



**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 Intercultural Bilingüe “Jatun Juigua”, de la provincia de Cotopaxi,  
comunidad Yacubamba - Pujilí período 2012 – 2013.**

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

**AUTOR: Remache Chimbolema Manuel**

**TUTOR: Montesinos Jaramillo José Vinicio Msc.**

**CENTRO UNIVERSITARIO LATACUNGA**

2014

## APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

José Vinicio Montesinos Jaramillo.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato del COLEGIO TECNICO INTERCULTURAL BILINGÜE “JATUN JUIGUA” realizado por Remache Chimbolema Manuel, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2013

f.....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Remache Chimbolema Manuel declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato del COLEGIO TECNICO INTERCULTURAL BILINGÜE “JATUN JUIGUA” de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo MSc. José Vinicio Montesinos Jaramillo 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 tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

f.....

Autor: Remache Chimbolema Manuel

Cédula: 0602067530

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo va dedicado a todas aquellas personas que de una u otra manera hicieron posible la realización de esta investigación acompañándome en cada momento en que necesitaba, dándome aliento, apoyo hasta llegar a una feliz culminación; al personal directivo y docente del colegio Técnico Intercultural Bilingüe “Jatun Juigua” quienes me facilitaron la información requerida que me permitió conocer las reales necesidades de formación docente de una entidad educativa a nivel de bachillerato; y, de manera especial a mis familiares a mi esposa mis hijos que ha sabido tener paciencia, comprensión y que son motivo de mi superación.

## **AGRADECIMIENTO**

El proceso de formación requiere del esfuerzo personal y apoyo de las personas cercanas; por ello mi reconocimiento a mi familia, a mi esposa y mis hijos, que supieron comprender, apoyar en todo momento, moral y económicamente hasta la culminación del proceso de formación y la realización del presente trabajo.

Mi agradecimiento sincero a los docentes y directivos del colegio Técnico Intercultural Bilingüe “Jatun Juigua” de la comunidad Yacubamba, parroquia Pujilí, cantón Pujilí, de la provincia de Cotopaxi, a la señora rectora por permitir el ingreso a la institución educativa para la realización del proceso investigativo, al señor secretario por facilitar la información requerida y el personal docente del bachillerato, quienes apoyaron en la realización del diagnóstico de necesidades de formación docentes de bachillerato.

De manera especial, a los directivos y docentes de la Universidad Particular de Loja, quienes supieron orientar permanentemente desde el primer día en que ingresé, hasta la culminación del proceso de formación y en la realización de este trabajo de fin de maestría, para ellos vaya mi eterna gratitud y reconocimiento por esa labor que viene cumpliendo año tras año apoyando en la formación profesional de la sociedad.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO 1: MARCO TEÓRICO.....	5
1.1 Necesidades de formación.....	6
1.1.1. Concepto.....	6
1.1.2. Tipos de necesidades formativas.....	6
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.....	8
1.1.4. Necesidades formativas del docente.....	9
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo).....	11
1.2 Análisis de las necesidades de formación.....	13
1.2.1. Análisis organizacional.....	13
1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.....	13
1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	14
1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.....	15
1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos).....	17
1.2.1.5. El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).....	18
1.2.1.6. Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI – Plan decenal).....	20
1.2.2. Análisis de la persona.....	24
1.2.2.1. Formación profesional.....	24
1.2.2.1.1. Formación inicial.....	24
1.2.2.1.2. Formación profesional docente.....	24
1.2.2.1.3. Formación técnica.....	25
1.2.2.2. Formación continua.....	26
1.2.2.3. La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	26

1.2.2.4. Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.....	28
1.2.2.5. Características de un buen docente.....	29
1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.....	30
1.2.2.7. La capacitación en los niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	31
1.2.2.8. La Tecnología de la información y la Comunicación – TIC, en los procesos formativos.....	31
1.2.3. Análisis de la tarea educativa.....	33
1.2.3.1. La función del gestor educativo.....	33
1.2.3.2. La función del docente.....	35
1.2.3.3. La función del entorno familiar.....	36
1.2.3.4. La función del estudiante.....	38
1.2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprender.....	39
1.3. Cursos de formación.....	40
1.3.1. Definición e importancia de la capacitación docente.....	40
1.3.2. Ventajas e inconvenientes.....	41
1.3.3. Diseño, planificación y de cursos formativos.....	42
1.3.4. Importancia en la formación profesional de la docencia.....	43
CAPITULO 2: METODOLOGÍA.....	45
2.1. Contexto.....	46
2.2. Participantes.....	47
2.3. Diseño y métodos de investigación.....	51
2.3.1. Diseño de la investigación.....	51
2.3.2. Métodos de investigación.....	52
2.4. Técnicas e instrumentos de investigación.....	53
2.4.1. Técnicas de investigación.....	53
2.4.2. Instrumentos de investigación.....	54
2.5. Recursos.....	54
2.5.1. Talento Humano.....	54
2.5.2. Materiales.....	55
2.5.3. Económicos.....	55
2.6. Procedimientos.....	55
CAPITULO 3: DIAGNOSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	57
3.1. Necesidades formativas.....	58
3.2. Análisis de la formación.....	66

3.2.1. La persona en el contexto formativo.....	68
3.2.2. La Organización y la formación.....	70
3.2.3. La tarea educativa.....	71
3.3. Los cursos de formación.....	75
CAPITULO 4: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE.....	79
4.1. Tema del curso.....	79
4.2. Modalidad de estudio.....	79
4.3. Objetivos.....	79
4.3.1. Objetivos específicos.....	79
4.4. Dirigido a.....	80
4.4.1. Nivel de formación de los destinatarios.....	80
4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.....	80
4.5. Breve descripción del curso.....	80
4.5.1. Contenidos del curso.....	80
4.5.1.1. Planificación Curricular.....	80
4.5.2. Descripción de Currículo Vitae del tutor que dictará el curso.....	97
4.5.3. Metodología.....	98
4.5.4. Evaluación.....	98
4.6. Duración del curso.....	98
4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse.....	99
4.8. Costo del curso.....	99
4.9. Certificación.....	99
4.10. Bibliografía.....	99
CONCLUSIONES.....	101
RECOMENDACIONES.....	102
BIBLIOGRÁFIA.....	103
ANEXOS.....	107



