica, sino sobre todo formar en la santidad por medio de la práctica de la virtud y del conocimiento de la doctrina y moral revelada en el Evangelio de Jesús y explicitada en la tradición y magisterio de la Iglesia.

Esta es la formación a la que se aspira llegar con este curso formativo a realizarse en la unidad educativa particular “San Luis Rey de Francia” de la ciudad de Guayaquil. Formar alumnos en los valores morales, que respeten su dignidad y respeten también la dignidad de los demás.

Para lograr la realización de esta propuesta, necesitamos docentes disponibles y abiertos, para que sean los formadores de muchos niños y jóvenes que vienen a los centros educativos buscando aprender.

Cada docente debe, llevar una relación familiar y seria con cada uno de ellos, sentirse realizado con sus enseñanzas y su trabajo, proyectarse constantemente hacia la excelencia educativa, ser dueño de sus propios conocimientos, solamente así podrá impartirlos a los demás con toda claridad, sentir a los demás no solo como alumnos sino también como amigos, abrirse al mundo para acoger a todos.

1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente.

La palabra capacitación, según el diccionario internacional, “viene de capacitare, es decir, hacer a una persona capaz o apta para algo o darle el derecho de hacer una cosa” (Dictionary, 2012)

Otra definición de la misma palabra nos dice que capacitación, o desarrollo de personal, es toda actividad realizada en una organización, la misma que respondiendo a sus necesidades, busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal.

Los puntos más importantes de la capacitación son:

- Busca perfeccionar al docente en su puesto de trabajo.
- En función de las necesidades de la Institución.
- En un proceso estructurado con metas bien definidas.
- Teniendo en cuenta el aprendizaje y formación de cada uno de sus alumnos.

En torno a la capacitación docente, aparece en este tiempo, la novedad del sistema enseñanza aprendizaje que propone al estudiante como agente de su propio aprendizaje, siendo desde entonces una condición necesaria para que se dé la asimilación de lo aprendido, el docente pasa a ser un facilitador del conocimiento, es guía para iluminar aquello que ha investigado o incursionado por medio de técnicas, y métodos innovadores. El docente ya no es el dueño del conocimiento, sino un facilitador, que debe interactuar con sus alumnos. Esta es la razón fundamental por la cual, se vuelve a insistir en la capacitación de los docentes. Ya no es una opción, ahora es una necesidad obligatoria que todos los docentes deben o asumirla.

1.3.2. Ventajas e inconvenientes.

Entre las ventajas de la capacitación docente se podrían mencionar muchas, pero aquí se comparten las más importantes:

1.3.2.1. Ventajas:

- Ofrecer a los alumnos, enseñanza pedagógica.
- Relación e intercomunicación entre profesor y alumno.
- Clases didácticas, que invita al alumno a aprender.
- Docentes que dominan la materia que imparten a sus alumnos.
- El alumno siente gusto por asistir a esas clases, debido a su cambio y metodología.
- Ganar terreno en este campo de la enseñanza, con docentes capacitados para transmitir sus conocimientos.

1.3.2.2. Inconvenientes:

- La falta de voluntad para la autoformación.
- Clases aburridas y monótonas.
- Clases que se convierten en un fastidio para los alumnos.
- Clases poco entendibles debido a que el docente no tiene la capacidad de transmitir sus conocimientos.
- Formas pedagógicas utilizadas en el salón de clases que hoy en día ya no responden a nuestro tiempo.
- Docentes acostumbrados a dar el mínimo esfuerzo en este campo de la educación.
- Maestros acomodados, que dan el mínimo esfuerzo a sus alumnos en sus clases.
- Clases no pedagógicas.
- Transmisión de conocimientos retrógrados.
- Maltrato psicológico a los alumnos por la tardanza en el aprendizaje.
- Falta de preparación de las clases.
- Que el docente no quiera recibir formación porque se cree autosuficiente.

1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

El diseño y la planificación de los cursos formativos, son muy importantes porque gracias a ellos se tiene la oportunidad de formar a los docentes y potenciar sus conocimientos, para que ellos puedan brindar una educación de calidad.

Todos los cursos que se planifican y se comparten, son una nueva propuesta educativa que en un futuro va a contribuir a la formación de muchos alumnos que visitan los diferentes centros educativos, buscando llenar sus expectativas y su sed de conocimientos.

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

La formación profesional es un tema al que hay que darle mucho más importancia que la que se le ha dado hasta hoy. Es la formación que va a marcar el rumbo de los alumnos en formación, por ello no se debe dejar pasar ninguna cosa en esta etapa de la vida formativa, si un centro educativo es malo, hará malos profesionales, y si un centro educativo es bueno, pues hará buenos profesionales.

La formación profesional, ha ido adaptando sus conocimientos al mundo empresarial (a lo que en cada momento le pedía la sociedad), ha dado a sus estudiantes la competencia necesaria para realizar un trabajo de calidad, por ello, si se quiere conseguir este objetivo, se debe, aprender a diferenciar entre lo que es educación y lo que es formación.

Por una parte la educación culturiza al hombre y lo forma en un campo determinado, por lo general el sujeto elige lo que quiere ser y profundiza el conocimiento, se da un tiempo determinado por años dentro de la universidad o centro académico que avala lo aprendido.

En cambio la formación es el espacio privilegiado donde la persona se prepara todos los días, reconoce que el conocimiento y la educación es cambiante, en el desarrollo social ha sufrido modificación en el orden histórico-social de un mundo globalizado, que cada día enfrenta nuevos retos, para preparar al estudiante con criterios sólidos a fin de que se desenvuelva con capacidad en el entorno social en donde vive.

CAPITULO II: METODOLOGÍA

2.1. Contexto, económico, político y social.

La Unidad Educativa “San Luis Rey de Francia”, está ubicada en la parte sur oeste de la ciudad de Guayaquil, los estudiantes que asisten al plantel son de clase media y media baja, y viven al sur oeste de la ciudad; niños y jóvenes pertenecen a familias de trabajadores y su más alta aspiración es tener a sus hijos formados en un plantel cristiano - católico, con una educación de calidad.

El medio donde está ubicado el Plantel permite que los estudiantes desarrollen sus potencialidades personales, sociales, familiares y culturales.

Debido al crecimiento poblacional y a las necesidades actuales, hoy se necesitan Bachilleres en ciencias químico – biológicas; y técnicos en aplicaciones informáticas con una educación de calidad y excelencia humana, científica y técnica, que les permita una inclusión rápida en el mercado laboral, lo que sería de mucho beneficio para quienes pasan por nuestras aulas y continúan sus estudios superiores.

Existen numerosas empresas dedicadas al comercio; almacenes, comisariatos, mercados, cybers, ferreterías, farmacias, y tiendas, como también bancos, y la cercanía a industrias y fábricas, lo que nos da un ámbito geográfico acorde a las especializaciones que se tiene, de tal manera que se desarrollarán programas comunitarios en los aspectos religioso, cultural, científico y artístico, lo cual beneficia a la Institución y, por ende, al estudiantado que viene desde su Educación Básica.

La Unidad Educativa, tiene a su alrededor algunos planteles, pero los años de funcionamiento, la experiencia educativa, las promociones de bachilleres que acceden en las universidades, la confianza de los padres de familia, la formación académica y la práctica de los valores humanos, cristianos y franciscanos hacen que prefieran esta institución.

En torno al contexto actual de la Institución Educativa, se comparte una breve historia de cómo se inició la Unidad Educativa Franciscana “San Luis Rey de Francia” en uno de los barrios en ese entonces, marginales de la ciudad y como fue evolucionando su proceso de construcción a lo largo de los años, cuantos directores y rectores han pasado por ella desde su fundación hasta el momento, el ambiente social en el que fue fundada y otros puntos sobre su fundación, que de seguro serán de interés para el lector de este trabajo académico.

Era el año de 1950 cuando apareció por esos manglares suburbanos un apóstol enviado de Dios, es el hermano franciscano Luis Montenegro, quien apegado a los preceptos religiosos basados en la sencillez de los valores de “San Francisco de Asís”, vino a evangelizar y a catequizar a las pocas familias que vivían en el sector. Apegado por su amor a los más

necesitados y sobre todo a la niñez desprotegida y por necesidad del sector decide crear una escuelita en este sitio manglaroso, llamada Puerto Lisa. Algunos domingos le acompañan Fray Luis Pacheco o Fray Guillermo González para celebrar la Eucaristía.

El 14 de abril de 1955, al fundar una escuela de caña, en el suburbio de Guayaquil, en los terrenos de la familia Irigoyen, el R.P. Gerardo M. Vera consiguió de la Dirección Provincial de Educación del Guayas, con acuerdo ministerial N° 14, el permiso para la fundación de la Escuela Particular N° 119 "San Luis rey de Francia", que pertenecía a la comunidad franciscana, compuestas de los primeros grados escolares.

La escuela, abrió sus puertas por primera vez el 02 de mayo de 1955, funcionó en un galpón de caña que se hizo siguiendo la calle 18° (Salinas) y Portete. Al hermano Luis Montenegro en la administración escolar le ayudaba primero el Señor Profesor Segundo Luis Revelo Santacruz y luego el Sr. Profesor. José F. Mariscal, perito en estos menesteres educativos. La escuela "San Luis Rey de Francia", desde la fecha de su creación ha sido dirigida generalmente por el párroco y ha rendido óptimos frutos en la parte humana, moral y cultural.

Con el devenir de los años la escuela de caña se fue transformando en una escuela con infraestructura mixta, el crecimiento estudiantil cada año iba en aumento, por eso el padre Vicente De La Cruz, tuvo que crear nuevos pabellones, separados tan solo con paredes de playwood.

Desde 1997, ejerce la dirección de esta escuela el Licenciado Fray Gustavo Estrella, quien construyó un moderno y elegante edificio digno de orgullo y admiración.

En noviembre 03 de 1999 con acuerdo ministerial N° 250, se obtiene un nuevo permiso de funcionamiento, por cambio de director de la Escuela Particular N° 119 "San Luis rey de Francia". Constando como Directora la Lcda. Gladys Alexandra Medina Terán.

Fray Gustavo Estrella, gestiona en la Dirección provincial la legalización del primer año de educación básica, la misma que autoriza a la Comunidad Franciscana a partir del 20 de marzo del 2002, con acuerdo ministerial N° 043 la creación y funcionamiento del Jardín de Infantes N° 714 "San Luis rey de Francia" Reconociendo como Directora la Lcda. Gladys Alexandra Medina Terán.

El Lcdo. Fray Gustavo Estrella Altamirano, como representante de la Comunidad Franciscana solicita se autorice la creación y funcionamiento del Colegio Particular "San Luis rey de Francia" Y así mediante acuerdo N° 824 del 04 de julio del 2005 la Dirección Provincial de Educación y Cultura del Guayas autoriza la creación y el funcionamiento del Octavo, Noveno y Décimo Año de Educación Básica.

La Dirección Provincial de Educación del Guayas, atendiendo el oficio presentado por el Licenciado. Fray Gustavo Estrella Altamirano, en calidad de Rector y representante de la Comunidad Franciscana, propietaria del Colegio Particular Mixto “San Luis rey de Francia” solicita se incorpore a razón social con la denominación de Unidad educativa franciscana “San Luis rey de Francia” y es así que el 24 de marzo del 2008, nos conceden tal denominación con resolución N° 00000270.

Mediante resolución N° 00000476 del 07 de octubre del 2008, emitida por la Dirección Provincial de Educación del Guayas, se autoriza al Colegio Particular el “San Luis rey de Francia” funcionamiento del Bachillerato en ciencias, especialización químico- biológicas y el funcionamiento del Bachillerato Técnico en Comercio y Administración, especialización aplicaciones informáticas.

Con acuerdo ministerial 000534, con fecha del 29 de junio del 2009, la Dirección Provincial de Educación del Guayas resuelve aprobar El Reglamento Interno de la Unidad educativa mixta “San Luis rey de Francia”

A fines de septiembre del 2009, asume el rectorado Fray. Luis Fernando Barahona Vega, quien traslada la colecturía, secretaría y el rectorado a la calle Argentina. El 10 de diciembre de 2009 con resolución 000230 de la Subsecretaría Regional de Educación del litoral reconoce a Fray. Luis Fernando Barahona Vega, como rector de la Unidad educativa particular MIXTA “San Luis rey de Francia”

En la actualidad el estudiantado ha llegado a 1100 educandos entre niños/as y jóvenes. Ofreciendo a la comunidad guayaquileña un servicio educativo de excelencia, acorde con los principios del Evangelio y del carisma franciscano, dando así respuesta a los retos de la sociedad moderna y globalizada. (UESL, 2010, pág. 34), todos estos datos se comparten compartido en este espacio ayuda de sobremanera a que se tenga una idea de la situación en la que los franciscanos del Ecuador, interesados en la formación académico cristiana, se esforzaron por construir una escuela para que todos los niños y jóvenes de este olvidado lugar de la ciudad de Guayaquil en ese entonces puedan disfrutar también de una educación de calidad.

2.2. Participantes.

Los participantes, son las personas que han hecho posible la realización de la encuesta aplicada con datos objetivos, son las personas involucradas en esta tarea y que han colaborado con sus respuestas para obtener los resultados y a través de ellos poder elegir ciertas directrices importantes para mejorar la tarea educativa.

Se comparte a continuación, la nómina de los 16 docentes del bachillerato de la unidad educativa particular mixta “San Luis rey de Francia”, año lectivo 2012 – 2013, que colaboraron dando respuesta a las preguntas planteadas en la encuesta. La nómina se la da a conocer a continuación.

2.2.1. Docentes sección bachillerato que participaron en el desarrollo de la encuesta.

Lcda. Rosa Ximena Rodríguez Medrano.	Profesora de ciencias sociales.
Lcda. Silvia Guadalupe Benavides Cadena	Profesora de lenguaje.
Lcda. Estela Marisol Espinoza Aguirre	Área de ciencias exactas.
Lcda. Flora Maricela Peña Laborda	Área de lenguaje.
Lcdo. Javier Enrique López Navarrete	Área lengua extranjera.
Prof. Byron Leonardo Vinuesa Funes.	Profesor área ciencias exactas.
Prof. Ingrid Isabel Ascencio Figueroa.	Área técnica
Prof. Víctor Efrén Romero Quiñónez	Área ciencias químicas.
Prof. Manuel Edmundo Bravo González.	Área técnica.
Prof. Luis Xavier Chalén Pincay.	Área de ciencias biológicas.
Lcdo. Julio Washington Ramírez García.	Área de cultura física.

Lcdo. César Santiago Rodríguez Pazos.	Área de ciencias sociales.
Lcdo. Kelvin Daniel Bravo Bravo.	Área de ciencias matemáticas y contabilidad.
Lcdo. Johnny Enrique León Ascencio.	Área de religión.
Psic. Gladys Verónica Hernández Peralta.	Ciencias psicológicas.
Psic. Servio Tulio Herrera Pinchao.	Ciencias psicológicas.
Sr. Ricardo Edmundo Talbot Crespo.	Área artística.

La persona que realizó la investigación y aplicó la encuesta es el P. Alberto Tomalá Torres, sacerdote Franciscano, quien colabora como presidente del departamento de la fe, en esta Institución educativa.

La forma como se aplicó la encuesta fue la siguiente:

Después de haber llegado al acuerdo con el P. Mario Aguilar Galarza (Rector de esta Institución) y con el Lcdo. Carlos Medina (Vicerrector) de la misma para realizar este trabajo, se les invitó a los docentes seleccionados a ingresar al auditorium, donde, Fray Alberto Tomalá, mediante una presentación en Power Point, les indicó lo que pretendía realizar, sus objetivos y finalidad.

Luego entregó a cada uno de los docentes una encuesta recordándoles la responsabilidad de llenar a conciencia cada encuesta porque de ello dependía los resultados de la misma y lo más importante, el éxito de este trabajo.

Se les dio un lapso de 45 minutos para que puedan leer, releer y contestar a cada una de las preguntas planteadas en la encuesta.

2.3 Recursos:

2.3.1 Talento Humano.

Para analizar este apartado, se ha considerado, dar una respuesta a esta pregunta ¿qué es el talento humano?, Chiavenato Idalberto nos dice que “Es un conjunto de políticas, conceptos y prácticas coherentes entre sí, con el propósito de alcanzar objetivos organizacionales de la empresa de manera eficiente y eficaz” (Chiavenato, 2007, pág. 458), esta definición de igual manera se puede aplicar en cualquier institución educativa.

Cuando se habla del talento humano, se hace referencia directa a las personas con las que cuenta la empresa o institución educativa, también, otra definición sobre el talento humano dice que “es un conjunto de actividades emprendidas por una o más personas, con el fin de satisfacer a todas las partes involucradas en su funcionamiento para satisfacer una necesidad de la sociedad” (Chiavenato, 2007, pág. 458), en definitiva, talento humano, es la manera, función o gestión de cómo se hace el análisis de las necesidades de la empresa y la búsqueda de personal (recursos humanos) para cubrir los trabajos y las exigencias de la empresa a través de un proceso de selección de personal que está a cargo de la misma empresa.

En toda empresa, antes de contratar a cualquier trabajador, primeramente se debe hacer un análisis sucinto de toda su personalidad, y si las cualidades que reúne, son útiles o no para cumplir con las demandas de la empresa o institución educativa. “Solamente las personas que reúnen las características podrán ingresar a las organizaciones, una vez aceptadas son inducidas al contexto organizacional, socializándolas y adaptándolas, para que pueda comportarse de manera adecuada a las expectativas de la organización” (Chiavenato, 2007, pág. 196)

El análisis sobre el talento humano, tiene como objetivo importante y fundamental organizar el trabajo dentro de la institución educativa, ubicando a cada persona en su lugar respectivo, y mediante un adiestramiento de adaptación dado por la empresa, involucrar a los nuevos trabajadores como miembros activos de la misma. El trabajo de esta área es:

Ayudar y prestar servicios a la organización, a sus dirigentes, gerentes y empleados, “describe las responsabilidades que definen cada puesto laboral y las cualidades que debe tener la persona que lo ocupe” (UESL, 2010, pág. 30)

2.3.2. Materiales.

Los materiales a utilizar en la aplicación del proyecto son los siguientes:

- Infraestructura adecuada de aulas, laboratorios, salón múltiple, departamentos, capilla, patios y canchas.
- Pensum académico aprobado por la Dirección Provincial de educación, según las necesidades de los estudiantes y del entorno.
- Material digital, facilitado por la Unidad Educativa.
- Videos alusivos al tema.
- Materiales audiovisuales
- Cámara fotográfica.
- Esferográficos.
- Computador portátil.
- Impresora.
- Mouse.
- Teléfono celular.
- Fotocopiadora
- Salón de conferencias.
- Retroproyector.
- Cámara filmadora etc.

