



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR

SEDE IBARRA

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE MAGÍSTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO
EDUCACIONAL

Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Bethel del Valle, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, periodo lectivo 2012 –2013.

TRABAJO DE FIN MAESTRÍA

AUTOR: Robalino Avilés, María Augusta.

DIRECTOR: Barreno Valarezo, Sergio Arquímides, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO – TUMBACO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Sergio Arquímedes Barreno Valarezo

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Diagnostico de necesidades de formación de los docentes de Bachillerato del Colegio Técnico Bethel del Valle de la Provincia de Pichincha, ciudad de Quito, periodo 2012-2013” realizado por Robalino Avilés María Augusta, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero 2014

f.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Robalino Avilés María Augusta declaro ser autora de la presente trabajo de fin de maestría: “Diagnostico de necesidades de formación de los docentes de Bachillerato del Colegio Técnico Bethel del Valle de la Provincia de Pichincha, ciudad de Quito, periodo 2012-2013” de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Sergio Arquímides Barreno Valarezo 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 mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Autor: Robalino Avilés María Augusta

Cédula: 170587656-1

DEDICATORIA

Dedico este proyecto a mis cuatro hijos: Sofía, David, Juan Fernando y Juan Andrés, a mi madre, pues han sido para mí un apoyo y ayuda incondicional en este tiempo. Continuamente me dieron ánimo para continuar con mis estudios. Y han colaborado de una u otra manera conmigo. Sin tenerlos a mi lado, todo este trabajo de estos dos años no habría sido posible.

María Augusta

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por acompañarme en el camino para hacer realidad mi sueño, de obtener esta maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo.

Agradezco a mi familia por su generosidad, paciencia y comprensión al ceder todo su tiempo de compartir juntos a favor de la consecución de mi gran objetivo.

Agradezco a la Universidad Técnica Particular de Loja y a todo su cuerpo Administrativo y Docente por haberme ofrecido la oportunidad de hacer esta Maestría y por todo su apoyo durante estos dos años de estudio.

Este proyecto no pudo haber sido posible si no habría tenido la generosa y oportuna guía de mi director de tesis: Magister Sergio Arquímides Barreno Valarezo.

Estoy muy agradecida además con mis amigas que me sostuvieron con su oración para que pueda seguir adelante con mis estudios y a todas las personas que colaboraron con este proyecto.

Y finalmente, un especial agradecimiento a todo el cuerpo Administrativo y Docente del Colegio Técnico Bethel del Valle, quienes facilitaron para que esta investigación fuera posible, ya que me permitieron llevar a cabo la evaluación a los docentes y posibilitaron la información requerida .

María Augusta

ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE FIN DE TITULACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE CUADROS Y FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii
Capítulo 1 MARCO TEÓRICO	1
1.1. Necesidades de formación	2
1.1.1. Concepto.....	2
1.1.2. Tipos de necesidades formativas.....	2
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.....	3
1.1.4. Necesidades formativas del docente.....	5
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades.....	5
1.2. Análisis de las necesidades de formación	8
1.2.1. Análisis organizacional.....	8
1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.....	9
1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	10
1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa. ...	10
1.2.1.4. Liderazgo educativo.....	11
1.2.1.5. El bachillerato Ecuatoriano (características, demanda de organización, regulación).....	13
1.2.1.6. Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a al LOEI – Plan decenal). 15	
1.2.2. Análisis de la persona.....	18
1.2.2.1. Formación profesional.....	18
1.2.2.1.1. Formación inicial.....	19
1.2.2.1.2. Formación profesional docente.....	20
1.2.2.1.3. Formación técnica.....	20
1.2.2.1.4. Formación continua.....	21

1.2.2.2.	La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.	22
1.2.2.2.1.	Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación. 23	
1.2.2.2.2.	Características de un buen docente.	24
1.2.2.2.3.	Profesionalización de la enseñanza.	27
1.2.2.2.4.	La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo. 29	
1.2.3.	Análisis de la tarea educativa.	30
1.2.3.1.	La función del gestor educativo.	30
1.2.3.2.	La función del docente.....	31
1.2.3.3.	La función del entorno familiar.	32
1.2.3.4.	La función del estudiante.	32
1.2.3.5.	Cómo enseñar y cómo aprender.....	33
1.3.	Cursos de formación.....	35
1.3.1.	Definición e importancia en la capacitación docente.....	35
1.3.2.	Ventajas e inconvenientes.	36
1.3.3.	Diseño, planificación y recursos formativos.	37
1.3.4.	Importancia en la formación del profesional de la docencia.	38
Capítulo 2	METODOLOGÍA.....	41
2.1.	Contexto.....	42
2.2.	Participantes.....	45
2.3.	Recursos.....	50
2.3.1.	Talento Humano.	50
2.3.2.	Materiales.	51
2.3.3.	Económicos.....	51
2.4.	Diseño y métodos de investigación.....	51
2.4.1.	Diseño de la investigación.....	51
1.1	52
1.2	52
2.4.2.	Métodos de la investigación.	52
2.5.	Técnicas e instrumentos de investigación.....	53
2.5.1.	Técnicas de investigación.....	53
2.5.2.	Instrumentos de investigación.	54

2.6. Procedimiento.....	55
Capítulo 3 DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	56
3.1. Necesidades formativas.....	57
3.2. Cursos de Formación	66
3.3. Análisis de la Formación.....	69
3.3.1. La Tarea Educativa.....	69
Capítulo 4 CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE	73
CONCLUSIONES	87
RECOMENDACIONES.....	88
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	89
ANEXOS.....	91

ÍNDICE DE CUADROS Y FIGURAS

Contexto - Tabla 1	43
Contexto - Tabla 2	43
Contexto - Tabla 3	43
Contexto - Tabla 4	44
Contexto - Tabla 5	44
Contexto - Tabla 6	44
Contexto - Tabla 7	45
Participantes - Tabla 1	45
Participantes - Tabla 2	46
Participantes - Tabla 3	46
Participantes - Tabla 4	47
Participantes - Tabla 5	48
Participantes - Tabla 6	49
Participantes - Tabla 7	49
Participantes - Figura 1	45
Participantes - Figura 2	46
Participantes - Figura 3	47
Participantes - Figura 4	48
Participantes - Figura 5	48
Participantes - Figura 6	49
Participantes - Figura 7	50
Necesidades formativas - Tabla 1	57
Necesidades formativas - Tabla 2	58
Necesidades formativas - Tabla 3	59
Necesidades formativas - Tabla 4	59
Necesidades formativas - Tabla 5	60
Necesidades formativas - Tabla 6	61
Necesidades formativas - Tabla 7	62
Necesidades formativas - Tabla 8	63
Necesidades formativas - Tabla 9	64
Necesidades formativas - Tabla 10	65
Necesidades formativas - Figura 1	57
Necesidades formativas - Figura 2	58
Necesidades formativas - Figura 3	59
Necesidades formativas - Figura 4	60
Necesidades formativas - Figura 5	61
Necesidades formativas - Figura 6	62
Necesidades formativas - Figura 7	63

Necesidades formativas - Figura 8.....	64
Necesidades formativas - Figura 9.....	65
Necesidades formativas - Figura 10.....	66
Cursos de formación - Tabla 1.....	66
Cursos de formación - Tabla 2.....	67
Cursos de formación - Tabla 3.....	68
Cursos de formación - Figura 1.....	67
Cursos de formación - Figura 2.....	68

RESUMEN

Es indiscutible la necesidad de formación del docente al desempeñar su función. Sin embargo, la iniciativa de las instituciones para este fin son pocas. Existen diferentes tipos de necesidades formativas. Junto con estas debe existir una evaluación docente coherente. Por otro lado, existen algunos modelos de análisis de formación dependiendo del contexto en el que se apliquen. La formación va de la mano con un análisis organizacional profundo.

Con el fin de conocer las necesidades formativas de los docentes del Colegio Técnico Bethel del Valle, ubicado en la provincia de Pichincha, Ecuador, se les realizó una encuesta.

Los resultados evidenciaron, que la mayoría de los docentes, carecen de formación superior en docencia, sin embargo, pocos poseen título universitario en otras carreras. Adicionalmente se comprobó una falta de compromiso institucional en términos de formación docente.

A partir de los resultados se ha planificado un curso de formación en dos temas requeridos por los docentes: manejo de la LOEI y estrategias docentes para el manejo del aula.

Para lograr suplir las falencias encontradas, el plantel deberá continuar el proceso de capacitación.

PALABRAS CLAVES: formación del docente, necesidades formativas, evaluación docente, modelos de análisis, análisis organizacional, curso de formación

ABSTRACT

The need for training teachers in their role is undisputed. However, initiatives of the institutions for this purpose are few. There are different types of training needs. Along with these there must be a coherent teaching assessment. On the other hand, there are some models of training analysis depending on the context in which they are applied. The training goes hand in hand with a thorough organizational analysis.

In order to meet the training needs of teachers in the Technical School Bethel of the Valley, located in the Pichincha Province of Ecuador, a survey was conducted.

The results showed that the majority of teachers lack post graduate training in teaching, however a few held graduate degrees in other areas. In addition, we found a lack of institutional commitment in terms of teacher training.

From the results a training course has been planned in two topics required by the teachers: Management of the LOEI and Teaching Strategies for managing the classroom.

To supplement the shortcomings found, the campus must continue the training process.

KEY WORDS: Teacher-training, training needs, teaching assessment, models of analysis, organizational analysis, training process.

INTRODUCCIÓN

El trabajo de tesis que se presenta a continuación es una investigación y reflexión que se propone demostrar y justificar la necesidad de mejorar la calidad de información y formación de los docentes por medio de la capacitación, en relación al contexto general y específico dentro del que se desenvuelve el maestro ecuatoriano. A partir del análisis al Colegio Técnico Bethel del Valle, en calidad de muestra, se transfiere a la realidad de otras instituciones, de los distintos niveles de educación, de manera particular, de 1º, 2º y 3º de Bachillerato, correspondiente al 5 nivel de la educación, de acuerdo a la última denominación del Ministerio de Educación.

Gracias a la colaboración del Director del plantel, las encuestas y la colaboración de los docentes la investigación pudo ser factible y se encontró las necesidades formativas requeridas por el plantel y de esta manera dar una respuesta a aquello por medio de un curso de formación preparado para este grupo en particular.

El problema consiste en la falta de conocimiento de los docentes, del contexto general y del contexto específico en el que se desenvuelve el docente en el campo de la educación ecuatoriana. La falta de capacitación oficial e institucional, impide mejorar la calidad de la educación. Se ha detectado, de manera especial, falta de conocimiento en los siguientes temas: marco legal que va desde la Constitución ecuatoriana, en sus artículos 26 a 29. La Ley Orgánica de Educación (LOEI) Título II, Cap. IV y, de manera específica, en el Cap. IX del Instituto Nacional de Evaluación (INEVAL) relacionado con la evaluación del desempeño del docente, además del y Título V, capítulos uno a tercero.

Estos resultados de la investigación realizada a nivel institucional, comparados con la realidad nacional y en comparación con los datos internacionales, representan una muestra de la realidad educativa ecuatoriana que en mi calidad de docente me ha ayudado a comprometerme con el diseño y ejecución de módulos de capacitación para los docentes del colegio Colegio Técnico Bethel Del Valle, quienes recibirán una capacitación sostenida, durante 60 horas relacionada con los temas de la investigación.

Uno de los elementos fundamentales de este sistema es, sin duda, el Maestro, conductor del proceso educativo, él es responsable de que los alumnos adquieran los conocimientos y destrezas necesarios para constituirse en algún

momento en un profesional competente que llene las necesidades de la sociedad ecuatoriana.

En este contexto, los maestros deben ser *competentes* para desarrollar su trabajo, es decir deben caracterizarse por mantener un mínimo de conocimientos, destrezas, aptitudes y actitudes que le permitirán realizar el proceso de enseñanza – aprendizaje de manera eficiente.

Por los estudios realizados sabemos que un alto porcentaje de estos protagonistas de la educación (maestros) de nuestros niños y jóvenes necesita fortalecer su formación, para que le sea posible cumplir adecuadamente su delicada misión. De ahí que es fundamental mantenerle en una capacitación permanente, sistemática y continua, que obedezca a altos estándares preestablecidos que respondan a la realidad nacional y a un diagnóstico de las necesidades de formación y entrenamiento continuos del docente.

La evaluación de necesidades, en este caso, formativas de un colectivo concreto, es un concepto que está íntimamente vinculado a la evaluación de las instituciones y a los programas educativos y de formación en capacitación de competencias profesionales, como un indicador fundamental de la calidad y el éxito en la consecución de objetivos de una entidad, tanto pública como privada. Las empresas y entidades públicas conciben cada vez más la formación continua como una inversión en la que, a través de la mejora en la ejecución de las tareas de los empleados, se consigue mantener la competitividad (sobre todo en el caso de las entidades privadas) y aumentar y mejorar la calidad de los servicios prestados (en el caso de las públicas). En este contexto concreto, el de la Formación Continua, se recoge la necesidad de *“elaborar un modelo metodológico para la evaluación de necesidades de formación”*.

Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo”.

Finalmente, sugiero remitirse a la propuesta de capacitación de la cual se precisa cómo alcanzar el conocimiento, análisis y reflexión de los docentes acerca de los temas planteados, a través de una dinámica de trabajo de interacción permanente entre los docentes y la participación de la capacitadora, con el uso de diversas estrategias innovadoras que lleven a los docentes a obtener sus propias conclusiones.

Capítulo 1 MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de formación

Ningún ser humano ubicado dentro del proceso productivo está preparado totalmente para desempeñar su función; siempre habrá vacíos que llenar, ya sea en el plano administrativo, técnico o humano. Con mayor razón el docente que está a cargo de otros seres humanos tiene estos vacíos en los planos educativo, administrativo de la educación, técnico, etc., ya sea debido al avance de las tecnologías de la información, a los cambios en el sistema educativo, a los cambios de paradigmas en cuanto al trato con sus alumnos y a la didáctica de la enseñanza. Estos vacíos son los llamados “necesidades de formación”.

1.1.1. Concepto.

Una adecuada formación pedagógica del profesorado es un requisito indispensable para la consecución de la calidad (educativa), objetivo explícito de todas las reformas educativas. En buena parte de la normativa resultante se resalta de forma explícita la necesidad de establecer sistemas de formación del profesorado; conveniencia que es, asimismo, percibida por el propio colectivo. Sin embargo, desde las instituciones son muy escasas las iniciativas que tratan de paliar esta necesidad, cuando no se está promoviendo, a través de los sistemas de valoración de méritos, justo lo contrario (Arquero & Donoso, 2004)

Para Stufflebeam, Discrepancia es la diferencia existente entre resultados deseados y logrados.

Las necesidades de formación constituyen las exigencias de capacitación del personal docente en base al análisis de sus competencias, con el objeto de lograr el cumplimiento eficaz y efectivo de su trabajo, para de esta manera cumplir la misión y alcanzar la visión institucional.

Es necesidad vital estar constantemente capacitándonos como docentes, pues somos los artífices encargados de la formación académica de nuestros estudiantes

1.1.2. Tipos de necesidades formativas.

Las necesidades formativas se clasifican en cuatro:

- Normativa: Definida por los responsables del cambio

- Percibida: Reflejada en las opiniones de los usuarios
- Expresada: Reflejada en las demandas de los usuarios
- Relativa: En relación con grupos similares

Para cumplir una función tan delicada como la de docente (formación de personas), se debe cumplir con tres requisitos: poseer *conocimiento*, que hace alusión al *saber*; *aptitudes* que viene a constituirse en el *saber hacer* y, finalmente, *actitudes*, o sea el *saber ser* o *saber actuar*.

Se puede hablar de cuatro enfoques distintos de las necesidades, en función de factores como la carga valorativa implícita, el nivel de consciencia o implicación de los sujetos en la misma necesidad o la génesis de la valoración: (Reyes, s.f)

a) *La necesidad como privación*. Esta perspectiva contempla una mayor valoración negativa del desajuste, asimilándolo a lo deseable para el funcionamiento normal del sistema de referencia. En esta acepción, necesidad es sinónimo de precariedad, incorrección, insolvencia, emergencia, carencia, ausencia.

b) *La necesidad como exigencia*. Podemos concebir también la necesidad como una demanda externa con carácter de instancia, es decir, como requerimiento, condición, coacción, imposición, incitación o requisito.

c) *La necesidad como preferencia* de los interesados, como una orientación elegida: aspiración, propensión, apetencia, inclinación, deseo.

d) *La necesidad como compromiso de mejora* de carácter endógeno. En este caso, la necesidad es reivindicación, motivación, disposición. Por tanto, la satisfacción de la necesidad puede aparecer como una tendencia o una orientación inminente de la práctica.

1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.

Proceso metódico que se desarrolla con el fin de obtener resultados sobre las necesidades identificadas en cuanto a la situación real a la deseada de un grupo determinado. La oportuna evaluación de necesidades permite tomar decisiones sobre actuaciones futuras y localizar recursos son claves para lograr identificar las necesidades formativas de dichos encuestados.

En general, podría entenderse la evaluación de necesidades formativas, como el diagnóstico diferencial entre una situación concreta y actual, en la que los empleados ponen en marcha una serie de habilidades para la ejecución de sus tareas; y otra deseada y futura, en la que la ejecución de esas tareas pudiese realizarse dentro de un marco de mejora de la calidad, de ajuste de tiempos, etc. y que este desajuste pudiese subsanarse mediante actividades formativas enmarcadas dentro de un plan global de formación. Esto implica, por lo tanto, la necesidad de analizar no sólo esa discrepancia, sino también los procesos de trabajo, de organización interna de los servicios y de las capacidades individuales que se han de poner en marcha en cada uno de los mismos a la hora de desarrollar los procesos para los que han sido creados. Así, la formación o más bien la planificación de la misma, ha de seguir un proceso secuencial y lógico, que comience con un *diagnóstico del estado actual* y que luego pueda dar lugar a un proyecto formativo consensuado y lo más próximo a la realidad de la planificación estratégica de la Institución, atendiendo siempre a la misión y visión de la misma y a sus objetivos.

El diagnóstico de necesidades formativas constituye una fotografía en blanco y negro de nuestra Institución. Sin embargo, es necesario evaluar y priorizar las reales necesidades de formación en función de la misión, visión y objetivos institucionales, personales y sociales.

Reyes (s.f) explica la dualidad entre función y finalidad de la necesidad de formación así: “Cuando de evaluaciones se trata, es fácil confundir finalidad y función, con los riesgos consiguientes. La *finalidad* básica de la evaluación de necesidades es la de proporcionar conocimientos sobre una situación que afecta a una persona o grupo en relación con un nivel deseable formativo y de acción. Las funciones asociadas a ese conocimiento pueden, sin embargo, resultar muy variadas.”

Podemos decir que la finalidad de dotarnos de conocimientos y comprensión sobre el estado formativo constituye un elemento intrínseco o esencial en el proceso de evaluación de necesidades formativas, mientras que las funciones para las que puede ser empleada la información obtenida gracias al proceso evaluador son extremadamente variables. Sin embargo, no difieren de las funciones que pueden asociarse a cualquier otro proceso evaluador.

Por otra parte, a menudo las funciones se confunden con las motivaciones o causas que originan una evaluación concreta. o, cuando menos, éstas influyen e incluso determinan a aquéllas. En todo caso, la determinación o concreción de

finalidades, funciones, criterios, fuentes e instrumentos de la evaluación de necesidades formativas vienen impregnadas siempre de aspectos ideológicos y éticos que a menudo funcionan como entidades implícitas difíciles de descubrir.

Concluimos que no todos los cursos o eventos de formación tienen igual trascendencia o importancia; esa priorización viene dada por la evaluación de necesidades formativas.

1.1.4. Necesidades formativas del docente.

Al haber tenido la oportunidad de evaluar a los docentes del Colegio Bethel del Valle, se evidenció claramente la necesidad de formarse, particular, en cuatro áreas que serán detalladas más adelante. Está claro que en todas las instituciones se va a encontrar la necesidad de formarse y más aún ahora con las nuevas disposiciones del Ministerio de Educación.

Las necesidades formativas dependerán del diagnóstico institucional y del diagnóstico personal que de ellas se realice y serán clasificadas en: *necesidades de conocimientos* de las materias/ciencias de su competencia (por ejemplo ciencias exactas, ciencias sociales, idiomas, etc.), *necesidades de aptitudes para enseñar* (por ejemplo un evento de formación y perfeccionamiento pedagógico) y, *necesidades de actitudes* (por ejemplo una convivencia entre docentes, un curso de relaciones humanas, etc.).

Al estar constantemente capacitándonos ayudamos al crecimiento de la comunidad educativa, y por ende colaboramos con la edificación de un mejor país.

1.1.5. Modelos de análisis de necesidades.

Entre los modelos de análisis de necesidades se encuentran los siguientes:

A. Borges estudia en su artículo los diferentes modelos de análisis de necesidades de formación, de acuerdo con los autores de los mismos:

Cita, por ejemplo, *el Modelo de Rosset*, definiendo sus principales características:

- Gira, según el autor, en torno al Análisis de necesidades de formación

Sus elementos fundamentales son:

- Situaciones desencadenantes, lo que lleva en definitiva a este Análisis
- Tipo de información buscada, para determinar las necesidades de formación
- Óptimos, que constituyen las *capacidades ideales* de la persona
- Reales, que son las *capacidades realmente encontradas*
- Sentimientos, la visión subjetiva de la persona
- Causas de los problemas

En cuanto al *Modelo de Kaufman*, Borges señala los siguientes elementos a tomar en cuenta en el análisis de necesidades de formación:

- Los participantes en la planificación: ejecutores, receptores, sociedad
- Discrepancia entre lo que es y lo que debiera ser (real vs. ideal), en torno a: *entradas, procesos, salidas, resultados finales, priorización de necesidades.*

En lo referente a las *etapas en la evaluación de necesidades de Kaufman*, Borges anota que son las siguientes:

- 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
- Conciliar discrepancias de los participantes
- Asignar prioridades entre discrepancias
- Seleccionar las necesidades y aplicar el programa
- Asegurar un proceso constante en la evaluación de necesidades.

Al analizar el *Modelo de Cox*, Borges cita sus elementos principales:

- Institución
- Profesional encargado de resolver el problema
- Los problemas percibidos

D'Hainaut (1979) considera que los tipos de necesidades fundamentales se aplican a: las personas, al sistema, a particulares, colectivas tanto conscientes como inconscientes, actuales, potenciales dependiendo del ámbito de la vida. Los clasifica en cinco dimensiones:

1. *Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas.* Las necesidades de las personas, vienen a ser de índole individual, mientras que las necesidades de los sistemas afectan a la presencia o a la labor correcta de un sistema de referencia. A menudo encontramos conflictos entre las necesidades propias y las necesidades de los sistemas de pertenencia. Cuando nos encontramos en estos casos, se pueden establecer numerosas maneras de poder que eludan la conflictividad mediante imposición, negociación, consenso, etc.
2. *Necesidades particulares frente a necesidades colectivas.* Las necesidades particulares se refieren a individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos. Si se interpretan a las colectividades como sistemas sociales se puede confundir con las necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas
3. *Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes.* Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por el contrario, ésta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.
4. *Necesidades actuales frente a necesidades potenciales.* Las necesidades pueden o no estar vigentes, es posible que más bien se la encuentre en un futuro. Es decir las necesidades pueden ser esperadas en un momento distinto al presente.

En cuanto al modelo deductivo, éste se basa más bien en la utilización de métodos cuantitativos y estadísticos basados en fenómenos observables a los cuales se les puede medir, analizar matemáticamente y controlarlos experimentalmente.

Cuadro No. 1. Resumen de modelos de análisis de necesidades formativas:

Característica/Modelo	ROSSET	KAUFMAN	D`HAINAUT	COX	DEDUCTIVO
Real vs. Ideal	X	X			
Causas y soluciones	X	X			
Priorización de necesidades		X			
Proceso constante de evaluación		X			
Necesidades particulares vs. colectivas			X		
Necesidades conscientes vs. inconscientes			X		
Necesidades actuales vs. potenciales			X		

Punto de vista objetivo y subjetivo				X	
Estrategias y tácticas				X	
Utilización de estadística y experimental					X

Fuente: Archivo Personal
 Autor: María Augusta Robalino

En el cuadro podemos tener una visión clara de los autores de las distintas necesidades de formación.

Con este estudio, concluyo que el método más completo e ideal para analizar las necesidades de formación es el modelo de Kaufman.

1.2. Análisis de las necesidades de formación

Esta es la fase en la que centraremos los esfuerzos en la recogida de información sobre las necesidades de formación y la identificación de los problemas que puedan estar supeditados a estas necesidades, a través de los instrumentos que se desarrollarán posteriormente. Esta es la fase en la que se centrará la propuesta que se presenta con este documento. A través de ella, obtendremos el perfil de los futuros participantes del programa de formación (en nuestro caso, el grupo de Profesores del Colegio Técnico Bethel Del Valle), así como las propias necesidades y la descripción de los obstáculos que podrían aparecer durante el proceso.

Sin este paso, se dificulta obtener las necesidades formativas de los distintos colegios lo que significa que si reciben una capacitación puede o no ser la apropiada para ese grupo en particular. Mientras que, si se da este paso, la formación irá directamente a las necesidades específicas de cada institución.

1.2.1. Análisis organizacional.

Para iniciar con el análisis de las necesidades de formación, es necesario considerarlo desde tres enfoques: análisis organizacional, análisis de la tarea educativa y análisis de la persona.

En cuanto al primer enfoque, debemos analizar a la organización como un todo sistémico, que posee entradas, procesos y salidas y que cumple un objetivo específico, esto es la misión organizacional, que está identificada en este caso con la formación de jóvenes profesionales.

En términos generales, podemos afirmar que el diagnóstico de necesidades de formación tiene íntima relación con el comportamiento organizacional; de allí que realizaremos un análisis profundo de la realidad interna y externa de la institución educativa como paso previo al descubrimiento de necesidades de formación docente.

Esta fase del trabajo comprende el análisis de los objetivos del Colegio Técnico Bethel Del Valle (Misión/Visión), metas a corto y largo plazo, filosofía de trabajo, etc.

1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.

En estos últimos años, la educación en el Ecuador ha dado un giro dramático hacia la calidad y calidez, interculturalidad y ahora está enfocada además en la Educación Diferenciada para lograr una educación óptima en todos los entornos estudiantiles.

Durante muchísimos años la educación estuvo anquilosada debido a la falta de preocupación de las autoridades de turno en cuanto a los cambios estructurales que ella necesitaba. Basta enunciar:

- La rigidez y estatismo en la mal llamada “reforma educativa”
- Los métodos de enseñanza obsoletos y reñidos con la realidad socio política del país
- El dominio politiquero de la Unión Nacional de Educadores por parte de un partido cuyo único fin era la anarquía
- La poca preocupación del Estado por la infraestructura educativa
- La falta de toma en cuenta de las reales necesidades de los estudiantes
- La ausencia absoluta de una evaluación educativa
- La nula participación de los padres de familia en el proceso educativo
- La falta de integración de nuestros pueblos ancestrales en el proceso educativo
- La no obligatoriedad de la enseñanza como un deber del Estado y un derecho público

Con la aprobación de la LOEI, se han dado los cambios adecuados a la realidad nacional y, al momento actual, la educación ecuatoriana ha revolucionado sus estructuras, y se ha empezado a sentir los efectos de tal reforma.

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

Las metas organizacionales son los objetivos que persigue la Institución, pero traducidos en aspiraciones específicas, cuantitativas en cantidad, tiempo, dinero, etc...

Las metas organizacionales, en función del tiempo, pueden ser de tres tipos: a corto plazo, consideradas de menos de un año, a mediano plazo, alcanzables en un tiempo mayor a un año; finalmente, a largo plazo, aquellas a alcanzar en un tiempo mayor a tres años, normalmente cinco años si se trata de metas de tipo estratégico.