## RESÚMEN

El trabajo de investigación, aporta con datos del análisis de la formación docente y las necesidades de la formación de los docentes del bachillerato del colegio Técnico Intercultural Bilingüe “Jatun Juigua” de la comunidad Yacubamba; importante para el diseño del curso de formación que responda a las reales necesidades de los docentes investigados, para apoyar al mejoramiento profesional de los mismos y de la institución educativa.

Entre los problemas de la institución educativa es que, pocos docentes del bachillerato reciben cursos de capacitación y actualización de acuerdo a su necesidad; tampoco la entidad tiene planes de capacitación docente.

Para el “Diagnostico de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato”, en el período académico 2012 – 2013, se utilizó el cuestionario.

Según la indagación de la formación de los docentes del bachillerato, la mayoría de docentes tienen formación de tercer nivel, quienes demuestran gusto por recibir formación de cuarto nivel o maestría en el ámbito educativo, bajo la modalidad semipresencial o fines de semana; en la entidad, pocos docentes reciben capacitaciones y muy pocos en temas relacionados con su necesidad.

**PALABRAS CLAVES:** Necesidades formativas, formación docente, calidad de la educación, liderazgo, bachillerato ecuatoriano.

## **ABSTRACT**

The research gives away data about the teacher training and the baccalaureate teacher training necessities of “Jatun Juigua” Bilingual Intercultural Technical High School from Yacubamba community.

This information is important for the design of the training course which responds to the investigated teachers real needs in order to support their professional improvement and educative institution.

The problem is that a few teachers of baccalaureate receive training and actualization courses according to their needs nor the high school does not have plans to train teachers either.

A questionnaire was used for the diagnostic of the baccalaureate teacher training necessities during the academy year 2012-2013.

According to teacher training research, most teachers have a third level degree who show interest to receive fourth level degree or master training at education by non regular education or on the weekend.

There are few teacher who receive training and very few of them at their related topics.

**KEYWORDS:** formative needs, teacher training, training, quality of education leadership, Ecuadorian baccalaureate.

## INTRODUCCIÓN

La formación contribuye al desarrollo de la persona y de la sociedad en general; el docente apoya hacia ese cambio de la sociedad que vive día tras día; el Ministerio de Educación frente esa realidad, plantea cambios radicales a fin de mejorar la calidad de la educación, mediante el diseño de estándares de calidad para todos los niveles, modalidades, proponiendo para el desempeño directivo, docente, de estudiantes entre otros.

El directivo docente en los últimos años ha disminuido el liderazgo en la comunidad educativa, que puede ser por múltiples factores: poca actualización en conocimientos específicos, conocimientos pedagógicos y el uso y manejo de las TIC, este último de mayor impacto ya que la sociedad actual vive en ese mundo de la comunicación e información.

En la consulta realizada el 26 de noviembre del año 2006, el pueblo ecuatoriano aprobó mayoritariamente el Plan Decenal de Educación 2006 – 2015 que contiene ocho políticas de Estado para el mejoramiento y fortalecimiento educativo; La séptima política es la Revalorización de la profesión docente o mejoramiento de la formación inicial, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida

Los resultados que arroja las pruebas “SER ECUADOR” del desempeño de estudiantes de nivel básico y bachillerato de las instituciones educativas del país, no son tan halagadores, especialmente en razonamiento verbal y lógico matemático; esto hace que realice un análisis profundo del que hacer educativo ecuatoriano, y la vez se implemente diferentes estrategias, una de ellas cursos de capacitación para docentes y directivos, que viene implementando el Ministerio de Educación SIPROFE, para el desarrollo profesional de directivos y docentes; pero, que no participan todos los docentes del país.

La pedagogía como ciencia y arte ha tenido cuantiosas investigaciones proponiendo cambios en la metodología para la enseñanza - aprendizaje exigiendo al docente, la constante actualización a fin de que ayude, guíe, oriente y acompañe en el proceso de construcción de conocimientos al estudiante.

Es necesario conocer los diferentes puntos de vista que los autores manifiestan acerca de las necesidades de formación de los directivos y docente; por lo que, se plantea como objetivo general “Analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato en el período académico 2012 -2013”; y como objetivo específico: “fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de la formación del docente de bachillerato” (Jaramillo, 2013), que en este trabajo se aborda en tres grandes temas:

Primero hace referencia a las necesidades de formación docente: tipos de necesidades formativas, evaluación de las necesidades formativas del docente, necesidades de formación docente, modelos de análisis de necesidades.

En el segundo: análisis de la necesidad de formación que abarca análisis organizacional, análisis de la tarea educativa, análisis de la persona

El tercer aspecto: Cursos de formación docente, en base a las necesidades detectadas en la institución educativa.

La investigación es “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato”; para este trabajo, con la orientación de los profesionales del Departamento de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica particular de Loja UTPL, y apoyo de autoridades y docentes del colegio Técnico Intercultural Bilingüe “Jatun Juigua”, de la comunidad Jatun Juigua, parroquia La Matriz, cantón Pujilí, provincia de Cotopaxi, se aplica el cuestionario de necesidades de formación de docentes de bachillerato, al personal docente del bachillerato, apuntando cumplir con el objetivo específico de: “Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes del bachillerato” (Jaramillo, 2013), sin ninguna dificultad.