Estos son los recursos materiales con los que se ha contado, para realizar este proyecto, se aclara aquí que todos estos recursos materiales han sido facilitados por la Unidad Educativa San Luis Rey de Francia, para esta tarea.

2.3.3 Económicos.

Para el desarrollo de este trabajo se invertirá aproximadamente la cantidad de \$3.500,00 dólares americanos, que serán invertidos en la Totalidad del proyecto, toda la inversión de este trabajo, está gestionada en su totalidad por el gestor del mismo.

La aplicación de cada uno de los temas que se va a impartir, llevara a ejecutar en cada clase una serie de prácticas pedagógicas nuevas, todo eso, requiere de una inversión, es así que de acuerdo al cálculo matemático realizado, cada clase costara \$ 87,50 por cuatro clases mensuales que aplicaremos nos da un valor mensual de \$ 350 dólares, esto lo multiplicamos por los 10 meses que durara el curso formativo, y tendremos la inversión final que será de \$ 3500 dólares americanos.

2.4 Diseño y métodos de investigación.

2.4.1 Diseño de la investigación.

La investigación que se hizo, tiene como principios fundamentales, el llegar a cumplir con los objetivos propuestos, por ello durante el desarrollo y análisis de este trabajo se ha tratado de ir cuadrando cada uno de los temas expuestos y analizados en este trabajo para que todo esto contribuya a la realización de los objetivos.

La presente investigación es de tipo investigación-acción, sus características generan conocimiento y producen cambios, en ella coexisten en estrecho vínculo, el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles.

Tiene las siguientes características:

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

El proceso a desarrollar en la presente investigación, como parte del diseño metodológico, está basado en un enfoque cuantitativo (datos numéricos) 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, en función de su experiencia y vivencia, establecer puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las reales necesidades de formación. (Jaramillo, 2012).

Esta investigación se diseñó de una manera organizada y armónica, y ha dado muy buenos resultados, motivo por el cual, hasta este momento ya podemos hablar del éxito de la misma.

2.4.2 Métodos de investigación.

Los métodos a utilizarse en esta investigación son los siguientes:

2.4.2.1. Analítico.

Como su nombre lo indica, este método, centra su actividad en realizar un profundo análisis sobre la temática y problemática planteada, es así que a través de este método, se puede llegar a la profundidad de la problemática.

2.4.2.2. Sintético.

Este método permite que como fruto del análisis, se realice una síntesis, tomando en cuenta los datos más importantes de la investigación, es decir solo lo que voy a necesitar, lo más importante.

2.4.2.3. Inductivo.

Este método, ayuda a que la persona se inserte en el problema, le induce a lo que se está tratando e investigando con el objetivo de llegar al corazón de la situación misma y conocer a profundidad cada uno de los problemas que afectan a la institución educativa.

2.4.2.4. Deductivo.

Después de conocer la profundidad del problema, este método da una clara orientación de cómo afrontar ese problema es decir que se debe hacer para solucionarlo y sobretodo buscar soluciones concretas para superarlo.

2.4.2.5. Hermenéutico.

Este método, proporciona la forma de realizar una aplicación a la realidad sobre la problemática que se está trabajando, esta aplicación se la hace con el objetivo de dar a conocer el resultado del trabajo que ya lo hicieron los métodos anteriormente mencionados.

2.4.2.6. Estadístico.

A través de este método, se puede aplicar de una manera estadística, es decir en números, lo que se ha investigado.

2.5 Técnicas e instrumentos de investigación.

2.5.1 Técnicas de investigación.

Entre las técnicas de investigación utilizadas se comparten las siguientes:

1. Clases magistrales.
2. Exposición audiovisual.
3. Aplicación de encuestas.
4. Investigación personal y fotografías.
5. Lecturas iluminativas, alusivas al tema.
6. Compartir entre todos los docentes.
7. Trabajo en equipo.
8. Observación directa.
9. Aplicación de ensayos.
10. Aplicación de protocolos.
11. Trabajos con la comunidad.
12. Encuestas.
13. Lectura.
14. Mapas conceptuales.
15. Organizadores gráficos etc.

Cada una de estas técnicas, ya se han aplicado en otras ocasiones y han dado muchísimo resultado, se aspira también ahora a que el resultado de estas técnicas en el curso a compartir sean positivas y ayuden sobremanera a alcanzar los objetivos propuestos.

2.5.2 Instrumentos de investigación.

Antes de abordar este apartado, se ha considerado prudente responder ¿que son los instrumentos de investigación? Se entiende como instrumentos de investigación al producto de una larga experiencia docente y de estudios sobre el tema, se presentan en este libro los pasos que deben seguirse en una investigación científica: desde el plan de trabajo y la recopilación de material, hasta el análisis, la ordenación de los datos y su exposición.

En cuanto a los instrumentos de recolección de datos, en el presente estudio se utilizó la encuesta cuyo objetivo es hacer un análisis sobre la problemática pedagógica actual en los centros e instituciones educativas sobre todo en lo que tiene que ver respecto al bachillerato.

2.6 Procedimiento.

La encuesta se aplicó a los 16 profesores de la unidad educativa particular mixta “San Luis Rey de Francia” de la ciudad de Guayaquil, a las 13h00 con 30 minutos, en el auditorium de la institución, la misma que se la realizo de la siguiente Manera:

- El encuestador realizo una exposición utilizando la tecnología (in focus) en la cual explico de una manera clara lo que iba a desarrollar.
- El encuestador distribuyo la encuesta y les fue explicando cada paso a resolver y sobre todo, la seriedad en sus respuestas, ya que eso depende el éxito del trabajo.
- Los docentes, se tomaron su tiempo para revisar y responder a cada una de las preguntas de la encuesta.
- El encuestador recibió las encuestas indicando que les volvería a reunir si era necesario para de acuerdo a los resultados, elaborar las diferentes propuestas pedagógicas.
- Luego el encuestador, tomando encuesta por encuesta, fue llenando los datos en cada una de las preguntas de la matriz de resultados en lo que se refiere a lo cualitativo y cuantitativo.
- El encuestador, realiza la tabulación de los datos tomando en cuenta, cada uno de los resultados obtenidos anteriormente.
- Con esos datos obtenidos el encuestador, realiza un análisis sobre la problemática de la Unidad Educativa en la que se aplicó la encuesta.
- El encuestador, coloca los resultados de la tabulación en el trabajo, y al final también expone algunas conclusiones.

CAPITULO III: DIAGNOSTICO, ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Nombre de la Institución Educativa: Unidad Educativa Franciscana “San Luis Rey de Francia” de la ciudad de Guayaquil.

TABLA 01

1.4. Tipos de Bachillerato que ofrece la institución educativa:

Opción.	%	frec.
Tipo de bachillerato que ofrece		
Bachillerato en ciencias	13%	3
Bachillerato técnico	69%	11
No contesta	19%	2
Total	100%	16

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la U. E. San Luis Rey de Francia.

Elaborado por: Alberto Tomalá.

Los resultados obtenidos muestran los siguientes datos: En lo que se refiere al bachillerato, la unidad educativa franciscana San Luis Rey de Francia, de la ciudad de Guayaquil, ostenta el bachillerato técnico, pero también se está trabajando con el bachillerato unificado o (BGU). Es decir, por el momento se está trabajando con los dos bachilleratos, aunque muchos vean a la institución como una institución técnica.

Análisis: La unidad educativa Franciscana San Luis Rey de Francia, debería tener una figura definida, en cuanto al bachillerato que ofrece, para que de esta forma pueda brindar estabilidad y visión de futuro a los estudiantes que acuden a este centro educativo. Por el bien de la educación, se debería definir el bachillerato técnico en esta institución educativa, ya que las carreras técnicas, es lo que buscan los jóvenes de ese tiempo para estudiar y esta la institución educativa tiene una fuerte tendencia a las carreras técnicas.

TABLA 02

1.4.1. Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece es técnico, ¿a qué figura profesional atiende?

Opción.	%	frec.
Prod. Agropecuaria	0%	0
Transf. Y elaborados	0%	0
Transf. Y elaborados cárnicos	0%	0
Conservería	0%	0
Otros	0%	0
Aplicación de proyectos de construcción	0%	0
Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas	0%	0
Electrónica de consumo	0%	0
Industria de la confección	0%	0
Mecanizado y construcciones metálicas	0%	0
Chapistería y pintura	0%	0
Electromecánica automotriz	0%	0
Climatización	0%	0
Fabricación y montaje de muebles	0%	0
Mecatrónica	0%	0
Cerámica	0%	0
Mecánica de aviación	0%	0
Comercialización y ventas	0%	0
Alojamiento	0%	0
comercio exterior	0%	0
Contabilidad	0%	0
Administración de sistemas	0%	0
restaurante y bar	0%	0
Agencia de viajes	0%	0
Cocina	0%	0
Información y comercialización turística	0%	0
Aplicaciones informáticas	0%	0
Organización y gestión de la secretaría	0%	0
Contabilidad y administración	0%	0
Industrial	0%	0
Informática	0%	0
No contesta	100%	16
Total	100%	16

Fuente: Docentes de la U. E. San Luis Rey de Francia.

Elaborado por: Alberto Tomalá.

En esta pregunta la mayoría de los encuestados no han contestado, quizá porque en la encuesta nunca hubo la opción de señalar dos especialidades al mismo tiempo. De acuerdo a la realidad de la Institución educativa, no tiene una figura profesional definida porque trabaja actualmente con los dos bachilleratos.

Análisis: Nuevamente se comenta aquí que el bachillerato que ofrece esta institución educativa no obedece a ninguna figura profesional, puesto que ha tratado de abarcar todas las especialidades, por eso trabaja con los dos bachilleratos. Se cree que eso, genera confusión en los alumnos que acuden a este centro educativo, al momento de elegir.

TABLA 03

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?

Opción.	%	frec.
Si	6%	1
No	31%	5
No contesta	63%	10
Total	100%	16

Fuente: Docentes de la U. E. San Luis Rey de Francia.

Elaborado por: Alberto Tomalá.

En cuanto a esta pregunta se refiere, existe un 6% que ha contestado que sí, y un 31% que ha contestado que no y un determinante 63% que no ha contestado.

Además, se ha encontrado que de entre los 16 profesores a quienes fue aplicada esta encuesta, hay docentes bastante desinteresados en el progreso de sus alumnos, se nota claramente que están aquí en esta institución no como maestros, sino como simples trabajadores. Solo dictan sus clases y muchos de ellos no se esfuerzan por formar a sus alumnos y aun mas no se esfuerzan ellos mismos en seguir preparándose y autoformándose.

Análisis: Parece que a los directivos de esta institución educativa, les ha gustado trabajar con los dos bachilleratos (BGU y Técnico), no se está gestionando el bachillerato bajo ninguna figura profesional comentada anteriormente. La institución educativa, debería tener una figura profesional definida y también un solo bachillerato. Esta quizá es la razón del desinterés de los docentes por seguir formándose, porque como no ven una estructura sólida en la institución educativa, pues también a ellos les da igual su formación. Esta institución educativa debería gestionar lo más pronto, una figura definida y trabajar con un solo bachillerato. Eso dará mayor estabilidad a quienes aspiren a una formación de calidad y responsable en esta institución educativa.

TABLA 04

2.1. Género:

Opción.	%	frec.
Masculino	75%	12
Femenino	25%	4
No contesta	0%	0
Total	100%	16

Fuente: Docentes de la U. E. San Luis Rey de Francia.

Elaborado por: Alberto Tomalá.

La mayoría de los docentes del bachillerato de esta unidad educativa, son hombres, existe un 75 % de varones y apenas un 25% de mujeres, son los varones los que predominan en la educación del bachillerato de esta institución.

Análisis: Al ser los varones los que predominan en la formación del bachillerato en esta institución educativa, han acostumbrado a los alumnos y alumnas a un tipo predominante de género, Esto no es muy saludable, ya que siempre es bueno a que los alumnos se acostumbren a ver el mismo número tanto de varones como de mujeres en el quehacer educativo.

Además la clase predominante de varones, son los que hacen resistencia a la actualización y a la autoformación, dicen que ellos ya saben esas cosas, es decir, se creen autosuficientes, las mujeres que laboran en esta institución son dóciles a los planteamientos formativos de la misma.

TABLA 05

2.2. Edad:

Opción.	%	frec.
20-30 años	0%	0
31-40 años	56%	9
41-50 años	25%	4
51-60 años	13%	2
61-70 años	0%	0
Más de 71	0%	0
No contesta	6%	1
Total	100%	16

Fuente: Docentes de la U. E. San Luis Rey de Francia.

Elaborado por: Alberto Tomalá.

Existe un 55% ciento de profesores que sobrepasan los 30 años de edad, un 24 % que se ubica entre los 41 a los 50 años de edad, un 12 % que se ubica entre los 51 a 60 años de edad, y un 9 por ciento que no contestan, se puede pensar que son ellos, los que se ubican en la edad de 31 a 40 años de edad.

Análisis: La mayoría de los docentes que laboran en esta institución, pasan de los 30 años de edad, aquí se puede deducir fácilmente por qué muchos de los docentes no quieren trabajar con nuevas técnicas pedagógicas en sus aulas.

Docentes mayores que se creen autosuficientes y no están abiertos a nuevas experiencias formativas, se convierten en un retraso para el avance y buen funcionamiento de la práctica educativa de esta institución. La institución educativa debería buscar un equilibrio entre la edad de los docentes del bachillerato, ni muy jóvenes, ni tampoco muy mayores, esto es saludable también para el proceso formativo de los alumnos.

TABLA 06**2.3. Estado civil:**

Opción.	%	frec.
Soltero	56%	9
Casado	31%	5
Viudo	0%	0
Divorciado	13%	2
No contesta	0%	0
Total	100%	16

Fuente: Docentes de la U. E. San Luis Rey de Francia.

Elaborado por: Alberto Tomalá.

Existe un 56% de docentes solteros, un 31% de docentes casados, y un 13% de docentes divorciados, aquí se entiende la inestabilidad que tienen estos docentes en el ámbito personal, situación que se traslada a la institución y luego al proceso formativo y a la transmisión de conocimientos en las aulas.

Análisis: Puesto que la mayoría de los docentes son solteros, y como solteros emocionalmente estarán buscando o entretenidos (as) con alguien que llene sus corazones de amor, muchas veces descuidan su trabajo, por complacer a sus enamorados(as) y en otras ocasiones hasta dando el mal ejemplo delante de los alumnos, con besuqueos y abrazos, cuando sus novios(as) llegan hasta la institución. Y para los que están divorciados quizá el impacto emocional es más fuerte, debido a que estarán preocupados en otras cosas más urgentes en sus vidas y de cómo alimentar y sostener a sus familias.

Las autoridades de esta institución educativa, deberían poner un alto a todas estas cosas, que provocan malos ejemplos y no ayudan en nada, ni colaboran para una formación de calidad.

TABLA 07

2.4 Tipo de relación laboral:

Opción.	%	frec.
Contratación indefinida	94%	15
Nombramiento	0%	0
Contratación ocasional	6%	1
Reemplazo	0%	0
No contesta	0%	0
Total	100%	16

Fuente: Docentes de la U. E. San Luis Rey de Francia.

Elaborado por: Alberto Tomalá.

Un 94% de los docentes que laboran en esta Institución educativa, en el área del bachillerato, lo hacen con contratación indefinida, y apenas un 6% de ellos trabaja con contratación ocasional.

Análisis: El laborar con contratación indefinida, le da un respaldo de continuidad a la labor educativa que realiza cada docente de la institución, también les da mayores derechos y exigencias; sin embargo a quienes trabajan con contratación ocasional, como que no tienen esa seguridad de continuidad en su trabajo. Esto les genera incertidumbre, esta es la razón por la cual muchos de los docentes que laboran en esta institución educativa, también tienen otros trabajos, lo cual ha dado como resultado que no se dediquen por completo a la formación de sus alumnos.

TABLA 08

2.5 Tiempo de dedicación:

Opción.	%	frec.
Tiempo completo	100%	16
Medio tiempo	0%	0
Por horas	0%	0
No contesta	0%	0
Total	100%	16

Fuente: Docentes de la U. E. San Luis Rey de Francia.

Elaborado por: Alberto Tomalá.

Todos los docentes trabajan a tiempo completo, eso no indica que ellos se esfuercen al cien por ciento en su trabajo educativo.

Existe un 7% que labora desde 0 a 25 horas, un 32% que trabajan de 26 a 50 horas semanales, un 6% que trabajan de 55 a 75 horas semanales, un 25% que trabajan de 76 a 100 horas semanales, y un 19% que trabajan más de 100 horas semanales, y un 11% no contesta.

Análisis: Dentro de la institución educativa, existe un porcentaje del cien por ciento, es decir, que los docentes, pasan el tiempo completo en la institución, pero esto, no es garantía de una buena enseñanza, puesto que muchos de ellos en sus ratos libres, se dedican a hacer otros trabajos ajenos a la institución educativa, porque muchos de ellos tienen otros laboran en otros trabajos, y en sus ratos libres se dedican a adelantarlos incluso en la misma institución, cosas ajenas al quehacer educativo de la misma. Los responsables de esta institución deberían corregir este particular, y en las horas libres poner a cada docente a hacer algo que sea propio del quehacer educativo, para que así cumplan con su trabajo a cabalidad.

TABLA 09**2.6** ¿Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional?

Opción.	%	frec.
Si	100%	16
No	0%	0
No contesta	0%	0
Total	100%	16

Fuente: Docentes de la U. E. San Luis Rey de Francia.**Elaborado por:** Alberto Tomalá.

Las materias que ellos imparten, todas tienen relación con su formación profesional, en este grafico se percibe un 100%, por eso es que muchos profesores se atreven a decir que ellos ya saben lo que van a recibir cuando se les propone participar en tal o cual seminario o curso de formación, es decir se creen autosuficientes.

Análisis: Algunos docentes no preparan sus clases, y llegan así a la institución a laborar. Dicen que ya están lo suficientemente capacitados para esta actividad y que no tienen la necesidad de preparar nada, ese es un error muy grande, que atenta directamente contra el arte de enseñar, las autoridades de esta institución deberían exigir más a estos docentes, para que no caigan en la tentación y el error de creerse autosuficientes, atentando así contra los valores propios de la actividad educativa.

TABLA 10

2.7 Años de bachillerato en los que imparten la asignatura.

Opción.	%	frec.
Primero	6%	1
Segundo	0%	0
Tercero	69%	11
No contesta	25%	4
Total	100%	16

Fuente: Docentes de la U. E. San Luis Rey de Francia.

Elaborado por: Alberto Tomalá.

De los profesores encuestados existe un 6% que imparten clases a los primeros años de bachilleratos, un 69% que imparten clases a los terceros de bachillerato, y un 25% de docentes que no contesta, entre ellos estarán los que imparten clases a segundo y a cuarto año de bachillerato.