Por ejemplo, en una Institución constituye una meta organizacional (puede ser una de las metas estratégicas) “contar con personal capacitado”. Las metas se traducen en términos cuantitativos y de tiempo; así, “capacitar al 10% del personal en 2 meses” es una meta específica a corto plazo, y deductivamente esto equivaldría a alcanzar la capacitación de todo su personal en 20 meses, lo que constituye una meta a mediano plazo. Cumplida ésta, se apunta a cumplir la meta estratégica de “contar con personal capacitado”

Podemos concluir que el cumplimiento de las metas a corto plazo contribuye al logro de las metas a mediano plazo y el alcance de éstas, a su vez, al cumplimiento de las metas a largo plazo.

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Si analizamos a la Institución como un sistema, éste no es sino un conjunto de procesos que, realizados, nos permiten conseguir un fin.

La Institución como sistema, y sus procesos analizados como un conjunto organizado y lógicamente estructurado de actividades, necesitan de *recursos* para lograr sus objetivos.

Estos recursos pueden ser clasificados, de manera general en: humanos, materiales, financieros y tecnológicos.

- Recursos humanos.- Todo el talento humano necesario para el cumplimiento de la misión institucional: directivos, administrativos, docentes, personal de servicio.
- Recursos materiales.- Edificios, instalaciones, infraestructura, vehículos, aulas, comedores, etc.

- Recursos financieros.- El capital, los recursos económicos, el flujo de caja y todo lo concerniente al patrimonio institucional.
- Recursos tecnológicos.- Plataformas virtuales, sistemas electrónicos, multimedia, aulas virtuales, sistemas informáticos y todo cuanto contribuya al desarrollo tecnológico de la Institución.

El proceso de enseñanza – aprendizaje, por ejemplo, no puede alcanzar sus objetivos sin una infraestructura adecuada, sin docentes, sin personal administrativo, sin dinero, sin computadores y sin sistema informático.

En definitiva, los recursos institucionales son cruciales e indispensables para que una Institución educativa cumpla adecuadamente su misión.

1.2.1.4. Liderazgo educativo.

El liderazgo surge por medio de un reconocimiento de un grupo determinado a una persona que ha demostrado tener cualidades que permiten asumir control sobre éste, motivándole a que lo sigan, pues ha demostrado confianza, se ha ganado el respeto de sus colaboradores, tiene don de mando, sabe delegar, es además creativo, tiene sentido común y vocación para dirigir. Un líder no es aquel que desea serlo, sino el que puede hacerlo. Kurt Lewin implanta tres modos de liderazgo:

- *Liderazgo autoritario*, que es aquel en donde el líder es quien tiene toda la potestad para la toma todas las decisiones. Es unidireccional.
- *Liderazgo democrático*, en donde los miembros de un grupo determinado participan de la toma de decisiones.
- *Liderazgo “laissez faire”*, en donde el líder no ejerce sus funciones, y delega toda la responsabilidad al grupo.

Grimberg (1999) hace un análisis muy detallado del papel del líder educativo al afirmar que “El líder es un intelectual que posee una visión crítica y la habilidad y conocimientos necesarios para crear y facilitar espacios para la participación y el cambio. Desde la Universidad, por ejemplo, preparar y desarrollar líderes educativos incluye la organización de programas que no sólo provean conocimientos y habilidades necesarios para funcionar efectivamente y eficientemente, pero que sobretodo tenga una visión, una serie de actitudes, una variedad de perspectivas que

provean una sólida base para cambiar y transformar las formas en las cuales la escolarización, las políticas educativas, los currículos, la enseñanza y el aprendizaje han constituido la práctica cotidiana. Me refiero a pensar fundamentalmente en el aula y en cómo un docente líder tiene poder en el aula para llevar adelante esa transformación”.

En particular esto es importante para aquellas comunidades e individuos que no han tenido y no tienen oportunidades de insertarse, escuelas que no tienen enciclopedias o libros, aulas seguras o saludables, donde hay pobreza, marginación y alienación, que son constantes dentro y fuera del aula y de la escuela, donde no hay acceso a tecnología. En muchos casos, ni siquiera hay electricidad y por lo tanto no hay posibilidades, por ejemplo, de conectarse a la Web, quedando afuera de una cantidad de posibilidades, de excursiones, y de descubrimientos que pueden ser utilizados también como nuevas formas para la enseñanza. Estas personas tienden a perpetuar su propia miseria en la cual siempre ocuparán los estratos más bajos en el sistema productivo. Sin acceso a una educación decente, no sólo no tienen la posibilidad de obtener una educación que les sirva como valor de uso y de cambio, sino que difícilmente han podido evidenciar cómo vivir en democracia y los frutos que una vida democrática puede proveer.

Por lo tanto es imprescindible que el líder educativo posea el entendimiento, el conocimiento, la visión, los hábitos de pensamiento y acción, la disposición de indagar, cuestionar y problematizar, la inclinación a tomar riesgos y a experimentar y evaluar consecuencias, las habilidades para crear espacios y prácticas que sean cuidadosas, dedicadas, respetables y respetuosas, confiables, estimulantes, preocupadas, y que contribuyan a desarrollar comunidades de aprendizaje donde se avancen la democracia, la equidad, la diversidad y la justicia social.

Se podría además añadir que un líder educativo es aquel que no solamente debe optimizar las actividades para lograr los objetivos de su plantel educativo, sino que es además aquella persona a la que la comunidad educativa admira y desea seguir, pues ha demostrado un interés especial en los resultados de dicho plantel. Que si bien es cierto, es muy necesario obtener una alta calidad de resultados pero además muestra un interés en las personas a las que se debe, tales como sus recursos humanos, padres de familia, y sobre todo, el alumnado. Así se observa que su plantel educativo no es tratado como una empresa a la que se debe y a la cual debe optimizar todas las posibilidades y minimizar todos los riesgos, sino que además hay que velar por la formación de niños y jóvenes.

Podemos concluir entonces que un buen líder educativo debe tener los siguientes enfoques o características para que sea alguien en quien tanto los estudiantes como los docentes que laboran en el plantel lo puedan seguir y respetar como la cabeza de la institución a la que pertenece.

- Visión crítica
- Cognitivo
- Organización
- Situacional
- Carismático
- Interés por los estudiantes
- Velar por la formación de niños/ jóvenes
- Responsabilidad
- Valores

Como he sostenido anteriormente, el liderazgo educativo es la capacidad de articular, conceptualizar, crear y promover espacios y posibilidades para un cambio crítico y efectivo de las condiciones que inhiben el mejoramiento de todos y para todos.

El líder educativo es también un visionario que sueña solo y con otros, un pragmatista que evalúa con cuidado las consecuencias de sus acciones. Debe tener un hábito indagador, investigador, debe ser un constante estudioso de la escolarización, de la enseñanza y del aprendizaje, con un espíritu aventurero y una actitud humilde. Un líder educativo en el nuevo milenio es, en esencia, un practicante sofisticado.

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

En cuanto al bachillerato nacional, se ha dado un cambio radical en lo que a la concepción pedagógica se refiere. La adquisición de conocimientos, habilidades y

actitudes de los estudiantes han sido tomadas en cuenta como ejes primordiales. Esta visión de aprendizaje forma la personalidad de los estudiantes, quienes podrán aplicar lo aprendido en su vida tanto dentro como fuera del aula.

Entre las características del nuevo bachillerato conocido como BGU (bachillerato general unificado) están las siguientes:

- Formarse en conocimientos, habilidades y actitudes
- Obtener un aprendizaje duradero, aplicable a la vida
- Desarrollo de pensamiento

Objetivos:

- Participar activamente dentro de la sociedad
- Estar capacitado para el mundo laboral
- Estudios universitarios exitosos

El BGU busca que los bachilleres tengan una educación completa en todas las ciencias, para evitar que tomen la decisión de seguir una carrera desafortunadamente apenas a los catorce años de edad.

El nuevo enfoque del currículo permite a estos jóvenes colocarse a la misma altura y en estrecha relación con la realidad universal.

Como un valor agregado, los estudiantes de los colegios técnicos están capacitados para estudiar una carrera distinta a la de su especialización.

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

Como lo hemos anotado en uno de los capítulos anteriores, la Ley Orgánica de Educación Intercultural del Ecuador –LOEI- ha introducido reformas revolucionarias en la educación ecuatoriana.

Un ejemplo de esta revolución educativa es el Art. 2 de la LOEI, que establece los principios en los cuales se asienta esta ley:

- Universalidad
- Educación para el cambio
- Libertad
- Interés superior de los niños, niñas y adolescentes
- Atención prioritaria
- Desarrollo de procesos
- Aprendizaje permanente
- Interaprendizaje y multiaprendizaje
- Educación en valores
- Educación libre de violencia de género
- Enfoque en derechos
- Igualdad de género
- Educación para la democracia
- Comunidad de aprendizaje
- Participación ciudadana
- Corresponsabilidad
- Motivación
- Evaluación
- Flexibilidad
- Cultura de paz y solución de conflictos
- Investigación, construcción y desarrollo permanente de conocimientos
- Equidad e inclusión
- Calidad y calidez
- Integralidad
- Laicismo
- Interculturalidad y plurinacionalidad

- Identidades culturales
- Plurilingüismo
- Pluralismo político e ideológico
- Articulación
- Unidad y apertura
- Obligatoriedad
- Gratuidad
- Acceso y permanencia
- Transparencia, exigibilidad y rendición de cuentas
- Escuelas saludables y seguras
- Convivencia armónica
- Pertenencia

En cuanto a la contribución de la LOEI para nuestro tema de interés, esto es las necesidades de formación del docente, hemos extraído los principales artículos que hacen referencia a éste:

“Art. 6.- Obligaciones del Estado

e) Asegurar el *mejoramiento continuo de la calidad de la educación*;

Art. 7 – Derechos de los estudiantes....

b. 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;

Art. 10 – Derechos de los docentes....

a. 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;

Art. 11 – Obligaciones de los docentes....

k. Procurar una *formación académica continua y permanente a lo largo de su vida*, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes;

Art. 19 – OBJETIVOS DEL SISTEMA NACIONAL DE EDUCACIÓN

Se consideran también índices de calidad por medio de los *resultados de la evaluación de desempeño del personal* y por los logros educativos y comunitarios de los establecimientos.

Art. 31.- Competencias del Consejo Académico del Circuito Educativo Intercultural y o Bilingüe

d. Elaborar estrategias de *mejora continua del área pedagógica incluyendo el desarrollo profesional de directivos y docentes*;

Art. 34.- Funciones del gobierno escolar.- El gobierno escolar tiene las siguientes funciones:

h. *Participar en la evaluación de los directivos y docentes de los establecimientos educativos e informar a la autoridad competente*;

Art. 68.- Sistema Nacional de Evaluación y sus componentes.- El Instituto realizará la *evaluación integral interna y externa del Sistema Nacional de Educación y establecerá los indicadores de la calidad de la educación*, que se aplicarán a través de la *evaluación continua* de los siguientes componentes: gestión educativa de las autoridades educativas, desempeño del rendimiento académico de las y los estudiantes, *desempeño de los directivos y docentes*, gestión escolar, desempeño institucional, aplicación del currículo, entre otros, siempre de acuerdo a los estándares de evaluación definidos por la Autoridad Educativa Nacional y otros que el Instituto considere técnicamente pertinentes.”

Como vemos, todos los artículos mencionados (hemos resaltado en cursiva lo más importante) hacen referencia a la necesidad de que el personal involucrado en el proceso educativo y, en especial, el docente, se capaciten de manera integral y continua con el objeto de desarrollar las competencias necesarias para realizar su trabajo con altos índices de eficiencia. Esto será comprobado a través de la evaluación continua del proceso educativo por parte de los organismos gubernamentales de control.

1.2.2. Análisis de la persona.

Otra arista dentro del análisis de necesidades formativas es el análisis de la persona (en este caso del docente), lo cual presupone efectuar un análisis de sus competencias reales y la definición de aquellas que es necesario potenciar para mejorar la calidad del trabajo y la satisfacción del propio Maestro con el resultado.

Esto vendría determinado no sólo por las necesidades de formación que requiere el trabajo, sino también por las necesidades formativas personales que puedan detectar cada uno de los sujetos. Esto permitiría, además, crear una serie de *itinerarios formativos* que abarquen una formación general y necesaria para la ejecución del puesto de trabajo y otra formación complementaria que permita incluso vincular este itinerario con la posibilidad de mejora laboral dentro de la Institución, contemplándolo como un requisito para la solicitud de traslados o para la solicitud de promoción a una categoría laboral superior.

Es decir, la formación de la persona va vinculada de todas maneras a brindar mejoras para la institución donde se desempeña.

1.2.2.1. Formación profesional.

Enunciaré definiciones o conceptos de formación profesional que considero las más oportunas para esta investigación.

La formación profesional debe estar dirigida a nuestro campo en particular, pues es favorable convertirse en un experto dentro de un tema en sí, antes que tener capacitaciones en distintos ámbitos que no nos engloban en un campo determinado. (Nolke & Schoenfeldt, 1983), “Se requiere un nexo de unión entre los diferentes campos de investigación.

“La formación profesional es el proceso por el cual una persona debe llegar a una síntesis entre lo que puede hacer: capacidades y competencias, lo que quiere hacer: intereses y deseo, y lo que debe hacer: exigencias del trabajo acordes a las posibilidades actuales y reales del mundo del mercado laboral de su comunidad” (<http://seguridadelectrica1.blogspot.com/>)

Por otra parte, retomamos el concepto de formación profesional que definió la UNESCO desde 1989: “Todos las formas y niveles del proceso educativo que incluyen además del conocimiento general, el estudio de las tecnologías y de las ciencias

relacionadas, la adquisición de habilidades prácticas, de competencias, actitudes y comprensiones relacionadas con las ocupaciones en los diferentes sectores de la vida social” (García & Ibarra, s.f)

Concluyendo, podemos afirmar que formar profesionalmente a la persona es otorgarle las capacidades, habilidades y experticia necesarias para desarrollar su trabajo eficientemente, y para darle mayores oportunidades en el mercado laboral.

La investigación y el análisis de la formación profesional por competencias no es sino el resultado de un análisis del *perfil profesiográfico* del docente. Este perfil nos demuestra las competencias técnico-científicas necesarias para desempeñar adecuadamente un puesto.

De esta manera, la formación profesional docente significa una formación integral del Maestro en las competencias ligadas a su misión, y comprende:

1.2.2.1.1. Formación inicial.

“La formación inicial del profesorado se refiere al mínimo número de acciones de formación que oficialmente se establece -desde la educación primaria hasta la superior- y que se exige para empezar a trabajar como profesor totalmente cualificado, de acuerdo con la política educativa de cada país. Todos los países han declarado el número mínimo de años requeridos, incluyendo el tiempo de prácticas en el aula exigido para obtener la cualificación de profesor.” (Generalitat Valenciana, s.f).

El hecho de que un Profesor termine sus estudios académicos, no le da necesariamente el aval para desempeñarse como tal. Ha de cumplir un determinado número de *prácticas docentes*, cursos, seminarios, etc., lo que se denomina *formación inicial* que le dé la categoría de Maestro.

En conclusión, la formación inicial del docente es aquella impartida por la propia Institución educativa, con el objeto de entregarle las mínimas competencias necesarias para realizar su labor sin contratiempos. Esta formación inicial puede referirse a: formación pedagógica, formación técnica, formación administrativa, e incluso formación humana.

Luego de esta formación inicial, sólo se ha logrado subir un peldaño en el proceso continuo de formación y aprendizaje del docente, que debe responder

obviamente a un Plan de Reclutamiento, Selección y Formación Profesional por Competencias.

1.2.2.1.2. Formación profesional docente.

Es común, que las instituciones educativas brinden una capacitación a los docentes para lograr sus objetivos específicos, sin embargo, una formación global actualizada es aconsejable para que la falta de ella, no se convierta en una amenaza para la institución.

“Es el Sistema de desarrollo profesional continuo, basado en la mejora de la práctica docente y en el establecimiento de estándares que contribuyan a incrementar la calidad y el rendimiento de los aprendizajes de los estudiantes. Esta formación se ha de entender como un proceso continuo, que comprende la formación inicial y la continuada, y que debe estar orientada al profesorado de todas las disciplinas adoptando una perspectiva integradora”. (Generalitat Valenciana, s.f)

Con todo lo expuesto anteriormente, podemos concluir que durante el desempeño de sus delicadas funciones dentro de la institución educativa, el docente debe recibir una formación específica sobre la manera de enseñar a sus alumnos. En este contexto, la Didáctica, la Pedagogía, el manejo de grupos, el Liderazgo, la Evaluación del proceso de enseñanza – aprendizaje, la ejecución de tácticas docentes, el manejo de las tecnologías de la información, son pilares fundamentales para obtener Profesionales Docentes con altísimas competencias para desarrollar su labor.

1.2.2.1.3. Formación técnica.

La formación técnica en nuestro caso, está dirigida a aquellos profesores que trabajan en un colegio técnico y se especializan en esa técnica directamente. En el caso del colegio donde elaboré mi investigación, su especialidad era la “Electro Automotriz”.

“La educación técnico profesional atiende a un abanico de calificaciones relativo a diversas actividades y profesiones de distintos sectores o ramas. (Ministerio de Educación, 2009)

“La palabra técnica proviene de *téchne*, un vocablo de raíz griega que se ha traducido al español como “arte” o “ciencia”. Esta noción sirve para describir a un tipo

de acciones regidas por normas o un cierto protocolo que tiene el propósito de arribar a un resultado específico, tanto a nivel científico como tecnológico, artístico o de cualquier otro campo. En otras palabras, una técnica es un conjunto de procedimientos reglamentados y pautas que se utiliza como medio para llegar a un cierto fin.

La técnica supone que, en situaciones similares, repetir conductas o llevar a cabo un mismo procedimiento producirán el mismo efecto. Por lo tanto, se trata de una forma de actuar ordenada que consiste en la repetición sistemática de ciertas acciones.” (Definicion.de, s.f)

La formación no es puramente técnica, debe ser enfocada como una *formación técnico – científica* que reúna los mismos requisitos que la formación profesional docente.

Tanto la ciencia como la tecnología presentan avances impresionantes en función del tiempo, y el docente tiene que mantenerse a la vanguardia del conocimiento universal, de allí la necesidad de que, a más de docente, el Maestro ha de convertirse en un investigador.

Como consecuencia de un efectivo análisis de necesidades de formación, debe establecerse para cada docente una formación técnico – científica en la materia de su competencia: Ciencias Sociales, Lenguas, Ciencias Exactas, etc., utilizando las metodologías y NNTT de última generación.

1.2.2.1.4. Formación continua.

La formación debe ser permanente para evitar quedarnos atrás en relación con nuestros colegas y así brindar una educación de calidad en el centro educativo al que nos debemos.

“La formación continua o permanente se refiere a las horas que el profesor ha de invertir a lo largo de toda su carrera profesional para actualizarse en el conocimiento.” (Generalitat Valenciana, s.f)

Este proceso debe tener algunas características ineludibles:

- *Continuo*, porque debe ser un proceso permanente, a medida que van cambiando las necesidades de la sociedad, del alumno, de los padres de

familia y, en general, de lo que se denomina en procesos “las partes interesadas”.

- *Sistemático*, porque debe ser tomado como un subsistema dentro del sistema educativo nacional, ya que la formación profesional no es ni una “colcha de retazos” ni una “suma de eventos”
- *Organizado*, porque se debe partir de las reales necesidades y carencias del sujeto para determinar objetivos a corto, mediano y largo plazos en cuanto a la formación profesional docente.

Solo así, podremos sentir satisfacción de cumplir a cabalidad el encargo que se nos ha sido encomendado que es tan delicado como el de formar académicamente a nuestros niños y jóvenes,

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

El segundo Informe del Programa Educativo para América Latina -PREAL, al revisar los logros obtenidos en relación con las medidas propuestas, concluye que:

“En promedio, los maestros latinoamericanos no se preparan adecuadamente para su función. Tienen menos horas de formación profesional que sus contrapartes de los países desarrollados y la capacitación que reciben suele ser de mala calidad.

Estas afirmaciones contrastan con la creciente importancia dada por los gobiernos de la región al tema docente. A pesar de los esfuerzos y de las inversiones realizadas en la materia, los resultados distan de ser los esperados.

Ya es un lugar común hablar del *bajo impacto* que tiene la capacitación de los docentes en la transformación y mejoramiento de las prácticas de enseñanza. Estudios ya clásicos como los de Zeichner & Tabachnik (1981), Terhart (1987), Contreras (1987) y otros un poco más recientes como el de Bullough (2000) han demostrado casi sin excepción que el contacto de los maestros recién recibidos con la práctica escolar lleva a la adaptación de los novatos a las estructuras y rutinas escolares vigentes. Estos autores muestran cómo, frente a la fuerza de la socialización profesional que ejercen las escuelas y a las malas condiciones laborales, la formación inicialmente recibida termina siendo una *empresa de bajo impacto*, con débiles consecuencias sobre la configuración de las prácticas de enseñanza. Por ello es

necesario realizar una revisión crítica de los modelos y dispositivos de la formación docente” (Lea, 2007)

Resulta incuestionable, entonces, que la incidencia de la formación del profesorado en el proceso de enseñanza – aprendizaje es directamente proporcional.

De allí la trascendencia de este problema y la necesidad de mantener en la formación profesional docente muy altos estándares de desempeño porque el tesoro de una nación no se mide por la cantidad de oro o de petróleo que tenga sino por la calidad de seres humanos de los que dispone para enfrentar los desafíos del futuro.

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

Como ha señalado Michael Fullan (2002, 122) con ironía: “la educación del profesorado tiene el honor de ser, al mismo tiempo el peor problema y la mejor solución de la educación”. La frase suena un poco fuerte en el contexto de los sistemas educativos latinoamericanos, atravesado por graves problemas, tales como las profundas inequidades sociales y la pobreza extrema de gran parte de los niños y adolescentes en edad escolar. En este sentido, cabe señalar que, si bien las políticas tendientes al fortalecimiento profesional de los docentes y el discurso que los ubica como actores principales del cambio son una medida justa y necesaria, produce una serie de tensiones y riesgos, en particular cuando las políticas docentes no son acompañadas de otras acciones y dejan inalteradas las condiciones materiales en las que desarrollan su tarea.

“La formación de maestros se debe hacer a través de estrategias pedagógicas que involucren el diálogo y que propongan situaciones en las cuales sea importante el ejercicio de la solidaridad y el reconocimiento de los sentimientos del otro. La formación permanente debe ocuparse de dar a los maestros las posibilidades de cambiar sus puntos de vista iniciales y de establecer espacios de reflexión sobre el saber y sobre el modo de hacerlo interesante y comprensible. En el proceso de formación de los docentes se debe reflexionar sobre los efectos de los medios y sobre las facilidades que brindan. Sería útil crear espacios para investigar y para discutir las relaciones entre educación y comunicación. La comunicación, como fundamento de la competencia pedagógica, parece ser la clave de la formación de los docentes. No sólo como práctica sino como espacio de reflexión sobre sus condiciones de posibilidad y

sobre sus problemas. Es necesario promover la investigación en las distintas ocasiones en que el maestro enfrenta procesos de formación.” (Tavárez, s.f)

De allí la importancia de contar con una formación profesional docente de varios tipos, como se ha señalado en capítulos anteriores:

EN FUNCIÓN DEL TIEMPO

- Formación inicial, lo mínimo que se exige para empezar a trabajar como profesor totalmente cualificado, de acuerdo con la política educativa de cada país
- Formación continua o permanente, la formación a lo largo de la vida del docente

EN FUNCIÓN DE LOS CONTENIDOS:

- Formación pedagógica, aquella que le “enseña a enseñar”
- Formación técnica, que le permite utilizar todas las tecnologías de última generación y mantenerse actualizado en el campo de su competencia.

1.2.2.2. Características de un buen docente.

“Para elaborar un perfil de educador/a acorde con la realidad y su profesionalidad, se deben contar al menos con tres características fundamentales: sensibilidad, flexibilidad y conocimiento. Sólo el docente que conoce los límites de la disciplina y el lenguaje en el cual ella se expresa puede explicar por qué una determinada pregunta no es legítima en un determinado contexto.

Existen saberes sistemáticos de la naturaleza y de la sociedad que son fundamentales para resolver problemas de tipo técnico y problemas de identidad y pertenencia. Las humanidades permiten desarrollar la sensibilidad, comprender y nombrar situaciones y emociones nuevas y gozar de extraordinarios bienes culturales. De aquí puede derivarse que el docente debe conocer muy de cerca los avances tecnológicos y científicos que deberá manejar pero que debiera manejar desde su formación misma. Son muy ambiciosos los perfiles que han elaborado nuestros países, para poder estar a tono con los tiempos y con la competitividad, sin embargo no pueden apoyar la docencia como lo hacen los que sí pueden competir.” (Tavárez, s.f)

En algunos países, las características de un buen docente pueden resumirse en las siguientes:

Que sea graduado universitario con el nivel de formación inicial requerido por el sistema, y con la capacidad de desempeñarse en el trabajo con dominio de sus funciones, tanto pedagógicas como administrativas.

- Que tenga capacidad de aprendizaje y un espíritu crítico e innovador que le permita valorar las nuevas corrientes e incorporarlas a su práctica, con el objetivo de hacer el mejor aporte posible a la comunidad educativa a la que pertenece.
- Que sea íntegro, capaz de servir de modelo y de ejemplo a sus alumnos y a los que trabajan en su entorno. Que tenga capacidad de actuar con ecuanimidad y equilibrio, que exprese su identidad con la cultura nacional, y sensibilidad social en sus prácticas y actividades y con los seres que le rodean.
- Que sea respetuoso de su entorno y siempre comprometido con la excelencia. Que sea un individuo capaz de integrarse a una comunidad y de comprometerse con una visión de excelencia.

Que tengas capacidad para examinar críticamente y para transformar su práctica docente.

Otro país (Bolivia) toma en cuenta el siguiente análisis respecto a lo que puede considerarse como un “buen docente”:

“Él y la profesional formado en el Sistema Integral de Recursos Humanos en Educación, es una persona comprometida, se reconoce como sujeto individual y colectivo, contrasta su práctica social con el mundo de hoy y se cuestiona sobre las formas de poder. Está en permanente transformación y construcción social.

Es intercultural, desarrolla cultura, y reconoce el país como diverso y multicultural. Reflexiona, analiza su propia práctica y la retoma como fuente de conocimiento, propone, toma decisiones, negocia culturalmente y construye en interacción social.

Es líder, con una alta capacidad de propuesta, recrea y desarrolla conocimientos, metodologías y recursos tecnológicos. Experimenta e introduce

elementos innovadores en su práctica educativa para reconstruir la escuela y la educación.

Investiga para desarrollar conocimientos, fortalecer su acción, introduce la duda sobre todas las cosas que funcionan como verdades absolutas. Hace uso de recursos tecnológicos, incorpora avances científicos y es gestor de información y comunicación.

Asume elementos de la gestión institucional, impulsa y genera climas de trabajo colaborativo y favorable a su formación, negocia y construye propuestas.” (Galeon.com, s.f)

Finalmente, muchas son las características que un buen docente debe cumplir; enumeraremos las que, a mi juicio, me parecen las más importantes, y que son el fruto de nuestra trayectoria profesional docente:

- Amable y profesional (eficaz y eficiente en el desarrollo del proceso enseñanza – aprendizaje)
- Puntual (dar el ejemplo de puntualidad y de responsabilidad a sus alumnos; no olvidemos que la mejor enseñanza es el ejemplo)
- Vestir apropiadamente (no demasiado deportivamente ni tampoco de manera vulgar y/o descuidada)
- Preparado (que se sienta y se vea que domina su campo de acción, y que está preparado para responder cualquier pregunta del auditorio)
- Honesto (sin engañar a nadie, ni alumnos ni institución, y peor a sí mismo)
- Integro (no aceptar sobornos de ninguna clase, y peor solicitarlos)
- Cortés (lo cortés no quita lo valiente)
- Paciente (reiterar en el conocimiento las veces que sean necesarias, tratando de lograr la máxima comprensión por parte de sus alumnos)
- Sin temor a ser “el tipo malo” (poner la nota que cada uno se merece, ni más, ni menos; mantener la disciplina a través del “refuerzo del comportamiento positivo”)
- Con altísima capacidad de comunicación (fluidez verbal, dominio de la sintaxis, poner ejemplos siempre, mantener la comunicación de doble vía)
- Interesado en el alumno (realmente interesado en que el alumno aprenda, y eventualmente canalizar sus necesidades y/o problemas adecuadamente)
- Tenaz (cumplir su objetivo de todas maneras)

- Buen receptor (abierto al diálogo y a la crítica constructiva por parte de sus alumnos)
- Analítico de las diferentes capacidades de aprendizaje
- Catalizador de valores

1.2.2.3. Profesionalización de la enseñanza.

“La dominante en el pensamiento docente de la Universidad lo constituye una visión netamente positivista del conocimiento, en cuanto las ciencias de la naturaleza, de carácter eminentemente experimental, son el modelo a seguir. La sustantividad pedagógica de la enseñanza queda reducida simplemente a que los docentes dominen sólidamente la disciplina que enseñan.