Con los datos obtenidos en la investigación de campo, a fin de apoyar en el fortalecimiento personal de los docentes y de la institución educativa, y en cumplimiento al tercer objetivo específico planteado para el presente proyecto de investigación, “diseña un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada” (Jaramillo, 2013).

## **CAPITULO 1: MARCO TEÓRICO**

## **1.1 Necesidades de formación.**

### **1.1.1 Concepto.**

El directivo docente es actor fundamental de los cambios y transformaciones de las instituciones educativas; sus cualidades personales, su formación, experiencia profesional, sus saberes, desempeñan un papel decisivo en las transformaciones institucionales y en el logro de la finalidad educativa, que es “la formación integral del ser humano” (Sandoval, Camargo, Vergara, Quiroga, & Halima 2008); es decir, el docente es aquella persona que se dedica al proceso de enseñanza aprendizaje, o a las actividades referentes a la enseñanza encaminando al desarrollo cultural y socioeconómico de la sociedad.

La formación docente implica arbitrar una serie de acciones encaminadas a informar, formar y asesorar a los docentes que llevarán adelante los cambios previstos en los diversos documentos y disposiciones, y sobre todo que este proceso se vincule como una innovación y propicie una mejora de los procesos de enseñanza – aprendizaje. (González y Raposo, 2008).

La formación, es dotar de herramientas necesarias, a fin de apoyar en la práctica diaria, sabiendo que hoy en día el rol del docente es guiar, orientar, acompañar al estudiante en la elaboración de su propio aprendizaje.

La necesidad de formación es importante ya que permite tener conocimiento, desarrollar destrezas y habilidades para desempeñar una determinada función con eficiencia y eficacia; la preparación debe ser permanente, como dice un “dicho la educación nace en la cuna y termina en la tumba”.

### **1.1.2 Tipos de necesidades formativas.**

El docente, directivo al ser un ente que apoya en la formación integral de sus alumnos o la nueva sociedad, necesita tener formación y en diferentes aspectos; Sandoval, Camargo, Vergara, Quiroga, & Halima (2008) señala que existe la necesidad de analizar la formación de directivo docentes desde tres perspectivas:

**Primero.-** Desde la práctica cotidiana del docente; es decir en la que el directivo docente, “pone a prueba”: la política educativa; la capacidad para conducir la institución; las herramientas y saberes que posee.

**Segundo.-** La formación del docente directivo; quiere decir desde su formación inicial, formación permanente y formación especializada.

**Tercero.-** Desde la política educativa que orienta el perfil del directivo docente y la competencia para el cumplimiento de esa función.

La formación docente, la práctica cotidiana, la política educativa, las tendencias y paradigmas de las organizaciones, las necesidades específicas de cada contexto educativo señalan un norte, determinan un perfil de directivo y unas necesidades de formación, de acuerdo con unos roles y tareas que se le asigna

La formación del directivo docente contribuye al mejoramiento personal y en el ejercicio de su tarea; Sandoval, Camargo, Vergara, Quiroga, & Halima (2008) sostienen que puede ser abordado desde las siguientes dimensiones:

**Desarrollo personal y social.-** hace referencia al modo de ser y de comportarse con la comunidad educativa y contribuir a educar a otras; dicho de otra manera, es la valoración que hace a sí mismo con relación a sus cualidades personales y su capacidad moral, para ayudar a mejorar a otras personas

**Desarrollo Profesional.-** se refiere a la capacidad técnica para el cumplimiento de su función, en los aspectos: gestión pedagógica administrativa y social, incluida la capacidad de influir que otros aprendan y que contribuyan al mejoramiento; transmitir y sistematizar las experiencias y aprendizaje.

Según Moroney (1977): Tipo de necesidades formativas son:

**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

Existen varios criterios a cerca de los tipos de necesidades; en si se puede decir que el docente necesita la formación profesional para asumir cualquier reto de la sociedad actual.

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

El diagnóstico de las necesidades constituye un factor fundamental, ya que nos permite conocer el grado de formación que tiene el docente y tomar decisiones sobre él.

Bausela (2007) señala que la evaluación de necesidades, es esencial para la identificación del problema como tal y la determinación de su dimensión; además considera que es importante realizar una planificación sistemática antes de realizar la intervención; es decir, la categorización de las necesidades que serán el “hilo conductor” para el proceso de formación o capacitación.

El estudio de las necesidades de formación docente nos ayuda tener conocimiento de los aspectos en los que el profesorado de la institución presenta dificultades o considera relevante para cumplir su labor diaria; y constituye el centro de atención en la formulación de planes y programas de capacitación de la institución

Las instituciones educativas del país, en cumplimiento a lo dispuesto en el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación, se encuentran en proceso de redefinición de su visión y misión, que serán plasmados en la Proyecto Educativo Institucional (PEI); para ello se hizo la Autoevaluación Institucional, proponiendo en cinco aspectos internos: Estilo de Gestión, Gestión Pedagógica Curricular, Gestión Administrativa de Recursos y Talento Humano, Gestión de Convivencia Escolar y de Formación para la Ciudadanía y Gestión con la Comunidad, luego formular los planes de mejora; surge como debilidad con mayor porcentaje en la mayoría de establecimientos educativos la Gestión Pedagógica Curricular; el colegio Técnico Intercultural no es excepción Ministerio de Educación (2011).

En la encuesta realizada a directivos y docentes del bachillerato de la institución, aplicando el cuestionario “Necesidades de Formación” de la UTPL, el 56% manifiesta que necesitan capacitación en la Gestión Pedagógica Curricular; lo que hace entender que la institución en forma urgente debe plantear cursos de capacitación en el tema pedagógico (metodología) y curricular



Sandoval, Camargo, Vergara, Quiroga, & Halima (2008) afirma que, El Proyecto Educativo Institucional (PEI), la delimitación de funciones del rector y de su cuerpo directivo, el planteamiento de las políticas del plan decenal, los estándares de calidad, la determinación de número de docentes y estudiantes por paralelos, la medición de sus resultados a través de las pruebas ser, son evidencias que hacen ver la realidad de las instituciones educativas del país y que exige un nuevo escenario de acuerdo a las necesidades del tiempo; lo que permite cambiar en forma obligatoria el rol de directivos y docentes de una institución escolar.