Análisis: De todos los docentes que laboran en el área de bachillerato, solo unos pocos, son los que han tomado en serio la educación y la formación; el resto de ellos simplemente han caído en el activismo y quizá han perdido el dinamismo y el compromiso de ser un buen educador(a).

En torno a esto, la institución educativa, debería fortalecer el trabajo de quienes si se esfuerzan en el quehacer educativo y potenciar el trabajo de quienes no lo hacen comprometidamente. Se les debe animar diariamente a que den una respuesta positiva en los conocimientos que transmiten a sus alumnos.

TABLA 11

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

Opción.	%	frec.
Bachillerato	0%	0
Nivel técnico o tecnológico superior	13%	2
Lic., Ing., Eco,	81%	13
Especialista 4to. Nivel	0%	0
Maestría 4to. Nivel	0%	0
PHD 4to. Nivel	0%	0
Otros	6%	1
No contesta	0%	0
Total	100%	16

Fuente: Docentes de la U. E. San Luis Rey de Francia.

Elaborado por: Alberto Tomalá.

Sobre los títulos académicos, de los docentes encuestados, se puede ver que ellos tienen formación en nivel técnico o tecnológico superior, un 13% que aún no han alcanzado este título pero que tienen los títulos de licenciados, ingenieros y economistas 81% y otros que tienen títulos en otras carreras 6%.

Análisis: Aunque estas carreras se ubiquen dentro del plano educativo, no todos los docentes que laboran en esta institución educativa, tienen el título de licenciados en ciencias de la educación, incluso hay docentes que ni siquiera tienen el título porque aún están estudiando. Esto ha ocasionado que haya cierta rivalidad entre docentes y que no se tengan los conocimientos precisos para brindar una educación de calidad. Las autoridades de esta institución deberían contratar más docentes que tengan títulos académicos en esta área de la educación.

TABLA 12

3.2.1 Su titulación en pregrado tiene relación con:

Opción.	%	frec.
Licenciado en educación	56%	9
Doctor en educación	0%	0
Psicólogo educativo	13%	2
Psicopedagogo	0%	0
Otros	13%	2
No contesta	19%	3
Total	100%	16

Fuente: Docentes de la U. E. San Luis Rey de Francia.

Elaborado por: Alberto Tomalá.

Apenas un 56% de los docentes tienen títulos de tercer nivel en ciencias de la educación, un 13% en sicología educativa, un 13% en otras carreras afines a la educación y un 19% que no contesta.

Análisis: Solo un 56% de los profesores del bachillerato, estarían capacitados para laborar como docentes en esta institución educativa. A este porcentaje se suman los sicólogos educativos que son muy importantes en el trabajo de la institución. Las autoridades del plantel deberían promover cursos o seminarios en educación actualmente para ayudar a formar a esos docentes que no tienen el título en ciencias de la educación, y así puedan brindar una buena educación de calidad a sus alumnos.

TABLA 13**3.2.2 Otras profesiones:**

Opción.	%	frec.
Ingeniero	0%	0
Arquitecto	0%	0
Contador	0%	0
Abogado	0%	0
Economista	0%	0
Médico	0%	0
Veterinario	0%	0
Economista	0%	0
Otros	13%	2
No contesta	88%	14
Total	100%	16

Fuente: Docentes de la U. E. San Luis Rey de Francia.

Elaborado por: Alberto Tomalá.

Existe un 10% en psicología, un 10% que tienen títulos en otras carreras, y un 80 por ciento que no contesta, entre los que no contestan están los que aún no han conseguido el título de tercer nivel, pero que están estudiando para lograrlo.

Análisis: En esta institución educativa se encuentra un gran porcentaje que no contesta. En este porcentaje se ubican los docentes que laboran en esta institución pero que aún no han obtenido sus títulos académicos. Esto es una falla muy grande de parte de los directivos de esta institución educativa, ya que, para que puedan ejercer la labor educativa, deberían contratar solamente personal titulado y con experiencia.

TABLA 14

4. Cursos y capacitaciones:

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados: (Totalización en horas aproximado).

Opción.	%	frec.
De 1 a 5	56%	9
De 6 a 10	38%	6
De 11 a 15	0%	0
De 16 a 20	0%	0
De 21 a 25	0%	0
De 26 a 30	0%	0
De 31 a 35	0%	0
De 36 a 40	0%	0
De 41 a 45	0%	0
De 46 a 50	0%	0
Más de 51	0%	0
No contesta	6%	1
Total	100%	16

Fuente: Docentes de la U. E. San Luis Rey de Francia.

Elaborado por: Alberto Tomalá.

La mayoría de los docentes encuestados han recibido sus cursos de capacitación dentro de 1 a 5 años, que corresponde al 56 por ciento, existe un 38 por ciento que ha recibido sus cursos formativos entre los 6 y 10 años, también existe un 6 por ciento que no contesta.

Análisis: Los cursos de formación y capacitación son muy importantes, ya que actualizan los conocimientos del docente y les abren nuevos círculos de interacción con sus alumnos en el proceso de enseñanza aprendizaje, por ello debería ser una obligación el participar de ellos. La institución debería dar más oportunidades para que se den estos cursos y seminarios para que todos los docentes puedan participar de ellos.

TABLA 15**4.1.1. Totalización en horas**

Opción.	%	frec.
No contesta	13%	2
0-25 horas	6%	1
26-50 horas	31%	5
51-75 horas	6%	1
76-100 horas	25%	4
Más de 100 horas	19%	3
Total	100%	16

Fuente: Docentes de la U. E. San Luis Rey de Francia.

Elaborado por: Alberto Tomalá.

Como se puede ver en el gráfico, el número de horas más alto es de 26-50 horas y de 76 a 100 horas semanales que trabajan muchos docentes en la Institución Educativa. Esto garantiza que ellos están trabajando siempre en la institución educativa, pero como ya se dijo anteriormente, algunas de esas horas son ocupadas para otros de sus intereses personales.

Análisis: Algo que se ha visto muy positivo en esta institución es que sus docentes pasan todo el tiempo dentro de la misma. De lunes a viernes dan clases en la Unidad educativa y el sábado y domingo, los mismos profesores, son los catequistas de los niños de la parroquia, quienes dan las clases de catecismo., Esto es algo muy positivo, porque así ellos también se van empapando más de la doctrina cristiana.

TABLA 16

4.1.2. Tiempo que realizó el último curso:

Opción.	%	frec.
0-5 meses	25%	4
6-10 meses	50%	8
11-15 meses	0%	0
16-20 meses	0%	0
21-24 meses	0%	0
Más de 25 meses	6%	1
No contesta	19%	3
Total	100%	16

Fuente: Docentes de la U. E. San Luis Rey de Francia.

Elaborado por: Alberto Tomalá.

Sobre el tiempo en que se realizó el último curso formativo, un 22% lo realizó hace 0 a 5 meses, un 60% lo realizó hace 6 a 10 meses atrás, un 5% lo realizó hace más de 25 meses atrás, y existe un 13% que no contesta.

Análisis: Con este resultado, se puede afirmar que a pocos docentes de esta institución educativa les interesa la autoformación; a los otros, poco les interesa. Por tal motivo, andan preocupados en otras cosas, que son ajenas a la educación y también a la institución, como por ejemplo, problemas personales, proyectos a realizar etc. La institución educativa debería hacer más promoción de la formación y autoformación.

TABLA 17

4.1.3. Lo hizo con el auspicio de:

Opción.	%	frec.
Gobierno	0%	0
De la institución donde labora	94%	15
Beca	0%	0
Por cuenta propia	0%	0
Otro auspicio	0%	0
No contesta	6%	1
Total	100%	16

Fuente: Docentes de la U. E. San Luis Rey de Francia.

Elaborado por: Alberto Tomalá.

El 90% de los docentes que han realizado el último curso formativo, lo realizaron con el auspicio de la Institución educativa San Luis Rey de Francia, sin embargo hay un 5% que no contesta.

Análisis: Aquí en este porcentaje que no contesta, se debe reconocer que muchos de estos docentes que han realizado ciertos cursos formativos lo han realizado con sus propios recursos. La institución educativa debería apoyar con la totalidad de estos seminarios y cursos formativos a todos los docentes sin preferencia alguna, y aún más si estos van a fortalecer los conocimientos de los docentes que laboran en esta institución educativa.

TABLA 18

4.2 En cuanto a los últimos cursos realizados (Cursos de capacitación en los dos últimos años)

Opción.	%	frec.
Si	19%	3
No	63%	10
No contesta	19%	3
Total	100%	16

Fuente: Docentes de la U. E. San Luis Rey de Francia.

Elaborado por: Alberto Tomalá.

Sobre quienes han realizado cursos de capacitación en los dos últimos años hay un 10% de docentes que si ha realizado sus cursos de capacitación en este tiempo, 80% dice que no lo han realizado en este tiempo, un 10% que no contesta, y otros que ni siquiera lo han realizado. Entre los que no contestan, se puede decir que se ubican los que se resisten y se oponen a recibir estos cursos.

Análisis: La Unidad Educativa Franciscana San Luis Rey de Francia, en la persona del Padre Mario Aguilar Galarza, como rector actual de esta Institución Educativa, siguiendo el ejemplo dejado por los padres franciscanos que anteriormente dirigieron esta Institución, participó con la mayoría de docentes en el congreso internacional de educadores franciscanos, que se realizó en la ciudad de Quito-Ecuador, y la misma institución cubrió los gastos en su totalidad. Este ejemplo se lo debería potenciar y mantener, para que así los docentes sientan el apoyo de la institución educativa para la cual trabajan.

TABLA 19

4.3 Para usted, ¿es importante seguirse capacitando en temas educativos?

Opción.	%	frec.
Si	100%	16
No	0%	0
No contesta	0%	0
Total	100%	16

Fuente: Docentes de la U. E. San Luis Rey de Francia.

Elaborado por: Alberto Tomalá.

Sobre la importancia que tiene el seguir capacitándose en temas educativos, el 100 por ciento de los docentes encuestados han contestado que si quieren seguir capacitándose.

Análisis: En el fondo de la situación, se nota que si hay un interés de un grupo de docentes por la capacitación y autoformación; aunque también hay otro grupo que se opone a la misma. El problema es que muchas veces no cuentan con los recursos económicos para participar en los diferentes cursos o seminarios.

La institución educativa debería brindarles mayor apoyo y pagarles estos cursos formativos que darán mayor beneficio a la labor educativa de la institución.

TABLA 20

4.4 ¿Cómo le gustaría recibir la capacitación? (Modalidad para seguir la capacitación)

Opción.	%	frec.
Presencial	75%	12
Semipresencial	19%	3
Distancia	6%	1
Vía virtual/internet	0%	0
No contesta	0%	0
Total	100%	16

Fuente: Docentes de la U. E. San Luis Rey de Francia.

Elaborado por: Alberto Tomalá.

Sobre la modalidad para seguir capacitándose, un 70% de los docentes, que contestaron que sí quieren seguir capacitándose dicen que quisieran capacitarse de una manera presencial, un 20% de una manera semipresencial, y un 10% a través de la modalidad a distancia.

Análisis: Para que haya continuidad en la capacitación de estos docentes, el rector de la institución debería buscar un espacio, que no interfiera con sus clases, quizá un fin de semana, ahí sería el momento propicio para que participen de sus cursos formativos.

TABLA 21

4.4.1 ¿En qué horario le gustaría seguir los cursos presenciales o semipresencial?

Opción.	%	frec.
De lunes a viernes	25%	4
Fines de semana	75%	12
No contesta	0%	0
Total	100%	16

Fuente: Docentes de la U. E. San Luis Rey de Francia.

Elaborado por: Alberto Tomalá.

El 70% de ellos dice que quieren recibir su capacitación los fines de semana, mientras que un 30 por ciento, manifiesta que quieren seguir su capacitación de lunes a viernes.

Análisis: Muchos quieren capacitarse los fines de semana, pero cuando se tiene familia y si toda la semana se ha estado dedicado al trabajo, el fin de semana se lo dedica normalmente a asuntos familiares, por lo tanto para algunos resulta difícil la capacitación el fin de semana.

Otros quieren recibir los cursos de capacitación de lunes a viernes, como se puede ver, eso no es posible porque tienen que cumplir con su responsabilidad en su trabajo como docentes. Sin embargo, el rector de la institución, debería organizar los cursos o seminarios formativos para los docentes teniendo en cuenta algunas fechas que no les coincida en sus asuntos familiares y que no afecte al trabajo en la institución, para facilitar de esa manera la participación de todos los docentes, de estos seminarios o cursos y así, se vayan interesando por ellos cada vez más.

TABLA 22

4.5 ¿En qué temática le gustaría capacitarse?

Opción.	%	frec.
Pedagogía educativa	13%	2
Teorías del aprendizaje	0%	0
Valores y educación	0%	0
Gerencia, gestión educativa	19%	3
Psicopedagogía	6%	1
Métodos y recursos didácticos	13%	2
Diseño y planificación curricular	0%	0
Evaluación del aprendizaje	6%	1
Políticas educativas para la administración	0%	0
Temas relacionados con las materias a su cargo	6%	1
Formación en temas de mi especialidad	6%	1
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	19%	3
Diseño seguimiento y evaluación de proyectos	13%	2
No contesta	0%	0
Total	100%	16

Fuente: Docentes de la U. E. San Luis Rey de Francia.

Elaborado por: Alberto Tomalá.

Los temas en los que ellos quisieran prepararse son los siguientes: Pedagogía educativa 13%, gerencia y gestión educativa 19%, sicopedagógica 6%, métodos y recursos didácticos 13%, evaluación del aprendizaje 6%, temas relacionados con las materias a cargo 6%, formación en los temas de mi especialidad 6%, nuevas tecnologías aplicadas a la educación 19%, diseño, seguimiento y evaluación de proyectos 13% dando como resultado un 100% en su totalidad.

Análisis: Si los docentes de esta institución educativa sienten el deseo de prepararse en temas educativos, es el momento de que la institución de el gran paso para cambiar y mejorar la educación en este centro educativo. Los temas en los que ellos sienten la necesidad de seguir preparándose, son quizá los temas que hacen falta potenciar en la educación que se imparte en esta institución.

TABLA 23

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

Opción.	%	frec.
Falta de tiempo	6%	1
Altos costos de los cursos o capacitaciones	63%	10
Falta de información	6%	1
Falta de apoyo por parte de las autoridades	13%	2
Falta de temas acordes con su preferencia	13%	2
No es de su interés la capacitación profesional	0%	0
Otros	0%	0
Total	100%	16

Fuente: Docentes de la U. E. San Luis Rey de Francia.

Elaborado por: Alberto Tomalá.

Como obstáculos para no capacitarse aparece lo siguiente: un 6% de ellos, dicen que es por falta de tiempo, altos costos de los cursos y capacitaciones 63%, falta de información 6%, falta de apoyo por parte de las autoridades 6%, falta de temas acordes con su preferencia 13%, total 100%.

Análisis: Aquí también acompaña la falta de recursos económicos ya que muchos de ellos no los tienen o no les alcanza el sueldo que perciben en la Institución, sino que tienen otras urgencias y necesidades. La unidad educativa para la cual ellos trabajan debería darles préstamos con facilidades de pago, para que así, se sientan más motivados a ejercer su trabajo.

TABLA 24

4.7 ¿Cuáles considera Ud. son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones?

Opción.	%	frec.
Aparición de nuevas tecnologías	13%	2
Falta de cualificación profesional	6%	1
Requerimientos personales	6%	1
Necesidades de capacitación continua y permanente	38%	6
Actualización de leyes y reglamentos	13%	2
Otros	25%	4
No contesta	0%	0
Total	100%	16

Fuente: Docentes de la U. E. San Luis Rey de Francia.

Elaborado por: Alberto Tomalá.

A la pregunta ¿Cuáles cree usted que son los motivos por los que se imparten los cursos? Las respuestas: aparición de las nuevas tecnologías 13%, falta de cualificación profesional 6%, requerimientos personales 6%, necesidades de capacitación continua y permanente 38%, actualización de leyes y reglamentos 13%, otros 25%, total 100 por ciento.

Análisis: La sociedad actual, cada día propone retos y maneras diferentes de interpretar cada cosa, todo va cambiando, todo se mueve y se transforma como ya lo decía el filósofo Heráclito en la época de oro de la filosofía antigua, todo es un constante devenir. Hoy no es desconocida esta realidad, y las cosas se sujetan poco a poco a la subjetividad del hombre, porque los valores universales y la manera correcta de interpretarlas y de aprender van desapareciendo, esa es la razón principal por la que hoy en día se necesita seguir los cursos formativos para hacer frente a la evolución acelerada de esta sociedad relativista, consumista, distraída y carente de valores.

TABLA 25

4.8 ¿Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones?

Opción.	%	frec.
La relación del curso con mi actividad docente	50%	8
El prestigio del ponente	0%	0
Obligatoriedad de asistencia	0%	0
Favorecen mi ascenso personal	19%	3
La facilidad de horarios	0%	0
Lugar donde se realizó el evento	0%	0
Me gusta capacitarme	13%	2
Otros	13%	2
No contesta	6%	1
Total	100%	16

Fuente: Docentes de la U. E. San Luis Rey de Francia.

Elaborado por: Alberto Tomalá.

A la pregunta ¿Cuáles son los motivos por los cuales se imparten los cursos de formación? La relación del curso con mi actividad docente 50%, favorecen mi ascenso personal 19%, me gusta capacitarme 19%, otros 13%, no contesta 6%.

Análisis: Los docentes que han optado por seguir preparándose y autoformándose, lo hacen porque eso les prepara para enseñar, les ayuda en su curriculum, les ayuda para obtener en un futuro un ascenso y otros porque les gusta capacitarse, eso ya es muy positivo para la institución.

TABLA 26

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

Opción.	%	frec.
Aspectos teóricos	0%	0
Aspectos teóricos/prácticos	25%	4
Ambos	75%	12
Total	100%	16

Fuente: Docentes de la U. E. San Luis Rey de Francia.

Elaborado por: Alberto Tomalá.

Sobre la pregunta ¿Cuáles son los aspectos de mayor importancia en un curso de formación? Respondieron lo siguiente: aspectos teórico-prácticos 25% y ambos 75%.

Análisis: A un gran porcentaje de los docentes de esta institución educativa les gusta seguir los cursos o seminarios técnicos, esa es la razón por la cual esta institución educativa no tenga un bachillerato definido y que trabaje con ambos bachilleratos. Lo más importante para ellos, antes que lo teórico, es lo práctico.

TABLA 27

5.1 ¿La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años?

Opción.	%	frec.
Si	88%	14
No	6%	1
No contesta	6%	1
Total	100%	16

Fuente: Docentes de la U. E. San Luis Rey de Francia.