Los aportes de las ciencias de la educación, en especial los conceptos que proveen los marcos y tendencias pedagógicas y la instrumentalidad de la tecnología didáctica son considerados como poco importantes, dada la evaluación que se hace de ellas como poco serias, escasas del verdadero rigor científico del que gozan las ciencias experimentales. Asimismo comparte similitudes con el paradigma tecnológico, en el sentido de la rigurosa eficiencia que se persigue en tanto reducen al aprendizaje como un producto a obtener, mediante la aplicación sistemática de una metodología didáctica sustentada en criterios científicos.

Es así como este paradigma concibe al alumno como un eminente procesador de información, por lo cual el docente considera que su objetivo es brindarle toda la información contenida en el currículo. Este paradigma impide el desarrollo real del docente para la comprensión de los fenómenos por él mismo y así pueda ser capaz de fomentar lo mismo en sus alumnos.

En nuestras Universidades, se manejan los hechos científicos y tecnológicos como acabados y sólo repetibles, en las asignaturas se separan aún las teorías de las prácticas y en muchas ocasiones no son compatibles. En esas condiciones dicha formación se queda sólo en lo académico y ese docente no podrá responder a su perfil, ya que le faltarán las competencias que sólo el trabajo sistemático, crítico, innovador y consciente lo hace posible.

Siendo las Universidades las que tienen el encargo social de la formación de profesionales científicos, críticos, constructivos, transformadores y verdaderos profesionales de la época, sin embargo son muchas las que aún no conocen el

enfoque CTS* para integrarlo a la formación de esos profesionales. Dicho enfoque surge como un gran movimiento, para que reflexionemos sobre el papel que jugamos y el para qué lo debemos hacer y cómo debemos actuar en un mundo ligado cada día a la ciencia y a la tecnología, pero que cada día posee más hambre, pobreza, sinrazón, alianzas malévolas, guerras, ataques, en fin un mundo sin equidad.” (Tavárez, s.f)

Enfoque CTS = “Ciencia, Tecnología y Sociedad”

La profesionalización de la enseñanza es posible, dejando de lado la visión unilateral y limitativa de la formación pedagógica por un lado y la formación técnica, por otro; de la formación teórica por un lado, y la práctica, por otro. No podemos tener Maestros que no sean administradores, que no sean técnicos, o que dominen sólo la teoría y no la práctica.

Las Universidades, tal como está sucediendo en nuestro país, se han visto sujetas a procesos de evaluación bastante exigentes, que han desembocado en el cierre de 14 Universidades *de garaje* como las ha denominado con mucho acierto el Presidente de la República Rafael Correa: universidades nada funcionales, con cero investigación científica, con docentes mediocres, con programas que no respondían a la realidad nacional ni a sus demandas de Profesionales; en fin, universidades que se crearon únicamente con afán de lucro y no de servicio como debería ser su sagrada misión.

En este contexto, la Universidad Docente debe responder a la necesidad de formación de docentes de primera categoría, con las competencias necesarias para cumplir su delicada tarea de formar, a su vez, a los Profesionales que guiarán los destinos del país.

Universidades facultadas para realizar, además, evaluaciones periódicas de los docentes (sus alumnos) en el sistema educativo nacional, tomando en cuenta:

- Educación
 - Experiencia
 - Participación en investigaciones científicas
 - Adiestramiento
- a) Técnicas de enseñanza - aprendizaje
 - b) Tecnologías de la información y comunicación

- Exámenes periódicos sobre lo anteriormente expuesto
- Recalificación
- Registros de calificación
- Reubicaciones en el escalafón del magisterio nacional

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

En varios países de América Latina el proceso de tercerización, es decir la elevación del nivel educativo donde se realiza la formación de docentes para la educación primaria o básica, es bastante reciente. En México los estudios docentes pasaron al nivel superior recién en 1984 y en Colombia en 1994. En Argentina a pesar de que el cambio ocurre antes, en 1973, durante mucho tiempo las escuelas Normales a cargo de la formación continuaron dependiendo política y administrativamente de la Dirección de Enseñanza Media. El origen secundario de la formación docente y su dependencia político-burocrática respecto de ese nivel, es uno de los factores que explican la debilidad actual en la planificación y regulación de las instituciones de formación docente. Debilidad que se observa por ejemplo, en la falta de recursos, de edificios propios, de normativa específica y en la ausencia de políticas que orienten y ordenen al subsistema formador. Si a esto se le suma la creciente heterogeneidad y diversificación de las instituciones formadoras, estamos frente al desafío de generar nuevos modelos para su organización. Para ello es necesario avanzar o profundizar el desarrollo de políticas que orienten y establezcan prioridades, criterios comunes para el sector, proporcionando una normativa específica para el nivel y el subsistema de la formación docente que le otorgue identidad y que permita integrar a instituciones con diverso origen y trayectoria. En esta dirección se debe fortalecer la gestión del nivel superior y la capacidad político-pedagógica de los equipos técnicos locales que tienen a su cargo la conducción de los sistemas educativos y de las instituciones de formación en sus regiones. Hay que mejorar y orientar su capacidad de planificación, conducción y supervisión del sistema formador y sus competencias para generar proyectos y propuestas superadoras.

Pasando ahora al nivel de las instituciones, la organización del trabajo docente por horas de clase o cátedra que predomina en los establecimientos, atenta contra la posibilidad de generar proyectos de trabajo institucionales, formar grupos de profesores de diversas disciplinas, dedicar horas a actividades de desarrollo profesional, a la investigación u orientar en forma más personalizada a los estudiantes durante su período de prácticas. En consecuencia, es necesario avanzar hacia la

conformación de equipos docentes que generen las condiciones para el trabajo colaborativo. Una medida en este sentido sería el nombramiento de docentes por cargo, en lugar de por hora de clase. Esto requiere modificar las plantas docentes y aumentar la asignación presupuestaria del sector.

En muchas instituciones predomina la dispersión y desarticulación de profesores cuyas materias tienen puntos de contacto en un mismo año de estudio o a lo largo de diferentes años. Una alternativa sería pensar en la reorganización de los docentes en torno a departamentos, perspectivas o áreas de trabajo que permitan el encuentro de profesores de una misma asignatura o de materias afines pero que se desempeñan en distintas carreras o especialidades docentes, o en diferentes años de una misma carrera.

1.2.3. Análisis de la tarea educativa.

La educación de hoy ha dado un giro de 180 grados, pues no se la puede comparar con la educación que había hasta hace unos pocos años. Hoy por hoy nos encontramos con una flexibilidad al cambio tales como el uso de las NNTT que nos ha introducido en un mundo globalizado tanto a estudiantes como a docentes.

Por otra parte el rol del profesor se ha convertido en ser un facilitador antes que en un “dictador” que se limitaba a dictar la materia y los estudiantes llenaban las hojas de su cuaderno y lo memorizaba antes que interiorizarlo como se hace hoy por medio del trabajo autónomo.

Contamos ahora con movimientos sociales y culturales dando apertura a la interculturalidad, al plurilingüismo entre otros respetando las etnias de nuestro pueblo.

La demanda de capacitarse ha incrementado y sigue incrementado debido a la descentralización lo cual demanda un nivel alto de autogestión. El docente se enfrenta con la necesidad de cumplir con las exigencias y requerimientos del nuevo sistema educativo dado respuesta a las demandas sociales.

1.2.3.1. La función del gestor educativo.

El Gestor Educativo es el líder político (administrador) de un sistema Educativo o de cualquiera de sus sub-sistemas. A nivel político, el Ministro de Educación, ciencia y cultura viene a constituirse en el gestor del Sistema Educativo Nacional; los directores provinciales de educación son los gestores de la educación a

nivel provincial y los rectores de los diferentes establecimientos educativos serían los gestores educativos locales.

Su función es la de administrar, esto es planificar, organizar, dirigir y controlar los sistemas o sub-sistemas a su cargo. Planificar el presupuesto, el currículo, los locales educativos, etc.; organizar el proceso de enseñanza-aprendizaje ubicando a los diferentes actores dentro del ámbito de su competencia, tratando de sacar el máximo provecho y eficiencia a los recursos; dirigir y liderar los procesos que permitan cumplir los objetivos del sistema o subsistema; y, controlar y evaluar los resultados obtenidos.

1.2.3.2. La función del docente.

La función primordial del docente es el convertirse en facilitador a quien los estudiantes puedan consultar con toda la confianza. Es además, el moderador de los espacios de discusión dentro del aula guiando, orientando y evaluando el desenvolvimiento de sus alumnos. Es quien les prepara para los desafíos de la vida diaria y no únicamente para que cumpla con las exigencias del aula. (Rivera, s.f)

Según Zemelman “Estimular a ejercer como sujeto en nuevos espacios que no se circunscriben a contenidos de verdad, sino que encaminan la necesidad renovada para ser sujeto” (Zemelman, 2002)

El educador debe ser un especialista de la materia que imparte, pues sólo al dominar su ciencia podrá llegar a los estudiantes. Debe estar capacitado con las nuevas técnicas y estrategias necesarias para cada tipo de aprendizaje de sus alumnos, es decir brindar una educación de calidad. Salvador (1995) señala que el docente actúa en tres campos vitales dentro de la organización del sistema educativo: ejecutivo, instructivo, y formativo. Pues no puede quedarse únicamente en ser un simple técnico que enseñe, sino que es su deber cuidar la formación de valores, el respeto, la responsabilidad de sus estudiantes además de dar el ejemplo de ser un profesor justo en todo momento.

La globalización juega un rol importantísimo en la actualidad pues todos hemos constatado que la escuela ha dado un giro de 180 grados y por lo tanto es una nueva redefinición del rol del docente, pues no podemos aislarnos de los avances de la sociedad.

Concluimos que el docente debe ser el facilitador quien guía al estudiante a aprender a aprender y que sea autónomo. Debe además equilibrar tanto la ciencia como la esencia de lo humano, sembrando de esta manera jóvenes íntegros, conscientes de su trascendencia y con responsabilidad hacia las nuevas generaciones por venir. El Ministerio de Educación está motivando a que los docentes se capaciten justamente para que sean los gestores de este nuevo perfil.

Los cambios propuestos por el Ministerio de Educación requieren de una visión analítica y reflexiva para no poner en riesgo el futuro de nuestra sociedad.

1.2.3.3. La función del entorno familiar.

El entorno familiar es el primer y más importante núcleo para el desarrollo social del niño, ya que es decisivo para nuestra personalidad, en cuanto a valores, afectos, actitudes y modo de ser, desde la relación que se tiene con cada miembro de familia. Por eso la familia es el principal educador en la vida de un niño, que la escuela debe complementar.

Dentro de la familia se establecen los primeros vínculos emocionales y capacidades pro – sociales que le permitirán al niño integrarse en la sociedad de una manera más segura para desarrollar relaciones interpersonales. Se requiere de mucha responsabilidad para educar a los hijos dentro de un ambiente familiar sano y significativo, para determinar los resultados en la escuela, ya que es ahí donde se adquiere la estructura verbal, actitudes positivas hacia el papel de la escuela, principios básicos de socialización, respeto a la autoridad, etc.

1.2.3.4. La función del estudiante.

La función principal del estudiante es permitirse aprender por medio de ciertas técnicas tales como:

- Aprender autónomamente
- Aprender en grupos
- Aprender basado en problemas
- Por medio de discusiones que le promuevan el razonamiento
- Aprender en base a preguntas
- Debe evaluar al tutor
- Evaluarse a sí mismo
- Establecer un pensamiento crítico

- Respetar las posturas individuales
- Asegurarse el cumplimiento de los objetivos educativos que le han sido asignados
- Solicitar apoyo al profesor cuando sea necesario
- Ser un agente activo

1.2.3.5. *Cómo enseñar y cómo aprender.*

La enseñanza es una tarea muy delicada y por lo tanto no debe tomarse a la ligera, un estudiante fácilmente se da cuenta si el profesor no es altamente calificado para enseñar. El respeto que se merecen nuestros estudiantes es que preparemos a conciencia nuestras clases y que nos interese de verdad por el aprovechamiento de nuestros alumnos, debemos ocuparnos de su aprendizaje a través de los métodos activos, pues es la mejor manera de aprender si se nos permite participar activamente. Otra manera es la interacción tanto de grupos como de individuos. Hoffman y McGuire sostienen que el aprendizaje es individual pero que se puede apoyar y mejorar en el aprendizaje grupal. (Hoffman & McGuire, 2009)

Entre las estrategias que favorecen el aprendizaje están el tomar notas en clase pues es una ayuda para la memoria, los autores señalan que es favorable que los alumnos intercambien notas, pues aprende el que pregunta sobre las notas tomadas por su compañero y aprende el que las explica. El resolver problemas propuestos desarrollará su agilidad, aprovechar el trabajo grupal al máximo le permite intercambiar ideas y conocimientos además de desarrollar la colaboración con los de su grupo. El docente debe estar atento a verificar que todos los estudiantes estén trabajando de igual manera y que al finalizar el trabajo grupal se presenten resultados.

El facilitador necesita además considerar los diferentes estilos de aprendizaje de sus estudiantes y procurar variar estos estilos constantemente para brindar a todos la posibilidad de aprender conforme su manera de aprender.

Se enseña con la intención de ayudar al desarrollo integral del estudiante, para que adquiera y utilice ciertos valores que le admitan interactuar adecuadamente dentro de la sociedad.

Podemos concluir sobre la gran necesidad de trabajar en conjunto tanto maestros, padres de familia, estudiantes y directivos para sacar adelante a los estudiantes y dejar el nombre de la institución y luego del país en alto.

1.3. Cursos de formación

1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente.

“¿Qué es capacitar?”

"Vivimos en un mundo de complejidad creciente y comprensión retardada" (EDGAR MORIN)

Es de suma importancia el condicionamiento que ejerce el nombre (significante) sobre aquello a lo que está aplicado. La marca que instala en el concepto, entidad y/o persona suele atravesar fuertemente su significación. Esto nos ha llevado a bucear en la etimología de la palabra " capacitación", que es posible relacionar con el desarrollo histórico que han tenido los dispositivos de capacitación. (Dell'ordine, s.f)

Asistimos hoy a un replanteamiento del ejercicio docente, de los roles magisteriales, de las nuevas tareas de la enseñanza y de las implicaciones que tales revisiones tienen en el campo profundos que se están produciendo en diversos terrenos, que ponen en cuestión las bases mismas de la escuela y de la formación y práctica de maestros y profesores.

¿Cómo transformar la escuela moderna concebida hace trescientos años, en una institución que responda a las necesidades de un mundo globalizado, de una cultura más mediática, de unos niños que sobre muchas cosas saben más que nosotros, de un mercado de trabajo flexibilizado cuyas demandas formativas mutan constantemente?

¿Cómo respetar las diferencias culturales a través de una institución cuya estructura es profundamente homogenizante? ¿Cómo formar para el ejercicio ciudadano en la era de la política mediática, de la post-política? ¿Cómo confiar en el sentido de lo que enseñamos si la certeza científica y la confianza ilustrada en el progreso indefinido del conocimiento están siendo profundamente cuestionadas?

Nuestra búsqueda parte del planteo de los problemas históricos y actuales del subsistema formador. Sigue por la discusión de posiciones, muchas no saldadas, sobre temas clave para el campo de la formación de docentes y

propone, finalmente, algunas alternativas para pensar hacia dónde y cómo comenzar a cambiar.

Por supuesto, sólo es un camino posible.

"Si buscas la verdad, prepárate para lo inesperado, pues es difícil de encontrar y sorprenderte cuando la encuentras". Heráclito" (Dell'ordine, s.f)

Obviamente, al capacitar al docente estamos llenando un vacío en sus competencias, tantas veces enunciadas en este trabajo, lo cual tiene una trascendental importancia en la educación de los jóvenes.

Al "actualizarse", el docente manejará de mejor manera el proceso de enseñanza – aprendizaje, utilizará eficientemente las TIC`s, dominará los métodos pedagógicos de avanzada y logrará de mejor manera sus objetivos curriculares.

1.3.2. Ventajas e inconvenientes.

"La formación es fundamentalmente deformación, destrucción, reforma, corrección y rectificación de prácticas de pensamiento y acción que obstaculizan la formulación y resolución de problemas de orden superior, manifestándose tanto a nivel del proceso epistémico de formación conceptual en la historia de las ciencias como en los procesos de formación del sí, en la génesis psicológica y pedagógica de formación individual de conceptos.

Según E. Díaz la pedagogía es inseparable de la epistemología, ya que en la formación la corrección de errores opera sobre la base de la norma social de la cultura científica cambiante, que juzga el error como lo que es, y a los conocimientos anteriores como obstáculos, cuya reformulación corre por cuenta de la epistemología.

Para Bachelard la rectificación y el repensar constituyen los núcleos fundantes de las prácticas, debiéndose configurar desde los primeros momentos de la formación. Morin señala un camino similar afirmando que la reforma del pensamiento opera como condición "sine qua non" de la reforma de la enseñanza. Esta reformulación debe fundarse en la superación de los patrones de formación. Los docentes suelen ser producto de la vieja racionalidad simplificadora que concebía la realidad como un rompecabezas, dissociada; que enfoca los problemas de manera aislada, unidimensional. Las exigencias actuales, las paradojas en las que estamos inmersos, la incertidumbre que nos rodea, obligan a "reformular la cabeza" transitando

de una buena cabeza a una cabeza bien hecha, capaz de encarar el contexto global y complejo.

Es preciso superar el enclaustramiento, la superespecialización y la fragmentación del saber para cumplimentar la función de formadores y no ser meros instructores. En esta tarea, la formación inicial de docentes se enfrenta a múltiples desafíos interdependientes. Una reforma del pensamiento permitiría responderlos, estableciendo puentes que faciliten encarar la reforma de la enseñanza, no concebida como programática sino paradigmática, conducente a la reorganización y reconceptualización del conocimiento.

La tarea formativa debe apuntar a la formación de capacidades para elaborar e instrumentar estrategias mediante la capacidad crítica y la actitud filosófica; tendiendo puentes de contenido entre la teoría y la práctica, en un proceso de apropiación de una nueva forma de significar. La teoría debe servir para corregir, comprobar, transformar la práctica, en interrelación dialéctica, fundante de una nueva praxis, que reutiliza la dimensión teórica del conocimiento como base de la acción sustentada.” (Gorodokin, s.f)

Así pues, la superespecialización constituye un inconveniente de la capacitación docente, así como lo es la fragmentación del saber, esto es la visión unilateral de un programa de formación que se basa en una sola arista de las necesidades reales de capacitación docente.

Otro de los inconvenientes de la capacitación docente es separar la teoría de la práctica. La mejor metodología andragógica consiste, precisamente en “aprender haciendo”, esto es aplicar inmediatamente los conocimientos adquiridos a través de talleres, investigaciones, inspecciones, simulacros de conducción didáctica, etc. Con este ejercicio, se fija el conocimiento y el saber hacer.

Finalmente, consideramos que otro inconveniente de la capacitación docente se refiere al inadecuado planteamiento de objetivos. La reforma del pensamiento docente tendría que ser necesariamente el objetivo máximo de la capacitación, del cual se desprenderían los demás objetivos y metas.

1.3.3. Diseño, planificación y recursos formativos.

El diseño de la capacitación docente debe efectuarse sobre la base firme de un diagnóstico de necesidades de capacitación por competencias, previa la

elaboración de un profesiograma, es decir de un desarrollo de todos los procesos y actividades que están a cargo del docente, y, por tanto, de los conocimientos, actitudes y aptitudes necesarias para llevarlos a cabo con calidad y eficiencia.

La planificación contendrá como mínimo los siguientes elementos:

- Objetivos de la capacitación
 - Metas
 - Estrategias
 - Programas de capacitación por competencias
 - Metodología (s) de capacitación
 - Recursos formativos, es decir todo lo que utilizaremos como: TIC`s, recursos audiovisuales
-
- Evaluación del aprendizaje
 - Retroalimentación
 - Reformulación de objetivos
 - Mejora continua

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

“Saleme de Bournichon identifica al docente con un peón en un tablero de ajedrez y afirma que si éste no está consciente de su capacidad de jaquear al rey, no lo hace. Al igual que el trebejo, un docente que se configura como peón de la cultura se convierte en un sujeto que no domina estrategias de conocimiento, aunque en el terreno pragmático pueda aparentemente resolver situaciones concretas.

Así, el docente peón de cultura no logra acceder él mismo ni conducir a sus alumnos a la raíz de la problemática de su campo. En realidad está “condenado” a no enseñar más que lo que le enseñaron y de la misma forma en la que lo hicieron. Si la actitud epistémica de hacerse preguntas, más que buscar respuestas estuviera incorporada en su subjetividad, le sería factible interpelar sus objetos de conocimiento y al conocimiento mismo como otro objeto más de conocimiento. Es preciso provocar el pliegue que le permita una nueva praxis informada y crítica, para sustentar intervenciones didácticas que provoquen la ruptura del “círculo vicioso”.

Según Susana Barco, el acto educativo constituye una acción de intervención, en el que la enseñanza entendida como acción y materializada en la práctica docente es una acción estratégica que pone en juego lo que la escuela y el docente consideran como contenido necesario para el alumno. Referirse a las intervenciones permite entender y atender a los fundamentos de todo proyecto de enseñanza, que dirigen resoluciones fundadas en relación con los qué, cómo y por qué enseñar, respondidas según la concepción política, pedagógica y epistemológica del docente, señalando diferentes posturas frente a los saberes, vinculando la acción con estas decisiones.

Así, el vínculo que el docente establece con los alumnos para relacionarlos con el conocimiento revela sus lazos personales con el saber que enseña. Si el currículo propicia la reflexión sobre las intervenciones configura al futuro formador en una praxis continua y concreta que explora, modifica y adecúa a los problemas, y que a su vez problematiza las situaciones que se generan. Intervenir supone propuestas de resolución de la enseñanza sobre la base de un proyecto reflexionado y negociado constantemente, a contrato, y la posibilidad de preocuparse o no por estos aspectos inscribe profundas diferencias en la subjetividad del docente en formación.

La mediación entre el conocimiento y los sujetos que aprenden constituye la posibilidad del docente de aparecer en la intervención. Debe decidir qué saberes identificar, y considerar la distancia que éstos presentan con los conocimientos de los alumnos. La enseñanza se concibe así como acto de comunicación específica, un proceso social que depende de los conocimientos, actitudes e intereses sociales, no sólo del conocimiento y habilidades científicas. Pensar en la acción docente desde este paradigma implica “olvidarse” de viejas concepciones de enseñanza. El docente no “trasmite” el conocimiento, sino que lo comunica intencionalmente. Las características que le otorgue a la comunicación dependerán de su propia concepción del saber, reflejándose en la modalidad de enseñanza, en la clase de contenidos que escoge y en el tipo de relaciones entre los mismos que privilegie. Por esto el análisis epistemológico se constituye en una herramienta que contribuye a la reorientación y a la superación de las prácticas docentes.

El docente se encuentra condicionado por los obstáculos “transferidos” y entrenamientos específicos, que forman parte del tejido de sus saberes cotidianos, lo que favorece la función reproductora de la educación. Los formadores suelen, bajo estas prácticas, ser sujetos con una subjetividad “normativizada”, disciplinada, pobres de impulsos transformadores y desposeídos de capacidad crítica. Resulta imperativo, por lo tanto el tránsito a una concepción de formación “des normativizada”, que haga

factible el pasaje desde “peón de la cultura” a “agente de la cultura” y el análisis epistemológico se convierte en la herramienta privilegiada de ese cambio.” (Gorodokin, s.f).

La trascendental importancia de la capacitación docente en el proceso de la formación profesional constituye su propia transformación de un “peón de la cultura” a un “agente de la cultura”, es decir a un agente de cambio de un paradigma cultural que posiblemente ya está obsoleto hacia uno nuevo que permita a la sociedad avanzar hacia los nuevos desafíos del futuro, con una capacidad crítica que le permitan tanto a él como a sus alumnos, prepararse para un mundo cada vez más difícil y complicado.

No olvidemos que el docente es el “mediador” entre el conocimiento y el sujeto y que su labor, básicamente, a nuestro juicio, es “enseñar a aprender”, más allá de llenar al alumno de conocimientos muchas veces insustanciales e innecesarios para la vida práctica.

Capítulo 2 METODOLOGÍA

2.1. Contexto

El proyecto encomendado fue el investigar a un colegio técnico por el sector, para obtener resultados de las *reales necesidades formativas* de los docentes.

Una vez obtenido el permiso del Rector del Colegio Técnico Bethel del Valle, ubicado en el cantón de Yaruquí, se inició con la Investigación en el mes de diciembre del 2012.

El colegio fue fundado por una familia de suizos, dueños de ese terreno. La inquietud nace, por brindar a los residentes de ese lugar un colegio donde eduquen a los jóvenes con una base Cristiana y con una carrera que les permita a los egresados salir a trabajar a inmediatamente para que de esta manera, puedan ayudar económicamente a sus hogares.

El colegio es fundado en septiembre 2007 por la Misionera Danielle Steffen Treboux quien tenía la visión de educación y dona dos hectáreas de terreno a la Asociación de Iglesias Evangélicas del Ecuador para que funcione allí un colegio con el único propósito de que su enseñanza sea en:

- a) Ciencia y Tecnología y
- b) Valores cristianos

Anteriormente era una hacienda que producía lácteos para el sostenimiento del sector.

- “BETHEL” significa casa de Dios, lo que les motiva a ser una verdadera casa de Dios y que los estudiantes secundarios reciban sus clases en un ambiente de paz, confraternidad y armonía procurando de ser posible, ayudar a solucionar problemas propios de la juventud en general, bajo la dirección y consejo divino.
- El Colegio Bethel del Valle está ubicado en la Parroquia de Yaruquí, Barrio San Carlos, calle 12 de Noviembre.
- El colegio tiene el Acuerdo Ministerial de funcionamiento N°1832 con fecha de enero 2008
- El colegio cuenta con el Ciclo Básico
- El Diversificado en las dos especializaciones:
 - Bachillerato General
 - Bachillerato Técnico Industrial en la especialización de Electromecánica Automotriz

Las dos especializaciones cuentan con los equipos y materiales necesarios para el proceso pedagógico y al mismo tiempo están aprobados por el Ministerio de Educación.