Estos escenarios exigen cambios en los directivos, quienes son encargados del liderazgo institucional, no solo en el aspecto de generaciones de acciones distintas sino, en lo que concierne a los marcos de referencia desde los cuales esas acciones se asumen y toman decisiones.

Estos aspectos exigen la formación y capacitación permanente del directivo docente, como contribución a esos marcos de referencia.

Por lo tanto, realizar la evaluación de necesidades formativas, es necesario porque permite tener las reales necesidades del personal docente de la institución para la toma de decisiones posteriores.

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

En las reuniones de los responsables de los Ministerios de Educación de los países europeos, a partir de los años 1998, inician la armonización del sistema universitario, mediante la creación de Espacios Europeos de Educación Superior (EEES), con la finalidad de ofrecer la formación de docentes aproximado a la realidad (González et al., 2008).

Con respecto a las necesidades formativas del docente, afirma que son necesidades con intereses, carencias o deficiencias vinculadas tanto a un estado referencial (interno y externo) como a un estado de conciencia o percepción de algo (González et al., 2008).

Además agrega que la formación docente debe dar atención a las reales necesidades del profesorado y a las problemáticas en las aulas de las instituciones educativas.

Al señalar sobre la formación de docentes en los países de América Latina para la gestión y la política educativa, Sandoval, Camargo, Vergara, Quiroga, & Halima (2008) manifiesta que, existe tensión entre el dinamismo innovador y el conservador; es decir los innovadores recogen diferentes situaciones así: elementos innovadores, adecuaciones a nuevas demandas; otros siguen con las propuestas creadas hace décadas.

Al referirse a la gestión y política educativa, afirma que la formación debe apuntar que el directivo docente debe poseer:

- ✓ Un pensamiento crítico que le permita comprender la situación educativa de su país, provincia y localidad, poseer elementos de juicio para tomar decisiones, que comprenda lo pedagógico, y de la gestión política.
- ✓ Rasgos de personalidad democrática, que les permita ser creadores de la participación.
- ✓ Capacidad de formular programas que articulen lo conceptual, lo estratégico, lo ético, lo práctico, lo organizacional y lo operativo, a través de los procesos y documentación de problemas complejos, que toca la gestión y la política en los diversos niveles y dimensiones del sistema educativo.

Estos planteamientos son aspectos importantes para el directivo docentes para mejorar los vacíos e intereses que existe en la formación.

La información recolectada por medio de la historia de vida con los directivos y docentes desde tres momentos trascendentales de su vida profesional aporta elementos y sus necesidades de formación del directivo docente de hoy

**Primero** es necesario la formación profesional y cursos, esto le permite ejercer con facilidad el liderazgo de la institución educativa.

**Segundo**, la función directiva hace que crezca personal y profesionalmente pero es necesario conocer los cambios de políticas educativas de cada país.

**Tercero**, la demanda de la comunidad educativa exige la mejora personal y profesional; por lo que la persona busca tener mayores conocimientos para poner al servicio de la calidad

educativa y la innovación, de la misma manera busca mejorar su calidad de vida; pero los directores muy poco asumen la gestión pedagógica, mas se centran en la gestión administrativa los directivos y docentes de hoy (Sandoval et al., 2008).

Un directivo docente debe conocer de manera profunda a la institución educativa; es decir, lo administrativo, lo pedagógico, manejo de talento humano y recursos, relación con la comunidad educativa.

Sandoval, Camargo, Vergara, Quiroga, & Halima (2008) refiriéndose a la necesidad de formación administrativa, determina los siguientes campos:

Necesidad de formación en planeación estratégica.

Necesidad de formación en liderazgo

Necesidad de formación en legislación, manejo de recursos,

Necesidad sobre la elaboración del PEI,

Necesidad de formación en gestión

A esto de debe agregar la necesidad de formación en lo referente a la ética y la moral.

Un directivo docente debe estar preparado para ayudar en la formación integral del estudiante, contribuir en la solución de problemas y necesidades educativas, tenga gusto de trabajar en equipo, sea un líder y tenga visión clara dentro del mundo globalizado; es decir, tener una formación humanista, académica, pedagógica, investigativa, líder en gestión y que tenga conocimientos en la parte tecnológica especialmente a la tecnología de de la información y la comunicación.

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

Bausela (2007) señala que el análisis de necesidades es la fase previa o de estudio que tiene como objeto implantar cualquier tipo de programa o servicio, ya sea en la formación del profesorado, o en otras actividades.

Marcos (2009) refiere a cuatro diferentes perspectivas de análisis de necesidades:

1. Evaluación estratégica de necesidades.
2. Evaluación basada en competencias.

3. Análisis de tareas y puestos de trabajo.
4. Evaluación de las necesidades de formación

El Análisis de Necesidades es el proceso sistemático que permite establecer prioridades y tomar decisiones sobre programas y asignaciones de recursos.