Elaborado por: Alberto Tomalá.

Sobre la pregunta ¿la institución donde usted labora, ha propiciado cursos en los dos últimos años? Contestaron Si 88%, no 6% y no contesta 6%.

Análisis: Esta Institución educativa, en los últimos años ha propiciado varios cursos formativos, con carácter de obligatoriedad, pero como siempre, nunca participaron todos los docentes, siempre los que más faltaron fueron los de bachillerato, quizá fue porque los seminarios que se brindaron no les gusto la temática planteada.

TABLA 28

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.

Opción.	%	frec.
Si	25%	4
No	75%	12
No contesta	0%	0
Total	100%	16

Fuente: Docentes de la U. E. San Luis Rey de Francia.

Elaborado por: Alberto Tomalá.

Sobre la pregunta si las autoridades de la institución están elaborando proyectos, cursos o seminarios de capacitación? Respondieron Si 25% No 75%.

Análisis: En el P.E.I. de la Unidad Educativa, deberían estar contemplados los cursos de formación y seminarios para la formación de docentes, deberían constar durante todo el año. Se nota que hay poca importancia en torno a esta prioridad educativa como es la formación.

TABLA 29

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

Opción.	%	frec.
Áreas del conocimiento	19%	3
Necesidades de actualización curricular	19%	3
Leyes y reglamentos	13%	2
Asignaturas que usted imparte	6%	1
Reforma curricular	19%	3
Planificación y programación curricular	13%	2
Otros	0%	0
No contesta	13%	2
Total	100%	16

Fuente: Docentes de la U. E. San Luis Rey de Francia.

Elaborado por: Alberto Tomalá.

Sobre la pregunta ¿en caso de existir cursos en función de áreas de conocimiento? respondieron 19%, necesidades de actualización curricular 19%, leyes y reglamentos 19%, asignaturas que usted imparte 6%, reforma curricular 19%, planificación y programación curricular 13%, y no contesta 13%. Total 100%.

Análisis: Los temas que tienen que ver con las diferentes áreas de conocimiento, aparece como lo más relevante junto a la reforma curricular. Estos temas quizá descuidados un poco en la Institución Educativa, son de muchísima importancia para las aspiraciones formativas de la institución y se los debería tomar en cuenta para que hayan mejores proyecciones educativas en un futuro en este centro educativo.

TABLA 30

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

Opción.	%	frec.
Siempre	25%	4
Casi siempre	25%	4
A veces	44%	7
Rara vez	6%	1
Nunca	0%	0
No contesta	0%	0
Total	100%	16

Fuente: Docentes de la U. E. San Luis Rey de Francia.

Elaborado por: Alberto Tomalá.

¿Los directivos de su institución, fomentan la participación del profesorado? Siempre 25%, casi siempre 25%, a veces 44%, rara vez 6%, total 100 por ciento.

Análisis: Según se muestra los resultados de la encuesta, poco hincapié han hecho en esto los directivos de la institución, se debería trabajar más en este campo ya que la participación de los docentes en todo lo que se realiza es muy importante, eso crea familiaridad y compromiso con la institución misma. Aquí es fácil ver que en una mínima parte se fomenta la participación del profesorado, cuando esa realidad debería ser otra, tiene que involucrarse más a los profesores, en las actividades de la Institución, eso crea un ambiente fraterno muy especial, que es muy importante para toda empresa.

TABLA 31

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

Opción.	f	%
1.		0%
2.	1	4%
3.	3	16%
4.	6	20%
5.	6	20%
Total.	16	100%

Fuente: Docentes de la U. E. San Luis Rey de Francia.

Elaborado por: Alberto Tomalá.

En lo relacionado a su práctica pedagógica, en la representación gráfica, el número 2 corresponde al 4%, el numeral 3 corresponde al 16%, el numeral 4 corresponde al 20% y el numeral 5 corresponde al 20%.

Análisis: Esta Institución educativa, en los últimos años ha propiciado varios cursos formativos, con carácter de obligatoriedad, pero como siempre, nunca participaron todos los docentes, siempre los que más faltaron fueron los de bachillerato.

Según se muestra en los resultados de la encuesta, poco hincapié han hecho en esto los directivos de la institución, se debería trabajar más en este sentido ya que la participación de los docentes en todo lo que se realiza es muy importante, eso crea familiaridad y compromiso con la institución misma.

Hablando con el rector de esta Institución, él está de acuerdo en que la institución va a seguir financiando como lo ha venido haciendo hasta ahora con los rectores anteriores, el gasto que se haga de los cursos o seminarios de formación.

CAPITULO IV: CURSO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE

4.1. Pertinencia del curso

De acuerdo al análisis realizado en la Unidad Educativa San Luis Rey de Francia de la ciudad de Guayaquil, y teniendo ya una idea clara de cuáles son los puntos que se deben potenciar para mejorar la calidad educativa en esta institución, el curso que se va a aplicar es de suma importancia, ya que ayudara mucho a mejorar la práctica educativa en esta institución y generara un impulso para trabajar con las (TICS) En este tiempo se hace necesario su uso y aplicación.

Otra de las razones importantes que ha motivado a compartir este curso, es la trasmisión de las nuevas formas pedagógicas en el aula de clase, necesaria para este tiempo en donde la pedagogía tradicional, no ayuda mucho para la formación de los alumnos.

Es de suma importancia la aplicación de este curso ya que la práctica pedagógica en las aulas de clase de esta institución educativa es bastante deficiente, por ello se necesita reforzar los conocimientos a los docentes en esta área para alcanzar de esta manera la calidad educativa deseada.

4.2. Tema del curso.

Aplicación de las nuevas formas pedagógicas y el correcto uso de las TICS, en el salón de clases, este tema ayudara a despertar en cada uno de los docentes, la calidad educacional que se quiere alcanzar, además será un referente muy fuerte para pensar lo que serán los alumnos en un futuro.

Es necesario tomar muy en serio este curso porque de la seriedad y compromiso que haya, se beneficiaran los destinatarios del mismo, y se tendrá así un buen resultado. “La tarea educativa es una empresa, en la que cada docente ejerce un liderazgo y cuya gestión debe responder a un cuerpo organizado.” (Jaramillo, 2012, pág. 26). Todo docente debe ser un líder en la enseñanza, capaz de motivar al mejoramiento de todos y a explotar sanamente las potencialidades personales.

4.3. Modalidad del curso.

El curso tendrá una duración de 10 meces aproximadamente, y se estará impartiendo de una manera presencial (una clase por semana), de esta manera se ha pensado en no influir en su proceso de enseñanza, ni tampoco en su trabajo académico. Manteniendo las clases una vez por semana tampoco se pierde el hilo conductor de lo que se va a tratar y compartir.

4.4. Objetivos:

4.4.1. Objetivo general.

Mejorar la calidad educativa y de enseñanza, en los profesores del Bachillerato de la Unidad Educativa Franciscana San Luis Rey de Francia de la ciudad de Guayaquil.

4.4.2. Objetivos específicos:

- Brindar charlas formativas a los docentes del bachillerato sobre la aplicación de la nueva pedagogía.
- Motivar a los docentes del Bachillerato formación personalizada y continua.
- Capacitarles para el uso correcto de las TICS y su influencia en la educación actual.
- Concienciar a los docentes, sobre el uso de nuevas técnicas metodológicas y el uso de las TICS en la trasmisión de nuevos conocimientos.
- Mejorar la práctica educativa de los docentes, a través de la enseñanza de técnicas pedagógicas aplicables.
- Despejar dudas que los docentes tengan sobre la utilización y correcto uso de las TICS en el salón de clases.

4.5. Dirigido a.

Docentes del área de bachillerato, de la Unidad Educativa San Luis Rey de Francia de la ciudad de Guayaquil.

4.5.1. Nivel formativo de los destinatarios.

El curso se desarrollara en dos niveles propuestos, puesto que entre los docentes del bachillerato, a quienes se les aplico la encuesta, existen docentes con diferente tipo de formación y preparación así como también, algunos que cuentan con muchos años de servicio en la institución educativa.

Nivel dos:

Prof. Víctor Efrén Romero Quiñónez	Profesor de Química
Prof. Manuel Edmundo Bravo González.	Ing. Computación
Prof. Luis Xavier Chalén Pincay.	Lic. ciencias biológica.
Lcdo. Julio Washington Ramírez García	Lic. de cultura física.
Lcdo. César Santiago Rodríguez Pazos.	Lic. Ciencias de la Educación
Lcdo. Kelvin Daniel Bravo Bravo.	Profesor de Matemática.
Lcdo. Johnny Enrique León Ascencio.	Lic. En Ciencias Religiosas
Psic. Gladys Verónica Hernández Peralta.	Lic. Ciencias psicológicas.
Psic. Servio Tulio Herrera Pinchao.	Lic. Ciencias psicológicas.
Sr. Ricardo Edmundo Talbot Crespo.	Lic. Música.

Nivel tres:

Lcda. Rosa Ximena Rodríguez Medrano.	Lic. Ciencias de la Educación
Lcda. Silvia Guadalupe Benavides Cadena	Lic. Ciencias de la Educación
Lcda. Estela Marisol Espinoza Aguirre	Lic. Ciencias matemáticas
Lcda. Flora Maricela Peña Laborda	Profesora de lenguaje.
Lcdo. Javier Enrique López Navarrete	Lic. Lengua extranjera
Prof. Byron Leonardo Vinuesa Funes.	Lic. Ciencias matemática.
Prof. Ingrid Isabel Ascencio Figueroa.	Ing. Computación

4.5.2. Requisitos técnicos de la Unidad Educativa, que se utilizara para impartir este curso.

- Materiales audiovisuales.
- Cámara fotográfica.
- Esferográficos.
- Computador portátil.
- Impresora.
- Mouse.
- Teléfono celular.
- Fotocopiadora
- Salón de conferencias de la institución.
- Proyector de la institución.
- Cámara filmadora etc.

Se utilizara cada uno de estos recursos tecnológicos mencionados, los mismos que son de propiedad de la Institución educativa donde se va a aplicar este curso y serán de muchísima ayuda en el desarrollo, lo cual servirá de mucho provecho y aprendizaje para las personas que participaran del mismo.

4.6. Breve descripción del curso.

El curso que se va a compartir, es una propuesta académico - formativa, dirigido a los docentes del bachillerato de la Unidad Educativa San Luis Rey de Francia, con la finalidad de despertar en ellos el deseo actualizarse y de cambiar ciertas formas metodológicas y de enseñanza, para asumir la nueva pedagogía como algo urgente en este tiempo para el proceso de enseñanza-aprendizaje de los alumnos de esta institución.

4.6.1. Contenidos del curso.

Se proponen 10 temas a impartir en este curso, que serán trabajados un tema por cada mes, cada tema abordara cuatro semanas.

Los temas del curso son los siguientes:

Mayo (2014).

1. Generalidad del curso.
2. El perfil del docente.
3. Desarrollo profesional docente.
4. El maestro del siglo XXI.

Junio (2014).

1. La formación docente.
2. La profesión de enseñar.
3. Pedagogía en la docencia.
4. Hacia la reforma educativa.

Julio (2014).

1. Principios de la formación docente.
2. La competencia educativa.
3. Tipos de contenidos y objetivos.
4. Material didáctico.

Agosto (2014).

1. Apoyo y seguimiento docente.
2. Cerebro y aprendizaje.
3. Transformación de la práctica docente.
4. Valores humanos.

Septiembre (2014)

1. Dinámica de la clase.
2. Uso didáctico.
3. Creatividad en la clase.
4. Diseño de la clase y la didáctica.

Octubre (2014).

1. Plan de una clase didáctica.
2. Planeamiento de clase.
3. Planeamiento didáctico.
4. Transformación de la práctica docente.

Noviembre (2014).

1. Practicas Innovadoras en la formación docente
2. Informática básica para docentes I.
3. Informática básica para docentes II.
4. Calidad en la educación.

Diciembre (2014).

1. La micro enseñanza y la micro docencia.
2. La evaluación formativa.
3. La evaluación docente.
4. El plan de clase.

Enero (2015).

1. Acompañamiento y uso de las TICS.
2. Aprender y enseñar en la cultura digital.
3. Nuevas herramientas tecnológicas.
4. Reflexión sobre la práctica docente.

Febrero (2015).

1. Planificación y curriculum.
2. La formación continua frente al reto de la profesionalización docente.
3. Como enseñar a los niños con problemas de aprendizaje.
4. Propuestas enmarcadas en el área de la Investigación.

4.6.2. Descripción del Currículo Vitae del autor que dictara el curso.

El curso formativo lo dictara Alberto E. Tomalá Torres, egresado en filosofía, licenciado en teología y música. Nace en la ciudad de Babahoyo el día 08 de mayo de 1977, tiene 36 años de edad. Estudios primarios: Escuela Fiscal mixta 27 de Mayo de la ciudad de Babahoyo. Estudios secundarios: Colegio Nacional Nocturno “José María Estrada Coello” de la ciudad de Babahoyo.

Estudios Superiores:

1. Universidad Católica de Cuenca (Egresado en filosofía).
2. Universidad Católica de Cuenca (Licenciado en Teología).
3. Universidad Antoniana de Roma: (Licenciado en Sagrada Teología).

Actualmente se encuentra terminando los estudios de la MAESTRÍA en Gerencia Educativa, en la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL).

Cursos y seminarios recibidos:

- La influencia de la psicología en el quehacer educativo. (Universidad Católica de Cuenca).
- Seminario de actualización educativa y las nuevas formas pedagógicas (Universidad Católica de Cuenca).
- La filosofía contemporánea, el intercambio social y la educación del siglo XXI. (Universidad Católica de Cuenca).
- Realidad de la educación ecuatoriana, retos y compromiso para mejorarla. (Universidad Católica de Cuenca).
- Además ha realizado cursos completos de computación.

Ha impartido cursos sobre filosofía y religión en diferentes lugares como escuelas, colegios, diferentes auditorium y parroquias del país, así como también en monasterios y comunidades de religiosos(as).

Ha trabajado como profesor de filosofía, religión y psicología en diferentes centros educativos, así como también ha colaborado como orientador en colegios y escuelas, además ha dado cátedra de filosofía, sociología, psicología, antropología y teología moral en universidades.

Ayudantes auxiliares: Mg. Emma Claudina Guevara Vallejo, Licenciada en Ciencias de la Educación (Universidad Politécnica del ejército ESPE) y Magister en administración educativa por la Universidad Central del Ecuador.

Actualmente trabaja como docente en la Universidad Central del Ecuador, y en la Universidad Politécnica del ejército (ESPE).

4.6.3. Metodología.

La metodología que se utilizara para el desarrollo de este curso formativo son las siguientes:

- Enseñanza a través de videos formativos etc.
- Análisis de diferentes documentos de apoyo.
- Trabajos y análisis en grupos.
- Práctica educativa.
- Análisis de leyes y reglamentos del Ministerio de Educación, así como también de la Institución educativa donde se labora.
- Socializar las disposiciones actuales de la institución.
- Utilización de quipos audiovisuales.
- Utilización de la Internet como medio formativo.
- Elaboración de ensayos para medir sus conocimientos adquiridos.
- Lectura silenciosa, para profundizar los conocimientos.
- Lluvia de Ideas, para fortalecer los conocimientos adquiridos.
- Cuadros sinópticos para aprender a resumir las ideas.
- Mapas conceptuales.
- Organizadores gráficos.
- Formular preguntas claves en torno al trabajo que se realice en cada clase.
- Realizar actividades basadas en la lectura del texto como medio.
- Buscar y encontrar en el diccionario el significado de algunas palabras difíciles y desconocidas que aparezcan en el trabajo que se está realizando.
- Integrar de manera dosificada el correcto uso y aplicación de las TICS, a través de actividades que permitan su aplicación.
- Se aplicara la técnica del protocolo para potenciar sus conocimientos en cada uno de ellos.

4.6.4. Evaluación.

Evaluación es un término muy familiar para quienes tienen la difícil tarea de hacer educación. Las palabras evaluación, evaluar y valorar tienen una misma raíz etimológica: valor. Por lo tanto la evaluación es la acción o el efecto de señalar el valor a algo; es un proceso y a la vez un producto. Educación y Evaluación se unen inevitablemente para obtener el fin de la persona con el logro de las metas.

Cada evaluación es de suma importancia en los diferentes centros educativos, porque gracias a ella, se puede determinar situaciones que deben ser corregidas y potenciadas, sobre todo en la adquisición del conocimiento.

Mediante el aprendizaje de los alumnos, el evaluador institucional, valora la efectividad de la institución y también el nivel que tiene un alumno en un momento educativo determinado.

Se realizarán evaluaciones espontáneas, cada semana, al terminar cada clase para medir progresivamente el grado de asimilación de los docentes frente a los temas impartidos.

Se realizará también una evaluación al terminar cada mes, recogiendo todos los temas que se trataron en el curso durante ese tiempo como una manera de retroalimentar los conocimientos adquiridos en el curso.

Al final se realizará una evaluación general, donde entrarán todos los contenidos que se han impartido durante el proceso del curso.

4.7. Duración del curso.

El curso tendrá una duración de 100 horas, distribuidas en (10 meses) aproximadamente, (2H30) por cada clase, una clase cada semana. Las clases se impartirán 4 veces al mes, (10 horas al mes) Las clases todos los días viernes desde las 14H00 minutos, hasta las 16H30 y cada semana o en cada clase, se compartirá un tema diferente, que tenga relación con el anterior, para de esa manera llevar el hilo conductor de lo que se está trabajando.

Por ello en la aplicación de este curso trataremos de motivar al máximo a los docentes que participen del mismo.