Autoridades:

- Lic. Ramiro Báez..... Rector
- Lic. Leonila Pizarro..... Vicerrectora
- Prof. Adolfo Sosa..... Inspector General

Contexto - Tabla 1

1.3 Tipo de Institución	f	%
Fiscal	0	00,00
Fisco misional	0	00,00
Municipal	3	42,85
Particular	4	57,14
Total	7	100,00

Fuente: cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Bethel del Valle.
Elaborado por: Lic. María Augusta Robalino Avilés

Contexto - Tabla 2

1.4 Tipo de Bachillerato	f	%
Ciencias	7	100,00
Bachillerato Técnico	7	100,00
Total	7	100,00

Fuente: cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Bethel del Valle.
Elaborado por: Lic. María Augusta Robalino Avilés

Contexto - Tabla 3

Bachillerato Técnico Agropecuario	f	%
Transformados y elaborados lácteos	0	00,00
Transformados y elaborados cárnicos	0	00,00
Conservería	0	00,00
Total	7	100,00

Fuente: cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Bethel del Valle.
Elaborado por: Lic. María Augusta Robalino Avilés

Contexto - Tabla 4

Bachillerato Técnicos Industrial	f	%
Aplicación de proyectos de construcción	0	00,00
Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas	0	00,00
Electrónica de consumo	0	00,00
Industria de confección	0	00,00
Mecanizado y construcciones metálicas	0	00,00
Chapistería (latonería) y pintura	0	00,00
Electrónica Automotriz	7	100,00
Climatización	0	00,00
Fabricación y montaje de muebles	0	00,00
Meca trónica	0	00,00
Cerámica	0	00,00
Mecánica de aviación	0	00,00
Calzado y marroquinería	0	00,00
Total	7	100,00

Fuente: cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Bethel del Valle.
Elaborado por: Lic. María Augusta Robalino Avilés

Contexto - Tabla 5

Bachillerato Técnico de Comercio, y Administración y Servicios	f	%
Comercialización y ventas	0	00,00
Alojamiento	0	00,00
Comercio exterior	0	00,00
Contabilidad	0	00,00
Administración de sistemas	0	00,00
Restaurante y bar	0	00,00
Agencia de viajes	0	00,00
Cocina	0	00,00
Información y comercialización turística	0	00,00
Aplicaciones informáticas	0	00,00
Organización y gestión de secretaría	0	00,00
Total	7	100,00

Fuente: cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Bethel del Valle.
Elaborado por: Lic. María Augusta Robalino Avilés

Contexto - Tabla 6

Bachillerato Técnico Polivalente	f	%
Contabilidad y administración	0	00,00
Industrial	0	00,00
Informática	0	00,00
Total	7	100,00

Fuente: cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Bethel del Valle.
Elaborado por: Lic. María Augusta Robalino Avilés

Contexto - Tabla 7

Bachillerato Artístico	f	%
Escultura y arte gráfico	0	00,00
Pintura y cerámica	0	00,00
Música	0	00,00
Diseño gráfico		
Total	7	100,00

Fuente: cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Bethel del Valle.
Elaborado por: Lic. María Augusta Robalino Avilés

2.2. Participantes

Tamaño de la muestra:

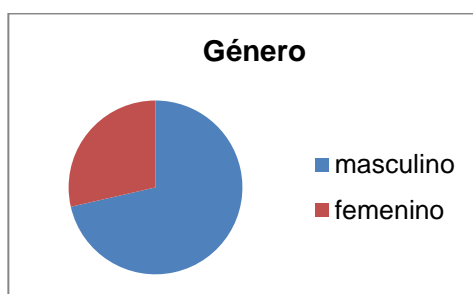
La población de los maestros de bachillerato del Colegio Bethel del Valle es de siete docentes en total, por lo que se trabajó con todos los maestros para esta investigación.

Participantes - Tabla 1

2.1 Genero	f	%
Masculino	5	71,42
Femenino	2	28,57
No contesta	0	00,00
TOTAL	7	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Bethel del Valle.
Elaborado por: Lic. María Augusta Robalino Avilés

El resultado de esta tabla demuestra que la mayoría de los encuestados corresponden al género masculino.



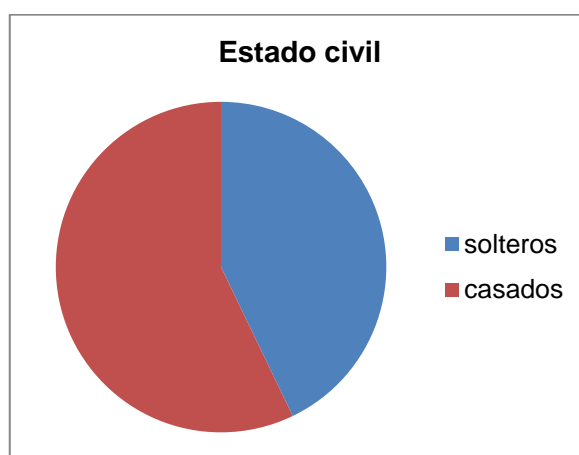
Participantes - Figura 1

Participantes - Tabla 2

2.3 Estado civil	f	%
Soltero	3	42,85
Casado	4	57,14
Viudo	0	00,00
Divorciado	0	00,00
No contesta	0	00,00
TOTAL	7	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Bethel del Valle.
Elaborado por: Lic. María Augusta Robalino Avilés

El resultado de esta tabla demuestra que la mayoría de los encuestados son casados.



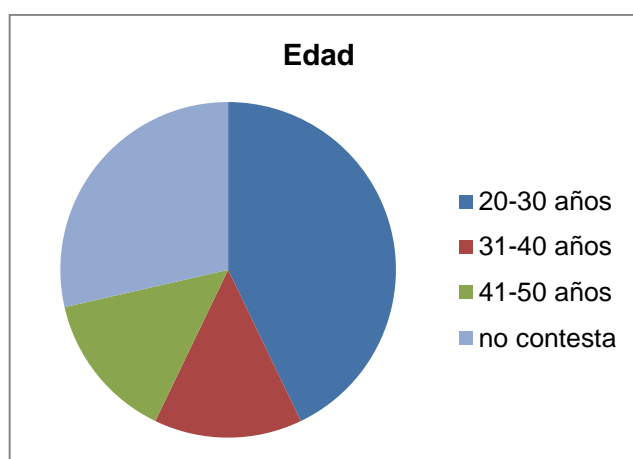
Participantes - Figura 2

Participantes - Tabla 3

2.2 Edad	f	%
1. 20-30 años	3	42,85
2. 31-40 años	1	14,28
3. 41-50 años	1	14,28
4. 51-60 años	0	00,00
5. 61-70 años	0	00,00
6. Más de 71 años	0	00,00
No contesta	2	28,57
TOTAL	7	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Bethel del Valle.
Elaborado por: Lic. María Augusta Robalino Avilés

El resultado de esta tabla demuestra que la mayoría de los encuestados cursan entre las edades de veinte a treinta años. Lo que nos indica que están iniciando y en un punto intermedio del desarrollo de su carrera en calidad de docentes. En consecuencia, el curso de formación deberá corresponder al nivel uno enfocado en el desarrollo de habilidades y conocimientos básicos que les permita a los docentes desenvolverse en el aula.



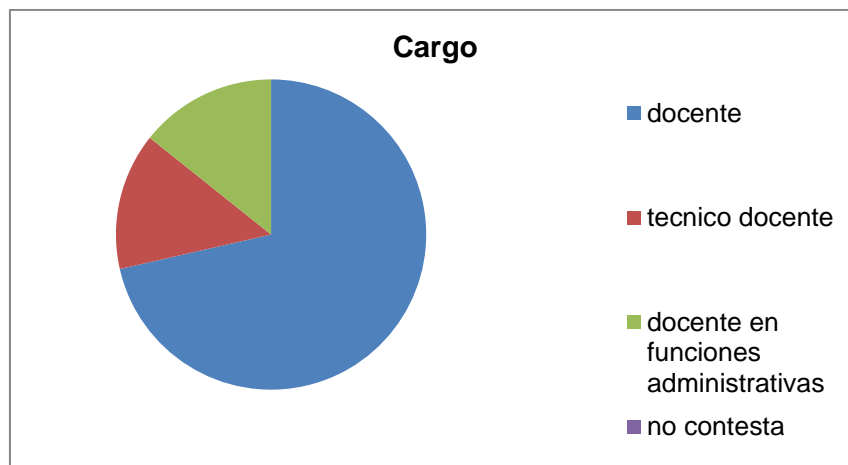
Participantes - Figura 3

Participantes - Tabla 4

2.3 Cargo que desempeña	F	%
Docente	5	71,42
Técnico docente	1	14,28
Docente en funciones administrativas	1	14,28
No contesta	0	00,00
TOTAL	7	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Bethel del Valle.
Elaborado por: Lic. María Augusta Robalino Avilés

La participación de la mayoría de los encuestados corresponde a docente y, solo dos de ellos corresponden a una especialización de técnico docente y administrativo docente.



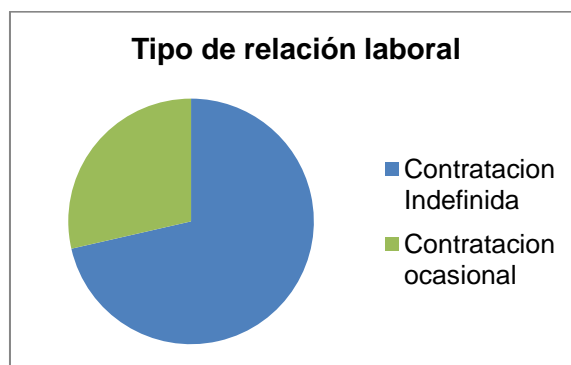
Participantes - Figura 4

Participantes - Tabla 5

2.4 Tipo de relación laboral:	f	%
Contratación Indefinida	5	71,42
Nombramiento	0	00,00
Contratación ocasional	2	28,57
Reemplazo	0	00,00
No contesta	0	00,00
TOTAL	7	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Bethel del Valle.
Elaborado por: Lic. María Augusta Robalino Avilés

Existe un sentimiento de tranquilidad en el ambiente laboral en la mayoría de los encuestados al contar con un contrato indefinido.



Participantes - Figura 5

Participantes - Tabla 6

2.5 Tiempo de dedicación:	f	%
Tiempo completo	6	85,71
Medio tiempo	1	14,28
Por horas	0	00,00
No contesta	0	00,00
TOTAL	7	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Bethel del Valle.
Elaborado por: Lic. María Augusta Robalino Avilés

En cuanto a su carga horaria, seis de los siete encuestados trabajan a tiempo completo, es decir, que su responsabilidad laboral mayoritariamente está enfocada a la educación. En tanto que el 14.28% corresponde a medio tiempo.



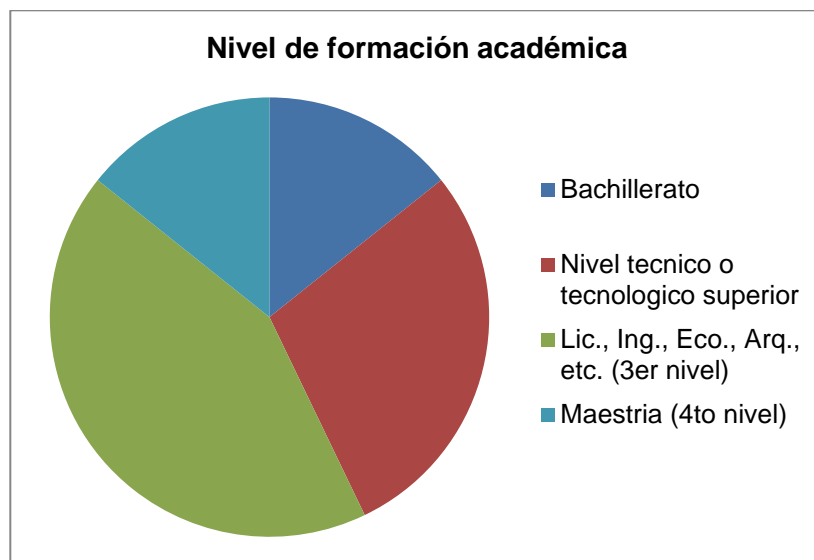
Participantes - Figura 6

Participantes - Tabla 7

3.1 Señale el nivel más alto de formación académica que posee:	f	%
Bachillerato	1	14,28
Nivel técnico o tecnológico superior	2	28,57
Lic., Ing., Eco., Arq., etc. (3er nivel)	3	42,85
Especialista (4to nivel)	0	00,00
Maestría (4to nivel)	1	14,28
PhD (4to nivel)	0	00,00
Otros	0	00,00
No contesta	0	00,00
TOTAL	7	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Bethel del Valle.
Elaborado por: Lic. María Augusta Robalino Avilés

Los resultados denotan claramente una heterogeneidad en la formación docente: en técnica o tecnológica el 28,57%. En formación de tercer nivel 42.85%. El 14.28% cuenta con una maestría. Es consecuencia, se evidencia la necesidad de capacitar en el desarrollo de habilidades y conocimientos básicos que les permita desenvolverse en el manejo de la clase.



Participantes - Figura 7

2.3. Recursos

2.3.1. Talento Humano.

Item	Cantidad
Rector	1
Secretaria	1
Docentes	7
Investigadora	1

2.3.2. Materiales.

Ítem	Cantidad
Camara de fotos	1
Computadora	1
Impresora	1
Copiadora	1
Hojas de papel bond A4	30
Esferográficos	8
Carpeta	1
Clips	3
Grapas	7
Regla	1

2.3.3. Económicos.

Ítem	Cantidad
Copias	\$ 95.00
Transporte personal	\$30.00
Teléfono	\$ 30.00
Internet	Lo básico
Luz	Lo básico

2.4. Diseño y métodos de investigación

2.4.1. Diseño de la investigación.

La presente investigación es de tipo investigación-acción, sus características generan conocimiento y producen cambios, en ella coexisten en estrecho vínculo, el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles. La investigación-acción se produce dentro y como parte de las condiciones habituales de la realidad que es objeto de estudio, uno de sus rasgos más típicos es su carácter participativo: sus actores son a un tiempo sujetos y objetos del estudio (Hernández, 2006). Tiene las siguientes características:

- Es un estudio **transaccional/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, para en función de su experiencia y vivencia, establecer puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las reales necesidades de formación.

2.4.2. Métodos de la investigación.

Dentro de los métodos de investigación contamos con el método analítico, el sintético, estadístico, hermenéutico, y el inductivo-deductivo entre otros. La Dra. María Teresa Sirvent (1997) sostiene que “un diseño de investigación juega con el tiempo: se elabora en un presente con el objeto de orientar una práctica que se realizará en el futuro” Es decir, por medio de una investigación, daremos respuesta a un problema.

A continuación enumeraré los métodos aplicados para la investigación al Colegio Bethel del Valle.

El Método Analítico consiste en la descomposición de sus elementos o partes para lograr observar las causas, la naturaleza, y los efectos partiendo de un hecho específico. Nos admite establecer nuevas teorías y llegar a entender su comportamiento de los sujetos una vez que se ha recopilado datos del estudio correspondiente. (Hernández, 2006)

Se utilizó el método analítico una vez obtenido los resultados de la encuesta y sacada la media de dichas preguntas se elaboró tablas con estos resultados, y se continuó haciendo un análisis de las razones de cada uno de los resultados.

El Método Estadístico Consiste en la obtención de datos cualitativos y cuantitativos para la comprobación de consecuencias verificables una vez recolectado todos los datos, y hecho el recuento de estos para proceder a sintetizarlos y a analizarlos por medio de un gráfico.

Este método fue aplicado por medio de la encuesta otorgada por la UTPL para la investigación acerca de las Necesidades Formativas de los docentes ecuatorianos. Constituida de seis partes principales con sus sub-partes correspondientes en donde por medio de la recopilación de datos se pudo obtener unos resultados graficarlos.

El Método Hermenéutico consiste en que una vez realizado el estudio se ve con claridad los resultados obtenidos partiendo de la comprensión de lo particular hacia el todo y el todo a partir de lo particular.

Con este método se pudo tener una visión clara sobre las necesidades formativas de este grupo para lograr formar una capacitación en donde se pueda minimizar sus vacíos.

El Método Sintético une a sus partes o elementos, buscando la comprensión de la totalidad para la obtención de un resumen global.

Una vez elaborada la tabla estadística, se recurrió a este método para concretar las necesidades formativas de los docentes del Colegio Bethel del Valle, y diseñar un curso de formación que cubra las necesidades de este grupo de docentes.

2.5. Técnicas e instrumentos de investigación

2.5.1. Técnicas de investigación.

Por medio de estas vías podremos llegar a recolectar información sobre lo que se desee investigar para llegar a obtener un conocimiento pleno. La recopilación de datos se logra a través de: la observación, la encuesta, la entrevista, la lectura y grupos focales entre otros.

- La observación

El investigador registrará y recopilará los datos sobre lo que ve sin dejar influir su opinión. La observación puede ser a nivel individual o grupal. Sin embargo,

en mi caso, no tuve la oportunidad de la observación puesto que las encuestas fueron entregadas a la secretaria y estas devueltas a mí al cabo de unos tres días.

- La encuesta

Recopila información a través de preguntas preparadas cuidadosamente. Se complementa con la técnica de observación. En este caso, como investigadora, pude recopilar información a través de la encuesta realizada a los docentes.

- La entrevista

Un diálogo entre dos o más personas con el objeto de obtener información. Se la puede hacer personalmente, por radio o televisión. Como investigadora no fue necesario aplicar la entrevista.

- La lectura

Una técnica muy válida para la recopilación de información ya que se adquiere datos exactos sea por medio de libros, periódicos o NNTT. Tuve que dar lectura a las encuestas realizadas.

- Mapas conceptuales

Una herramienta que permite visualizar inmediatamente y claramente un conjunto de conceptos que pueden jerarquizarse si fuese necesario. No fue aplicable en este caso.

- Organizadores gráficos

Un estímulo visual que nos permite retener, organizar, y comprender los contenidos con más rapidez. No fue aplicable en este estudio.

2.5.2. Instrumentos de investigación.

Para el desarrollo de un proyecto como para este fue necesario recurrir la utilización de cierta instrumentaría tales como el cuestionario, instrumento necesario para la recopilación de la información requerida y este nos permite cualificar los datos con la finalidad de comparar los resultados. Los instrumentos nos facilitan evidenciar los datos recopilados. Para que esto se dé de manera precisa se estos deberán ser válidos, objetivos, tener amplitud, ser prácticos y adecuados. Entre otros de los

elementos utilizados para la investigación están las encuestas que en este caso se dio, la entrevista, fichas de observación y grupos de discusión.

2.6. Procedimiento

Una vez recibida las instrucciones del proyecto se procedió a buscar un colegio técnico en el cual nos permitan realizar unas encuestas a los docentes.

La investigadora fue de colegio en colegio con la hoja de petición (anexo 2) hasta encontrar una institución que la aceptaran, pues ya se habían adelantado otros compañeros del sector. Finalmente se encontró el colegio que diera la aceptación. Se envió un mail a la UTPL a necesidadesformativas2012@gmail.com pidiendo autorización para continuar con el proyecto. Una vez aceptada la petición se procedió a aplicar las encuestas a los 7 profesores técnicos. Una vez organizados los cuestionarios se tabulo los resultados obtenidos y se llenó la hoja “matriz de resultados” en Excel. Se envió vía mail estas tabulaciones hasta la fecha indicada en espera de una respuesta de recibido. Se tomó además unas fotos de los docentes participantes y de las instalaciones. Finalmente se dio inicio a la elaboración del proyecto con sus respectivas tablas, el cual será entregado al centro en la fecha señalada.

Capítulo 3 DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

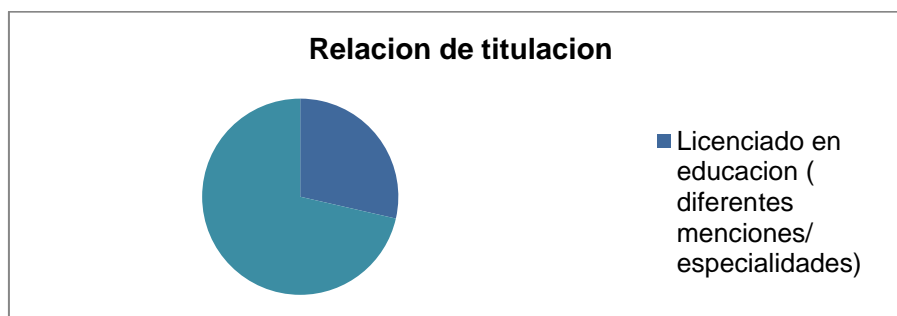
3.1. Necesidades formativas

Necesidades formativas - Tabla 1

Relación de titulación		
3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:	f	%
3.2.1. Ámbito educativo:		
Licenciado en educación (diferentes menciones/especialidades)	2	28,57
Doctor en educación	0	00,00
Psicólogo educativo	0	00,00
Psicopedagogo	0	00,00
3.2.2. Otras profesiones:		
Ingeniero	5	71,42
Arquitecto	0	00,00
Contador	0	00,00
Abogado	0	00,00
Economista	0	00,00
Médico	0	00,00
Veterinario	0	00,00
Otras:	0	00,00
No contesta	0	00,00
TOTAL	7	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Bethel del Valle.
Elaborado por: Lic. María Augusta Robalino Avilés

Se evidencia la necesidad de que se capaciten y la importancia de formar a este grupo en estrategias de manejo de clase, como en las nuevas regulaciones que el Ministerio de Educación dispone pues apenas dos tienen conocimientos de docencia el resto son profesionales en ingeniería pero eso no les capacita para dictar clase.



Necesidades formativas - Figura 1

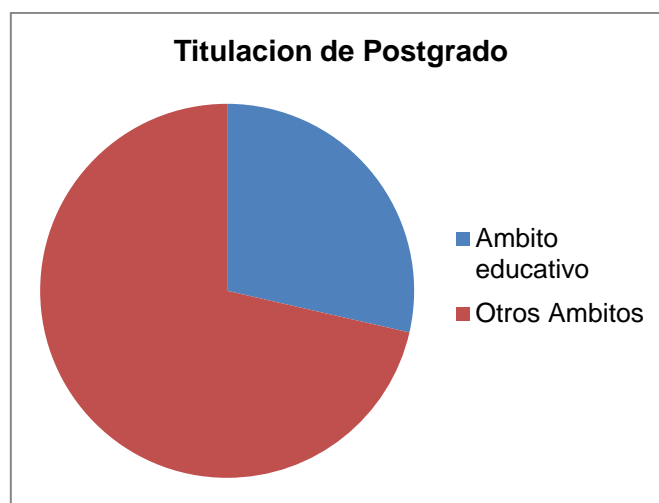
Necesidades formativas - Tabla 2

Titulación de postgrado		
3.3. Si posee titulación de postgrado (4to nivel), este tiene relación con:	f	%
Ámbito educativo	2	28,57
Otros ámbitos	5	71,42
No contesta	0	00,00
TOTAL	7	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Bethel del Valle.
Elaborado por: Lic. María Augusta Robalino Avilés

Existen contradicciones, pues en la primera tabla relacionada con la formación docente apenas uno de los encuestados indica que tiene formación de 4to nivel y aquí se evidencia que todos han obtenido formación de postgrado.

Con los resultados obtenidos apenas dos indican que su formación está basada en educación. Razón por la cual un curso de formación educativo es evidente.



Necesidades formativas - Figura 2

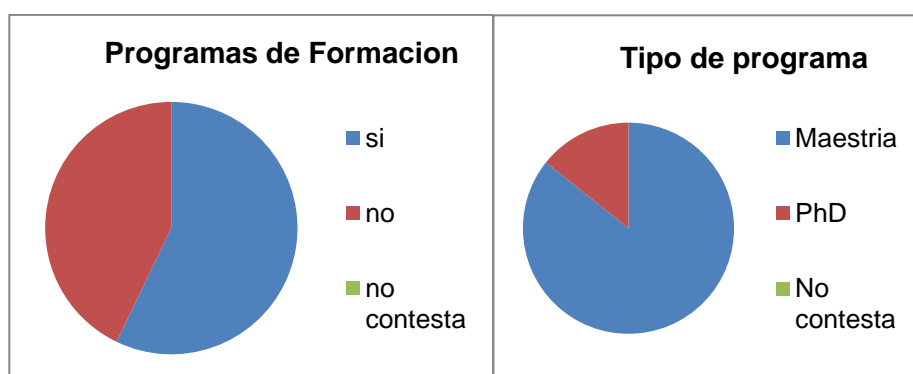
Necesidades formativas - Tabla 3

Programas de formación		
3.4. Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel:	f	%
No	3	42,85
Si	4	57,14
No contesta	0	00,00
TOTAL	7	100,00
3.4.1. Si la respuesta es positiva, en qué le gustaría formarse:		
Maestría	6	85,71
PhD	0	00,00
No contesta	0	00,00
TOTAL	7	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Bethel del Valle.

Elaborado por: Lic. María Augusta Robalino Avilés

El 57,14% de los encuestados indican preferencia en obtener una formación de cuarto nivel. En la segunda parte de la pregunta encontramos que seis de los siete encuestados desean obtener una Maestría. Los resultados claramente evidencian que la institución necesita fomentar la capacitación de sus docentes.



Necesidades formativas - Figura 3

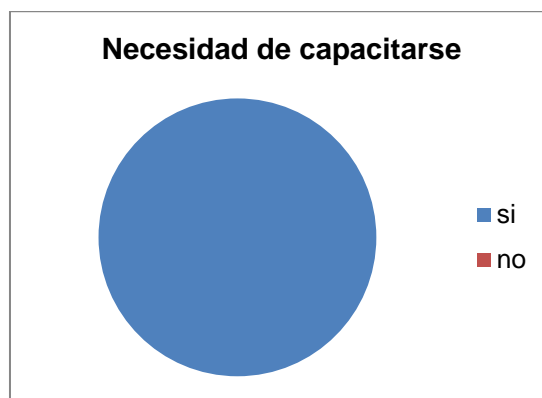
Necesidades formativas - Tabla 4

Importancia de seguirse capacitando		
4.3. Para usted, es importante seguirse capacitando en temas educativos:	F	%
Si	7	100,00
No	0	00,00
No contesta	0	00,00
TOTAL	7	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Bethel del Valle.

Elaborado por: Lic. María Augusta Robalino Avilés

La necesidad formativa en docencia es evidente. El 100% de los encuestados lo indica en esta tabla.



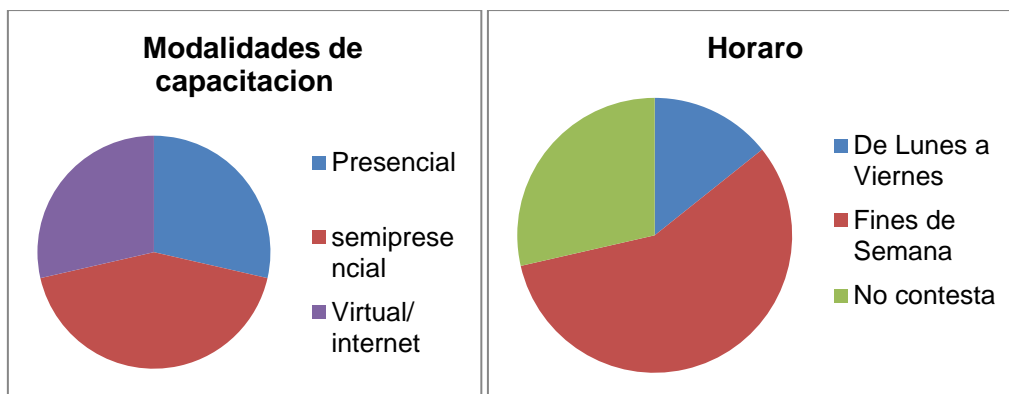
Necesidades formativas - Figura 4

Necesidades formativas - Tabla 5

Preferencia de modalidades de capacitación		
4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación: (señale las alternativas que más le atraen)	f	%
Presencial	2	28,57
Semipresencial	3	42,85
A distancia	0	00,00
Virtual/por internet	2	28,57
No contesta	0	00,00
TOTAL	7	100,00
4.4.1. Si prefiere cursos "presenciales" o "semipresenciales", en qué horarios le gustaría recibir la capacitación:		
De lunes a viernes	1	14,28
Fines de semana	4	57,14
No contesta	2	28,57
TOTAL	7	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Bethel del Valle.
Elaborado por: Lic. María Augusta Robalino Avilés

Esta tabla señala que la mayoría de los encuestados desearían obtener una capacitación semi-presencial frente al 28,57% que lo desea presencial o por internet. Todos los encuestados evidencian necesidad y deseo de formarse.