Existen varios modelos de análisis de necesidades así tenemos algunos de ellos con sus elementos y etapas o procesos:

**Modelo de análisis de necesidades formación de Rosset**, gira alrededor de elementos fundamentales que son:

- ✓ Situaciones desencadenantes
- ✓ Tipo de información buscada: óptimos, reales, sentimientos, causas, soluciones
- ✓ Fuentes de información
- ✓ Herramientas de obtención de datos (Marcos, 2009)

**Modelo de Kaufman**, requiere de los siguientes elementos:

Los participantes en la planificación: Ejecutores, receptores, sociedad

- ✓ Discrepancia entre lo que es y lo que debiera ser, en torno a: Entradas, procesos, salidas, resultados finales
- ✓ Priorización de necesidades

Etapas en la evaluación de necesidades de Kaufman

- ✓ Tomar decisiones de planificar
- ✓ Identificar los síntomas de los problemas
- ✓ Determinar el campo de la planificación
- ✓ Identificar los medios para evaluar las necesidades y elegir los mejores
- ✓ Determinar las condiciones existentes
- ✓ Determinar las condiciones que se requieren
- ✓ Conciliar discrepancias de los participantes
- ✓ Asignar prioridades entre discrepancias
- ✓ Seleccionar las necesidades y aplicar el programa
- ✓ Asegurar un proceso constante en la evaluación de necesidades (Marcos, 2009).

## **Modelo de Cox: Elementos**

- ✓ Institución
- ✓ Profesional encargado de resolver el problema
- ✓ Los problemas, percibidos
  - por el profesional
  - por los implicados
- ✓ Características de los implicados
- ✓ Formulación y priorización de metas
- ✓ Estrategias a utilizar
- ✓ Tácticas par lograr las estrategias
- ✓ Evaluación
- ✓ Modificación, finalización o transferencia de la acción (Pozo y Salmerón 1999)

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

### **1.2.1 Análisis organizacional.**

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

Sandoval, Camargo, Vergara, Quiroga, & Halima (2008) señala que en los últimos diez años, las políticas educativas internacionales, suscrita entre los países en las cumbres, foros, conferencias mundiales, proporcionan a los países marco de referencia para la implementación de las políticas educativas

Estas políticas están vinculadas con el modelo de desarrollo económico y la globalización, y con poca atención a los problemas sociales

Las líneas de acción planteada para fortalecer el sistema educativo, según Sandoval, Camargo, Vergara, Quiroga, & Halima (2008) son:

- 1) Lograr mayor autonomía académica, administrativa y financiera de las escuelas;
- 2) Amplia y profunda participación de la sociedad en la acción educativa;
- 3) Responsabilidad de las escuelas por el resultado que producen; es decir, el éxito o fracaso de los estudiantes;

#### 4) Promoción desde el Estado, de políticas y programas compensatorios

Ha trasladado a las instituciones educativas locales, las responsabilidades y competencias que pertenecen al nivel central de la educación, concediendo mayor autonomía pedagógica, administrativa y financiera, considerando que permitirá el mejoramiento de la calidad educativa. Según Ezpeleta el tema de gestión escolar y pedagógica “Poco discutido y valorado” y que en los últimos años se ha tomado con mayor atención (Sandoval et al., 2008).

Ministerio de Educación (2006), en el Ecuador, con el propósito de mejorar la calidad educativa, se establece mediante consulta popular las Políticas de la Plan Decenal, que el Ministerio de Educación, está en proceso de implementación de nuevo modelo de gestión, tanto en lo organizativo, pedagógico y normativo; es decir, la ejecución de la desconcentración y descentralización en zonas, distritos y circuito educativos, en lo pedagógico luego de una revisión o evaluación de la reformas anteriores, existe el paquete pedagógico Actualización y Fortalecimiento Curricular, para su ejecución la Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI y su Reglamento; por lo que es necesario conocer toda la política educativa del país para su implementación.

Esto hace que, los docentes y directivos tengamos conocimiento de todo la propuesta del sistema educativo y nos obliga tener planes de capacitación permanente en las instituciones educativas del país.

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

La organización escolar es la participación de la comunidad educativa en el que hacer educativo; es decir, la participación de todos los actores educativos en la construcción colectiva de la institución, dicho de otra manera, la educación no hace solo del directivo docente, sino requiere del compromiso y la responsabilidad de todos los actores educativos: el Estado, el directivo, docente del establecimiento educativo, padre - madre de familia o/y representantes legales de los estudiantes, los organismos internos y externos a la comunidad, los mismos estudiantes y la sociedad en general para que la educación sea holística e integral; así también requiere la participación activa del equipo de trabajo escolar y sus resultados; el papel del directivo como líder de este proceso de construcción; la institución escolar y sus resultados (Chavarría 2011).

La gestión de las organizaciones escolares, actualmente es de gran importancia, ya que una gestión eficiente, organiza las tareas de la institución educativa, focaliza sobre lo académico, implementa la cultura de evaluación, que aporta datos para la toma de decisiones adecuadas y mantiene un clima positivo de trabajo.

Las corrientes o movimientos que se trabaja actualmente son para mejorar la calidad educativa se enmarca en: la eficiencia de la institución, la mejora de la institución y la mejora de la eficiencia de la institución.

La perspectiva del movimiento de las escuelas eficaces, tiene que ver con la eficacia sobre todo la capacidad de liderazgo de los directores (Chavarría 2011).

En la Declaración de los objetivos del Milenio plantea ocho propuestas de trabajo: erradicar la pobreza extrema y el hambre entre (1990 y 2015); Lograr la enseñanza primaria universal hasta el 2015; promover la igualdad entre género y la autonomía de la mujer de (2005 a 2015); Reducir la mortalidad infantil (1990 y 2015); Mejorar la salud materna de (1990 a 2015); Combatir el vih/sida, el paludismo y otras enfermedades hasta el 2015; Garantizar el sustento del medio ambiente hasta el 2020; y , fomentar una asociación mundial para el desarrollo. ([http://es.wikipedia.org/wiki/Objetivos\\_de\\_Desarrollo\\_del\\_Milenio](http://es.wikipedia.org/wiki/Objetivos_de_Desarrollo_del_Milenio))

Estos planteamientos no dan horizontes y hace ver qué queremos cambiar y cuál es el propósito de nuestra labor como educadores.