4.8. Cronograma de actividades.

TEMAS	SUB TEMAS	ACTIVIDADES	FECHA	HORAS
1. Generalidad del curso.	1.1. La experiencia de la capacitación de docentes. 1.2. Bases de la propuesta de capacitación de docentes. 1.3. Motivos del programa de capacitación de docentes. 1.4. Estrategias formativas del docente. 1.5. Modelo didáctico aplicable. 1.6. Materiales de capacitación docente. 1.7. Componentes del proyecto de capacitación docente. 1.8. Conceptos de capacitación docente. 1.9. Logros a obtener, factores favorables para el logro de resultados en el curso de capacitación docente. 1.10. Conclusiones al tema desarrollado.	- Socializar los temas propuestos a través de: - Clases magistrales. - Participación espontanea en el aula de clases. - Actividades grupales. - Plenaria.	Viernes 09 de mayo de 2014.	2Horas y 30 minutos.
2. El perfil del docente.	2.1. Actitud del docente frente a la tecnología actual. 2.2. El correcto uso de las redes tecnológicas en el ámbito educativo. 2.3. El uso de los diferentes materiales tecnológicos. 2.4. ¿Qué son las TICS? 2.5. ¿Qué es la ofimática? 2.6. Nuevos roles y funciones de la tecnología. 2.7. ¿Cómo hacer buen uso del internet para educar? 2.8. ¿Qué es la web? 2.9. Como hacer buen uso de las redes sociales. 2.10. Aspectos referidos al acto didáctico. 2.11. Conclusión al trabajo	- Socializar los temas propuestos a través de: - Clases magistrales. - Participación espontanea en el aula de clases. - Actividades grupales. - Plenaria.	Viernes 16 de mayo de 2014.	2Horas y 30 minutos.

	realizado.			
3. Desarrollo profesional docente.	<p>3.1. ¿Qué significa evaluar?</p> <p>3.2. Necesidad de la evaluación docente.</p> <p>3.3. Finalidad de la evaluación docente.</p> <p>3.4. Criterios de evaluación de la enseñanza docente.</p> <p>3.5. Evaluación docente de calidad.</p> <p>3.6. Desarrollo y dedicación a los procesos de enseñanza y aprendizaje.</p> <p>3.7. Aspectos formales relacionados con la enseñanza.</p> <p>3.8. El cuestionario, como utilizarlo.</p> <p>3.9. El auto informe, como utilizarlo.</p> <p>3.10. Ventajas del docente con una buena formación.</p> <p>3.11. Conclusiones al tema desarrollado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Socializar los temas propuestos a través de: - Clases magistrales. - Participación espontanea en el aula de clases. - Actividades grupales. - Plenaria. 	Viernes 23 de mayo de 2014.	2Horas y 30 minutos.
4. El maestro del siglo XXI.	<p>4.1. Las megas tendencias.</p> <p>4.2. La manera didáctica de transmitir los conocimientos.</p> <p>4.3. El modelo tradicional o clásico de enseñanza.</p> <p>4.4. La nueva pedagogía.</p> <p>4.5. El modelo pedagógico y las nuevas formas de enseñanza.</p> <p>4.6. El modelo tecnológico de enseñanza.</p> <p>4.7. La integración de las nuevas tecnologías en la práctica educativa.</p> <p>4.8. El docente del siglo XXI.</p> <p>4.9. Materiales educativos necesarios para la</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Socializar los temas propuestos a través de: - Clases magistrales. - Participación espontanea en el aula de clases. - Actividades grupales. - Plenaria. 	Viernes 30 de mayo de 2014.	2Horas y 30 minutos.

	enseñanza. 4.10. La escuela como espacio de transformación en la práctica docente. 4.11. Conclusiones al tema desarrollado.			
5. La formación docente.	5.1. Generalidades sobre la formación docente. 5.2. La crítica de la enseñanza. 5.3. La dimensión socio, histórico, política de la formación docente. 5.4. Nueva propuesta de enseñanza educativa para este tiempo. 5.5. La escuela como formadora de buenos ciudadanos. 5.6. Lugar idóneo para la formación educativa. 5.7. La formación educativa en el servicio docente. 5.8. La formación en valores (éticos, morales y cristianos) 5.9. El docente, maestro y modelo para sus alumnos. 5.10. Conclusión al tema desarrollado.	- Socializar los temas propuestos a través de: - Clases magistrales. - Participación espontánea en el aula de clases. - Actividades grupales. - Plenaria.	Viernes 06 de junio de 2014.	2Horas y 30 minutos.
6. La profesión de enseñar.	6.1. Los métodos actuales de enseñanza educativa. 6.2. Como hacer buen uso de los medios tecnológicos. 6.3. Como trabajar con la red y los medios informáticos. 6.4. Como trabajar con la tecnología multimedia. 6.5. El trabajo de grupos. 6.6. Como leer e investigar. 6.7. La auto formación. 6.8. El trabajo de campo. 6.9. Los cuestionamientos y preguntas de clase.	- Socializar los temas propuestos a través de: - Clases magistrales. - Participación espontánea en el aula de clases. - Actividades grupales. - Plenaria.	Viernes 13 de junio de 2014.	2Horas y 30 minutos.

	6.10. El papelografo y las presentaciones el power point. 6.11. Conclusión al tema desarrollado.			
7. Pedagogía en la docencia.	7.1. Conocimiento disciplinar y pedagógico del docente. 7.2. Elementos importantes de la docencia. 7.3. Lineamientos para construir propuestas educativas actuales. 7.4. La formación pedagógica del docente. 7.5. La retroalimentación educativa. 7.6. La innovación educativa. 7.7. Los modelos actuales de formación pedagógica. 7.8. La estructura institucional. 7.9. La formación que debe recibir la comunidad educativa. 7.10. Los agentes de enseñanza – aprendizaje. 7.11. Conclusiones al tema desarrollado.	- Socializar los temas propuestos a través de: - Clases magistrales. - Participación espontanea en el aula de clases. - Actividades grupales. - Plenaria.	Viernes 20 de junio de 2014.	2Horas y 30 minutos.
8. Hacia la reforma educativa.	8.1. Análisis sobre la reforma educativa. 8.2. Objetivos de la educación ecuatoriana. 8.3. Condiciones necesarias para una educación de calidad. 8.4. Qué es el curriculum. 8.5. Diferentes áreas del curriculum. 8.6. La transformación curricular docente. 8.7. Nuevos paradigmas educativos. 8.8. Características del	- Socializar los temas propuestos a través de: - Clases magistrales. - Participación espontanea en el aula de clases. - Actividades grupales. - Plenaria.	Viernes 27 de junio de 2014.	2Horas y 30 minutos.

	<p>curriculum.</p> <p>8.9. Ejes de la reforma educativa.</p> <p>8.10. La LOEI y la LOES.</p> <p>8.11. Conclusiones al tema desarrollado.</p>			
9. Principios de la formación docente.	<p>9.1. La formación docente.</p> <p>9.2. Orientaciones conceptuales de la formación docente.</p> <p>9.3. Orientación pedagógica del profesorado.</p> <p>9.4. Orientación académica.</p> <p>9.5. Orientación tecnológica.</p> <p>9.6. Orientación práctica.</p> <p>9.7. Orientación socio crítica.</p> <p>9.8. Las tendencias de la formación docente.</p> <p>9.9. Conclusión al tema desarrollado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Socializar los temas propuestos a través de: - Clases magistrales. - Participación espontanea en el aula de clases. - Actividades grupales. - Plenaria. 	Viernes 04 de Julio de 2014.	2Horas y 30 minutos.
10. La competencia educativa.	<p>10.1. ¿Qué es una competencia?</p> <p>10.2. Algunas definiciones de competencia.</p> <p>10.3. Las competencias en la educación.</p> <p>10.4. Características de las competencias.</p> <p>10.5. La integridad del docente.</p> <p>10.6. Formulación de competencias.</p> <p>10.7. Clases de competencias.</p> <p>10.8. Conclusión al tema desarrollado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Socializar los temas propuestos a través de: - Clases magistrales. - Participación espontanea en el aula de clases. - Actividades grupales. - Plenaria. 	Viernes 11 de julio de 2014.	2Horas y 30 minutos.
11. Tipos de contenidos y objetivos.	<p>11.1. La planificación de una clase.</p> <p>11.2. Contenidos y objetivos.</p> <p>11.3. Riesgos en el manejo de contenidos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Socializar los temas propuestos a través de: - Clases magistrales. 	Viernes 18 de julio de 2014.	2Horas y 30 minutos.

	<p>11.4. Conceptos, principios y verbos.</p> <p>11.5. Los contenidos educativos.</p> <p>11.6. Los contenidos conceptuales.</p> <p>11.7. Los contenidos procedimentales.</p> <p>11.8. Los contenidos actitudinales.</p> <p>11.9. La formulación de objetivos educativos.</p> <p>11.10. El correcto uso de las TICS en la educación.</p> <p>11.11. Conclusión al tema desarrollado.</p>	<p>- Participación espontanea en el aula de clases.</p> <p>- Actividades grupales.</p> <p>- Plenaria.</p>		
12. Material didáctico.	<p>12.1. Los materiales Didácticos.</p> <p>12.2. Características de los estudiantes.</p> <p>12.3. El contexto educativo.</p> <p>12.4. La eficiencia de los medios a utilizar.</p> <p>12.5. Los componentes estructurales.</p> <p>12.6. El correcto uso de los medios didácticos.</p> <p>12.7. El apoyo tecnológico.</p> <p>12.8. El apoyo didáctico.</p> <p>12.9. El apoyo organizativo.</p> <p>12.10. Los recursos humanos.</p> <p>12.11. Conclusiones al tema desarrollado.</p>	<p>- Socializar los temas propuestos a través de:</p> <p>- Clases magistrales.</p> <p>- Participación espontanea en el aula de clases.</p> <p>- Actividades grupales.</p> <p>- Plenaria.</p>	Viernes 25 de julio de 2014.	2Horas y 30 minutos.
13. Apoyo y seguimiento docente.	<p>13.1. El plan de sesiones y seguimiento docente.</p> <p>13.2. La nueva metodología.</p> <p>13.3. La evaluación docente.</p> <p>13.4. Los sistemas de evaluación educativa.</p> <p>13.5. Diseño de la evaluación educativa.</p> <p>13.6. Diseño y</p>	<p>- Socializar los temas propuestos a través de:</p> <p>- Clases magistrales.</p> <p>- Participación espontanea en el aula de clases.</p>	Viernes 08 de agosto de 2014.	2Horas y 30 minutos.

	<p>autoevaluación de una clase.</p> <p>13.7. Los recursos y materiales educativos.</p> <p>13.8. El manejo de plenarias y monitoreo de los grupos.</p> <p>13.9. La distribución de las tareas educativas.</p> <p>13.10. La práctica docente y el acompañante pedagógico.</p> <p>13.11. Conclusiones al tema desarrollado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Actividades grupales. - Plenaria. 		
14. Cerebro y aprendizaje.	<p>14.1. El proceso de enseñanza y aprendizaje.</p> <p>14.2. Los diferentes tipos de memoria.</p> <p>14.3. Como aprender y como enseñar.</p> <p>14.4. Técnicas de concentración de estudio.</p> <p>14.5. El comportamiento humano.</p> <p>14.6. Las frecuencias cerebrales.</p> <p>14.7. Las clases de aprendizaje.</p> <p>14.8. El no aprendizaje.</p> <p>14.9. El aprendizaje simple.</p> <p>14.10. El aprendizaje generativo.</p> <p>14.11. Los modelos mentales de enseñanza.</p> <p>14.12. Conclusión al tema desarrollado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Socializar los temas propuestos a través de: - Clases magistrales. - Participación espontanea en el aula de clases. - Actividades grupales. - Plenaria. 	Viernes 15 de agosto de 2014.	2Horas y 30 minutos.
15. Transformación de la práctica docente.	<p>15.1. Propuestas nuevas de la práctica educativa.</p> <p>15.2. Reflexión de la práctica docente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Socializar los temas propuestos a través de: 	Viernes 22 de agosto de 2014.	2Horas y 30 minutos.

	<p>15.3. Rasgos de la práctica reflexiva.</p> <p>15.4. La responsabilidad de una buena educación.</p> <p>15.5. Desarrollo del pensamiento crítico y complejo.</p> <p>15.6. La práctica académica crítica.</p> <p>15.7. La práctica de una clase didáctica.</p> <p>15.8. Cualidades para el desarrollo del pensamiento.</p> <p>15.9. Propuestas para un estudio eficaz.</p> <p>15.10. La lectura como medio de aprendizaje.</p> <p>15.11. Conclusiones al tema desarrollado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Clases magistrales. - Participación espontánea en el aula de clases. - Actividades grupales. - Plenaria. 		
16. Valores humanos I.	<p>16.1. El hogar como escuela.</p> <p>16.2. Valores humanos que se cultivan en el hogar.</p> <p>16.3. Los padres, modelos a seguir.</p> <p>16.4. El respeto.</p> <p>16.5. La confianza.</p> <p>16.6. La responsabilidad.</p> <p>16.7. La generosidad.</p> <p>16.8. La fortaleza.</p> <p>16.9. La perseverancia.</p> <p>16.10. Conclusiones al tema desarrollado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Socializar los temas propuestos a través de: - Clases magistrales. - Participación espontánea en el aula de clases. - Actividades grupales. - Plenaria. 	Viernes 29 de agosto de 2014.	2Horas y 30 minutos.
17. Dinámica de la clase.	<p>17.1. Las partes de una clase.</p> <p>17.2. El ciclo de aprendizaje educativo.</p> <p>17.3. Datos generales de una clase.</p> <p>17.4. Los contenidos de una clase.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Socializar los temas propuestos a través de: - Clases magistrales. - Participación espontánea en el 	Viernes 05 de septiembre de 2014.	2Horas y 30 minutos.

	<p>17.5. Aptitudes y actitudes del docente.</p> <p>17.6. Decálogo del mal profesor.</p> <p>17.7. La interacción educativa.</p> <p>17.8. Los paréntesis en la clase.</p> <p>17.9. Los silencios y la actitud corporal al momento de dar una clase.</p> <p>17.10. Conclusiones al tema desarrollado.</p>	<p>- aula de clases.</p> <p>- Actividades grupales.</p> <p>- Plenaria.</p>		
18. El uso didáctico.	<p>18.1. La formación educativa.</p> <p>18.2. Descripción general de una clase.</p> <p>18.3. Los destinatarios de una clase.</p> <p>18.4. Modalidad del trabajo educativo.</p> <p>18.5. Los módulos educativos.</p> <p>18.6. Los materiales del curso.</p> <p>18.7. Los docentes innovadores.</p> <p>18.8. Las tecnologías digitales.</p> <p>18.9. Los diferentes escenarios educativos.</p> <p>18.10. La actividad de desarrollo profesional.</p> <p>18.11. Conclusiones al tema desarrollado.</p>	<p>- Socializar los temas propuestos a través de:</p> <p>- Clases magistrales.</p> <p>- Participación espontanea en el aula de clases.</p> <p>- Actividades grupales.</p> <p>- Plenaria.</p>	Viernes 12 de septiembre de 2014.	2Horas y 30 minutos.
19. Creatividad en la clase.	<p>19.1. Las formas creativas de enseñanza.</p> <p>19.2. Relación de varias técnicas nuevas de enseñanza.</p> <p>19.3. Aplicación de la nueva</p>	<p>- Socializar los temas propuestos a través de:</p> <p>- Clases magistrales.</p>	Viernes 19 de septiembre de 2014.	2Horas y 30 minutos.

	19.4. 19.5. 19.6. 19.7.	pedagogía en una clase didáctica. Los comportamientos de los alumnos. Como hacer una clase didáctica y divertida. El deseo de aprender y enseñar. Conclusión al tema desarrollado.	- - -	Participación espontanea en el aula de clases. Actividades grupales. Plenaria.		
20. Diseño de la clase y la didáctica.	20.1. 20.2. 20.3. 20.4. 20.5. 20.6. 20.7. 20.8. 20.9. 20.10. 20.11. 20.12.	Nuevos diseños de enseñanza. Desarrollo del pensamiento moderno. Marco para una buena enseñanza. Propósitos de la planificación de una clase. Sugerencias para una buena enseñanza. La comunicación educativa. Los materiales didácticos. La representación de ideas y conceptos. Las estrategias de enseñanza. Momentos importantes de una clase. Organización del diseño de clases. Conclusión al tema desarrollado.	- - - - - -	Socializar los temas propuestos a través de: Clases magistrales. Participación espontanea en el aula de clases. Actividades grupales. Plenaria.	Viernes 26 de septiembre de 2014.	2Horas y 30 minutos.
21. Plan de una clase didáctica.	21.1. 21.2. 21.3. 21.4.	Como preparar una clase didáctica. Estructura del plan de clases. Los componentes didácticos y objetivos. Los recursos	- - -	Socializar los temas propuestos a través de: Clases magistrales. Participación	Viernes 10 de octubre de 2014.	2Horas y 30 minutos.

	<p>21.5. didácticos a utilizar. Evaluación de aprendizajes.</p> <p>21.6. La comunicación no verbal.</p> <p>21.7. Los movimientos del cuerpo.</p> <p>21.8. Los gestos de la cara.</p> <p>21.9. Habilidad para preguntar.</p> <p>21.10. Orientaciones para el estudio independiente.</p> <p>21.11. Conclusiones al tema desarrollado.</p>	<p>espontanea en el aula de clases.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actividades grupales. - Plenaria. 		
22. Planeamiento de la clase.	<p>22.1. Como hacer una lectura comprensiva.</p> <p>22.2. El acto docente.</p> <p>22.3. Objetivos de la enseñanza y aprendizaje.</p> <p>22.4. Tipos de objetivos educativos.</p> <p>22.5. El conocimiento.</p> <p>22.6. La comprensión.</p> <p>22.7. Como superar el miedo al cambio.</p> <p>22.8. La observación de una clase.</p> <p>22.9. Las nuevas tendencias educativas.</p> <p>22.10. Conclusiones al tema desarrollado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Socializar los temas propuestos a través de: - Clases magistrales. - Participación espontanea en el aula de clases. - Actividades grupales. - Plenaria. 	Viernes 17 de octubre de 2014.	2Horas y 30 minutos.
23. Planeamiento didáctico.	<p>23.1. Que significa planear.</p> <p>23.2. Características de una planeación.</p> <p>23.3. Criterios de elaboración de un plan didáctico.</p> <p>23.4. El plan didáctico.</p> <p>23.5. Proceso general de diseño de planes didácticos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Socializar los temas propuestos a través de: - Clases magistrales. - Participación espontanea en el aula de clases. - Actividades 	Viernes 24 de octubre de 2014.	2Horas y 30 minutos.

	<p>23.6. Los componentes educativos.</p> <p>23.7. Criterios básicos para la elaboración de componentes curriculares.</p> <p>23.8. Las competencias del docente.</p> <p>23.9. Las estrategias del aprendizaje.</p> <p>23.10. El docente como mediador de la enseñanza.</p> <p>23.11. Conclusiones al tema desarrollado.</p>	<p>grupales.</p> <p>- Plenaria.</p>		
24. Transformación de la práctica docente.	<p>24.1. Estructuras de un curso básico.</p> <p>24.2. Desarrollar las competencias.</p> <p>24.3. Reflexión de la práctica docente.</p> <p>24.4. El quehacer educativo.</p> <p>24.5. Secuencia de actividades educativas innovadoras.</p> <p>24.6. Desarrollo del pensamiento crítico.</p> <p>24.7. La escuela como espacio de transformación.</p> <p>24.8. La reforma actual de educación.</p> <p>24.9. La educación humanista y en valores.</p> <p>24.10. Como transformar la práctica docente.</p> <p>24.11. Conclusiones al tema desarrollado.</p>	<p>- Socializar los temas propuestos a través de:</p> <p>- Clases magistrales.</p> <p>- Participación espontanea en el aula de clases.</p> <p>- Actividades grupales.</p> <p>- Plenaria.</p>	Viernes 31 de octubre de 2014.	2Horas y 30 minutos.
25. Practicas innovadoras en la formación docente.	<p>25.1. Retos contemporáneos a alcanzar con la aplicación de las</p>	<p>- Socializar los temas propuestos a través de:</p>	Viernes 07 de noviembre de 2014.	2Horas y 30 minutos.