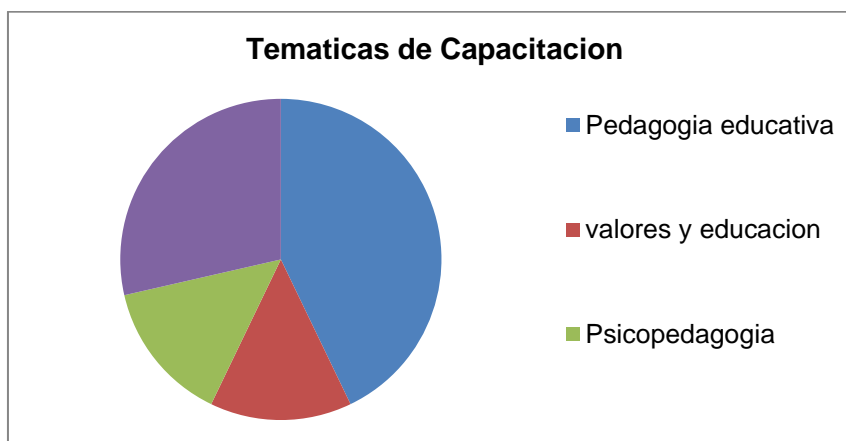
Necesidades formativas - Figura 5

Necesidades formativas - Tabla 6

Temáticas de capacitación		
4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse (puede señalar más de una alternativa)	f	%
Pedagogía educativa	3	42,85
Teorías del aprendizaje	0	00,00
Valores y educación	1	14,28
Gerencia/Gestión educativa	0	00,00
Psicopedagogía	1	14,28
Métodos y recursos didácticos	0	00,00
Diseño y planificación curricular	0	00,00
Evaluación del aprendizaje	0	00,00
Políticas educativas para la administración	0	00,00
Temas relacionados con las materias a su cargo	0	00,00
Formación en temas de mi especialidad	0	00,00
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	2	28,57
Diseño, seguimiento y evaluación en proyectos	0	00,00
No contesta	0	00,00
TOTAL	7	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Bethel del Valle.
Elaborado por: Lic. María Augusta Robalino Avilés

La mayoría desea que su capacitación se enfoque en educación y en nuevas tecnologías aplicadas a la educación. El curso de formación elaborado para este grupo, en cuanto al conocimiento de la LOEI y estrategias en el aula suple estas necesidades.



Necesidades formativas - Figura 6

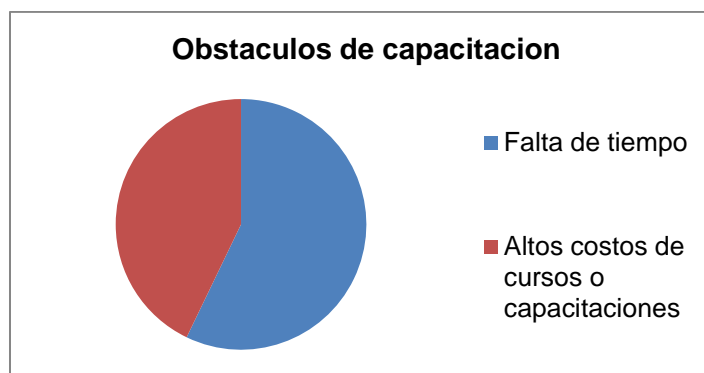
Necesidades formativas - Tabla 7

Obstáculos de capacitación

4.6. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite (señale una de tres alternativas)	f	%
Falta de tiempo	4	57,14
Altos costos de cursos o capacitaciones	3	42,85
Falta de información	0	00,00
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución en donde labora	0	00,00
Falta de temas acordes con su preferencia	0	00,00
No es de su interés la capacitación profesional	0	00,00
Otros motivos:	0	00,00
No contesta	0	00,00
TOTAL	7	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Bethel del Valle.
Elaborado por: Lic. María Augusta Robalino Avilés

La razón mayoritaria por la cual no se capacita este grupo de docentes corresponde a la falta de tiempo y por los altos costos de las capacitaciones, más no por la falta de interés o apoyo de las autoridades de la institución. Lo que nos permite suponer, que si se les ofrece una capacitación a un costo bajo y que esté subsidiada en parte por la institución lo tomarían.



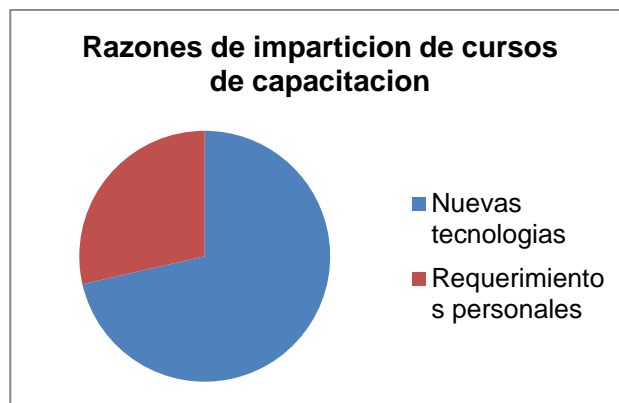
Necesidades formativas - Figura 7

Necesidades formativas - Tabla 8

Razones de impartición de cursos de capacitación		
4.7. Cuáles considera Ud. Son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones (señale las alternativas de su preferencia)	f	%
Aparición de nuevas tecnologías	5	71,42
Falta de cualificación profesional	0	00,00
Requerimientos personales	2	28,57
Necesidades de capacitación continua y permanente	0	00,00
Actualización de leyes y reglamentos	0	00,00
Otros:	0	00,00
No contesta	0	00,00
TOTAL	7	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Bethel del Valle.
Elaborado por: Lic. María Augusta Robalino Avilés

Los encuestados tienen conocimiento que una de las razones por las cuales se imparten las capacitaciones se debe justamente a la aparición de nuevas tecnologías y que es parte de un requerimiento personal y que está ligado directamente al campo de la educación.



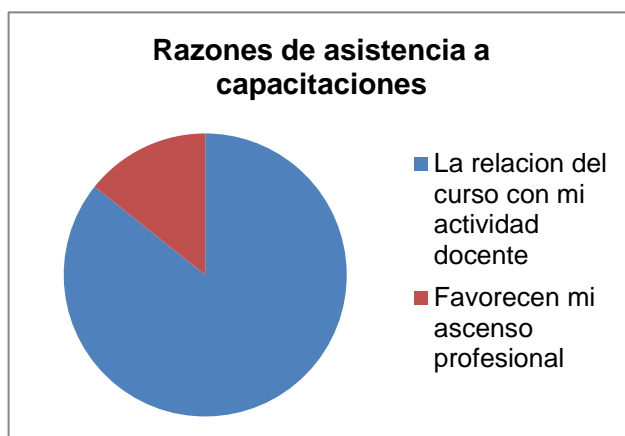
Necesidades formativas - Figura 8

Necesidades formativas - Tabla 9

Razones de asistencia a capacitaciones		
4.8. Cuáles son los motivos por los que Ud. Asiste a cursos/capitaciones:	f	%
La relación del curso con mi actividad docente	6	85,71
El prestigio del ponente	0	00,00
Obligatoriedad de asistencia	0	00,00
Favorecen mi ascenso profesional	1	14,28
La facilidad de horarios	0	00,00
Lugar donde se realizó el evento	0	00,00
Me gusta capacitarme	0	00,00
Otros:	0	00,00
No contesta	0	00,00
TOTAL	7	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Bethel del Valle.
Elaborado por: Lic. María Augusta Robalino Avilés

Más allá de asistir a cursos de capacitación, aquí demuestran sus deseos para capacitarse en el campo de la docencia. En tablas anteriores han señalado la falta de capacitación durante los últimos años.



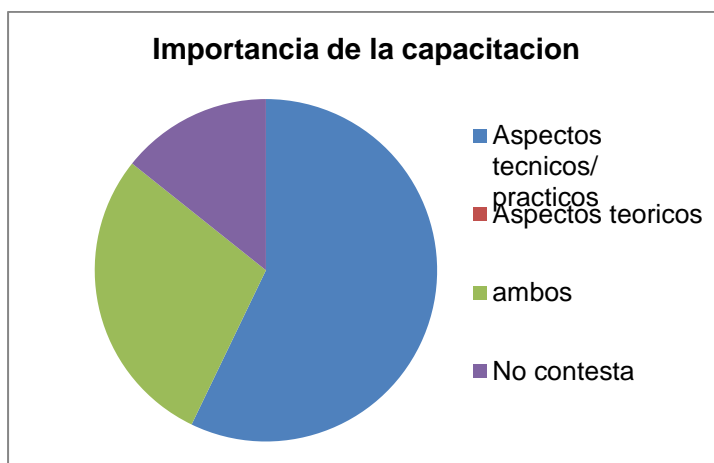
Necesidades formativas - Figura 9

Necesidades formativas - Tabla 10

Importancia de la capacitación		
4.9. Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso de capacitación:	f	%
Aspectos teóricos	0	00,00
Aspectos técnicos/prácticos	4	57,14
Ambos	2	28,57
No contesta	1	14,28
TOTAL	7	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Bethel del Valle.
Elaborado por: Lic. María Augusta Robalino Avilés

La mayoría de los encuestados considera que el aspecto de mayor importancia en el desarrollo de un curso de capacitación debe enfocarse en aspectos técnicos y prácticos para poder utilizarlos en sus aulas y lograr éxito en el cumplimiento de los objetivos.



Necesidades formativas - Figura 10

3.2. Cursos de Formación

Cursos de formación - Tabla 1

Cursos realizados

4. 1. En cuanto a los últimos cursos realizados:	f	%
--	---	---

4.1.1. Número de cursos realizados en los dos últimos años:

No contesta	7	100,00
TOTAL	7	100,00

4.1.2. Total en horas aproximado:

No contesta	7	100,00
TOTAL	7	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Bethel del Valle.
Elaborado por: Lic. María Augusta Robalino Avilés

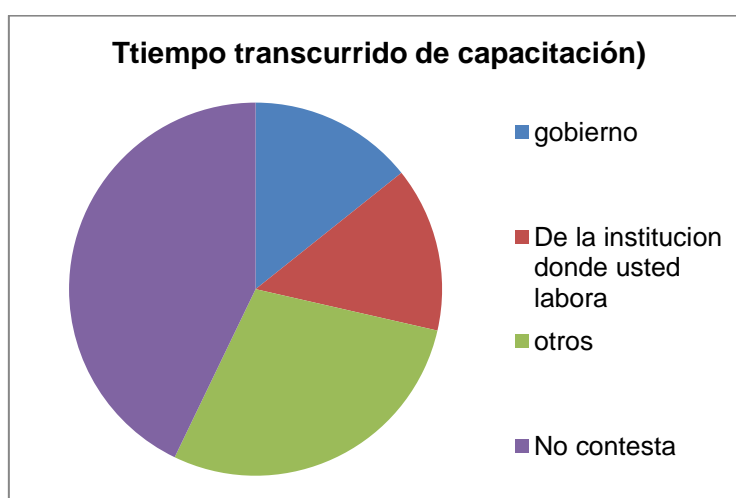
Claramente se evidencia que ninguno de los encuestados ha realizado capacitación alguna pues el **100% no contesta**. Es necesario que los docentes de este colegio reciban una capacitación para mantenerse al día en cuanto a las disposiciones impartidas por el Ministerio de Educación y en manejo de clase.

Cursos de formación - Tabla 2

Tiempo transcurrido de capacitación		
En cuanto al último curso recibido:	f	%
4.1.3. Hace qué tiempo se realizó:		
No contesta		
TOTAL	7	100,00
4.1.4.1. Lo hizo con auspicio de:		
El gobierno	1	14,28
De la institución donde usted labora	1	14,28
Beca	0	00,00
Por cuenta propia	0	00,00
Otros	2	28,57
No contesta	3	42,85
TOTAL	7	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Bethel del Valle.
Elaborado por: Lic. María Augusta Robalino Avilés

Se evidencia una contradicción en los datos referentes a esta tabla, por lo que la formación en este grupo es inminente.



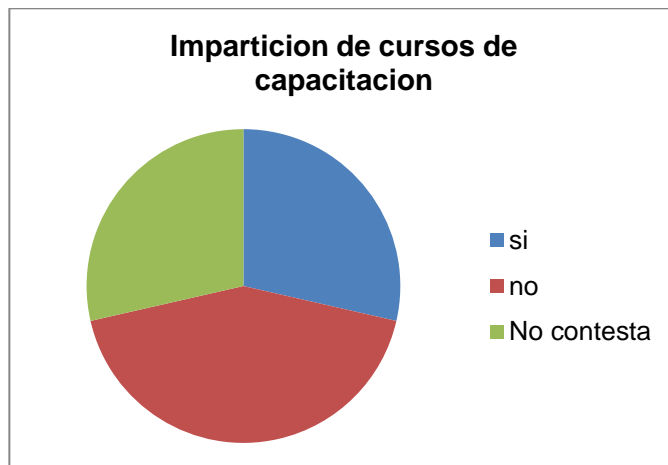
Cursos de formación - Figura 1

Cursos de formación - Tabla 3

Impartición de cursos de capacitación		
4.2. Usted ha impartido cursos de capacitación en los últimos dos años:	f	%
Si	2	28,57
No	3	42,85
No contesta	2	28,57
TOTAL	7	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Bethel del Valle.
Elaborado por: Lic. María Augusta Robalino Avilés

La mayoría de los encuestados indica que no ha impartido cursos de formación en los dos últimos años frente al 28,57% que si lo ha hecho sin haber recibido anteriormente ninguna capacitación. El porcentaje restante no ha contestado, con lo cual podríamos concluir que de haber recibido un curso de formación posiblemente lo habrían multiplicado. Se evidencia la necesidad formativa del grupo.



Cursos de formación - Figura 2

3.3. Análisis de la Formación

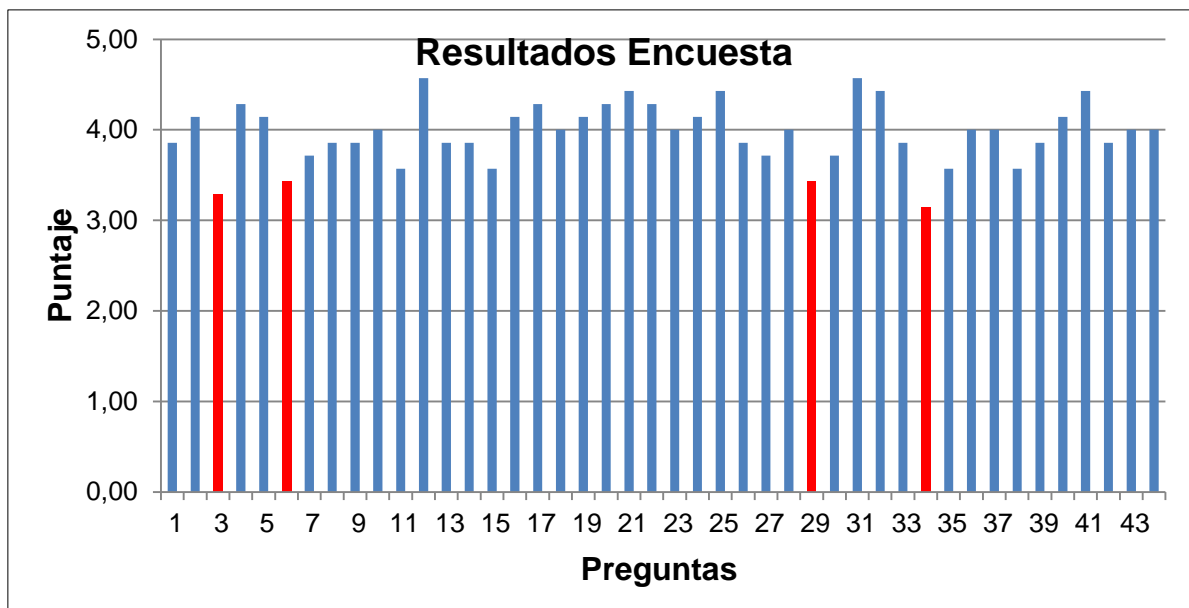
3.3.1. La Tarea Educativa.

Ítems	frecuencia					media aritmética
	1	2	3	4	5	
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato			3	2	2	3,86
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar)			1	4	2	4,14
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes)	1	1	1	3	1	3,29
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de enseñanza del bachillerato			1	3	3	4,29
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo)			2	2	3	4,14
6. Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	1		2	3	1	3,43
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución		1	2	2	2	3,71
8. Describe las funciones y cualidades del tutor		1	1	3	2	3,86
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula			1	6		3,86
10. conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal			2	3	2	4,00
11. conoce las posibilidades didácticas de la información como ayuda a la tarea docente			4	2	1	3,57
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos				3	4	4,57
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante		1	1	3	2	3,86
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)		1	1	3	2	3,86
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo)			3	4		3,57
16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes.			1	4	2	4,14
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes				5	2	4,29
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país		1		4	2	4,00
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos				6	1	4,14
20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuado para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida				5	2	4,29
21. Cuando se presentan los problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/los y ayudarles en su solución				4	3	4,43
22. la formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes				5	2	4,29
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes			1	5	1	4,00
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa			1	4	2	4,14
25. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s				4	3	4,43
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva			3	2	2	3,86
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una evaluación especial e inclusiva		1	1	4	1	3,71

28.Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula)	1			3	3	4,00
29.Considera que los estudiantes son los artífices de su propio aprendizaje		2	2	1	2	3,43
30.Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula		1	1	4	1	3,71
31.Elabora pruebas para la elaboración del aprendizaje de los alumnos				3	4	4,57
32.Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, vídeos)				4	3	4,43
33.Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas		1	1	3	2	3,86
34.Aplicas técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario)		3	1	2	1	3,14
35.Analiza la estructura organizativa constitucional (departamentos, áreas, gestión administrativa)		2	1	2	2	3,57
36.Diseña planes de mejora de la propia práctica docente			2	3	2	4,00
37.Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres		1		4	2	4,00
38.Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)		1	1	5		3,57
39.Utiliza adecuadamente la técnica expositiva			1	6		3,86
40.Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura			1	4	2	4,14
41.Utiliza los recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos del aprendizaje				4	3	4,43
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica constante		1	1	3	2	3,86
43.Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes				7		4,00
44.Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación			1	5	1	4,00

Las tablas que causaron mayor dificultad en cuanto a la tarea educativa entre los docentes del Colegio Bethel del Valle se reúnen a continuación:

Ítems	frecuencia					media aritmética
	1	2	3	4	5	
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes)	1	1	1	3	1	3,29
6. Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	1		2	3	1	3,43
29.Considera que los estudiantes son los artífices de su propio aprendizaje		2	2	1	2	3,43
34.Aplicas técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario)		3	1	2	1	3,14



Resultados de los promedios de la encuesta
Elaborado por: Lic. María Augusta Robalino Avilés

Se evidencia las *necesidades formativas* de este grupo, pues están bajo la media de este resultado. Dos de los siete encuestados del Colegio Bethel del Valle, tienen formación docente, el resto tienen una ingeniería que si bien es cierto es un profesional, pero no en el campo educativo, es decir, no están capacitados para dictar clases con las herramientas adecuadas. Es por esto, que se sugiere que se siga la capacitación en este ámbito de la educación y que estudien una carrera relacionada con educación.

Se evidencia mayor conocimiento y seguridad en los siguientes aspectos:

- en la elaboración de pruebas
- en el uso adecuado de medios visuales como recurso didáctico
- la utilización de los recursos del medio en general para que los estudiantes alcancen los objetivos del aprendizaje.
- el manejo de problemas / soluciones
- en evaluar las destrezas de sus estudiantes.

Capítulo 4 CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE

TEMA DEL CURSO:

- “EL CONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DE LOS DOCENTES A TRAVÉS DEL MANEJO DE LA LOEI: CARRERA ADMINISTRATIVA”
- “ESTRATEGIAS DE MANEJO DE CLASE PARA LOS DOCENTES DEL COLEGIO BETHEL DEL VALLE”

MODALIDAD DE ESTUDIOS

Será 100% presencial, dividido en sesiones de cuatro horas diarias. Las sesiones tendrán un intervalo de media hora, después de las primeras dos horas de capacitación, en la que los participantes y el capacitador podrán tomar un receso antes de continuar.

En la planificación se describirá con *a* las primeras dos horas de la sesión y con *b* las dos siguientes horas de la sesión. El total de horas del curso será de 40, divididas en 8 horas para el conocimiento de la (LOEI) Ley Orgánica de Educación Intercultural y las otras 22 horas para Estrategias y Técnicas para manejo de clase.

OBJETIVO GENERAL

Perfeccionar los conocimientos del cuerpo docente del Colegio Bethel del Valle para que estén más capacitados como docentes y se sientan seguros de su trabajo como docentes. Para lograr esto, necesitan conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y motivarlos a que conozcan, reflexionen y utilicen la LOEI con el fin de que la empleen, de manera oportuna, en su desempeño docente.

Se evidencia por medio de las tablas estadísticas que su falencia principal se encuentra en el desconocimiento del proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes)

No consideran que los estudiantes puedan ser artífices de su propio aprendizaje.

Además desconocen el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa. Este punto no lo trataré dentro del curso.

Por otro lado, a través de la capacitación, podrán contar con estrategias y técnicas de manejo de clase con el fin de optimizar el trabajo en el aula.

DIRIGIDO A:

Docentes del Bachillerato del Colegio Técnico Particular Bethel del Valle.

- Nivel formativo de los destinatarios:

En vista de los resultados obtenidos en el cuestionario realizado a los docentes del colegio se concluye que los participantes necesitan un curso de **Nivel Uno** pues la mayoría están iniciando su formación como docentes y necesitan un curso enfocado en el desarrollo de habilidades y conocimientos básicos que les permita desenvolverse en el aula.

- **Requisitos Técnicos:**

Los docentes deberán manejar tecnología básica para hacer sus presentaciones, presentar trabajos en Word y hacer investigaciones en Internet.

DESCRIPCIÓN DEL CURSO

El curso a dictar se basa en los resultados obtenidos de la encuesta realizada al personal docente de bachillerato del Colegio Bethel del Valle donde se evidenció una falencia principalmente en dos áreas: en el conocimiento de la Ley orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y en las necesidades primordiales de utilizar distintas estrategias y técnicas para el buen manejo de la clase.

A continuación, el curso detallado.

Contenidos del Curso:

Temas	Subtemas
1. Conocimiento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI)	<ul style="list-style-type: none"> a. Introducción a la (LOEI) b. Escalafón c. Derechos y Deberes (docentes)
2. Estrategias y Técnicas de Manejo de Clase	<ul style="list-style-type: none"> a. Códigos corporales b. Pase a Bordo c. Empacar y Mudarse d. Grupos Formales e Informales

	<ul style="list-style-type: none"> e. Las Cuatro Estaciones f. La cacería de información g. Correr y Dictar h. El Museo i. Rueda de Expertos j. Razón para Escuchar/Leer k. Los Rápidos l. Tarjetas
--	---

a. Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso (Opcional)

Currículo Vitae

Nombre: María Augusta Robalino Avilés

Fecha de Nacimiento: 01 enero 1962

Teléfonos: 380-4268 – 099-8323545

Correo: magusrobalino@hotmail.com

ESTUDIOS PRIMARIOS

Ridge Street School - Newark, New Jersey

ESTUDIOS SECUNDARIOS

Good Council High School – Newark, New Jersey

Immaculate High School - Montclair, New Jersey

Colegio San Francisco de Sales – Quito, Ecuador. **Título de Bachiller 1981**

ESTUDIOS SUPERIORES

- Pontificia Universidad Católica de Quito Septiembre 1981 Marzo 1985 Egresada.

- Universidad Técnica Particular de Loja Sede en Quito 2003-2005
- Universidad de los Hemisferios – Quito 2005 – 2007. Título de **“Licenciatura en la Enseñanza del Idioma Inglés” Abril 2008**
- Universidad Técnica Particular de Loja – Quito 2011- **Maestría en “Gerencia y Liderazgo Educativo”** (en curso)

IDIOMAS

- Inglés
- Español
- Alemán (principiante)
- Francés (principiante)

EXPERIENCIA LABORAL

Profesora:

- Colegio Jacques Dalcroze Quito. Octubre 1983-Julio 1986
- Colegio Liceo Internacional- Quito. Marzo 1986 - Noviembre 1987
- La Victoriana Academy Quito. Noviembre 1988- Mayo 1990
- Colegio Alberto Einstein Quito Octubre 1990-Octubre 1992
- Colegio alemán de Quito. Noviembre 1988 -1990.
- Capacitación a profesores de Colegios Fiscales Sept. 1989
- Universidad Católica de Quito. Septiembre 1992-Marzo 1993
- Colegio Alberto Einstein Quito Mayo Octubre 1990-Octubre 1992
- Colegio Alemán de Quito **Octubre 1988 – Actualidad**
- Clases Privadas a todo nivel
- Clases en verano en el Instituto “El Experimento”
- Universidad Católica Sede Ibarra a una Maestría “How to teach Math, Science and Social Studies” Septiembre 2009 Octubre 2009
- Iglesia Católica de Quito. Coordinadora de los Ministros Extraordinarios de la Comunión de la Parroquia de Cumbayá. Octubre 2008 – Diciembre 2010
- Universidad de los Hemisferios **Septiembre 2011- Actualidad**

CURSOS/SEMINARIOS:

Septiembre 81- Julio 84 Francés

Enero 1993 "Suggestions"

Febrero 1993 "Juegos Didácticos"

1993 – "Didáctica de los Idiomas Extranjeros"

1994 - "Material Didáctico"

1996 – "How to use Pictures in English Class"

1996 – "Teaching and Evaluating Free Production"

1996 – "How to use Pictures in English Class for Vocabulary, Grammar and Free Production"

1997 – "Motivación en el Aula"

1997 – "Teaching English as a Foreign Language" 110 horas

1999 – "Filosofía Para Niños"

1999 – "Teaching English through Literature"

2003 – "Aprobado Primer Nivel de Alemán"

2003 – Envío de: "Ministra Extraordinaria de la Comunión" de la Iglesia Católica - Quito

2005 – "Licencia en Informática"

2005- "Teaching English as a Foreign / Second Language and Cross Cultural Awareness" 120 horas

2008 – "Modelo Anfitrión"

2009 – "Disciplina en el Aula"

2010 – Aprendizaje basado en proyectos"

2010 – "Class Management during Pair Work and Games"

2010 – "Proyectos en Grupos"

2010- "Orientación temática en lugar de orientación por contenidos. Universidad "San Francisco" Quito / Colegio Alemán de Quito

2011- "Niños y jóvenes e Internet" Colegio Alemán

2011- "Estrategias de Motivación en la Enseñanza" Universidad "San Francisco" Quito

2010-11 "Completed the Program of Continuing Education for English Teachers" Universidad de los Hemisferios- Quito

2011- "Pastoral de la Salud" Parroquia San Pedro de Cumbayá

2011 – "Docentes Exitosos" Universidad de las Américas 40 horas

2012 – "Languge Games and Activities" Universidad de los Hemisferios – Quito

2013 – "Introducción a la plataforma de enseñanza Moodle" 32 horas – Colegio Alemán Quito

REFERENCIAS LABORALES

- Patria Serrano – Coordinadora Departamento de Ingles, Colegio Alemán. Telf. 2 371-730 / 356-0154
- Joanne Bayer – Jefe del Departamento de Ingles, Universidad de los Hemisferios. Mail. joanneb@hotmail.edu.ec Telf. 098371923/ 244-1161

b. Metodología:

Evaluación:

Después de haber hecho la investigación sobre las necesidades formativas del cuerpo docente del Colegio Bethel del Valle y encontrado la necesidad de formarles en los derechos y deberes de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, y manejo de estrategias dentro del aula para optimizar las clases, se ha preparado un curso de sesenta horas en donde se tratarán los temas expuestos.

Los estudiantes serán evaluados por medio de su actuación en clase, deberes, trabajo grupal, trabajo individual, exposiciones orales y por su capacidad de crítica a las lecturas enviadas a casa o realizados en clase. A continuación un detalle de cómo se llevarán a cabo las evaluaciones.