Entre las metas que propone el Plan Decenal de Educación es el cumplimiento de las ocho políticas hasta el 2015, como educadores es contribuir al cumplimiento de esos retos para el mejoramiento del sistema educativo ecuatoriano.

En la institución educativa donde se hizo la investigación, se pudo constatar que frente a estos retos se plantea como visión, “ofrecer educación de calidad, con profesores capacitados, con recursos tecnológicos actuales”, es necesario organizar cursos de actualización y de formación profesional a nivel de cuarto nivel tanto en las área de educación y técnicas, ya que el colegio es técnico agropecuario.

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

Los recursos, son implementos que utilizan las facultades para poder desarrollar los diferentes programas, desde lo más básico como es el borrador, el marcador, hasta los laboratorios; estos son recursos institucionales; es decir, los recursos institucionales necesarios para la actividad educativa y son varios, entre los que podemos detallar son: humanos, técnicos, materiales, económicos

El aprendizaje se produce, cuando existe relación directa con la institución, con el educador, con los medios y materiales, con el grupo, con el contexto y con uno mismo (Prieto 2004).

De la misma manera los recursos humanos como: directivo docente y de servicio son necesarios para el proceso de la actividad educativa, quienes con su liderazgo, emprendimiento, proactivo, dinamizan la gestión educativa institucional, demostrando una madurez pedagógica, mediando la cultura de aprendizaje; son personas de quien se aprende (Prieto 2004).

Los recursos son indispensables para que el proceso de aprendizaje sea significativo, en especial el uso de los medios tecnológicos, particularmente los de información y comunicación; la realidad es que los maestros estamos un poco atrasados en el uso y manejo de estos medios, es un reto para que todos los maestros podamos manejar estos instrumentos y poder responder a las exigencias de los estudiantes del siglo XXI. Los recursos tecnológicos a más de apoyar en el proceso de enseñanza - aprendizaje ayuda para la investigación tanto a docentes y estudiantes en la institución (Prieto 2004).

Vale agregar la infraestructura física y económicos son de gran valía; es decir las aulas y talleres y otras instalación como servicios básicos bien adecuados e instalados apoyan a que la actividad educativa se desarrolle en forma dinámica así también un presupuesto suficiente para el cumplimiento de las diferentes actividades planteadas en el PEI.

La Convivencia armónica de la comunidad educativa es de gran importancia dentro de la institución educativa; es decir la comunicación y el trabajo en equipo, dentro de un marco de respeto de las normas de convivencia establecida en la organización.

El contexto donde se desarrolla la actividad educativa, es necesario conocer el medio donde se labora para que aprendizaje sea realmente de acuerdo a las necesidades reales del medio; todo aquello ayuda para la práctica docente diario.



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

El liderazgo es ejercer más influencias que otros en el desarrollo de las funciones grupales, no se trata de influir esporádica u ocasionalmente ni obligadas, esta influencia es permanente y tiene un referente colectivo (Guillén 2010); es decir, sobre un número amplio de personas y durante un tiempo considerable, buscando cambios, tomando decisiones, construyendo la cultura organizacional.

"El mal líder es aquél a quien todos critican. El buen líder es aquél a quien todos alaban. El gran líder es aquél que logra que el pueblo diga: lo hicimos nosotros". LAO TSE (Guillén 2010)

En cuanto al tipo de liderazgo señala que existen tres enfoques:

**1.- El liderazgo transaccional**, Es una relación de influencia de intercambio, en la que el seguidor cede en su comportamiento uniéndose al líder a cambio de recibir algo (Guillén 2010); es decir, un individuo entra en contacto con otros con la intención de establecer un cambio, en el que ambas partes reciben beneficio de esta relación.

**2.- El liderazgo transformacional**, el papel del líder consiste en provocar cambios en opiniones y actitudes para generar compromiso y adhesión; es decir, la relación es realmente de influencia mutua, se trata de un líder que influirá, cediendo el poder para que los colaboradores a su vez se conviertan en líderes y agentes de cambio, este tipo de liderazgo, ha alcanzado gran popularidad y se considera en la actualidad el enfoque dominante; el líder es capaz de generar cambios, para ello requiere valores e ideales como libertad, la justicia o igualdad, es capaz de crear un clima que alienta a tomar la iniciativa, cooperar y aprender; logra un alto nivel de unión del grupo humano al generar confianza y es consciente de que la visión del futuro no es suficiente para lograr su fin, requiere del esfuerzo de sus colaboradores, para conseguir el objetivo común (Guillén 2010).

Este enfoque de liderazgo consideran tres elementos importantes en el liderazgo que son: al propio líder, a sus seguidores y los factores situacionales que pueden influir en la relaciones (Guillén 2010).

**3.- El liderazgo servidor.**- Se considera como una relación de influencia en la que el líder arrastra a los demás a través del servicio que les presta, sin siquiera pretenderlo, logrando

apego mediante la generación de confianza; se puede decir que, ha puesto un revolucionario enfoque, cuyo origen tiene lugar en las reflexiones acerca del papel del sirviente (Guillén, 2010)

El liderazgo educativo es ejercer influencia en sus compañeros sobre el trabajo pedagógico, administrativo, y de convivencia armónica en la institución educativa para su fortalecimiento como entidad educativa.

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

El bachillerato en el Ecuador ha venido funcionando en forma desarticulada con la educación inicial o básica y superior, ofertando diferentes especializaciones; lo que dificultaba que el estudiante pudieran decidir que especialidad escoger.

Con el propósito de mejorar esta realidad, El Ministerio de Educación crea el Bachillerato General unificado BGU, planteando los siguientes propósitos:

- a) Formación para la vida y la participación en una sociedad democrática,
- b) Formación para el mundo laboral o del emprendimiento, y
- c) Para continuar con sus estudios universitarios (Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) 2011).