	<p>25.2. nuevas tecnologías. Los docentes y las nuevas tecnologías.</p> <p>25.3. La formación de los nuevos maestros.</p> <p>25.4. El cambio educativo en el ambiente formativo.</p> <p>25.5. La innovación en comunidades docentes.</p> <p>25.6. El maestro en las redes de comunicación educativa.</p> <p>25.7. La innovación educativa.</p> <p>25.8. Conclusiones al tema desarrollado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Clases magistrales. - Participación espontanea en el aula de clases. - Actividades grupales. - Plenaria. 		
26. Informática básica para docentes I.	<p>26.1. Introducción sobre la informática.</p> <p>26.2. Breve historia de los ordenadores.</p> <p>26.3. El ordenador, el hardware y el software.</p> <p>26.4. La unidad CPU.</p> <p>26.5. Los sistemas operativos.</p> <p>26.6. El mouse.</p> <p>26.7. Características de Windows XP.</p> <p>26.8. Accesorios: blog de notas, Paint, WordPad, calculadora, libreta de direcciones.</p> <p>26.9. Conclusiones al tema desarrollado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Socializar los temas propuestos a través de: - Clases magistrales. - Participación espontanea en el aula de clases. - Actividades grupales. - Plenaria. 	Viernes 14 de noviembre de 2014.	2Horas y 30 minutos.
27. Informática básica para docentes II.	<p>27.1. Creación de archivos o carpetas.</p> <p>27.2. Los ficheros.</p> <p>27.3. La barra de tareas y el menú.</p> <p>27.4. Los menús contextuales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Socializar los temas propuestos a través de: - Clases magistrales. - Participación 	Viernes 21 de noviembre de 2014.	2Horas y 30 minutos.

	<p>27.5. Copiar y pegar, ver y organizar ficheros.</p> <p>27.6. La barra de tareas y el menú de inicio.</p> <p>27.7. El panel de control.</p> <p>27.8. Personalización del escritorio.</p> <p>27.9. La ofimática: hoja de cálculos y base de datos.</p> <p>27.10. Como crear una página en internet, las redes sociales, el correo electrónico y la búsqueda de información confiable.</p> <p>27.11. Conclusiones al tema desarrollado.</p>	<p>- espontanea en el aula de clases.</p> <p>- Actividades grupales.</p> <p>- Plenaria.</p>		
28. Calidad en la educación I.	<p>28.1. Origen del sistema educativo en el Ecuador.</p> <p>28.2. Los fundamentos educativos actuales.</p> <p>28.3. La formación integral del alumno.</p> <p>28.4. La persona humana.</p> <p>28.5. La humanización de la formación integral.</p> <p>28.6. Formación de personas creativas.</p> <p>28.7. La pedagogía de Piaget.</p> <p>28.8. La formación de calidad.</p> <p>28.9. La metodología del aprendizaje.</p> <p>28.10. Conclusión al tema desarrollado.</p>	<p>- Socializar los temas propuestos a través de:</p> <p>- Clases magistrales.</p> <p>- Participación espontanea en el aula de clases.</p> <p>- Actividades grupales.</p> <p>- Plenaria.</p>	Viernes 28 de noviembre de 2014.	2Horas y 30 minutos.
29. La micro enseñanza y la micro docencia.	<p>29.1. Importancia de la enseñanza en la docencia.</p> <p>29.2. Generalidades de una</p>	<p>- Socializar los temas propuestos a través de:</p>	Viernes 05 de diciembre de 2014.	2Horas y 30 minutos.

	<p>29.3. enseñanza de calidad. Los fundamentos educativos.</p> <p>29.4. La metodología del aprendizaje.</p> <p>29.5. La formación integral de los alumnos.</p> <p>29.6. La investigación en la educación.</p> <p>29.7. La ética transformadora.</p> <p>29.8. El papel de la educación en el desarrollo de los estudiantes.</p> <p>29.9. El plan de mejoramiento continuo.</p> <p>29.10. Conclusiones al tema desarrollado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Clases magistrales. - Participación espontanea en el aula de clases. - Actividades grupales. - Plenaria. 		
30. La evaluación formativa.	<p>30.1. Evaluar para aprender.</p> <p>30.2. El contenido evaluativo en la educación.</p> <p>30.3. Productos de la evaluación formativa.</p> <p>30.4. Materiales a utilizar en una clase.</p> <p>30.5. Enfoque formativo de la evaluación.</p> <p>30.6. Referentes para la evaluación.</p> <p>30.7. Los aprendizajes esperados y estándares curriculares.</p> <p>30.8. La evaluación universal de los docentes.</p> <p>30.9. La disciplina en la educación y el aprendizaje.</p> <p>30.10. Conclusiones al tema</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Socializar los temas propuestos a través de: - Clases magistrales. - Participación espontanea en el aula de clases. - Actividades grupales. - Plenaria. 	Viernes 12 de diciembre de 2014.	2Horas y 30 minutos.

		desarrollado.				
31. La evaluación docente.	31.1.	Fundamentos de la evaluación docente.	-	Socializar los temas propuestos a través de:	Viernes 19 de diciembre de 2014.	2Horas y 30 minutos.
	31.2.	Objetivos de la evaluación docente.	-	Clases magistrales.		
	31.3.	Características de la evaluación docente.	-	Participación espontanea en el aula de clases.		
	31.4.	Resultados de la evaluación docente.	-	Actividades grupales.		
	31.5.	Niveles del desempeño docente.	-	Plenaria.		
	31.6.	La evaluación externa.				
	31.7.	Los fundamentos educativos.				
	31.8.	Conclusiones al tema desarrollado.				
32. El plan de clase.	32.1.	Guía para elaborar el plan de clases.	-	Socializar los temas propuestos a través de:	Lunes 29 de diciembre de 2014.	2Horas y 30 minutos.
	32.2.	Descripción de las asignaturas.	-	Clases magistrales.		
	32.3.	La evaluación de las competencias.	-	Participación espontanea en el aula de clases.		
	32.4.	Metodología de la evaluación.	-	Actividades grupales.		
	32.5.	Aspectos de valoración de un plan de clases.	-	Plenaria.		
	32.6.	La formación de líderes.				
	32.7.	El aprendizaje significativo.				
	32.8.	El aprendizaje esencial.				
	32.9.	Conclusiones al tema desarrollado.				
33. Acompañamiento y uso de las TICS.	33.1.	El conocimiento tecnológico.	-	Socializar los temas propuestos a través de:	Viernes 09 de enero de 2015.	2Horas y 30 minutos.
	33.2.	Aprender en la vida cotidiana y disciplinar.	-	Clases magistrales.		
	33.3.	El conocimiento tecnológico pedagógico.	-	Participación espontanea en el		
	33.4.	El docente y la toma				

	33.5. de decisiones. Orientaciones tecnológicas y pedagógicas que debe saber todo docente.	- aula de clases. - Actividades grupales. - Plenaria.		
	33.6. Búsqueda y selección de programas y recursos.			
	33.7. Como usar la nueva tecnología.			
	33.8. Equipamiento tecnológico del aula de clases.			
	33.9. Utilización de nuevos recursos educativos.			
	33.10. Conclusiones al tema desarrollado.			
34. Aprender y enseñar en la cultura digital.	34.1. Las tecnologías de la información y la comunicación TICS.	- Socializar los temas propuestos a través de:	Viernes 16 de enero de 2015.	2Horas y 30 minutos.
	34.2. Los docentes frente a los cambios científicos y tecnológicos.	- Clases magistrales.		
	34.3. Las experiencias alternativas del uso de la nueva tecnología.	- Participación espontanea en el aula de clases.		
	34.4. El cambio y continuidad en la práctica de la enseñanza.	- Actividades grupales.		
	34.5. Los equipos tecnológicos en el proceso de enseñanza y aprendizaje.	- Plenaria.		
	34.6. La utilización de Windows. en múltiples tareas.			
	34.7. La producción del material digital.			
	34.8. Conclusiones al tema desarrollado.			
35. Nuevas herramientas tecnológicas.	35.1. Uso de las nuevas	- Socializar los	Viernes 23 de enero de 2015.	2Horas y 30

	<p>herramientas tecnológicas en la docencia.</p> <p>35.2. Objetivos del uso de las TICS.</p> <p>35.3. El uso del material digital.</p> <p>35.4. Uso de nuevos dispositivos tecnológicos.</p> <p>35.5. Uso de la computadora.</p> <p>35.6. Uso del in focus.</p> <p>35.7. Uso del proyector.</p> <p>35.8. El uso de videos formativos.</p> <p>35.9. El uso del laboratorio.</p> <p>35.10. El uso de la cámara digital y cámara filmadora.</p> <p>35.11. Conclusiones al tema desarrollado.</p>	<p>temas propuestos a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Clases magistrales. - Participación espontanea en el aula de clases. - Actividades grupales. - Plenaria. 		<p>minutos.</p>
<p>36. Reflexión sobre la práctica docente actual.</p>	<p>36.1. Realidad de la práctica docente.</p> <p>36.2. Contenido de la práctica docente.</p> <p>36.3. El ambiente fraterno, importante en la práctica docente.</p> <p>36.4. El punto de partida de la práctica docente.</p> <p>36.5. Reflexión de la práctica docente.</p> <p>36.6. El desarrollo del pensamiento crítico y complejo.</p> <p>36.7. La importancia del trabajo colaborativo.</p> <p>36.8. Los equipos de trabajo.</p> <p>36.9. La plenaria y las exposiciones.</p>		<p>Viernes 30 de enero de 2015.</p>	<p>2Horas y 30 minutos.</p>

	36.10. La colaboración docente.			
	36.11. Conclusiones al tema desarrollado.			
37. Planificación y currículum.	37.1. La planificación docente.	- Socializar los temas propuestos a través de:	Viernes 06 de febrero de 2015.	2Horas y 30 minutos.
	37.2. La planificación curricular.	- Clases magistrales.		
	37.3. Criterios generales.	- Participación espontanea en el aula de clases.		
	37.4. Importancia de la planificación curricular.	- Actividades grupales.		
	37.5. El impacto en el aprendizaje educativo.	- Plenaria.		
	37.6. La auto evaluación.			
	37.7. La planificación curricular en el aula de clases.			
	37.8. Los modelos educativos.			
	37.9. Las formas de evaluación educativa.			
	37.10. La utilización de los diferentes programas de evaluación.			
	37.11. Conclusiones al tema desarrollado.			
38. La formación continua frente al reto de la profesionalización docente.	38.1. La formación continua de los docentes.	- Socializar los temas propuestos a través de:	Viernes 13 de febrero de 2015.	2Horas y 30 minutos.
	38.2. La profesionalización docente.	- Clases magistrales.		
	38.3. Los espacios formativos.	- Participación espontanea en el aula de clases.		
	38.4. La correcta organización de una institución educativa.	- Actividades grupales.		
	38.5. El personal idóneo para la docencia.	- Plenaria.		
	38.6. Esquema del trayecto formativo.			
	38.7. La transmisión de nuevos conocimientos.			
	38.8. Conclusiones al tema			

		desarrollado.			
39. Como enseñar a niños con problemas de aprendizaje.	39.1.	Causas generales.	-	Socializar los temas propuestos a través de:	Viernes 20 de febrero de 2015.
	39.2.	Diferentes tipos de problemas en los niños.	-	Clases magistrales.	
	39.3.	Rasgos generales.	-	Participación espontanea en el aula de clases.	
	39.4.	Comportamientos físicos.	-	Actividades grupales.	
	39.5.	Comportamiento social.	-	Plenaria.	
	39.6.	Comportamiento emocional.	-		
	39.7.	Alumnos con problemas de aprendizaje.	-		
	39.8.	Técnicas de modificación del comportamiento.			
	39.9.	Atención de los padres de familia hacia sus hijos.			
	39.10.	Problemas de impulsividad y destreza académica.			
	39.11.	Conclusiones al tema desarrollado.			
40. Propuestas enmarcadas en el área de la investigación.	40.1.	Entorno actual del docente.	-	Socializar los temas propuestos a través de:	Viernes 27 de febrero de 2015.
	40.2.	Propuestas esporádicas del docente.	-	Clases magistrales.	
	40.3.	Propuestas de investigación educativa.	-	Participación espontanea en el aula de clases.	
	40.4.	Investigación sobre la enseñanza.	-	Actividades grupales.	
	40.5.	Investigación participativa.	-	Plenaria.	
	40.6.	La investigación educativa.			
	40.7.	La investigación			

	40.8.	pedagógica. La investigación crítica y reflexiva.			
	40.9.	Otras propuestas de investigación.			
	40.10.	Los temas de análisis investigativos.			
	40.11.	Conclusiones al tema desarrollado.			

Todas las actividades contempladas en este cronograma se realizaran en cada clase de la siguiente manera:

1. Clases magistral, (Alberto Tomalá) con 45 minutos de duración.
2. Clase Magistral Mg. (Emma Guevara) con 45 minutos de duración.
3. Receso.
4. Actividad o trabajo en grupos (de 4 docentes) sobre la temática planteada, este trabajo durara 30 minutos.
5. Plenaria sobre la actividad realizada (30 minutos).
6. Conclusiones al trabajo realizado.

4.9. Costos del curso.

Para el desarrollo de este trabajo se invertirá aproximadamente la cantidad de \$3.500,00 dólares americanos, que serán invertidos en la totalidad del proyecto, desde su inicio hasta su culminación.

Actividades y materiales en general.	N° de la totalidad de horas del curso.	Valor (\$) general	N° de meses de duración del curso.	Costo por hora de cada clase (\$)	Costo total por cada mes (\$)
Fotocopias de todo el curso.	100	300	10	87.50	350
Material impreso de todo el curso.	100	500	10	87.50	350
Almuerzos a los docentes, durante de todo el curso.	100	700	10	87.50	350
Traslado de los docentes a otros centros educativos para potenciar sus conocimientos.	100	300	10	87.50	350
Honorarios de ayudante de cátedra. (1 profesional)	100	700	10	87.50	350
Alquiler y uso de herramientas tecnológicas. (Cámara digital, cámara filmadora etc).	100	300	10	87.50	350
Marcadores de tiza líquida, borrador, resmas de papel de impresión, grapadora, perforadora etc.	100	200	10	87.50	350
Utilización del centro de cómputo.	100	300	10	87.50	350
Cartulina y material para el trabajo manual.	100	100	10	87.50	350
Uso de la biblioteca.	100	100	10	87.50	350
Total.		3500			3500

Toda la inversión de este curso, será gestionada por el gestor de este proyecto de en su totalidad.

4.10. Certificación.

Terminado el curso se otorgara la certificación de aprobación del mismo a los alumnos que cumplan con los siguientes requisitos:

4.10.1. Sobre la asistencia.

En número de asistencias que debe tener un docente para poder aprobar este curso es del 95%, solo se hará excepción a diferentes casos que se consideren especiales, o de suma urgencia.

4.10.2. Sobre la entrega de trabajos.

Los trabajos se entregaran cada tres meces, es decir durante el curso se entregaran 3 trabajos, más la monografía o trabajo final, para aprobar el curso.

4.10.3. Sobre las evaluaciones.

La evaluación del desempeño docente, permite analizar al directivo y a la vez que se pregunta: cómo se está desempeñando de acuerdo a las exigencias del puesto que ocupa y estimar las potencialidades para el desarrollo del mismo?

Se realizara una evaluación después de cada clase, la misma que será validada con puntaje, y cada mes se hará otra evaluación con el objetivo de ir midiendo el grado de asimilación de los contenidos impartidos en el curso, “La evaluación es parte esencial de cualquier proceso educativo, nos permite diagnosticar el estado, regular acciones y corregir el rumbo” (Valenzuela, 2004, pág. 5)

4.10.4. Sobre la monografía final.

Se hará un trabajo monográfico, de alguno de los temas expuestos durante el desarrollo del curso, el tema a escoger es libre. El objetivo de esto, es aplicar la psicología cognitiva, que le llevara al docente a escoger, lo que más le haga falta potenciar en su vida profesional para mejorar sus conocimientos y enseñanza. Todo esto será requisito indispensable para aprobar el curso.

4.11. Bibliografía del curso.

- CABERO ALMENARA, J. (1996) *Nuevas Tecnologías, de la comunicación y educación* en Revista Electrónica de Tecnología Educativa (EDUTECH), nº 1, febrero 1996.
- Correa, J. C. (2009) *Liderazgo, valores y educación*, segundo ciclo, Loja, segundo ciclo.
- Valenzuela G. J. (2009) *Evaluación cualitativa de programas. evaluación de instituciones educativas*, ed. Trillas.
- Carlos, T. D. (2012). *Educación y Sociedad*. Loja: EDILOJA Cía. Ltda.
- Guillen, M. (2006). *Ética en las Organizaciones*, construyendo confianza. Madrid-España: PEARSON, prentice Hall.

4.12. ANEXOS

4.12.1. El uso de las TICS y su integración en el ámbito educativo.



CLAVES DEL ÉXITO PARA INTEGRAR LAS TIC



4.12.2. Petición de autorización al rector de la Unidad Educativa San Luis Rey de Francia.

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 Educativo, en esta oportunidad, propone como proyecto de investigación el **"Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la institución que acertadamente dirige, en el periodo 2012 - 2013"**.

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

Dado el precedente, le solicito comedidamente autorizar al maestrante del postgrado en Gerencia y Liderazgo Educativo el ingreso al centro educativo bajo su dirección para que continúe con su proceso de investigación, específicamente en lo relacionado a la recolección de datos, 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 expresar mi gratitud y consideración imperecederas.