Temas y Subtemas	Evaluación
Introducción a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI)	Comprensión de lectura por medio de preguntas.
(LOEI) Deberes y Derechos	Revisión de temas tratados anteriormente, / Análisis de los artículos por grupos.
Título V, capítulo I	Rueda de Expertos
Título V, capítulo II y III	Traer inquietudes de la lectura en casa / Control de lectura / Análisis de los artículos.
Revisión de Lectura / Noticia	Conocimientos que van a exponer por medio de la noticia.
Análisis de Artículos	Retroalimentación/Foro
Resultados de Análisis	Escribir una crítica que será calificada.
Concientización	Darán una presentación que será calificada
Reconocimiento de estrategias utilizadas anteriormente	Análisis de ventajas al utilizar estrategias.
Introducción a Estrategias	Retroalimentación
Más Estrategias	Participación de estrategias y aplicación de las mismas.
Aplicación de Estrategias	Clase demostrativa
Cierre del Curso	Retroalimentación
Evaluación al docente	Lista de cotejo

DURACIÓN:**CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES A DESARROLLAR**

Para lograr el éxito de la capacitación, primeramente se debe conseguir el permiso respectivo del Colegio para poder capacitar a sus docentes. Una vez obtenido el permiso se continuará a conseguir la persona idónea para la capacitación, se deberá además asegurarse de contar con un aula de clase en donde quepan todos para dicho evento, una computadora, beamer, retro-proyector en caso de que algún docente necesitará hacer una presentación, marcadores, pizarra, y lo necesario para el receso o culmen del curso. A continuación se detallan algunas necesidades.

Ítem	Cantidad
Aula/ Sala de Recepciones	1
Mesas y sillas	8
Computadora	1
Beamer	1
Retro-proyector	1
Marcadores	14
Pliegos de cartulina	10
Pizarra	1
Capacitadora	1
Cafetera	1
Tazas, platos, cucharas	10
Servilletas	15
Té, Aguas Aromáticas, Café, azúcar	Lo suficiente para 10 personas
Galletas de sal/dulce	Lo suficiente para 10 personas
Gaseosas,	3
vasos	10

FECHA	TEMA	CONTENIDO Y ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS
Sesión 1 a y b (4 horas)	-Introducción a la (LOEI)	Introducción general: -Ámbitos de la (LOEI) -Marco Referencial de la Constitución Ecuatoriana Artículo 66, Numeral 2 Objetivos del sistema nacional de educación: Derecho a la Educación y el Buen Vivir	Lectura por parte de la capacitadora. Explicación necesaria
Sesión 2 a (2horas)	(LOEI) Deberes y Derechos	Revisión y exposición de los temas tratados en la sesión 1	Lectura y análisis por artículos, en distintos grupos de trabajo.
Sesión 2b y 3 a (4horas)	Título V, artículos pertinentes.	Lectura, análisis y comprensión , en la (LOEI): Deberes y Derechos	Los estudiantes serán introducidos a una de las estrategias que se verá más adelante. Por lo tanto formarán una “rueda de expertos”.
Sesión 3b (2horas)	Título V, capítulo II y III artículos pertinentes a los derechos y deberes y al escalafón docente.	Revisión de los artículos pertinentes, previamente asignados a cada participante. (en casa)	Trabajo individual en casa de leer y traer inquietudes y análisis de los artículos pertinentes.
Sesión 4 a y b (4 horas)	Estudio de los capítulos tratados.	Trabajo grupal en cuanto a los artículos analizados.	Formar grupos para presentar un cartel con una síntesis de los puntos que consideren más importantes sobre los dos aspectos trabajados.
Sesión 5 a y b (4horas)	Revisión de lectura y elaboración de una noticia por capítulo, en grupos afines	Organizar una noticia	Crear formas originales de presentar la noticia. Presentación de la noticia por parte de cada grupo./ Videos
Sesión 6 a y b (4 horas)	Análisis de artículos	Analizar temas afines del Capítulo II y III en grupos./Foro	Se divide al grupo en dos, uno analiza el capítulo II y el otro el capítulo III y se retroalimentan
Sesión 7 a y b (4horas)	Resultados del Análisis	Escribir una crítica sobre lo analizado/ Foro	Retroalimentación Revisión en casa de artículos tratados.

Sesión 8a (2 horas)	Concientización	Comparación entre el sistema de la carrera educativa para docentes de otra institución a la suya.	Intercambio de opiniones en grupos. Y presentación de resultados en forma oral./Internet
Sesión 8b (2horas)	Reconocimiento de estrategias empleadas	Pedir a los participantes que seleccionen la estrategia empleada por la capacitadora que más les gusto al momento de aprender sobre la (LOEI)	Discusión sobre los beneficios de dichas estrategia empleadas. Concientizar que son una de las estrategias que podemos aplicar para obtener la autonomía en los estudiantes.
Sesión 9a (2horas)	Introducción a ciertas "Estrategias de Manejo de Clase".	Se les presentará las siguientes estrategias: <ul style="list-style-type: none"> • Códigos corporales • Pase a Bordo • Empacar y Mudarse • Grupos Formales e Informales 	La capacitadora dará explicación de las técnicas y los `participantes se desplazarán de un lado a otro según la indicación presentada por medio de Power Point.
Sesión 9b (2 horas)	Una estrategia más	<ul style="list-style-type: none"> • Las cuatro estaciones • La cacería de información • Correr y Dictar 	Los participantes siguen las indicaciones pertinentes para el aprendizaje de la estrategia.
Sesión 10a (2horas)	Más estrategias	<ul style="list-style-type: none"> • La cacería de información • Correr y Dictar 	Los participantes siguen las indicaciones pertinentes para el aprendizaje de las estrategias.
Sesión 10b (2horas)	Más estrategias	<ul style="list-style-type: none"> • El Museo 	Los participantes trabajan en grupos para obtener información de varios tópicos pegados en las paredes del aula y cada grupo expondrá la información adquirida como si fueran guías de un museo.
Sesión 11a y b (4horas)	Una estrategia más	<ul style="list-style-type: none"> • Rueda de expertos 	Aplicación de la estrategia aprendida anteriormente de la materia que cada uno de ellos imparta.

Sesión 12 a (2horas)	Una estrategia más	<ul style="list-style-type: none"> Razón para escuchar 	Aplicación de la estrategia en varios ejemplos pertinentes a su materia.
Sesión 12b (2horas)	Una estrategia más	<ul style="list-style-type: none"> Los rápidos 	Esta estrategia colabora con la educación diferenciada, los participantes deberán elaborar material para aquellos estudiante que necesiten menos tiempo para terminar su trabajo, mientras el resto sigue aún en la tarea asignada.
Sesión 13 a (2horas)	Una estrategia más	<ul style="list-style-type: none"> Tarjetas de preguntas y respuestas 	Jugar memoria con las tarjetas preparadas por los participantes.
Sesión 13 b y 14a (4horas)	Aplicación de estrategias	<p>Solicitar a los participantes que elaboren una clase demostrativa aplicando la estrategia de su preferencia.</p> <p>Presentación de las clases demostrativas.</p>	<p>Preparación de las clases demostrativas.</p> <p>Cierre de las presentaciones.</p>
Sesión 14 b (2horas)	Cierre del curso y Aplicación de conocimientos	comentarios	Retroalimentación
Sesión 15 a (2horas)	Evaluación	Entregar instrumento de Evaluación	Aplicar una lista de cotejo con el fin de verificar y retroalimentar los temas tratados.
	Clausura de curso	Disfrutar de conversaciones amenas. Palabras de agradecimiento.	Disfrutar de un refrigerio.

COSTOS:

Se cobrará \$700 por la capacitación, pues el colegio corresponde a una situación socio económica baja. Incluye todo el material utilizado, copias, transporte y refrigerio. El colegio ha acordado subvencionar la mitad del curso, el resto podrá ser financiado en tres meses.

RUBROS	1ra SEMANA	2da SEMANA	3ra SEMANA	4ta SEMANA	TOTAL
1.- INGRESOS					
Costo de inscripción C/Unitario \$60,00 por 7 participantes					420,00
TOTAL DE INGRESOS					700,00
2.- EGRESOS					
2.1. Recursos Humanos					
Honorarios Capacitadores	100,00	100,00	100,00	100,00	400,00
2.2. Equipamiento					
Proyector	15,00	15,00	15,00	15,00	60,00
Suministros y Materiales (Hojas, Lápiz, CD, Carpeta)					30,00
Tríptico del cronograma del curso					22,50
2.3. Alimentación y Logística					
Movilización	10,00	10,00	10,00	10,00	60,00
Receso (bebidas, aguas aromáticas, café, galletas)	10,00	10,00	10,00		30,00
Refrigerio clausura de curso					97,50
TOTAL DE EGRESOS					700,00

CERTIFICACIÓN:

Deberes	20%
Control de lectura	20%
Foros	20%
Presentaciones orales	20%
Asistencia y Participación	20%

Bibliografía del Curso:

- *(2008) Constitución de la República del Ecuador (como referencia)*
- *(2008) Legislación Educativa Tomo 1*
- *Archivo Personal de mis Estudios Universitarios “Universidad de los Hemisferios”*
- *(2011) Capacitación que recibí bajo el nombre de “Docentes Exitosos” Universidad de las Américas*

CONCLUSIONES

Una vez obtenidos los resultados de la encuesta que se les realizó a los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Bethel del Valle, se encontró falencias, por lo que una formación docente es necesaria.

Las necesidades formativas de estos docentes se concentran en: La falta de conocimiento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) en lo referente al ámbito de la (LOEI), los deberes y derechos y al escalafón docente, pues se obtuvo apenas un 3,25% de conocimiento en este campo.

Se evidencia además la falta de conocimiento de liderazgo de su institución, al obtener un 3,43%. Les falta conocimientos en las técnicas y estrategias tutoriales pues en este campo se obtuvo un 3.14% y contemplar la posibilidad de tener alumnos autónomos al obtener un 3.43%.

Por lo tanto este grupo de docentes estaría contemplado para el nivel formativo UNO debido a que están iniciando su desarrollo de habilidades y conocimientos básicos para el desempeño dentro del aula.

RECOMENDACIONES

Después de haber obtenido los resultados de la evaluación de los siete docentes de nueve del Colegio Bethel del Valle en el período académico 2012-2013, se concluye que la mayoría de los docentes de dicho plantel educativo, no están capacitados para responder a los lineamientos expuestos en la actual malla curricular presentada por el Ministerio de Educación. Apenas el 28,57% de los encuestados es licenciado en educación.

Por lo que es indispensable que los directivos del plantel suplan estas falencias lo más pronto posible mediante la contratación de una persona externa que les dé una preparación en las necesidades de los docentes enfocándose principalmente en: los deberes y derechos de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, en el conocimiento del escalafón docente y en la utilización de estrategias modernas y motivadoras para el mejor manejo del aula que les permita llegar a obtener estudiantes autónomos.

Se invitaría a que además se capaciten en los diferentes temas propuestos por el Ministerio de Educación.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Arquero, J. L., & Donoso, J. A. (2004). Necesidades de formación docente de los profesores universitarios. Diagnóstico y experiencias. *Revista de Enseñanza Universitaria* (23), 95-109.

Bullough, R. (2000). Convertirse en profesor: La persona y la localización social de la formación del profesorado. En Biddle, Good, & Goodson, *La enseñanza y los profesores, I, La profesión de enseñar* (págs. 99-165). Barcelona: Paidós.

Contreras, D. (1987). De estudiante a profesor. Socialización y aprendizaje en las prácticas de enseñanza. *Revista de Educación* (282), 203-231.

CEcu

Definicion.de. (s.f). Recuperado el 13 de Septiembre de 2013, de Definición de Técnica: <http://definicion.de/tecnica/>

Dell'ordine, J. L. (s.f). Recuperado el 14 de Septiembre de 2013, de La capacitación docente: <http://www.capitannemo.com.ar/la%20capacitacion%20docente.htm>

Galeon.com. (s.f). Recuperado el 12 de Septiembre de 2013, de Formación docente: <http://foroedubol.galeon.com/enlaces1258269.html>

García, M. G., & Ibarra, L. A. (s.f). Recuperado el 10 de Septiembre de 2013, de Formación Profesional: http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/formacion_profesional.html

Generalitat Valenciana. (s.f). Recuperado el 10 de Septiembre de 2003, de Formación del Profesorado: <http://www.recursosseees.uji.es/fichas/fc7.pdf>

Gorodokin, I. (s.f). Recuperado el 3 de Septiembre de 2013, de la formación docente y su relación con la epistemología: <http://www.rieoei.org/deloslectores/1164Gorodokin.pdf>

Grinberg, J. (1999). *Desafíos y posibilidades para el futuro de la educación. El papel del docente líder*. Recuperado el 21 de Septiembre de 2013, de http://www.prog-edu.org/forodelideres/empezar_aqui_archivos/liderazgo-educativo.pdf

Hoffman, R., & McGuire, S. (2009). Teaching and Learning Strategies tha Work. *Lettes, Science* (325), 1203-1204.

Lea, V. (2007). La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad. *Revista de curriculum y formación del profesorado* , 1-23.

- Ministerio de Educación. (2009). Recuperado el 12 de Septiembre de 2013, de Educación de Calidad para una sociedad mas justa:
<http://portal.educacion.gov.ar/modalidades/educacion-tecnico-profesional/>
- Nolke, H., & Schoenfeldt, E. (1983). *Formación Profesional*. Madrid: Reverté S.A.
- OEI. (11 de Marzo de 2011). Recuperado el 2 de Septiembre de 2013, de Programa compartido Metas Educativas 2021. Programa para el desarrollo profesional de los docentes: <http://www.oei.es/programacompartido9.php>
- Reyes, M. (s.f). *El diagnóstico de necesidades de formación*. Recuperado el 21 de Septiembre de 2013, de
http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_10_11/_private/diagnosticonecesidad.es.pdf
- Rivera, L. I. (s.f). El papel del docente como gestor en el contexto actual. *Revista de la Universidad Cristobal Colón* (17-18).
- Suárez, M. T. (1990). Need assessment studies. En R. Houston, *Handbook of research on teacher education* (págs. 26-31). New York: McMillan.
- Tavárez, M. (s.f). Recuperado el 4 de Septiembre de 2013, de perfil del docente latinoamericano: Mito o realidad?: <http://saberes.wordpress.com/perfil-del-docente-latinoamericano%C2%BFmito-o-realidad/>
- Terhart, E. (1987). Formas del saber pedagógico y acción educativa, o qué es lo que forma en la formación del profesorado? *Revista de Educación* (284), 133-158.
- Torres, R. M. (23 de Diciembre de 2002). Recuperado el 2 de Septiembre de 2013, de Educación y Culturas:
<http://www.filo.uba.ar/contenidos/carreras/educa/catedras/educacion1/sitio/Ecuador.htm>
- Zeichner, K., & Tabachnik, R. (1981). are effects of University teacher education "wahed out" by school experience? *Journal of Teacher Education* , 32 (3), 7-11.
- Zemelman, H. (2002). A manera de prólogo: hacia un perfil del pensamiento contemporáneo. En M. Gómez, *Teoría epistemológica y educación. Devates contemporáneos*. México D.F.: UNAM-Plaz-Valdés.

ANEXOS

Ficha de Evaluación al Capacitador

Tema de la capacitación:	Dirección:	Fecha:	Lugar:	Participantes:
Diferenciación en el aula: Tipos y ritmos de aprendizaje	María Augusta Robalino	Septiembre/ Octubre 2013	Colegio Bethel del Valle	7

1	Evaluación general de la capacitación	-- (-2)	- (-1)	+ (+1)	++ (+2)
A	Información recibida				
B	materiales				
C	Aproximación a la practica				
D	Formas de trabajo				
E	moderación				
F	Ambiente de trabajo				

2	Contenidos del curso	-- (-2)	- (-1)	+ (+1)	++ (+2)
A	La calidad de los contenidos correspondió a mis expectativas				
B	Los contenidos coincidieron con los directrices por el tema y el programa				
C	Las metas de la capacitación se aclararon al principio				
D	Las metas correspondieron a mis expectativas				
E	Desde mi punto de vista se alcanzaron las metas				
F	He recibido impulsos útiles para mi futuro trabajo				

3	Materiales	-- (-2)	- (-1)	+ (+1)	++ (+2)
A	Los materiales utilizados apoyaron mi proceso de aprendizaje				
B	Puedo utilizar los materiales del curso en mi futuro trabajo				
C	La totalidad de los materiales del curso fueron puestos a disposición de los participantes				

4	Dirección del Curso	-- (-2)	- (-1)	+ (+1)	++ (+2)
A	La dirección se orientó en los requerimientos de los participantes				
B	Según el tema y el grupo destinatario, las formas de trabajo fueron adecuadas				
C	Hubo la posibilidad de participar activamente				
D	Capacidad técnica de la dirección del curso...				
E	Competencia de métodos de la dirección del curso...				

5	Organización	-- (-2)	- (-1)	+ (+1)	++ (+2)
A	Planificación del curso				
B	Realización del curso				
C	Alojamiento y comida				

Legislación educativa

TÍTULO I DE LOS PRINCIPIOS GENERALES

CAPÍTULO ÚNICO DEL ÁMBITO, PRINCIPIOS Y FINES

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

Se exceptúa del ámbito de esta Ley a la educación superior, que se rige por su propia normativa y con la cual se articula de conformidad con la Constitución de la República, la Ley y los actos de la autoridad competente.

Art. 2.- Principios.- La actividad educativa se desarrolla atendiendo a los siguientes principios generales, que son los fundamentos filosóficos, conceptuales y constitucionales que sustentan, definen y rigen las decisiones y actividades en el ámbito educativo:

a) **Universalidad.-** La educación es un derecho humano fundamental y es deber ineludible e inexcusable del Estado garantizar el acceso, permanencia y calidad de la educación para toda la población sin ningún tipo de discriminación. Está articulada a los instrumentos internacionales de derechos humanos;

b) **Educación para el cambio.-** La educación constituye instrumento de transformación de la sociedad; contribuye a la construcción del país, de los proyectos de vida

y de la libertad de sus habitantes, pueblos y nacionalidades; reconoce a las y los seres humanos, en particular a las niñas, niños y adolescentes, como centro del proceso de aprendizajes y sujetos de derecho; y se organiza sobre la base de los principios constitucionales;

c) **Libertad.-** La educación forma a las personas para la emancipación, autonomía y el pleno ejercicio de sus libertades. El Estado garantizará la pluralidad en la oferta educativa;

d) **Interés superior de los niños, niñas y adolescentes.-** El interés superior de los niños, niñas y adolescentes, está orientado a garantizar el ejercicio efectivo del conjunto de sus derechos e impone a todas las instituciones y autoridades, públicas y privadas, el deber de ajustar sus decisiones y acciones para su atención. Nadie podrá invocarlo contra norma expresa y sin escuchar previamente la opinión del niño, niña o adolescente involucrado, que esté en condiciones de expresarla;

e) **Atención prioritaria.-** Atención e integración prioritaria y especializada de las niñas, niños y adolescentes con discapacidad o que padezcan enfermedades catastróficas de alta complejidad;

f) **Desarrollo de procesos.-** Los niveles educativos deben adecuarse a ciclos de vida de las personas, a su desarrollo cognitivo, afectivo y psicomotriz, capacidades, ámbito cultural y lingüístico, sus necesidades y las del país, atendiendo de manera particular la igualdad real de grupos poblacionales históricamente excluidos o cuyas desventajas se mantienen vigentes, como son las personas y grupos de atención prioritaria previstos en la Constitución de la República;

g) **Aprendizaje permanente.-** La concepción de la educación como un aprendizaje permanente, que se desarrolla a lo largo de

toda la vida;

h) **Interaprendizaje y multiaprendizaje.-**

Se considera al interaprendizaje y multiaprendizaje como instrumentos para potenciar las capacidades humanas por medio de la cultura, el deporte, el acceso a la información y sus tecnologías, la comunicación y el conocimiento, para alcanzar niveles de desarrollo personal y colectivo;

i) **Educación en valores.-** La educación debe basarse en la transmisión y práctica de valores que promuevan la libertad personal, la democracia, el respeto a los derechos, la responsabilidad, la solidaridad, la tolerancia, el respeto a la diversidad de género, generacional, étnica, social, por identidad de género, condición de migración y creencia religiosa, la equidad, la igualdad y la justicia y la eliminación de toda forma de discriminación;

j) Garantizar el derecho de las personas a una educación libre de violencia de género, que promueva la coeducación;

k) **Enfoque en derechos.-** La acción, práctica y contenidos educativos deben centrar su acción en las personas y sus derechos. La educación deberá incluir el conocimiento de los derechos, sus mecanismos de protección y exigibilidad, ejercicio responsable, reconocimiento y respeto a las diversidades, en un marco de libertad, dignidad, equidad social, cultural e igualdad de género;

l) **Igualdad de género.-** La educación debe garantizar la igualdad de condiciones, oportunidades y trato entre hombres y mujeres. Se garantizan medidas de acción afirmativa para efectivizar el ejercicio del derecho a la educación sin discriminación de ningún tipo;

m) **Educación para la democracia.-** Los establecimientos educativos son espacios democráticos de ejercicio de los derechos

humanos y promotores de la cultura de paz, transformadores de la realidad, transmisores y creadores de conocimiento, promotores de la interculturalidad, la equidad, la inclusión, la democracia, la ciudadanía, la convivencia social, la participación, la integración social, nacional, andina, latinoamericana y mundial;

n) **Comunidad de aprendizaje.-** La educación tiene entre sus conceptos aquel que reconoce a la sociedad como un ente que aprende y enseña y se fundamenta en la comunidad de aprendizaje entre docentes y educandos, considerada como espacios de diálogo social e intercultural e intercambio de aprendizajes y saberes;

o) **Participación ciudadana.-** La participación ciudadana se concibe como protagonista de la comunidad educativa en la organización, gobierno, funcionamiento, toma de decisiones, planificación, gestión y rendición de cuentas en los asuntos inherentes al ámbito educativo, así como sus instancias y establecimientos. Comprende además el fomento de las capacidades y la provisión de herramientas para la formación en ciudadanía y el ejercicio del derecho a la participación efectiva;

p) **Corresponsabilidad.-** La educación demanda corresponsabilidad en la formación e instrucción de las niñas, niños y adolescentes y el esfuerzo compartido de estudiantes, familias, docentes, centros educativos, comunidad, instituciones del Estado, medios de comunicación y el conjunto de la sociedad, que se orientarán por los principios de esta Ley;

q) **Motivación.-** Se promueve el esfuerzo individual y la motivación a las personas para el aprendizaje, así como el reconocimiento y valoración del profesorado, la garantía del cumplimiento de sus derechos y el apoyo a su tarea, como factor esencial de calidad de la educación;

- r) **Evaluación.**- Se establece la evaluación integral como un proceso permanente y participativo del Sistema Educativo Nacional;
- s) **Flexibilidad.**- La educación tendrá una flexibilidad que le permita adecuarse a las diversidades y realidades locales y globales, preservando la identidad nacional y la diversidad cultural, para asumirlas e integrarlas en el concierto educativo nacional, tanto en sus conceptos como en sus contenidos, base científica - tecnológica y modelos de gestión;
- t) **Cultura de paz y solución de conflictos.**- El ejercicio del derecho a la educación debe orientarse a construir una sociedad justa, una cultura de paz y no violencia, para la prevención, tratamiento y resolución pacífica de conflictos, en todos los espacios de la vida personal, escolar, familiar y social. Se exceptúan todas aquellas acciones y omisiones sujetas a la normatividad penal y a las materias no transigibles de conformidad con la Constitución de la República y la Ley;
- u) **Investigación, construcción y desarrollo permanente de conocimientos.**- Se establece a la investigación, construcción y desarrollo permanente de conocimientos como garantía del fomento de la creatividad y de la producción de conocimientos, promoción de la investigación y la experimentación para la innovación educativa y la formación científica;
- v) **Equidad e inclusión.**- La equidad e inclusión aseguran a todas las personas el acceso, permanencia y culminación en el Sistema Educativo. Garantiza la igualdad de oportunidades a comunidades, pueblos, nacionalidades y grupos con necesidades educativas especiales y desarrolla una ética de la inclusión con medidas de acción afirmativa y una cultura escolar incluyente en la teoría y la práctica en base a la equidad, erradicando toda forma de discriminación;
- w) **Calidad y calidez.**- Garantiza el derecho de las personas a una educación de calidad y calidez, pertinente, adecuada, contextualizada, actualizada y articulada en todo el proceso educativo, en sus sistemas, niveles, subniveles o modalidades; y que incluya evaluaciones permanentes. Así mismo, garantiza la concepción del educando como el centro del proceso educativo, con una flexibilidad y propiedad de contenidos, procesos y metodologías que se adapte a sus necesidades y realidades fundamentales. Promueve condiciones adecuadas de respeto, tolerancia y afecto, que generen un clima escolar propicio en el proceso de aprendizajes;
- x) **Integralidad.**- La integralidad reconoce y promueve la relación entre cognición, reflexión, emoción, valoración, actuación y el lugar fundamental del diálogo, el trabajo con los otros, la disensión y el acuerdo como espacios para el sano crecimiento, en interacción de estas dimensiones;
- y) **Laicismo.**- Se garantiza la educación pública laica, se respeta y mantiene la independencia frente a las religiones, cultos y doctrinas, evitando la imposición de cualquiera de ellos, para garantizar la libertad de conciencia de los miembros de la comunidad educativa;
- z) **Interculturalidad y plurinacionalidad.**- La interculturalidad y plurinacionalidad garantizan a los actores del Sistema el conocimiento, el reconocimiento, el respeto, la valoración, la recreación de las diferentes nacionalidades, culturas y pueblos que conforman el Ecuador y el mundo; así como sus saberes ancestrales, propugnando la unidad en la diversidad, propiciando el diálogo intercultural e intracultural, y propendiendo a la valoración de las formas y usos de las diferentes culturas que sean consonantes con los derechos humanos;

aa) **Identidades culturales.**- Se garantiza el derecho de las personas a una educación que les permita construir y desarrollar su propia identidad cultural, su libertad de elección y adscripción identitaria, proveyendo a los y las estudiantes el espacio para la reflexión, visibilización, fortalecimiento y el robustecimiento de su cultura;

bb) **Plurilingüismo.**- Se reconoce el derecho de todas las personas, comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades a formarse en su propia lengua y en los idiomas oficiales de relación intercultural; así como en otros de relación con la comunidad internacional;

cc) **Pluralismo político e ideológico.**- Se garantiza un enfoque pluralista de las diversas corrientes e ideologías del pensamiento universal. Se prohíbe el adoctrinamiento y el proselitismo tanto en sus contenidos como en sus prácticas;

dd) **Articulación.**- Se establece la conexión, fluidez, gradación curricular entre niveles del sistema, desde lo macro hasta lo micro-curricular, con enlaces en los distintos niveles educativos y sistemas y subsistemas del País;

ee) **Unicidad y apertura.**- El Sistema Educativo es único, articulado y rectorado por la Autoridad Educativa Nacional, guiado por una visión coherente del aprendizaje y reconoce las especificidades de nuestra sociedad diversa, intercultural y plurinacional;

ff) **Obligatoriedad.**- Se establece la obligatoriedad de la educación desde el nivel de educación inicial hasta el nivel de bachillerato o su equivalente;

gg) **Gratuidad.**- Se garantiza la gratuidad de la educación pública a través de la eliminación de cualquier cobro de valores por conceptos de: matrículas, pensiones y otros rubros, así como de las barreras que impi-

dan el acceso y la permanencia en el Sistema Educativo;

hh) **Acceso y permanencia.**- Se garantiza el derecho a la educación en cualquier etapa o ciclo de la vida de las personas, así como su acceso, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna;

ii) **Transparencia, exigibilidad y rendición de cuentas.**- Se garantiza la transparencia en la gestión del Sistema Educativo Nacional, en consecuencia la sociedad accederá a la información plena acerca de los recursos empleados y las acciones tomadas por los actores del Sistema Educativo, para determinar sus logros, debilidades y sostenibilidad del proceso. Para el efecto, se aplicarán procesos de monitoreo, seguimiento, control y evaluación a través de un sistema de rendición de cuentas;

jj) **Escuelas saludables y seguras.**- El Estado garantiza, a través de diversas instancias, que las instituciones educativas son saludables y seguras. En ellas se garantiza la universalización y calidad de todos los servicios básicos y la atención de salud integral gratuita;

kk) **Convivencia armónica.**- La educación tendrá como principio rector la formulación de acuerdos de convivencia armónica entre los actores de la comunidad educativa; y,

ll) **Pertinencia.**- Se garantiza a las y los estudiantes una formación que responda a las necesidades de su entorno social, natural y cultural en los ámbitos local, nacional y mundial.