Con el BGU, todos los estudiantes deben estudiar un grupo de asignaturas denominado tronco común, adquiriendo conocimientos básicos; y pueda escoger entre de las dos opciones, de acuerdo a sus intereses: el Bachillerato en Ciencias o el Bachillerato Técnico (LOEI 2011).

Los que escogen el Bachillerato en Ciencias, además de recibir las áreas del tronco común del BGU, pueden acceder a las asignaturas optativas que les permitirán profundizar en ciertas áreas académicas de su interés (LOEI 2011).

Los que inclinen por el Bachillerato Técnico también adquirirán los aprendizajes básicos comunes del BGU, y además desarrollarán las competencias específicas de la figura profesional que hayan elegido (LOEI 2011).

El Bachillerato anterior exigía a los estudiantes optar por una especialidad antes de cumplir por lo menos los 16 años de edad, esto traía como consecuencia que los estudiantes cometieran errores de elección que les afectaban por el resto de sus vidas.

Con la nueva propuesta del BGU, ofrece una misma base común de conocimientos a todos los estudiantes, que no limita sus opciones futuras, sea cual sea el tipo de Bachillerato que elijan.

Los planes y programas de estudios del Bachillerato anterior en Ciencias, correspondían a los años setenta; era poco pertinente para las demanda de la juventud del siglo XXI. El currículo de BGU es bastante actualizado y que resalta la realidad ecuatoriana, siempre en relación con los contextos latinoamericanos y universales.

Los graduados en Bachillerato Técnico, con la oferta anterior tenía escasas opciones de educación superior ya que se encontraban limitados solamente al área de su especialización; en cambio con el currículo actualizado, los estudiantes del Bachillerato Técnico a más recibir los conocimientos básicos comunes les permiten acceder a cualquier opción postsecundaria o los estudios universitarios y al campo laboral.

Con el bachillerato General Unificado, se espera que nuestro país cuente con bachilleres capaces de:

- ✓ Pensar rigurosamente.
- ✓ Comunicarse efectivamente.
- ✓ Razonar numéricamente
- ✓ Utilizar herramientas tecnológicas de forma reflexiva y pragmática.
- ✓ Comprender su realidad natural.
- ✓ Conocer y valorar su historia y su realidad sociocultural
- ✓ Actuar como ciudadano responsable.
- ✓ Manejar sus emociones en la interrelación social.
- ✓ Cuidar de su salud y bienestar personal.
- ✓ Emprender.
- ✓ Aprender por el resto de su vida. (Acuerdo Ministerial No.242-11)

Con el BGU, todos los estudiantes al concluir sus estudios, recibirán el título de Bachiller de la República del Ecuador; en el título de aquellos que aprobaron el Bachillerato Técnico se

especificará la figura profesional cursada por el estudiante en la institución educativa. Por ejemplo: “Bachiller de la República del Ecuador, con mención en Electromecánica Automotriz” entre otros. (Acuerdo Ministerial 307-11)

El nuevo modelo de Bachillerato, propone cambio de concepción pedagógica; ya que la enseñanza en el Bachillerato y en otros niveles se hace con una visión “bancaria”, en la que el docente es la persona que está en posesión del “conocimiento” y lo transmite a sus estudiantes; el deber del estudiante, es recibir la información ofrecida por el docente o el libro de texto, esto se quiere cambiar con el nuevo modelo de educación.

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

La Ley Orgánica de Educación Intercultural, promulgada en el Registro Oficial No. 754 de fecha 31 de marzo de 2011, en el capítulo V de la Estructura del Sistema Nacional de Educación en su Art. 37, manifiesta que el Sistema de Educación comprende: los tipos, niveles y modalidades educativas (Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2011).

En el Art. 39, la educación escolarizada, determina que el sistema de educación en el país tiene tres niveles: inicial, básico y bachillerato (LOEI 2011).

En el Art. 43 el bachillerato general unificado, comprende tres años de educación obligatoria que continúa a la educación general básica; con el propósito fundamental de ofrecer a los estudiantes una formación general y una preparación interdisciplinaria integral, que oriente la elaboración de proyecto de vida y la integración a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios; de esta manera ayudando desarrollar, en los y las estudiantes capacidades permanentes de aprendizaje y competencias ciudadanas; preparar para el trabajo y el emprendimiento; y, para el acceso a la educación superior (LOEI 2011).

Los estudiantes del bachillerato prepararán en asignaturas de un tronco común general y podrán optar por una de las siguientes opciones:

- a) **Bachillerato en ciencias.**- Esto es que a más de la asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementarias en áreas científico-humanístico; y,
- b) **Bachillerato Técnico.**- A más de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en las áreas técnicas, artesanales, deportivas o artísticas que

permitan a los estudiantes a ingresar al mercado laboral e iniciar actividades de emprendimiento social o económico. Las instituciones educativas que ofrezcan este tipo de bachillerato podrán constituirse en unidad educativa de producción; es decir, donde tanto las y los estudiantes y los y las docentes podrán recibir una bonificación por la actividad productiva de su establecimiento (LOEI 2011).

Art. 44 **Bachilleratos complementarios:** Son aquellas instituciones educativas que fortalecen la formación obtenida en el bachillerato general unificado. Que son de dos tipos (LOEI 2011):

a) **Bachillerato técnico productivo.-** Es el complemento al bachillerato técnico, es de carácter optativo, dura un año adicional. Tiene como propósito fundamental desarrollar capacidades y competencias específicas adicionales a las del bachillerato técnico, los cuales también podrán constituirse en unidades educativas de producción; y.

b) **Bachillerato Artístico.-** Es la formación complementaria y especializada en artes; es decir, conlleva a la obtención de un título en Artes en su especialidad que habilitará exclusivamente para su incorporación en la vida laboral y productiva así como para continuar con estudios artísticos de tercer nivel (LOEI 2011).