Atentamente,

DIOS PATRIA Y CULTURA

Mgs. Mariana Buele Maldonado
COORDINADORA DE TITULACIÓN

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL



CONCLUSIONES

Al terminar este trabajo, se ha visto conveniente compartir las siguientes conclusiones:

1. Los docentes que laboran en el área de bachillerato de la unidad educativa San Luis Rey de Francia, deben entender, que la enseñanza y el aprendizaje eficaces se basan, en la pasión que los profesores ponen en el aula al realizar su trabajo educativo y su deseo de cambio, por una mejor educación.
2. La encuesta, realizada a los docentes del bachillerato de esta institución educativa, ha dado una visión amplia de cuáles son los principales problemas y las dificultades que tiene la institución a nivel de enseñanza y que requieren mayor atención en este tiempo actual.
3. En el PEI de la Unidad Educativa San Luis Rey de Francia, es un medio muy importante, para que sean contemplados en el mismo, los cursos de formación y seminarios para formación de docentes, la formación a los docentes, ha sido, es y será una prioridad.
4. Los profesores de este centro educativo, así como también de todos los centros educativos del país, deberían ser más comprometidos con su trabajo, y hacerlo de una manera apasionada, dominando los contenidos de lo que enseñan y actualizando constantemente los métodos a enseñar propios de su profesión.
5. La educación en valores en este centro educativo, carece de fundamentos éticos y morales, ya que un gran número de los alumnos de esta institución educativa, vienen de hogares disfuncionales y con problemas, lo que desemboca a veces en la proliferación de los vicios, el libertinaje sexual y el desorden moral.
6. Es muy importante que los docentes de esta unidad educativa, puedan en todo momento relacionarse con los estudiantes, de una manera clara y coherente de acuerdo a la edad de ellos, intensificando la calidad y cantidad de los momentos entre el docente y el alumno.
7. Es muy importante el cambio de la educación ecuatoriana, de acuerdo a las características de cada comunidad o institución, hoy en día, en el campo educativo, hay cambios a nivel mundial, por lo tanto, la educación ecuatoriana no puede quedarse rezagada, los currículos no solamente son simples enunciados sino experiencias y oportunidades de aprendizajes que se proporcionan desde la educación básica.

8. Al pasar del tiempo la educación que se ha recibido, ha contribuido a una enseñanza memorística con procedimientos de una evaluación obsoleta que lo único que ha servido es para que los estudiantes deserten y sean simples repetidores de lo ya enseñado.
9. Las competencias básicas (habilidades, actitudes, intereses, etc. Son cualidades personales esenciales para desempeñar las actividades y se puedan diferenciar del resto de personas.
10. Al finalizar este trabajo, se deja a consideración de los lectores la siguiente cita bíblica “tú te crees guía de ciegos, luz en la oscuridad, maestro de los que no saben, el que enseña a niños chicos, y posees en la Ley todo lo esencial, y las normas del conocimiento y de la verdad. Pues bien, tú que enseñas a los demás, ¿por qué no te instruyes a ti mismo? Te sientes orgulloso de la Ley, pero pasas por encima de ella, de tal manera que deshonoras a tu Dios, con tus actos. (Rm. 2, 20-23)” a esta cita bíblica, le añado también un pensamiento de paulo Coelho: cuando una persona se propone alcanzar un objetivo, todo el universo conspira en favor de ella para que pueda lograrlo.
11. Todo se puede lograr, todo se puede alcanzar, siempre y cuando exista la disponibilidad para hacerlo, teniendo claro que el conocimiento y la formación que hemos recibido, no son suficientes para enfrentar la problemática de la sociedad actual, y lo más importante, tendiendo a Dios en el corazón para poder transmitir los valores morales éticos y cristianos a nuestros alumnos, por eso es importante que no se descuide la formación, sobre todo en los docentes.

RECOMENDACIONES

De acuerdo a las conclusiones expuestas en este trabajo, se pueden compartir las siguientes recomendaciones:

1. Los directivos de este centro educativo, deberían atender a los aspectos formativos del docente, para mejorar la eficacia de los resultados en su proceso de enseñanza y aprendizaje, y en definitiva, la calidad educativa.
2. Se plantea de una manera insistente la formación integral y continua de los docentes que laboran en esta unidad educativa, con el objetivo de obtener mejores resultados en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los alumnos.
3. Se debe considerar la situación sentimental y emocional de los docentes, puesto que la mayoría de los profesores son solteros y como tal, estarán buscando o entretenidos(as) con alguien que llene sus corazones de amor, muchas veces descuidando así, su trabajo y en muchas ocasiones hasta dando el mal ejemplo a sus alumnos(as).
4. Se debe innovar las prácticas educativas, con nuevas formas y modelos pedagógicos que permitan transmitir los conocimientos de una manera dinámica y objetiva.
5. Se propone promover cursos de formación y seminarios de actualización de docentes.
6. Generar un proceso de educación mediante el cultivo de los valores éticos y morales para que los alumnos sean un testimonio de alegría, fraternidad, sencillez, y amor en la sociedad.
7. Se plantea desarrollar una conciencia política para que, conociendo la realidad nacional y local, los alumnos, se sientan corresponsables en la solución de sus problemas.
8. Es prioridad para el Ministerio de Educación del Ecuador, convertir a los centros educativos en verdaderas comunidades generadoras de nuevos pensamientos, por ello para todos los centros educativos, sin excepción alguna, esto debería ser una prioridad.
9. Se debería instruir a los alumnos en ramas técnicas que les permitan integrarse productivamente a la sociedad.

10. Se recomienda en esta institución educativa, trabajar en la integración de equipos interdisciplinarios que diseñen y operen cursos que den sustento al docente para el diseño de estrategias de enseñanza y que desarrollen habilidades para su operación y evaluación, labor por excelencia del profesor.
11. Se plantea, que los docentes asuman la capacitación como un verdadero proceso, cuyo fin permita alcanzar un cambio de aptitud del docente y concienciarlo hacia una práctica docente renovada.
12. Los directivos de esta institución, deberían hacer de la educación y formación del bachillerato de este centro educativo, el medio donde se formen profesionales iniciales, con una opción de aprendizaje atractiva.
13. En este centro educativo se debería fomentar la excelencia, la calidad y la adecuación de una educación y formación profesional, que tenga competencias directas con el mercado laboral.
14. Se debería incentivar a los alumnos del bachillerato de este centro educativo, a la innovación, la creatividad y el espíritu empresarial, así como la utilización de las nuevas tecnologías.
15. Se debe robustecer los valores éticos y cívicos del futuro docente que le permitan actuar con dignidad, responsabilidad, sentido democrático, espíritu de solidaridad y justicia social, para beneficio de la sociedad nacional.
16. Se debe formar docentes capaces de fundamentar su trabajo en la investigación y en el aporte de las ciencias para el desempeño de una función docente que permita el descubrimiento, estímulo y canalización de las potencialidades individuales del alumno.

BIBLIOGRAFIA

- Almeida, A. (2012). *Gestión del Talento Humano*. Loja: EDILOJA.
- Arroyo, P. (2009). *blogspot.com*. Obtenido de *blogspot.com*: <http://kati-kathia.blogspot.com/2009/09/aprendizaje-escuela-y-sociedad.html>)
- Ausubel, D. (1983). *Teoría del Aprendizaje Significativo*. Obtenido de Teoría del Aprendizaje significativo: http://www.delegación233.bligoo.com.mx./media/user/20/1002571/files/240726/Aprendizaje_significativo.pdf
- Blacio, G. (1992). *Didáctica General*. Loja: EDILOJA.
- Blavasky, H. (1987). *Mensaje y enseñanza*. Obtenido de Mensaje y enseñanza: <http://es.prmob.net/helena-blavatsky/emanuel-swedenborg/la-ciencia-505887.html>.
- Buele, M. (2012). *Evaluación de Instituciones Educativas*. Loja: EDILOJA.
- C.E.P. (1999). *Legislación Educativa*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Cardenas, I. (2010). Educadores, maestros y modelos en la Educación. *CELCA*, 22.
- Correa, C. (2012). *Educación y Sociedad*. Loja: EDILOJA Cia Ltda.
- Cassasus, J. (2000). *Unesco*. Obtenido de Unesco:
<http://www.educarchile.cl/Userfiles/P0001%5CFile%5Ccasasusproblemas.Pdf>)
- Chavarría, M. (2011). *Educación en un mundo Globalizado, retos y tendencias del Proceso Educativo*. Trillas.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos, el capital humano en las organizaciones*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Crónicas de la Unidad Educativa Franciscana *San Luis Rey de Francia*, (2010)
- Díaz, J. C. (2012). *Educación y Sociedad*. Loja: EDILOJA Cia Ltda.
- Diccionario. (2009). *Diccionario de la Real Academia de la lengua Española*. Guayaquil: Larrouse.

- Dictionary, T. f. (2012). *The free Dictionary*. Obtenido de The free Dictionary: The free Dictionary.
- Educación, M. d. (2012). *Ecuador ama la vida*. Obtenido de Ecuador ama la vida: <http://educacion.gob.ec/bachillerato-general-unificado/>
- Factam. (2009). Obtenido de http://www.agroasesorclm.com/files/pdf/biblioteca_virtual/necesidades_formativas
- Gallegos, E. (2011). *Comunicación Educativa, Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo (guía didáctica, primer ciclo)*. Loja: EDILOJA.
- Garay, L. (1996). *banrepcultural.org*. Obtenido de [banrepcultural.org](http://www.banrepcultural.org/economia/246.htm): <http://www.banrepcultural.org/economia/246.htm>
- González, M. T. (2008). *Organización y Gestión de centros escolares, dimensiones y procesos*. Mexico: Pearson, Prentice Hall.
- Guevara, E. (2012). *La calidad educativa en el Ecuador*. Quito: s.e.
- Guía general de Postgrados. (2011). *Guía general de Postgrados (Universidad Técnica Particular de Loja)*. Loja: EDILOJA.
- Guillen, M. (2006). *Ética en las Organizaciones, construyendo confianza*. Madrid-España: PEARSON, Prentice Hall.
- Jara, A. (2013). *Gerencia Educativa (guía didáctica) cuarto ciclo*. Loja: EDILOJA.
- Jaramillo, F. (2012). *Proyecto de Investigación I, Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, (Guía Didáctica), tercer ciclo*. Loja: EDILOJA.
- Carvalho, J. (2009). *Directrices generales para la educación franciscana en el Ecuador*. Roma: s.e.
- Rodríguez, J. (2009). *En autenticidad y con visión de futuro*. Roma: s.e.
- Larrouse. (2010). *Mini diccionario*. Guayaquil: El comercio.
- LOES. (Martes de Octubre de 2010). *Registro oficial*. Obtenido de Registro oficial: <http://www.mineducacion.gov.co/pdf>

- Martinez, F. y. (2010). *Nuevas Tecnologías y Educación*. Madrid-España: Pearson, Prentice Hall.
- Morillo, C. (2004). La calidad en la Educación Universitaria. *Carisma (Memoria y Profecía)*, 34.
- Ordoñez, W. (2011). *Legislación Educativa Ecuatoriana (Guía Didáctica) Primer ciclo*. Loja: EDILOJA.
- PEI. (2009). *Proyecto Educativo Institucional*. Guayaquil: s.e.
- publicaciones, C. d. (1999). *Legislación Educativa*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Rivera, P. (2004). Interrogantes, retos y desafíos actuales. *Carisma, memoria y profecía*, s.e.
- Rodriguez, J. (2009). *En autenticidad y con visión de futuro (Directrices generales para la educación Franciscana en el Ecuador)*. Roma: s.e.
- Samaniego, J. (2009). *Curriculo y Pedagogia del Bachillerato en el Ecuador*. Quito: s.e.
- Solis, X. (2004). La Universidad y su rol en la formación para la promoción de la justicia. *Carisma (memoria y profecía)*, 101.
- Torres, J. (2012). *Educación y Sociedad, Ciclo III, Guía didáctica*. Loja: EDILOJA.
- UESL. (2010). *Crónicas de la Unidad Educativa San Luis Rey de Francia*. Guayaquil: s.e.
- Vegas, I. (1986). *Los 10 mandamientos de la Juventud*. Mexico: Librería Espiritual.
- Valenzuela G. J. (2009) Evaluación cualitativa de programas. Evaluación de Instituciones educativas, ed. Trillas.

ANEXOS

Anexo N° 1: Fotografías de los docentes del bachillerato de la Unidad Educativa Particular Franciscana “San Luis rey de Francia” resolviendo las encuestas aplicadas.





ANEXO N° 2. Imágenes que nos orientan sobre el lugar en el que está ubicada la Unidad Educativa San Luis Rey de Francia.





Anexo 3 Unidad Educativa Particular Franciscana “San Luis Rey de Francia” ad internum Guayaquil-Guayas 2012.



Anexo 4: Complejo arquitectónico.





Anexo 5: Escudo de la Unidad Educativa Franciscana “San Luis Rey de Francia”.



Anexo 6: Vista panorámica de la Institución Educativa San Luis Rey de Francia.



Anexo 7: mural de presentación de la Unidad Educativa “San Luis rey de Francia”



ANEXO 8: PETICIÓN DE AUTORIZACION AL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Loja, diciembre de 2012

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

De mi consideración:

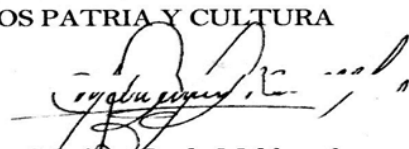
La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del rol imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación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

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

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

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

Atentamente,
DIOS PATRIA Y CULTURA


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



ANEXO 9: Temas que se impartirán en el curso de formación, en la Unidad Educativa San Luis rey de Francia de la ciudad de Guayaquil.

TEMA 1: GENERALIDAD DEL CURSO.

Viernes 09 de mayo-2014.

1. La experiencia de la capacitación de docentes.
2. Bases de la propuesta de capacitación docente.
3. Motivos del programa de capacitación de docentes.
4. Estrategias formativas del docente.
5. Modelo didáctico aplicable.
6. Materiales de capacitación docente.
7. Componentes del proyecto de capacitación docente.
8. Concepto de capacitación docente.
9. Logros a obtener y factores favorables para el logro de resultados en el curso de capacitación docente.
10. Conclusiones al trabajo realizado.

TEMA 2: EL PERFIL DEL DOCENTE.

16 de mayo de 2014.

1. Actitud del docente frente a la tecnología actual.
2. El correcto uso de las redes tecnológicas en el ámbito educativo.
3. La correcta utilización de los diferentes materiales tecnológicos.
4. ¿Que son las TICS?
5. ¿Qué es la ofimática?
6. Nuevos roles y funciones de la tecnología.
7. ¿Cómo hacer buen uso del internet para educar?
8. ¿Qué es la web?
9. Como hacer buen uso de las redes sociales.
10. Aspectos referidos al acto didáctico.
11. Conclusión al trabajo realizado.

TEMA 3: DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE.
23 de mayo de 2014.

1. ¿Qué significa evaluar?
2. Necesidad de la evaluación docente.
3. Finalidad tiene la evaluación docente.
4. Criterios de evaluación de la enseñanza docente.
5. Evaluación docente de calidad.
6. Desarrollo y dedicación a los procesos de enseñanza – aprendizaje.
7. Aspectos formales relacionados con la enseñanza.
8. El cuestionario, como utilizarlo.
9. El auto informe, como utilizarlo.
10. Ventajas del docente con una buena formación educativa.
11. Conclusiones al trabajo realizado.

TEMA 4: EL MAESTRO DEL SIGLO XXI.
Viernes 30 de mayo de 2014.

1. Las mega-tendencias del siglo XXI.
2. La manera didáctica de transmitir los conocimientos.
3. El modelo tradicional o clásico de enseñanza educativa.
4. La nueva pedagogía.
5. El modelo pedagógico y las nuevas formas de enseñanza.
6. El modelo tecnológico de enseñanza.
7. La integración de nuevas tecnologías a la práctica educativa.
8. El docente del siglo XXI.
9. Materiales educativos necesarios para la práctica de la enseñanza.
10. La escuela como espacio para la transformación de la práctica docente.
11. Conclusiones al trabajo realizado.

TEMA 5: LA FORMACIÓN DOCENTE.

Junio 06 de 2014.

1. Generalidades sobre la formación docente.
2. La crítica de la enseñanza docente.
3. La dimensión socio-histórico-política de la formación docente.
4. Nueva propuesta de enseñanza educativa para este tiempo.
5. La escuela, como formadora de buenos ciudadanos.
6. Lugar idóneo de la formación educativa.
7. La formación en el servicio docente.
8. La formación en los valores éticos, morales y cristianos.
9. Valores morales que deben cultivar y practicar los docentes.
10. El docente: maestro y modelo para sus alumnos.
11. Conclusión al trabajo realizado.

TEMA 6: LA PROFESIÓN DE ENSEÑAR.

Viernes 13 de Junio de 2014.

1. Los métodos actuales de la enseñanza educativa.
2. Como hacer buen uso de los medios tecnológicos para la enseñanza educativa.
3. Como trabajar con la red y los medios informáticos en la práctica educativa.
4. Como trabajar con tecnología multimedia en la práctica educativa.
5. El trabajo de grupos.
6. Como leer e investigar.
7. La autoformación.
8. El trabajo de campo.
9. El papelógrafo y las exposiciones en power point.
10. Los cuestionamientos y las preguntas en clases.
11. Conclusiones al trabajo realizado.

TEMA 7: PEDAGOGIA EN LA DOCENCIA.

Viernes 20 de Junio de 2014.

1. Conocimiento disciplinar y pedagógico del docente.
2. Elementos importantes de la docencia.
3. Lineamientos para construir propuestas educativas actuales.
4. La formación pedagógica del docente.
5. La retro-alimentación educativa.
6. Investigación e innovación educativa.
7. Modelos actuales de formación pedagógica.
8. Estructura institucional.
9. La formación que debe recibir la comunidad educativa en torno a la docencia.
10. Los agentes de enseñanza - aprendizaje.
11. Conclusiones al trabajo realizado.

TEMA 9: HACIA LA REFORMA EDUCATIVA.

Viernes 27 de junio de 2014.

1. Análisis de la reforma educativa.
2. Objetivos de la educación ecuatoriana.
3. Condiciones necesarias para una educación de calidad.
4. ¿Qué es el curriculum?
5. Las diferentes áreas del curriculum.
6. La transformación curricular docente.
7. Nuevos paradigmas educativos.
8. Características del curriculum.
9. Ejes de la reforma educativa.
10. La LOEI y la LOES.
11. Conclusiones al trabajo realizado.

TEMA 09: PRINCIPIOS DE LA FORMACIÓN DOCENTE.

Viernes 04 de Julio de 2014.

1. La formación docente.
2. Orientaciones conceptuales de formación docente.
3. Fases de la formación docente.
4. Orientación pedagógica del profesorado.
5. Orientación académica.
6. Orientación tecnológica.
7. Orientación práctica.
8. Orientación socio crítica.
9. Las tendencias de la formación docente.
10. Conclusión al trabajo realizado.

TEMA 10: LA COMPETENCIA EDUCATIVA.

Viernes 11 de Julio de 2014.

1. ¿Qué es una competencia?
2. Algunas definiciones de competencia.
3. Las competencias en la educación.
4. Características de las competencias.
5. La integralidad del docente.
6. Formulación de competencias.
7. Clases de competencias.
8. Conclusiones al trabajo realizado.

TEMA 11: TIPOS DE CONTENIDOS Y OBJETIVOS.

Viernes 18 de Julio de 2014.