Art. 3.- Fines de la educación.- Son fines de la educación:

a) El desarrollo pleno de la personalidad de las y los estudiantes, que contribuya a lograr el conocimiento y ejercicio de sus derechos, el cumplimiento de sus obliga-

ciones, el desarrollo de una cultura de paz entre los pueblos y de no violencia entre las personas, y una convivencia social intercultural, plurinacional, democrática y solidaria;

b) El fortalecimiento y la potenciación de la educación para contribuir al cuidado y preservación de las identidades conforme a la diversidad cultural y las particularidades metodológicas de enseñanza, desde el nivel inicial hasta el nivel superior, bajo criterios de calidad;

c) El desarrollo de la identidad nacional; de un sentido de pertenencia unitario, intercultural y plurinacional; y de las identidades culturales de los pueblos y nacionalidades que habitan el Ecuador;

d) El desarrollo de capacidades de análisis y conciencia crítica para que las personas se inserten en el mundo como sujetos activos con vocación transformadora y de construcción de una sociedad justa, equitativa y libre;

e) La garantía del acceso plural y libre a la información sobre la sexualidad, los derechos sexuales y los derechos reproductivos para el conocimiento y ejercicio de dichos derechos bajo un enfoque de igualdad de género, y para la toma libre, consciente, responsable e informada de las decisiones sobre la sexualidad;

f) El fomento y desarrollo de una conciencia ciudadana y planetaria para la conservación, defensa y mejoramiento del ambiente; para el logro de una vida sana; para el uso racional, sostenible y sustentable de los recursos naturales;

g) La contribución al desarrollo integral, autónomo, sostenible e independiente de las personas para garantizar la plena realización individual, y la realización colectiva que permita en el marco del Buen Vivir o Sumak Kawsay;

h) La consideración de la persona humana como centro de la educación y la garantía de su desarrollo integral, en el marco del respeto a los derechos educativos de la familia, la democracia y la naturaleza;

i) La Promoción de igualdades entre hombres, mujeres y personas diversas para el cambio de concepciones culturales discriminatorias de cualquier orden, sexistas en particular, y para la construcción de relaciones sociales en el marco del respeto a la dignidad de las personas, del reconocimiento y valoración de las diferencias;

j) La incorporación de la comunidad educativa a la sociedad del conocimiento en condiciones óptimas y la transformación del Ecuador en referente de educación liberadora de los pueblos;

k) El fomento del conocimiento, respeto, valoración, rescate, preservación y promoción del patrimonio natural y cultural tangible e intangible;

l) La inculcación del respeto y la práctica permanente de los derechos humanos, la democracia, la participación, la justicia, la igualdad y no discriminación, la equidad, la solidaridad, la no violencia, las libertades fundamentales y los valores cívicos;

m) La protección y el apoyo a las y los estudiantes en casos de violencia, maltrato, explotación sexual y de cualquier tipo de abuso; el fomento de sus capacidades, derechos y mecanismos de denuncia y exigibilidad; el combate contra la negligencia que permita o provoque tales situaciones;

n) La garantía de acceso plural y libre a la información y educación para la salud y la prevención de enfermedades, la prevención del uso de estupefacientes y psicotrópicos, del consumo de bebidas alcohólicas y otras sustancias nocivas para la salud y desarrollo;

o) La promoción de la formación cívica y ciudadana de una sociedad que aprende, educa y participa permanentemente en el desarrollo nacional;

p) El desarrollo de procesos escolarizados, no escolarizados, formales, no formales y especiales;

q) El desarrollo, la promoción y el fortalecimiento de la educación intercultural bilingüe en el Ecuador;

r) La potenciación de las capacidades productivas del país conforme a las diversidades geográficas, regionales, provinciales, cantonales, parroquiales y culturales, mediante la diversificación curricular; la capacitación de las personas para poner en marcha sus iniciativas productivas individuales o asociativas; y el fortalecimiento de una cultura de emprendimiento;

s) El desarrollo, fortalecimiento y promoción de los idiomas de los pueblos y nacionalidades del Ecuador;

t) La promoción del desarrollo científico y tecnológico; y, *modelos de gestión*

u) La proyección de enlaces críticos y conexiones articuladas y analíticas con el conocimiento mundial para una correcta y positiva inserción en los procesos planetarios de creación y utilización de saberes.

TÍTULO II DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES

CAPÍTULO I DEL DERECHO A LA EDUCACIÓN

Art. 4.- Derecho a la educación.- La educación es un derecho humano fundamental garantizado en la Constitución de la República y condición necesaria para la realización de los otros derechos humanos.

Son titulares del derecho a la educación de calidad, laica, libre y gratuita en los niveles inicial, básico y bachillerato, así como a una educación permanente a lo largo de la vida, formal y no formal, todos los y las habitantes del Ecuador.

El Sistema Nacional de Educación profundizará y garantizará el pleno ejercicio de los derechos y garantías constitucionales.

CAPÍTULO II DE LAS OBLIGACIONES DEL ESTADO RESPECTO DEL DERECHO A LA EDUCACIÓN

Art. 5.- La educación como obligación de Estado.- El Estado tiene la obligación ineludible e inexcusable de garantizar el derecho a la educación, a los habitantes del territorio ecuatoriano y su acceso universal a lo largo de la vida, para lo cual generará las condiciones que garanticen la igualdad de oportunidades para acceder, permanecer, movilizarse y egresar de los servicios educativos. El Estado ejerce la rectoría sobre el Sistema Educativo a través de la Autoridad Nacional de Educación de conformidad con la Constitución de la República y la Ley.

El Estado garantizará una educación pública de calidad, gratuita y laica.

Art. 6.- Obligaciones.- La principal obligación del Estado es el cumplimiento pleno, permanente y progresivo de los derechos y garantías constitucionales en materia educativa, y de los principios y fines establecidos en esta Ley.

El Estado tiene las siguientes obligaciones adicionales:

a) Garantizar, bajo los principios de equidad, igualdad, no discriminación y libertad, que todas las personas tengan acceso a la educación pública de calidad y cercanía;

- b) Garantizar que las instituciones educativas sean espacios democráticos de ejercicio de derechos y convivencia pacífica;
- c) Asegurar que el Sistema Nacional de Educación sea intercultural;
- d) Garantizar la universalización de la educación en sus niveles inicial, básico y bachillerato, así como proveer infraestructura física y equipamiento necesario a las instituciones educativas públicas;
- e) Asegurar el mejoramiento continuo de la calidad de la educación;
- f) Asegurar que todas las entidades educativas desarrollen una educación integral, coeducativa, con una visión transversal y enfoque de derechos;
- g) Garantizar la aplicación obligatoria de un currículo nacional, tanto en las instituciones públicas, municipales, privadas y fiscomisionales, en sus diversos niveles: inicial, básico y bachillerato; y, modalidades: presencial, semipresencial y a distancia. En relación a la diversidad cultural y lingüística, se aplicará en los idiomas oficiales de las diversas nacionalidades del Ecuador. El diseño curricular considerará siempre la visión de un Estado plurinacional e intercultural. El currículo se complementa de acuerdo a las especificidades culturales y peculiaridades propias de las diversas instituciones educativas que son parte del Sistema Nacional de Educación;
- h) Erradicar todas las formas de violencia en el sistema educativo y velar por la integridad física, psicológica y sexual de los integrantes de las instituciones educativas, con particular énfasis en las y los estudiantes;
- i) Impulsar los procesos de educación permanente para personas adultas y la erradicación del analfabetismo puro, funcional y digital, y la superación del rezago educativo;
- j) Garantizar la alfabetización digital y el uso de las tecnologías de la información y comunicación en el proceso educativo, y propiciar el enlace de la enseñanza con las actividades productivas o sociales;
- k) Asegurar una educación con pertinencia cultural para los pueblos y nacionalidades, en su propia lengua y respetando sus derechos. Fortalecer la práctica, mantenimiento y desarrollo de los idiomas de los pueblos y nacionalidades;
- l) Incluir en los currículos de estudio, de manera progresiva, la enseñanza de, al menos, un idioma ancestral; el estudio sistemático de las realidades y las historias nacionales no oficiales, así como de los saberes locales;
- m) Propiciar la investigación científica, tecnológica y la innovación, la creación artística, la práctica del deporte, la protección y conservación del patrimonio cultural, natural y del medio ambiente, y la diversidad cultural y lingüística;
- n) Garantizar la participación activa de estudiantes, familias y docentes en los procesos educativos;
- o) Elaborar y ejecutar las adaptaciones curriculares necesarias para garantizar la inclusión y permanencia dentro del sistema educativo, de las personas con discapacidades, adolescentes y jóvenes embarazadas;
- p) Coordinar acciones con sistemas y subsistemas complementarios con los distintos niveles de gobierno, así como con los sectores privados y de la sociedad civil a fin de garantizar una educación de calidad;
- q) Emitir, en beneficio de las y los educandos, el carné estudiantil y garantizar el efectivo cumplimiento de los derechos y

prerrogativas que el mismo les confiere;

r) Asegurar que todas las entidades educativas desarrollen una educación en participación ciudadana, exigibilidad de derechos, inclusión y equidad, igualdad de género, sexualidad y ambiente, con una visión transversal y enfoque de derechos;

s) Definir y asegurar la existencia de mecanismos e instancias para la exigibilidad de los derechos, su protección y restitución;

t) Garantizar un currículum educativo, materiales y textos educativos, libres de expresiones, contenidos, e imágenes sexistas y discriminatorias;

u) Garantizar a las ciudadanas y los ciudadanos una educación para la vida mediante modalidades formales y no formales de educación;

v) Garantizar una educación para la democracia, sustentada en derechos y obligaciones; en principios y valores, orientada a profundizar la democracia participativa de los miembros de la comunidad educativa;

w) Garantizar una educación integral que incluya la educación en sexualidad, humanística, científica como legítimo derecho al buen vivir; y,

x) Garantizar que los planes y programas de educación inicial, básica y el bachillerato, expresados en el currículum, fomenten el desarrollo de competencias y capacidades para crear conocimientos y fomentar la incorporación de los ciudadanos al mundo del trabajo.

CAPÍTULO III DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS ESTUDIANTES

Art. 7.- Derechos.- Las y los estudiantes

tienen los siguientes derechos:

a) Ser actores fundamentales en el proceso educativo;

b) 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;

c) 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;

d) Intervenir en el proceso de evaluación interna y externa como parte y finalidad de su proceso educativo, sin discriminación de ninguna naturaleza;

e) Recibir gratuitamente servicios de carácter social, psicológico y de atención integral de salud en sus circuitos educativos;

f) Recibir apoyo pedagógico y tutorías académicas de acuerdo con sus necesidades;

g) Ejercer activamente su libertad de organización y expresión garantizada en la Constitución de la República, a participar activamente en el proceso educativo, a ser escuchados y escuchadas, a que su opinión sea considerada como parte de las decisiones que se adopten; a expresar libre y respetuosamente su opinión y a hacer uso de la objeción de conciencia debidamente fundamentada;

h) Participar en los procesos electorarios 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 electorarios 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;

i. 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;

j) Recibir becas y apoyo económico que les permitan acceder en igualdad de condiciones al servicio educativo;

k) Recibir becas, permisos especiales, auspicios y apoyos para sus representaciones nacionales o internacionales, quienes se destaquen en méritos, logros y aportes relevantes de naturaleza académica, intelectual, deportiva y ciudadana;

l) Gozar de la privacidad y el respeto a su intimidad, así como a la confidencialidad de sus registros médicos y psicológicos;

m) Ejercer su derecho constitucional al debido proceso, en toda acción orientada a establecer la responsabilidad de las y los estudiantes por un acto de indisciplina o violatorio de las normas de convivencia del establecimiento;

n) Disponer de facilidades que le permitan la práctica de actividades deportivas, sociales, culturales, científicas en representación

de su centro de estudios, de su comunidad, su provincia o del País, a nivel competitivo;

o) Contar con propuestas educacionales flexibles y alternativas que permitan la inclusión y permanencia de aquellas personas que requieran atención prioritaria, de manera particular personas con discapacidades, adolescentes y jóvenes embarazadas;

p) No ser sancionados por condiciones de embarazo, maternidad o paternidad, y recibir el debido apoyo y atención en lo psicológico, académico y lo afectivo para culminar sus estudios y acompañar un proceso de maternidad y paternidad saludable;

q) Aprender, en el idioma oficial e idiomas ancestrales, de ser el caso;

r) Disponer, al inicio del año escolar, del carné estudiantil, que le permita acceder a la tarifa preferencial, en los servicios de transporte público, y el acceso a eventos académicos, culturales, deportivos y otros durante el año calendario;

s) Implementar medidas de acción afirmativa para el acceso y permanencia en el sistema educativo de las niñas; y,

t) Recibir una formación en derechos humanos y mecanismos de exigibilidad durante la educación en todos sus niveles.

Art. 8.- Obligaciones.- Las y los estudiantes tienen las siguientes obligaciones:

a) 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;

b) 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;

c) Procurar la excelencia educativa y mostrar integridad y honestidad académica en el cumplimiento de las tareas y obligaciones;

d) 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;

e) Tratar con dignidad, respeto y sin discriminación alguna a los miembros de la comunidad educativa;

f) Participar en los procesos de elección del gobierno escolar, gobierno estudiantil, de los consejos de curso, consejo estudiantil, de las directivas de grado y de los demás órganos de participación de la comunidad educativa, bajo principios democráticos y en caso de ser electos, ejercer la dignidad de manera activa y responsable;

g) Fundamentar debidamente sus opiniones y respetar las de los demás;

h) Respetar y cumplir los códigos de convivencia armónica y promover la resolución pacífica de los conflictos;

i) Hacer buen uso de becas y materiales que recibe;

j) Respetar y cumplir la Constitución, las leyes, reglamentos y demás normas que regulen al Sistema Nacional de Educación en general y a las instituciones educativas en particular;

k) Cuidar la privacidad e intimidad de los demás miembros de la comunidad educativa; y,

l) 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.

Art. 9.- De la participación y representación estudiantil.- En los programas de cada uno de los niveles de educación, se integrarán contenidos que estimulen la participación ciudadana de las y los estudiantes.

Asimismo, se pondrá énfasis especial en el conocimiento, profundización y aplicación de la Constitución de la República.

Las y los estudiantes de todos los niveles ejercerán libremente el derecho a organizarse y a tener representación entre sus compañeros, en todos los niveles intraescolares e interescolares.

CAPÍTULO IV DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS Y LOS DOCENTES

Art. 10.- Derechos.- Las y los docentes del sector público tienen los siguientes derechos:

a) 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;

b) Recibir incentivos por sus méritos, logros y aportes relevantes de naturaleza educativa, académica, intelectual, cultural, artística, deportiva o ciudadana;

c) Expresar libre y respetuosamente su opinión en todas sus formas y manifestaciones de conformidad con la Constitución de la República y la Ley;

d) Ejercer su derecho constitucional al debido proceso, en caso de presuntas faltas a la Constitución de la República, la Ley y reglamentos;

e) Gozar de estabilidad y del pleno reconocimiento y satisfacción de sus derechos laborales, con sujeción al cumplimiento de sus deberes y obligaciones;

f) 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;

g) Participar en concursos de méritos y oposición para ingresar al Magisterio Ecuatoriano y para optar por diferentes rutas profesionales del Sistema Nacional de Educación, asegurando la participación equitativa de hombres y mujeres y su designación sin discriminación;

h) 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;

i) Participar en el gobierno escolar al que pertenecen, asegurando en lo posible la presencia paritaria de hombres y mujeres;

j) Ejercer el derecho a la libertad de asociación de conformidad con la Constitución de la República y la Ley;

k) Acceder a servicios y programas de bienestar social y de salud integral;

l) Ejercer sus derechos por maternidad y paternidad;

m) Solicitar el cambio de su lugar de trabajo;

n) Poder habilitar ante la Autoridad Educativa Nacional el tiempo de servicio presta-

do en planteles fiscales, fiscomisionales, municipales, particulares y en otras instituciones públicas en las que hubiere laborado sin el nombramiento de profesor fiscal, para efectos del escalafón y más beneficios de Ley;

o) Acceder a licencia con sueldo por enfermedad y calamidad doméstica debidamente probada, en cuyo caso se suscribirá un contrato de servicios ocasionales por el tiempo que dure el reemplazo;

p) Acceder a comisión de servicios con sueldo para perfeccionamiento profesional que sea en beneficio de la educación, previa autorización de la autoridad competente;

q) Demandar la organización y el funcionamiento de servicios de bienestar social que estimule el desempeño profesional y mejore o precautele la salud ocupacional del docente;

r) Gozar de vacaciones según el régimen correspondiente;

s) Gozar de una pensión jubilar, estabilidad y garantías profesionales de conformidad con los términos y condiciones establecidos en la Ley Orgánica de Servicio Público; y,

t) 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.

Art. 11.- Obligaciones.- Las y los docentes tienen las siguientes obligaciones:

a) Cumplir con las disposiciones de la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos inherentes a la educación;

- b) Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo;
- c) Laborar durante la jornada completa de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;
- d) Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes;
- e) 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;
- f) Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa;
- g) Ser evaluados íntegra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;
- h) 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;
- i) Dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, para superar el rezago y dificultades en los aprendizajes y en el desarrollo de competencias, capacidades, habilidades y destrezas;
- j) 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;
- k) Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes;
- l) Promover en los espacios educativos una cultura de respeto a la diversidad y de erradicación de concepciones y prácticas de las distintas manifestaciones de discriminación así como de violencia contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa, preservando además el interés de quienes aprenden sin anteponer sus intereses particulares;
- m) Cumplir las normas internas de convivencia de las instituciones educativas;
- n) Cuidar la privacidad e intimidad propias y respetar la de sus estudiantes y de los demás actores de la comunidad educativa;
- o) Mantener el servicio educativo en funcionamiento de acuerdo con la Constitución y la normativa vigente;
- p) Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general;
- q) Promover la interculturalidad y la pluralidad en los procesos educativos;
- r) Difundir el conocimiento de los derechos y garantías constitucionales de los niños, niñas, adolescentes y demás actores del sistema; y,
- s) Respetar y proteger la integridad física, psicológica y sexual de las y los estudiantes, y denunciar cualquier afectación ante las autoridades judiciales y administrativas competentes.

**CAPÍTULO V
DE LOS DERECHOS Y
OBLIGACIONES DE LAS MADRES,
PADRES Y/O REPRESENTANTES**

LEGALES

Art. 12.- Derechos.- Las madres, los padres de y/o los representantes legales de las y los estudiantes tienen derecho a que se garantice a éstos, el pleno goce y ejercicio de sus derechos constitucionales en materia educativa; y, tienen derecho además a:

a) 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;

b) Recibir informes periódicos sobre el progreso académico de sus representados así como de todas las situaciones que se presenten en la institución educativa y que requieran de su conocimiento;

c) Participar, de conformidad con la reglamentación respectiva, en la evaluación de las y los docentes y de la gestión de las autoridades educativas;

d) 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;

e) Participar en el gobierno escolar al que pertenezcan;

f) 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;

g) Participar de los procesos de rendición de cuentas sobre la gestión y procesos educativos de las autoridades, docentes y personal que labora en las instituciones educativas;

h) Participar en los órganos correspondientes de planificación, construcción y vigilancia del cumplimiento de la política

educativa a nivel local, regional y nacional;

i) Vigilar el respeto a los derechos de sus hijos e hijas o representadas y representados, en las entidades educativas, y denunciar la violación de aquellos ante las autoridades competentes;

j) Recibir de autoridades, docentes y demás miembros de la comunidad educativa un trato respetuoso libre de toda forma de violencia y discriminación; y,

k) Solicitar y acceder a la información que consideren pertinentes y que este en posesión de la institución educativa.

Art. 13.- Obligaciones.- Las madres, padres y/o los representantes de las y los estudiantes tienen las siguientes obligaciones:

a) Cumplir la Constitución de la República, la Ley y la reglamentación en materia educativa;

b) Garantizar que sus representados asistan regularmente a los centros educativos, durante el período de educación obligatoria, de conformidad con la modalidad educativa;

c) 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;

d) Participar en la evaluación de las y los docentes y de la gestión de las instituciones educativas;

e) Respetar leyes, reglamentos y normas de convivencia en su relación con las instituciones educativas;

f) 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 del un uso adecuado del tiempo;

g) Participar en las actividades extracurriculares que complementen el desarrollo emocional, físico y psico-social de sus representados y representadas;

h) Reconocer el mérito y la excelencia académica de las y los profesores y de sus representados y representadas, sin que ello implique erogación económica;

i) Apoyar y motivar a sus representados y representadas, especialmente cuando existan dificultades en el proceso de aprendizaje, de manera constructiva y creativa;

j) Participar con el cuidado, mantenimiento y mejoramiento de las instalaciones físicas de las instituciones educativas, sin que ello implique erogación económica; y,

k) Contribuir y participar activamente en la aplicación permanente de los derechos y garantías constitucionales.

Art. 14.- De la exigibilidad, la restitución y la protección.- En ejercicio de su responsabilidad, el Estado, en todos sus niveles, adoptará las medidas que sean necesarias para la plena vigencia, ejercicio efectivo, garantía, protección, exigibilidad y justiciabilidad del derecho a la educación de niños, niñas y adolescentes. Todos los actores de la comunidad educativa estarán en condición de acudir a las instancias de protección constitucional con el fin de restituir el derecho a la educación que hubiere sido desatendido o conculcado.

En todos los casos en los que se tenga conocimiento de la privación del derecho a la educación de una niña, niño o adolescente, sin perjuicio de su obligación de acudir a los organismos de atención a la infancia respectivos, se adoptarán de manera directa las acciones y medidas necesarias que conlleven inequívocamente a la restitución del derecho a la educación que hubiere

sido conculcado o desatendido. Igual obligación tendrán las juntas cantonales de protección de derechos cuando estuviere amenazado.

Cuando la integridad física, psicológica o sexual de las niñas, niños y adolescentes estuviere amenazada o hubiere sido afectada, sin perjuicio de la obligación de denunciar por parte de quien en la comunidad educativa tuviere conocimiento del hecho cuyas características hagan presumir la existencia de amenaza o afectación, la Junta Distrital Intercultural de Resolución de Conflictos denunciará ante la autoridad judicial respectiva y remitirá a las autoridades competentes para que se dicten las medidas de protección de derechos que corresponda por su incumplimiento.

En caso de amenaza o afectación a la integridad sexual de los y las estudiantes, la Junta Distrital Intercultural de Resolución de Conflictos procederá a dictar la suspensión temporal de las funciones o tareas del presunto agresor como medida de protección.

La Junta Distrital Intercultural de Resolución de Conflictos realizará el seguimiento y velará por el cumplimiento de las medidas de protección dictadas por las autoridades competentes para protección de derechos, sancionando a quien corresponda por su no cumplimiento.

La Junta Distrital Intercultural de Resolución de Conflictos realizará el respectivo registro interno y seguimiento del desarrollo de la acción judicial impulsada.

CAPÍTULO VI DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA

Art. 15.- Comunidad educativa.- La comunidad educativa es el conjunto de

actores directamente vinculados a una institución educativa determinada, con sentido de pertenencia e identidad, compuesta por autoridades, docentes, estudiantes, madres y padres de familia o representantes legales y personal administrativo y de servicio.

La comunidad educativa promoverá la integración de los actores culturales, deportivos, sociales, comunicacionales y de seguridad ciudadana para el desarrollo de sus acciones y para el bienestar común.

Art. 16.- Derechos y obligaciones de la comunidad educativa.- Los derechos y obligaciones, propios y concurrentes, de la comunidad educativa son los que corresponden a sus actores en forma individual y colectiva.

CAPÍTULO VII DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA COMUNIDAD

Art. 17.- Derechos.- Los miembros de la comunidad gozan de los siguientes derechos:

a) Recibir educación escolarizada o no escolarizada, formal o informal a lo largo de su vida que, complementa sus capacidades y habilidades para ejercer la ciudadanía y el derecho al Buen Vivir;

b) Participar activamente en el conocimiento de las realidades institucionales de los centros educativos de su respectiva comunidad;

c) Fomentar un proceso de conocimiento y mutuo respeto entre la comunidad organizada y los centros educativos de su respectiva circunscripción territorial;

d) Participar, correlativamente al cumplimiento de sus obligaciones contenidas en

esta Ley, en la construcción del proyecto educativo institucional público para vincularlo con las necesidades de desarrollo comunitario;

e) Participar como veedores de la calidad y calidez del proceso educativo, el cumplimiento y respeto de los derechos de los miembros de la comunidad y del buen uso de los recursos educativos;

f) Hacer uso racional y responsable de los servicios, instalaciones y equipamiento de las instituciones educativas públicas de su comunidad, de acuerdo con el reglamento respectivo;

g) Participar a través de formas asociativas, legalmente establecidas, en los procesos para realizar el mantenimiento de las instalaciones y la provisión de servicios no académicos de las instituciones educativas públicas;

h) Promover la articulación y coordinación de las instancias estatales y privadas para garantizar la protección social integral de las y los estudiantes y condiciones adecuadas para el desarrollo del proceso educativo;

i) Participar, de conformidad con la Constitución de la República y la presente Ley, en la construcción de un proceso de identificación con los centros educativos ubicados en su respectiva comunidad;

j) Interesarse activamente en el conocimiento de las realidades institucionales de los centros educativos de su respectiva comunidad; y,

k) Fomentar un proceso de conocimiento y mutuo respeto entre la comunidad organizada y los centros educativos de su respectiva comunidad.

Art. 18.- Obligaciones.- Las y los miembros de la comunidad tienen las siguientes obligaciones:

a) Propiciar la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos en la comunidad educativa;

b) Mantener un ambiente propicio para el desarrollo de las actividades educativas, alrededor de los planteles escolares;

c) Respetar y cuidar las instalaciones y recursos educativos; así como participar, en lo que fuera posible en el mantenimiento y mejoramiento de las instalaciones físicas de las instituciones educativas públicas;

d) Respetar y proteger la integridad física, psicológica y sexual de las y los estudiantes y en general de todos los miembros de la comunidad; y,

e) Cumplir con los deberes que deriven de su participación en formas asociativas para la prestación de servicios no académicos relacionados con el quehacer educativo.

TÍTULO III DEL SISTEMA NACIONAL DE EDUCACIÓN

CAPÍTULO I DE LOS OBJETIVOS DEL SISTEMA NACIONAL DE EDUCACIÓN

Art. 19.- Objetivos.- El Sistema Nacional de Educación tendrá, además de los objetivos previstos en la Constitución de la República, el cabal cumplimiento de los principios y fines educativos definidos en la presente Ley.

El Sistema Nacional de Educación forma parte del Sistema Nacional de Inclusión y Equidad. Sus políticas observarán lo relativo al régimen del Buen Vivir, asegurando el ejercicio, garantía y exigibilidad de los derechos reconocidos en la Constitución de la República; así como el cumplimiento de los objetivos en materia educativa previs-

tos en el Régimen de Desarrollo y en el Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa.

El Estado en todos sus niveles de gobierno y en ejercicio concurrente de la gestión de la educación, planificará, organizará, proveerá y optimizará los servicios educativos considerando criterios técnicos, pedagógicos, tecnológicos, culturales, lingüísticos, de compensación de inequidades y territoriales de demanda. Definirá los requisitos de calidad básicos y obligatorios para el inicio de la operación y funcionamiento de las instituciones educativas.

Es un objetivo de la Autoridad Educativa Nacional diseñar y asegurar la aplicación obligatoria de un currículo nacional, tanto en las instituciones públicas, municipales, privadas y fiscomisionales, en sus diversos niveles: inicial, básico y bachillerato, y modalidades: presencial, semipresencial y a distancia. En relación a la diversidad cultural y lingüística se aplicará en los idiomas oficiales de las diversas nacionalidades del Ecuador. El diseño curricular considerará siempre la visión de un estado plurinacional e intercultural. El Currículo podrá ser complementado de acuerdo a las especificidades culturales y peculiaridades propias de la región, provincia, cantón o comunidad de las diversas Instituciones Educativas que son parte del Sistema Nacional de Educación.