1. La planificación de una clase.
2. Contenidos y objetivos.
3. Riesgos en el manejo de contenidos.
4. Los contenidos conceptuales (conceptos, principios y verbos)
5. Los contenidos educativos.
6. Los contenidos conceptuales.
7. Los contenidos procedimentales.
8. Los contenidos actitudinales.
9. La formulación de objetivos educativos.
10. El correcto uso de las TICS.
11. Conclusiones al trabajo realizado.

TEMA 12: MATERIAL DIDACTICO.

Viernes 25 de Julio de 2014.

1. Los materiales didácticos.
2. Características de los estudiantes.
3. El contexto educativo.
4. La eficiencia de los medios que vamos a utilizar.
5. Los componentes estructurales de los medios educativos.
6. El correcto uso de los medios didácticos.
7. El apoyo tecnológico.
8. El apoyo didáctico.
9. El apoyo organizativo.
10. Los recursos (humanos, económicos y tecnológicos)
11. Conclusiones al trabajo realizado.

TEMA 13: APOYO Y SEGUIMIENTO DOCENTE.

Viernes 08 de Agosto de 2014.

1. Plan de sesiones y seguimiento docente.
2. La nueva metodología.
3. La evaluación docente.
4. Los sistemas de evaluación educativa.
5. El diseño de la evaluación educativa.
6. El diseño, implementación y autoevaluación de una clase.
7. Los recursos y materiales educativos.
8. El manejo de plenarias y monitoreo de los grupos.
9. La distribución de las tareas educativas.
10. Los informes y reflexiones sobre lecturas y su práctica como docente y/o acompañante pedagógico.
12. Conclusiones al trabajo realizado.

TEMA 14: CEREBRO Y APRENDIZAJE.

Viernes 15 de agosto de 2014.

1. El proceso enseñanza y aprendizaje.
2. Los diferentes tipos de memoria.
3. Como aprender y como enseñar.
4. Algunas técnicas para la concentración de estudio.
5. El comportamiento humano.
6. Las frecuencias cerebrales.
7. Las clases de aprendizaje.
8. El no aprendizaje.
9. El aprendizaje simple.
10. El aprendizaje generativo.
11. Modelos mentales de enseñanza.
12. Conclusiones al trabajo realizado.

TEMA 15: TRANSFORMACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE.

Viernes 22 de agosto de 2014.

1. Propuestas nuevas de la práctica educativa.
2. Reflexión de la práctica docente.
3. Rasgos de una práctica reflexiva.
4. La responsabilidad de una buena educación.
5. El desarrollo del pensamiento crítico y complejo.
6. La práctica académica crítica.
7. Práctica de una clase didáctica.
8. Cualidades para el desarrollo del pensamiento.
9. Propuesta para el estudio eficaz.
10. La lectura como medio de aprendizaje.
11. Conclusiones al trabajo realizado.

TEMA 16: VALORES HUMANOS.

Viernes 29 de Agosto de 2014.

1. El hogar como escuela.
2. Valores humanos que se cultivan en el hogar.
3. Los padres, modelos a seguir.
4. Valores importantes que vamos a desarrollar.
5. El respeto.
6. La confianza.
7. La responsabilidad.
8. La generosidad.
9. La fortaleza.
10. La perseverancia.
11. Conclusiones al trabajo realizado.

TEMA 17: DINÁMICA DE LA CLASE.

Viernes 05 de septiembre de 2014.

1. Las partes de una clase.
2. El ciclo del aprendizaje educativo.
3. Datos generales sobre la dinámica de la clase.
4. Los contenidos de la clase.
5. Aptitudes y actitudes que debe tener todo docente.
6. Decálogo del mal profesor.
7. La interacción educativa.
8. Los paréntesis en la clase.
9. Los silencios y la actitud corporal al momento de dar una clase.
10. Conclusiones al trabajo realizado.

TEMA 18: EL USO DIDACTICO.

Viernes 12 de septiembre de 2014.

1. La formación educativa.
2. Descripción general de una clase.
3. Los destinatarios de las clases.
4. La modalidad de trabajo educativo.
5. Los módulos educativos.
6. Los materiales del curso.
7. Los docentes innovadores.
8. La tecnología digital.
9. Los diferentes escenarios educativos.
10. Descripción de la actividad de desarrollo profesional.
11. Conclusiones al trabajo realizado.

TEMA 19: CREATIVIDAD EN LA CLASE

Viernes 19 de septiembre de 2014

1. Las formas creativas de enseñanza.
2. Relación de varias técnicas nuevas de enseñanza.
3. Aplicación de la nueva pedagogía en una clase didáctica.
4. Los comportamientos de los alumnos.
5. Cómo hacer una clase didáctica y divertida.
6. La experiencia de aprender y enseñar.
7. Conclusiones al trabajo realizado.

TEMA 20: DISEÑO DE LA CLASE Y LA DIDÁCTICA.

Viernes 26 de septiembre de 2014.

1. Nuevos diseños de enseñanza.
2. El desarrollo del pensamiento moderno.
3. El marco para la buena enseñanza.
4. Propósitos de la planificación de una clase.
5. Sugerencias para una buena enseñanza.
6. La comunicación educativa.
7. Los materiales didácticos.
8. La representación de las ideas y conceptos.
9. Las estrategias de enseñanza.
10. Los momentos importantes de una clase.
11. Organización del diseño de clases.
12. Conclusiones al trabajo realizado.

TEMA 21: PLAN DE CLASE DIDACTICA.

Viernes 10 de octubre de 2014.

1. Como preparar una clase didáctica.
2. Estructura del plan de clases.
3. Componentes didácticos y objetivos.
4. Los recursos didácticos a utilizar.
5. La evaluación de los aprendizajes.
6. La comunicación no verbal a la hora de enseñar.
7. Los movimientos del cuerpo a la hora de enseñar.
8. Los gestos de la cara a la hora de enseñar.
9. Habilidad de hacer preguntas.
10. Orientaciones para el estudio independiente.
11. Conclusiones al tema desarrollado.

TEMA 22: PLANEAMIENTO DE CLASE.

Viernes 17 de octubre de 2014.

1. Como hacer una lectura comprensiva.
2. La estructura dinámica del acto docente.
3. Los objetivos de la enseñanza y el aprendizaje.
4. Tipos de objetivos educativos.
5. El conocimiento.
6. La comprensión.
7. La aplicación.
8. Como superar el miedo al cambio.
9. La observación de una clase.
10. Las nuevas tendencias educativas.
11. Conclusiones al trabajo realizado.

TEMA 23: PLANEAMIENTO DIDÁCTICO.

Viernes 24 de Octubre de 2014.

1. ¿Qué significa planear?
2. Características de una planeación.
3. Criterios de elaboración de un plan didáctico.
4. El Plan Didáctico.
5. El proceso general de diseño de planes didácticos.
6. Los componentes o elementos educativos.
7. Criterios básicos para el diseño de elementos curriculares.
8. Las competencias del docente.
9. Las estrategias del aprendizaje.
10. El docente como mediador de la enseñanza.
11. Conclusiones al trabajo realizado.

TEMA 24: TRANSFORMACIÓN DE LA PRÁCTICA DIDACTICA DOCENTE.

Viernes 31 de Octubre de 2014.

1. Estructuras de un curso básico.
2. Desarrollar las competencias.
3. Reflexión sobre la práctica docente.
4. El quehacer educativo.
5. Secuencia de actividades educativas innovadoras.
6. Desarrollo del pensamiento crítico.
7. La escuela como espacio para la transformación.
8. La educación humanista y la educación en valores.
9. Como transformar la práctica docente.
10. Conclusiones al trabajo realizado.

TEMA 25: PRACTICAS INNOVADORAS EN LA FORMACIÓN DOCENTE.

Viernes 07 de noviembre de 2014.

1. Retos contemporáneos a alcanzar con la aplicación de las nuevas tecnologías.
2. Los docentes y nuevas tecnologías.
3. La formación de los nuevos maestros.
4. El cambio en el ambiente de formativo.
5. La innovación en comunidades docentes.
6. Conclusiones al trabajo realizado.

TEMA 26: INFORMÁTICA BÁSICA PARA DOCENTES I.

Viernes 14 de noviembre de 2014.

1. Introducción a la informática.
2. Breve historia de los ordenadores.
3. El ordenador: el hardware y el software.
4. La unidad central de procesamiento CPU.
5. Los sistemas operativos.
6. El mouse.
7. Características de Windows XP.
8. Algunos elementos de interacción de Windows.
9. Accesorios: bloc de notas, paint, wordpad, calculadora, libreta de direcciones.
10. Conclusiones al trabajo realizado.

TEMA 27: INFORMATICA BASICA PARA DOCENTES II.

Viernes 21 de noviembre de 2014.

1. Creación de archivos o carpetas en una computadora.
2. Los ficheros.
3. La barra de tareas y el menú de inicio.
4. Los menús contextuales.
5. Copiar y pegar, ver y organizar ficheros.
6. La barra de tareas y menú de Inicio.
7. El panel de control.
8. Personalización del escritorio de Windows.
9. Utilización de programas de ofimática: hoja de cálculo, base de datos etc.
10. Como crear una página de internet, las redes sociales, el correo electrónico y la búsqueda de información confiable.
11. Conclusiones al trabajo realizado.

TEMA 28: CALIDAD EN LA EDUCACIÓN.

Viernes 28 de noviembre de 2014.

1. Origen del sistema educativo en el Ecuador.
2. Los fundamentos educativos actuales.
3. La formación integral del alumno.
4. La formación de la persona humana.
5. La humanización de la formación integral.
6. La formación de personas creativas.
7. La pedagogía de Piaget.
8. La formación con calidad.
9. La metodología de aprendizaje.
10. Conclusiones al trabajo realizado.

TEMA 29: LA MICRO ENSEÑANZA Y LA MICRO DOCENCIA.

Viernes 05 de diciembre de 2014.

1. La importancia de la enseñanza en la docencia.
2. Generalidades de una enseñanza de calidad.
3. Los fundamentos educativos.
4. La metodología de aprendizaje.
5. La formación integral de los alumnos.
6. La investigación en la educación.
7. La ética transformadora: El desafío de los profesores.
8. Papel que desempeña la educación en el desarrollo de los estudiantes.
9. El Plan de mejoramiento continuo.
10. Conclusiones al trabajo realizado.

TEMA 30: LA EVALUACIÓN FORMATIVA.

Viernes 12 de diciembre de 2014.

1. Evaluar para aprender.
2. El contenido evaluativo en la educación.
3. Los productos de una evaluación formativa.
4. Los materiales que debemos utilizar en una clase.
5. El enfoque formativo de la evaluación.
6. Los referentes para la evaluación.
7. Los aprendizajes esperados y estándares curriculares.
8. La evaluación universal de docentes del bachillerato.
9. La disciplina en la educación y el aprendizaje.
10. Conclusiones al trabajo realizado.

TEMA 31: LA EVALUACIÓN DOCENTE.

Viernes 19 de diciembre de 2014.

1. Fundamentos de la Evaluación docente.
2. Los objetivos de la Evaluación docente.
3. Las características de la evaluación docente.
4. Los resultados de la Evaluación docente.
5. Los niveles de desempeño docente.
6. La evaluación externa.
7. Los fundamentos Educativos.
8. Conclusiones al trabajo realizado.

TEMA 32: EL PLAN DE CLASE.

Lunes 29 de diciembre de 2014.

1. Guía para elaborar el plan de clases.
2. Descripción de la competencia de una asignatura.
3. La evaluación de las competencias.
4. La metodología de la evaluación.
5. Aspectos de la valoración de un plan de clases.
6. La formación de líderes.
7. El aprendizaje significativo.
8. El aprendizaje esencial.
9. Conclusiones al trabajo realizado.

TEMA 33: ACOMPAÑAMIENTO Y USO DE LAS TICS.

Viernes 09 de enero de 2015.

1. El conocimiento tecnológico.
2. Aprender en la vida cotidiana y disciplinar.
3. El conocimiento tecnológico, pedagógico.
4. El docente y la toma de las decisiones.
5. Orientaciones tecnológicas y pedagógicas que debe saber todo docente.
6. Búsqueda y selección de programas y recursos.
7. Como usar la nueva tecnología.
8. Equipamiento tecnológico del aula de clases.
9. Utilización de nuevos recursos educativos.
10. Conclusiones al trabajo realizado.

TEMA 34: APRENDER Y ENSEÑAR EN LA CULTURA DIGITAL.

Viernes 16 de enero de 2015.

1. Las tecnologías de la información y la comunicación TICS.
2. Los docentes frente a los cambios científicos y tecnológicos.
3. Nuevas formas de enseñar y aprender con las nuevas tecnologías.
4. Los docentes frente a los cambios: de la amenaza a la celebración.
5. Las experiencias alternativas, del uso de la nueva tecnología.
6. El cambio y continuidad en las prácticas de enseñanza.
7. La utilización de Windows en múltiples tareas.
8. La producción de material digital.
9. Conclusiones al trabajo realizado.

TEMA 35: NUEVAS HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS.

Viernes 23 de enero de 2015.

1. Uso de las nuevas herramientas tecnológicas en la docencia.
2. Objetivos del uso de las TICS.
3. El uso de material digital para fortalecer la enseñanza de los alumnos.
4. El uso de nuevos dispositivos tecnológicos para la práctica de la enseñanza.
5. El uso de la computadora.
6. El uso del in focus.
7. El uso del proyector.
8. El uso de los videos formativos.
9. El uso de la cámara digital y otros recursos.
10. El uso de los diferentes laboratorios (química, física, computación etc.)
11. Conclusiones al trabajo realizado.

TEMA 36: REFLEXIÓN SOBRE LA PRÁCTICA DOCENTE.

Viernes 30 de enero de 2015.

1. La realidad de la práctica docente.
2. Contenido de la práctica docente.
3. El ambiente fraterno como medio importante para la práctica docente.
4. Punto de partida de la práctica docente.
5. La reflexión de la práctica docente.
6. Desarrollo del pensamiento crítico y pensamiento complejo.
7. La importancia del trabajo colaborativo en la práctica docente.
8. La escuela como espacio de transformación de la práctica docente.
9. Los equipos de trabajo.
10. La plenaria y las exposiciones.
11. La colaboración docente.
12. Conclusiones al trabajo realizado.

TEMA 37: PLANIFICACIÓN Y CURRÍCULUM.

Viernes 06 de febrero de 2015.

1. La planificación docente.
2. La planificación curricular.
3. Criterios generales sobre la planificación curricular.
4. Importancia de la planificación curricular.
5. El impacto en el aprendizaje educativo.
6. La auto evaluación.
7. La planificación curricular en el aula de clases.
8. Los modelos educativos.
9. Formas de la evaluación educativa.
10. La utilización de los diferentes programas de enseñanza en el ambiente educativo.
11. Conclusiones al trabajo realizado.

TEMA 38: LA FORMACIÓN CONTINUA FRENTE AL RETO DE LA PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE.

Viernes 13 de febrero de 2015.

1. La formación continua de los docentes.
2. La profesionalización docente.
3. Los espacios formativos.
4. La organización correcta de una institución educativa.
5. El personal idóneo para realizar cada actividad en la institución educativa.
6. Esquema del trayecto formativo.
7. La transmisión de nuevos conocimientos.
8. Conclusiones al trabajo realizado.

TEMA 39: COMO ENSEÑAR A LOS NIÑOS CON PROBLEMAS DE APRENDIZAJE.

Viernes 20 de febrero de 2015.

1. Causas generales.
2. Diferentes tipos de problemas en los niños.
3. Rasgos generales.
4. Comportamientos físicos.
5. Comportamiento social.
6. Comportamiento emocional.
7. Alumnos con problemas de aprendizaje.
8. Técnicas de modificación del comportamiento.
9. Atención de los padres de familia hacia sus hijos.
10. Problemas de impulsividad y destreza académica.
11. Conclusiones al trabajo realizado.

TEMA 40: PROPUESTAS ENMARCADAS EN EL AREA DE LA INVESTIGACIÓN.

Viernes 27 de febrero de 2015.

1. Entorno actual del docente.
2. Propuestas esporádicas que el docente.
3. Propuestas de investigación educativa.
4. Investigación sobre la enseñanza.
5. La investigación participativa.
6. La investigación educativa.
7. La investigación pedagógica.
8. La investigación, acción, crítica y reflexiva.
9. Otras propuestas de investigación.
10. Temas de análisis investigativos.
11. Conclusiones al trabajo realizado.

Anexo 10: Encuesta que se aplicó a los docentes del bachillerato de la Unidad Educativa San Luis rey de Francia de la ciudad de Guayaquil.



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

Código del investigado: _____

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora: _____													
1.2. Provincia: _____				Ciudad: _____									
1.3. Tipo de institución:													
Fiscal	1	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	4						
1.4. Tipo de bachillerato que ofrece:													
Bachillerato en ciencias				5	Bachillerato técnico			6					
1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:													
Bachilleratos Técnicos Agropecuarios													
a. Producción agropecuaria		1	b. Transformados y elaborados lácteos		2	c. Transformados y elaborados cárnicos		3	d. Conservería		4		
e. Otra, especifique cuál: _____											5		
Bachilleratos Técnicos Industriales:													
B A C H I L L E R A T O S	f. Aplicación de proyectos de construcción		6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas		7	h. Electrónica de consumo		8	i. Industria de la confección		9	
	j. Mecanizado y construcciones metálicas		10	k. Chapistería (latonería) y pintura		11	l. Electromecánica automotriz		12	m. Climatización		13	
	n. Fabricación y montaje de muebles		14	o. Mecatrónica		15	p. Cerámica		16	q. Mecánica de aviación		17	
	r. Calzado y marroquinería		18	s. Otra, especifique cuál: _____									19
	Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios												
t. Comercialización y ventas		20	u. Alojamiento		21	v. Comercio exterior		22	w. Contabilidad		23		
x. Administ. de sistemas		24	y. Restaurante y bar		25	z. Agencia de viajes		26	aa. Cocina		27		
bb. Información y comercialización turística		28	cc. Aplicaciones informáticas		29	dd. Organización y gestión de la secretaria					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	Economista	10
Doctor en educación	2	Arquitecto	7	Médico	11
Psicólogo educativo	3	Contador	8	Veterinario	12
Psicopedagogo	4	Abogado	9		
Otras, especifique: _____		Otras, especifique: _____			13

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

✓ _____
 ✓ _____

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

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

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

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

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

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

Ítems	1	2	3	4	5
8. Describe las funciones y cualidades del tutor					
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula					
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal					
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente					
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos					
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante					
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)					
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)					
16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes					
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes					
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país					
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos					
20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida					
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/os y ayudarles en su solución					
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes					
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes					
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa					
25. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s					
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo-)					
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva					
28. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)					
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje					
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula					
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos					
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)					
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas					
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)					
35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)					
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente					
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres					
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)					
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva					
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura					
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje					
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente					
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes					
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