Art. 20.- Asignación y distribución de recursos.- La asignación y distribución de los recursos destinados a la educación combina y articula los principios constitucionales de equidad social, poblacional y territorial.

Se tomarán medidas que favorezcan a segmentos sociales que están en situación de abandono o riesgo, para compensar las desigualdades derivadas de factores económicos, geográficos, sociales o de cualquier otra índole. Se prestará especial

Los directivos de todos los establecimientos educativos durarán cuatro años en sus funciones y podrán ser reelegidos por una sola vez, siempre que ganen los respectivos concursos públicos de méritos y oposición.

Podrán ser removidos de su función directiva por la Autoridad Educativa Nacional previo sumario administrativo, en los casos que contravengan con las disposiciones determinadas en la presente Ley y demás normativas. En casos de conmovión interna del establecimiento educativo podrán ser suspendidos hasta la resolución del sumario.

Art. 110.- Requisitos para los concursos públicos de méritos y oposición.- Los concursos públicos de méritos y oposición para ser directivo de una institución educativa pública incluyen los siguientes requisitos:

- a) Tener título profesional docente, o ser profesional de un área de interés para el sector educativo con título de post grado relacionado a educación;
- b) Aprobar las evaluaciones realizadas por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa en los casos que corresponda;
- c) Haber sido docente de aula al menos durante cinco años;
- d) Aprobar la prueba de selección para ser directivo, establecida por la Autoridad Educativa Nacional; y,
- e) Dominar un idioma ancestral en el caso de instituciones interculturales bilingües.

CAPÍTULO III DEL ESCALAFÓN DOCENTE

Art. 111.- Definición.- El escalafón del magisterio nacional, constituye un sistema de categorización de las y los docentes pertenecientes a la carrera docente pública,

según sus funciones, títulos, desarrollo profesional, tiempo de servicio y resultados en los procesos de evaluación, implementados por el Instituto Nacional de Evaluación, lo que determina su remuneración y los ascensos de categoría.

Art. 112.- Del desarrollo profesional.- El desarrollo profesional es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación. Promueve la formación continua del docente a través de los incentivos académicos como: entrega de becas para estudios de postgrados, acceso a la profesionalización docente en la Universidad de la Educación, bonificación económica para los mejores puntuados en el proceso de evaluación realizado por el Instituto de Evaluación, entre otros que determine la Autoridad Educativa Nacional.

El desarrollo profesional de las y los educadores del sistema educativo fiscal conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias lo que permitirá ascensos dentro de las categorías del escalafón y/o la promoción de una función a otra.

Para el Sistema de Educación Intercultural Bilingüe se promoverá además el desarrollo profesional acorde a la realidad sociocultural y lingüística de las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades.

Art. 113.- Categorías escalafonarias y requisitos para el ascenso de categoría.- El escalafón se divide en las siguientes diez (10) categorías, cuyos detalles y requisitos son los siguientes:

1. **Categoría J.-** Es la categoría de ingreso a la carrera educativa pública cuando el título sea de bachiller, para las personas que hayan ganado los concursos de méritos y oposición en zonas de difícil acceso con déficit de profesionales.

Se otorga un plazo máximo de seis años para obtener el título de profesor o licenciado en ciencias de la educación, caso contrario se revocará su nombramiento provisional. En el lapso de los primeros dos años deben participar en un programa de inducción. Sólo se permiten ascensos de categoría para los educadores que hayan obtenido al menos un título de profesor, tecnólogo o licenciado en áreas de educación;

2. **Categoría I.-** Es la categoría de ingreso a la carrera docente pública en los casos en que el título sea profesor o tecnólogo en áreas de educación especial o profesional de otras disciplinas. En el lapso de los primeros dos (2) años, el profesional de la educación deberá participar en un programa de inducción;

3. **Categoría H.-** Es la primera categoría de ascenso para los docentes que ingresan con título de profesor o tecnólogo en áreas de educación especial o profesional de otras disciplinas. Deberán tener cuatro (4) años de experiencia en el magisterio, haber aprobado los cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente a la segunda categoría;

4. **Categoría G.-** Es la categoría de ingreso a la carrera docente pública en los casos en que el título sea de licenciado en ciencias de la educación o profesional de otras disciplinas con título de posgrado en docencia. En el lapso de los primeros dos (2) años el profesional de la educación deberá participar en un programa de inducción. Es también categoría de ascenso para los docentes de categoría H con ocho años de experiencia en el magisterio, que aprueben los cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente;

5. **Categoría F.-** Es categoría de ascenso para las y los docentes con cuatro años de experiencia que ingresen en la categoría G de la carrera docente pública y aprueben

los cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente. Es categoría de ascenso para los docentes con título de profesor y doce años de experiencia, que hayan aprobado los cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente;

6. **Categoría E.-** Es categoría de ascenso para las y los docentes con ocho años de experiencia que ingresen en la categoría G de la carrera docente pública y aprueben los cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente. Es categoría de ascenso para los docentes con título de profesor y dieciséis años de experiencia, que hayan aprobado los cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente;

7. **Categoría D.-** Es categoría de ascenso para las y los docentes con doce (12) años de experiencia que ingresen en la categoría G de la carrera docente pública y aprueben los cursos de formación requeridos o que hayan aprobado el programa de mentoría y el proceso de evaluación correspondiente. Es categoría de ascenso para los docentes con título de profesor y veinte años de experiencia, que hayan aprobado los cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente. Es requisito para ascender a la categoría D tener un título de cuarto nivel;

8. **Categoría C.-** Es categoría de ascenso para las y los docentes con dieciséis años de experiencia que ingresen en la categoría G de la carrera docente pública y aprueben los cursos de formación requeridos o que hayan aprobado el programa de mentoría y el proceso de evaluación correspondiente. Es categoría de ascenso para los docentes con título de profesor y veinticuatro años de experiencia, que hayan aprobado los cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente;

9. **Categoría B.-** Es categoría de ascenso

para los docentes con veinte años de experiencia que ingresen en la categoría G a la carrera docente pública y aprueben los cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente. Es categoría de ascenso para los docentes con título de profesor y veintiocho años de experiencia, que hayan aprobado los cursos de formación requeridos o que hayan aprobado el programa de mentoría y el proceso de evaluación correspondiente. Es requisito para ascender a la categoría B tener un título de maestría en el ámbito educativo y se considerará mérito adicional haber publicado el resultado de una experiencia exitosa e innovadora en el ámbito de su función, o haber sido directivo, asesor educativo o auditor educativo y haber tenido al menos una evaluación muy buena como tal en las evaluaciones correspondientes; y,

10. Categoría A.- Es categoría de ascenso para los docentes con veinticuatro años de experiencia que ingresen en la categoría G a la carrera docente pública y aprueben los cursos de formación requeridos o que hayan aprobado el programa de mentoría y el proceso de evaluación correspondiente. Es categoría de ascenso para los docentes con título de profesor y treinta y dos años de experiencia, que hayan aprobado los cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente. Es requisito para ascender a la categoría A tener un título de maestría en el ámbito educativo. Se considerará mérito adicional haber publicado el resultado de una experiencia exitosa e innovadora en el ámbito de su función o haber sido directivo de instituciones, asesor educativo o auditor educativo y haber tenido una evaluación excelente como tal en la evaluación correspondiente.

Art. 114.- Funciones.- Dentro de la carrera docente pública, los profesionales de la educación podrán ejercer la titularidad de las siguientes funciones:

- a) Docentes;
- b) Docentes mentores;
- c) Vicerrectores y Subdirectores;
- d) Inspectores y subinspectores;
- e) Asesores educativos;
- f) Auditores educativos; y,
- g) Rectores y directores.

Para optar por la función de docentes mentores, inspectores, subinspectores o subdirector se requiere estar al menos en la categoría E. Para ser asesores educativos, auditores educativos, vicerrector, rector o directores, se requiere estar al menos en la categoría D escalafonaria. El acceso a las funciones descritas, definidas por el reglamento a la Ley, será por concurso público de méritos y oposición.

Art. 115.- Remuneraciones.- La remuneración de las y los profesionales de la educación pública será justa y equitativa con relación a sus funciones, para lo que se valorará su profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia. La escala salarial de los docentes será determinada por la autoridad competente en materia de remuneraciones del sector público y los docentes deberán acreditar títulos equivalentes para cada grado.

El reglamento a la presente Ley, determinará la relación justa y concordante de los perfiles y funciones ejercidos por las y los directivos y profesionales de la educación pública con las respectivas escalas remunerativas.

Art. 116.- Remuneración variable por eficiencia.- La remuneración variable estará vinculada al resultado que haya obtenido la o el docente en la carrera pública en la evaluación aplicada por el

Instituto Nacional de Evaluación Educativa. La remuneración variable por eficiencia se concederá a las y los profesionales de la carrera educativa pública en los siguientes casos:

- a) Aquellos que hayan obtenido altas calificaciones en las pruebas aplicadas por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa.
- b) Aquellos cuyas instituciones tengan altas calificaciones en las pruebas aplicadas por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa.
- c) Aquellos cuyas instituciones evidencien una mejoría sustancial en las pruebas aplicadas por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa frente a la anterior evaluación.

El reglamento respectivo normará la remuneración variable en cada caso.

Art. 117.- De la Jornada Laboral.- La jornada semanal de trabajo será de cuarenta horas reloj, de la siguiente manera: seis horas pedagógicas diarias, cumplidas de lunes a viernes.

El tiempo restante hasta cumplir las ocho horas diarias estará distribuido en actualización, capacitación pedagógica, coordinación con los padres, actividades de recuperación pedagógica, trabajo en la comunidad, planificación, revisión de tareas, coordinación de área y otras actividades contempladas en el respectivo Reglamento.

Art. 118.- Definición de promoción.- La promoción es el paso de un o una profesional de la educación a una función jerárquica superior, a la que podrá acceder únicamente mediante concurso público de méritos y oposición.

Art. 119.- Promoción a docente mentor.- Las y los docentes podrán ser promovidos

a la función de docentes mentores; para ello, el o la profesional de la educación deberá cumplir con los siguientes requisitos previos al concurso de méritos y oposición:

- a) Superar las evaluaciones tomadas por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa;
- b) Aprobar los exámenes de selección correspondiente;
- c) Aprobar el proceso de formación de mentoría o el de habilidades directivas; y,
- d) Estar en la categoría E del escalafón.

Art. 120.- Promoción a inspector o subinspector.- Los y las docentes podrán ser promovidos a la función de inspectores o subinspectores educativos. Para ello, los y las profesionales de la educación deberán cumplir con los siguientes requisitos previos al concurso de méritos y oposición:

- a) Superar las evaluaciones tomadas por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa;
- b) Tener al menos un diploma superior en áreas relativas a gestión de centros educativos o haber ejercido anteriormente cargos o funciones directivos dentro del sistema educativo;
- c) Aprobar los exámenes de selección para ser administradora o administrador educativo;
- d) Aprobar el programa de formación de directivos; y,
- e) Estar en la categoría E del escalafón.

Art. 121.- Promoción a vicerrector y subdirector.- Para ser promovidos a las funciones de vicerrector y subdirector educativo, los y las docentes deben cumplir

con los siguientes requisitos previos al concurso público de méritos y oposición:

- a) Superar las evaluaciones tomadas por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa;
- b) Tener título de tercer nivel en áreas relativas a gestión de centros educativos;
- c) Aprobar los exámenes de selección para ser administradora o administrador educativo;
- d) Aprobar el programa de formación de directivos; y,
- e) Estar al menos en la categoría E del escalafón.

Art. 122.- Promoción a auditor educativo.- Para ser promovido a la función de auditora o auditor educativo, la o el docente debe cumplir con los siguientes requisitos previos al concurso público de méritos y oposición:

- a) Superar las evaluaciones tomadas por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa;
- b) Tener un título de posgrado en áreas relacionadas;
- c) Haber ejercido un cargo o función directiva en el sistema educativo o haber desempeñado la función de docente-mentor al menos dos años consecutivos, luego de aprobar el programa de formación como mentor;
- d) Aprobar los exámenes de selección para ser auditor educativo; y,
- e) Estar al menos en la categoría D del escalafón.

Art. 123.- Promoción a asesor educativo.- Para ser promovido a la función de

asesor educativo, el docente debe cumplir con los siguientes requisitos previos al concurso público de méritos y oposición:

- a) Superar las evaluaciones del Instituto Nacional de Evaluación Educativa;
- b) Tener un título de posgrado en áreas relacionadas;
- c) Haber ejercido un cargo o función directiva en el sistema educativo o haber desempeñado la función de docente-mentor al menos dos años consecutivos, luego de aprobar el programa de formación como mentor;
- d) Aprobar los exámenes de selección para ser asesor educativo; y,

Estar al menos en categoría D del escalafón.

Art. 124.- De la pérdida de la función.- Los y las profesionales de la educación que ostentan la función de mentor, asesor educativo, auditor educativo, inspector, subinspector, vicerrector o subdirector, gozan de la estabilidad que otorga la Ley y podrán ser sancionados con la pérdida de la función previo sumario administrativo originado por causales determinadas por la Ley e impulsado bajo las normas del debido proceso.

Art. 125.- Concesión de los estímulos.- Se concederán estímulos a las y los profesionales de la carrera educativa pública que cumplan con al menos una de las siguientes condiciones:

- a) Publicar el resultado de sus experiencias exitosas e innovadoras en el ámbito de su función, previa calificación de la Autoridad Educativa Nacional;
- b) Publicar una investigación en el ámbito de su función;

c) A la jubilación de manera voluntaria, y el estímulo para la jubilación, en concordancia y cumplimiento con lo establecido en la Constitución de la República, la Ley y su respectivo reglamento;

d) Acreditación del tiempo de servicio, para docentes que han laborado en el sector privado, fiscal, fiscomisional, y en otras instituciones educativas acreditadas por la Autoridad Educativa Nacional, para efectos del escalafón docente, siempre y cuando cumplan con los otros requisitos establecidos en la presente Ley, de acuerdo a una tabla de equiparación que se regule para el efecto. Y para efecto de la jubilación se aplicará lo que establecen las leyes correspondientes;

e) Comisión de servicios con sueldo para el perfeccionamiento profesional, en áreas educativas, fuera del país;

f) A un reconocimiento a las y los docentes que al 13 de abril de cada año, hayan cumplido 25 años de servicio;

g) A las y los docentes e instituciones educativas que hagan aportes importantes a la comunidad, al desarrollo social, o a la educación; y,

h) El procedimiento de calificación y determinación de los estímulos estarán definidos en el reglamento correspondiente.

Art. 126.- De las evaluaciones.- Los y las docentes que presten sus servicios en instituciones privadas deben someterse a las evaluaciones que para el efecto establezca el Instituto Nacional de Evaluación Educativa. No se requerirá de evaluación para el caso de docentes que impartan materias tales como religión, catecismo y las relacionadas con manualidades en instituciones educativas confesionales, si sus ingresos son pagados con fondos privados.

Art. 127.- De la remuneración de los y

las docentes en instituciones educativas particulares.- Los y las docentes que presten sus servicios en instituciones educativas particulares deberán sin excepción alguna percibir una remuneración no menor al salario básico unificado establecido en el Código del Trabajo y demás beneficios de Ley.

Art. 128.- Del desarrollo profesional.- El desarrollo profesional de los y las docentes del sistema educativo particular conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades, competencias y capacidades que les permitirán ofrecer un mejor servicio educativo. Los y las docentes de las instituciones educativas particulares podrán participar en los procesos de formación continua ofrecidos por la Autoridad Educativa Nacional.

TÍTULO VI CAPÍTULO ÚNICO DE LA REGULACIÓN, CONTROL, INFRACCIONES, SANCIONES Y RECURSOS ADMINISTRATIVOS

Art. 129.- Ámbito.- La Autoridad Educativa Nacional autorizará, regulará y controlará el funcionamiento de todas las instituciones públicas, municipales, particulares y fiscomisionales en el ámbito de su competencia, así como las políticas emitidas y los recursos asignados de conformidad con la presente Ley y el Reglamento.

Art. 130.- Del control.- El control de las actividades del Sistema Nacional de Educación será de dos clases: interno y externo. La Autoridad Educativa Nacional realizará el control interno a través de los auditores educativos observando lo dispuesto en el artículo 226 de la Constitución de la República; el control externo lo ejercerá la ciudadanía de conformidad con las disposiciones del artículo 95 de la misma norma suprema, sin perjuicio de la acción de la Contraloría General del Estado.

CAPÍTULO SEXTO

Derechos de libertad

Art. 66. Se reconoce y garantizará a las personas:

1. El derecho a la inviolabilidad de la vida. No habrá pena de muerte.
2. El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios.
3. El derecho a la integridad personal, que incluye:
 - a) La integridad física, psíquica, moral y sexual.
 - b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual.
 - c) La prohibición de la tortura, la desaparición forzada y los tratos y penas crueles, inhumanos o degradantes.
 - d) La prohibición del uso de material genético y la experimentación científica que atenten contra los derechos humanos.
4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.
5. El derecho al libre desarrollo de la personalidad, sin más limitaciones que los derechos de los demás.
6. El derecho a opinar y expresar su pensamiento libremente y en todas sus formas y manifestaciones.

Estrategias de manejo de clase

Estrategias para el aula
María Augusta Robalino
Febrero 2014

Códigos corporales

- Espejo
- Pasito para atrás
- Oreja
- indicar el tiempo

Pase a bordo

- Lo que aprendí hoy
- Continúe haciendo.....
- Deje de.....
- Empiece a.....
- Algo que quisiera contarle.....
- Diario

Empacar y mudarse

- a. Orden alfabético
- b. Fecha de nacimiento
- c. Color oscuro al más claro
- d. Distancia de domicilio
- e. Gustos de comida (pizza, helado, torta)

Grupos formales e informales

- ❖ Grupos formales deben llevar un nombre y un logo.
- ❖ Grupos informales varían de acuerdo a las actividades.

Las cuatro estaciones

Verano: Planifique una entrevista con su pareja A

Primavera: Entreviste a la pareja B

Invierno: Escriba la historia con la ayuda de la pareja C

Otoño: Lea y edite su historia con la pareja D

Cacería de información

- Coloque cuadros informativos
- Dicten preguntas
- Estudiantes leen la información y responden en un tiempo límite
- Discusión

Correr y dictar

- ❑ Colocar cuadros de información en la pared
- ❑ Alumnos en parejas/tres
- ❑ Un alumno corre y lee la información
- ❑ El que permanece sentado copia

Museo

- Colocar información en el aula
- Dividir en grupos
- Investigar
- Retroalimentar

✳

9

Rueda de expertos

- ✓ Formar grupos de cuatro
- ✓ Dividir en dos grupos
- ✓ Anfitriones/Invitados

✳

10

Razón para escuchar

- Mantiene al estudiante ocupado e interesado

✳

11

Los que primero acaban

- ✓ Tener tarea para ellos

✳

12

Petición de autorización

Proyecto de Investigación II 

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

Loja, diciembre de 2012

Señor(a)

DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO

En su despacho.

De mi consideración:

La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del papel 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 iguales o por lo menos 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, situación que se constituye en la base para realizar su informe de investigación; cabe indicar

que el estudiante de maestría está capacitado para efectuar esta actividad 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**

Aprobación del colegio

De: **maria augusta robalino** (magusrobalino@hotmail.com) Has movido este mensaje a su ubicación actual.
Enviado: miércoles, 26 de diciembre de 2012 13:51:10
Para: necesidadesformativas2012@gmail.com; maria augusta robalino (magusrobalino@hotmail.com)

Estimados UTPL,

Finalmente pude conseguir un Colegio Técnico, los datos son los siguientes:

Nombre: Colegio Técnico y Bachillerato General "Bethel del Valle"

Dirección: Parroquia de Yaruquí Barrio San Carlos Calle 12 de Noviembre C/N (Hacienda San Carlos)

Teléfono: 2777-043

Total Profesores Bachillerato: 10

Rector: Licenciado Ramiro Báez Rosero

Atención: 7:30-2:00 pm

Atentamente,

Maria Augusta Robalino Avilès
Maestría Gerencia y Liderazgo Educacional

De: **necesidadesformativas2012** (necesidadesformativas2012@gmail.com) Has movido este mensaje a su ubicación actual.

Enviado: miércoles, 26 de diciembre de 2012 20:08:10

Para: maria augusta robalino (magusrobalino@hotmail.com)

Buenas Noches

Maria Augusta

La información ha sido receptada, por tanto puede continuar con su trabajo.

Saludos cordiales,

Equipo de planificación
Investigaciones - educación
Universidad Técnica Particular de Loja

De: **maria augusta robalino** (magusrobalino@hotmail.com) Has movido este mensaje a su ubicación actual.

Enviado: viernes, 28 de diciembre de 2012 10:19:52

Para: **necesidadesformativas2012@gmail.com** (necesidadesformativas2012@gmail.com)

Estimados UTPL;

El colegio me acaba de informar que no han sido 10 los docentes de bachillerato, sino apenas 7. En este momento estoy saliendo para allá y en horas de la tarde les envío las tabulaciones. Muchas gracias.

Saludos,

Maria Augusta Robalino

De: **necesidadesformativas2012** (necesidadesformativas2012@gmail.com) Has movido este mensaje a su ubicación actual.

Enviado: miércoles, 02 de enero de 2013 11:00:17

Para: **maria augusta robalino** (magusrobalino@hotmail.com)

Buenos días

La información ha sido receptada y modificada por tanto puede continuar con su trabajo.

Saludos cordiales,

Equipo de planificación

Investigaciones - educación

Universidad Técnica Particular de Loja

ANEXOS

De: **maria augusta robalino** (magusrobalino@hotmail.com).
Enviado: martes, 08 de enero de 2013 8:49:02
Para: **necesidadesformativas2012@gmail.com** (necesidadesformativas2012@gmail.com)

Estimados UTPL, envío las tabulaciones realizadas del colegio Bethel del Valle.

Atentamente,

Maria Augusta Robalino Avilés
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional

De: **necesidadesformativas2012** (necesidadesformativas2012@gmail.com)
Enviado: martes, 08 de enero de 2013 16:25:40
Para: **maria augusta robalino** (magusrobalino@hotmail.com)

Buenas Tardes

La matriz ha sido receptada, por tanto puede continuar con su trabajo.

Saludos cordiales,

Equipo de planificación
Investigaciones - educación
Universidad Técnica Particular de Loja

Cuestionario de necesidades de formación



CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN" DOCENTES DE BACHILLERATO

Código del investigado:
PIC 09403

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la institución educativa investigada, donde usted labora:								
1.2. Provincia:				Ciudad:				
1.3. Tipo de institución:								
Fiscal	1	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	4	
1.4. Tipo de bachillerato que ofrece:								
Bachillerato en ciencias				5	Bachillerato técnico			6
1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:								
Bachilleratos Técnicos Agropecuarios								
a. Producción agropecuaria	1	b. Transformados y elaborados lácteos	2	c. Transformados y elaborados cárnicos	3	d. Conservería	4	
e. Otra, especifique cuál:								
Bachilleratos Técnicos Industriales:								
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:						
Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios								
t. Comercialización y ventas	20	u. Alojamiento	21	v. Comercio exterior	22	w. Contabilidad	23	
x. Administ. de sistemas	24	y. Restaurante y bar	25	z. Agencia de viajes	26	aa. Cocina	27	
bb. Información y comercialización turística	28	cc. Aplicaciones informáticas	29	dd. Organización y gestión de la secretaría				
ee. Otra, especifique cuál:								
Bachilleratos Técnicos Polivalentes								
ff. Contabilidad y administración		31	gg. Industrial		32	hh. Informática		
ii. Otra, especifique cuál:								
Bachilleratos Artísticos								
jj. Escultura y arte gráfico	34	kk. Pintura y cerámica	35	ll. Música	36	mm. Diseño gráfico	37	
nn. Otra, especifique cuál:								
1.4.2. Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente:								
SI	1	Escriba el/los literal/es (asignados anteriormente):					NO	2

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

2.1. Género:		Masculino	1	Femenino				2	
2.3 Estado civil		Soltero	2	Casado	3	Viudo	4	Divorciado	5
2.2. Edad (en años cumplidos):									
2.3. Cargo que desempeña:		Docente	6	Técnico docente	7	Docente con funciones administrativas			8
2.4. Tipo de relación laboral:									
Contratación indefinida		9	Nombramiento	10	Contratación ocasional	11	Reemplazo		12
2.5. Tiempo de dedicación:									
Tiempo completo		12	Medio tiempo			13	Por horas		14

2.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:	SI	15	NO	16		
2.7. Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas:	1°	17	2°	18	3°	19
2.7. Cuántos años de servicio docente tiene usted: _____						

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

✓ _____
 ✓ _____

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

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

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

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

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

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

5.1. La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años: SI 1 NO 2

5.2. En la actualidad, conoce usted si las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación: SI 1 NO 2

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

Ítems	1	2	3	4	5
8. Describe las funciones y cualidades del tutor					
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula					
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal					
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente					
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos					
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante					
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)					
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)					
16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes					
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes					
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país					
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos					
20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida					
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/os y ayudarles en su solución					
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes					
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes					
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa					
25. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s					
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo-)					
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva					
28. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)					
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje					
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula					
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos					
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)					
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas					
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)					
35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)					
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente					
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres					
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)					
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva					
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura					
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje					
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente					
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes					
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Formato de calificaciones

Apellidos y nombres del estudiante: **María Augusta Robalino Avilés**

Tema: **“Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Bethel del Valle, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, periodo 2012 - 2013”.**

ASPECTO A EVALUAR	Puntaje	Nota
<p>1. Páginas Preliminares: Portada, certificación del director, autoría, cesión de derechos, agradecimiento, dedicatoria, índice de cuadros y apéndices, índice de contenidos, resumen (abstract)</p>	2,00	
<p>2. INTRODUCCIÓN: Descripción, antecedentes, justificación, factibilidad, objetivos(logro), curso de formación (panorama general)</p>	3,00	
<p>3. MARCO TEÓRICO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Temas investigados: Necesidades de formación, Análisis organizacional, análisis de la persona, análisis de la tarea educativa (2 puntos) • Profundidad de contenidos considerados (2 puntos) • Citas y pertinencia de las referencias bibliográficas por cada tema (4 puntos) • Síntesis/análisis de la información (4 puntos) • Utilización de normas APA en su estructura (4 puntos) • Aporte del investigador (4 puntos) 	20,00	
<p>4. METODOLOGÍA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contexto (1 punto) • Participantes (1 punto) • Recursos (2 puntos) • Diseño y métodos de investigación (2 puntos) • Procedimiento (2 puntos) 	10,00	

<p>5. DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Necesidades de formación (2 puntos) • Análisis de la formación (4 puntos) • Los cursos de formación (2 puntos) • Inclusión de análisis, comparación, tablas estadísticas, inclusión de fuentes/estadísticas (10 puntos) • Estructura de tablas y gráficos, escrito/citados correctamente (2 puntos) 	20,00	
<p>6. DISEÑO DEL CURSO DE FORMACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pertinencia de la propuesta, considerando las dificultades encontradas y de acuerdo a los resultados obtenidos. (5 puntos) • Tema del Curso (1 punto) • Modalidad de estudios (1 punto) • Objetivos (2 puntos) • Dirigido a: (0,5 puntos) • Descripción del curso (5 puntos) • Duración del curso (0,5 puntos) • Cronograma de actividades a desarrollarse (2 puntos) • Costos del Curso (0,5 puntos) • Certificación (0,5 puntos) • Bibliografía (2 puntos) 	20,00	
<p>7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Escritura correcta de fuentes consultadas atendiendo a las normas APA. • Referencia de todos los autores (fuentes de consulta directas) expuestos en el informe escrito. 	5,00	
<p>8. ANEXOS</p>	5,00	
<p>CUESTIONES DE ORDEN GENERAL Estructura general del informe, sintáctica, semántica y pragmática en la</p>	5,00	

estructuración de párrafos.		
TOTAL	100,00	

Observaciones:

f. _____

DIRECTOR DE TESIS

f. _____

ESTUDIANTE

Fotos varias de las instalaciones del Colegio Técnico Bethel del Valle