El régimen y estructura responden a estándares y currículo definido por la Autoridad Educativa Nacional.

Art. 45. **Homologación de título de bachillerato.-** Todos los títulos de bachillerato emitido por la Autoridad Educativa Nacional, están homologadas y habilitan para las diferentes carreras que ofrece la educación superior (LOEI 2011).

**Art. 44 del Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural,** manifiesta que: el director o rector tiene las siguientes atribuciones:

- 1.- Cumplir y hacer cumplir los principios, fines y objetivos del Sistema Nacional de Educación, normas y políticas educativas, y los derechos y obligaciones de sus actores.
- 2.- Dirigir y controlar la implementación eficiente de los diferentes programas académicos y proyectos institucionales, evaluar y proponer ajustes
- 3.- Ejercer la representación legal, judicial y extrajudicial del establecimiento.
- 4.- Administrar la institución educativa y responder por su funcionamiento.

- 5.- Controlar el buen uso de la infraestructura física, mobiliario, equipamiento de la institución educativa, por los miembros de la comunidad educativa y responsabilizarse por el mantenimiento y la conservación de estos bienes.
- 6.- Autorizar las matrículas ordinarias y extraordinarias y los pases de los estudiantes.
- 7.- Legalizar los documentos de los estudiantes y responsabilizarse, junto con el secretario del plantel, de la custodia del expediente académico de los estudiantes.
- 8.- Promover la conformación y adecuada participación de los organismos escolares.
- 9.- Dirigir el proceso de autoevaluación institucional, así como elaborar e implementar los planes de mejora sobre la base de los resultados.
- 10.- Fomentar, autorizar y controlar la ejecución de los procesos de evaluación de los aprendizajes de los estudiantes.
- 11.- Controlar la disciplina de los estudiantes y aplicar las acciones educativas disciplinarias por las faltas, previstas en el Código de Convivencia y el presente reglamento.
- 12.- Aprobar el distributivo de docentes, dirigir y orientar permanentemente su planificación y trabajo, además controlar la puntualidad, disciplina y cumplimiento de las obligaciones de los docentes.
- 13.- Elaborar, antes de iniciar el año lectivo, el cronograma de actividades, el calendario académico y el calendario anual de vacaciones del personal administrativo y de los trabajadores.
- 14.- Aprobar los horarios de clases, de exámenes, de sesiones de Junta de Docentes de Curso o Grado y de la Junta Académica.
- 15.- Establecer canales de comunicación entre los miembros de la comunidad educativa para crear y mantener las buenas relaciones y un ambiente de comprensión y armonía, que garanticen el normal desenvolvimiento de los procesos educativos.
- 16.- Ejecutar acciones para la seguridad de los estudiantes durante la jornada educativa que garanticen la protección de su integridad física y controlar su cumplimiento.
- 17.- Remitir oportunamente los datos estadísticos veraces, informes y más documentos solicitados por la Autoridad Educativa Nacional, en todos sus niveles.
- 18.- Asumir las funciones del vicerrector, Subdirector, O Inspector general en el caso de que la institución no contare con estas autoridades.
- 19.- Recibir a asesores educativos, auditores educativos y funcionarios de regulación educativa, proporcionar la información que necesitaren para el cumplimiento de sus funciones e implementar sus recomendaciones.
- 20.- Encargar el rectorado o la dirección en caso de ausencia temporal, previa autorización del nivel distrital, a una de las autoridades de la institución, o a un docente si no existiera otro directivo en el establecimiento, y

21.- las demás que contemple el presente reglamento y la normativa específica que para el efecto expida el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional (Reglamento LOEI 2012).

### **Plan Decenal de Educación**

Este Plan recoge los compromisos internacionales, los acuerdos nacionales y el trabajo de los ex – Ministros y Ministras de Educación, permitiendo enfocar las bases para los próximos diez años.

Por petición del CNE, el Presidente Alfredo Palacio convocó y puso a conocimiento de la ciudadanía una Consulta Popular acerca de las ocho políticas educativas:

### **Políticas del Plan Decenal**

1. Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.
2. Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
3. Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
4. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
5. Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas.
6. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.
7. Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.
8. Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB (Ecuador Hacia Plan Nacional de Educación 2006 – 2015).

El 26 de noviembre de 2006 se realizó la Consulta Popular y el Plan Decenal fue aprobado por más del 66% de los votantes (LOEI 2011).

### **POLÍTICA 3**

**Incremento de la Matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente.**

**Objetivo:** Formar jóvenes competentes, con enfoque intercultural inclusivo y equitativo, que les permitan continuar con los estudios superiores e incorporarse a la vida productiva, conscientes de su identidad nacional, con enfoque pluricultural y multiétnico, en el marco de respeto a los derechos humanos y colectivos, la naturaleza y la vida. (Ecuador Hacia Plan Nacional de Educación 2006 – 2015)

## **1.2.2 Análisis de la persona.**

### **1.2.2.1 Formación profesional.**

#### **1.2.2.1.1 Formación inicial.**

La formación docente inicial, tiene la finalidad de preparar profesionales capaces de generar y transmitir los conocimientos y valores necesarios para la formación Integral de las personas.

Para los directivos y docentes alcanzar un reconocimiento o estatus que les proporciona idoneidad, y a la vez su investidura ante la comunidad en general, es importante el nivel de profesionalismo dado por la acreditación formal de título y cursos; este hecho facilita el ejercicio de su función, su visibilidad en la comunidad educativa y credibilidad y en su labor diaria, se acerca un poco más el estilo de liderazgo (Sandoval et al., 2008)

La formación inicial se encargan los colegios o Institutos Pedagógicos y principalmente las universidades del país, donde el futuro profesional se prepara en pedagogía, didácticas y otras áreas de conocimiento para ser un buen profesor; pero, hace necesario la especialización en una determinada rama para poder desempeñar en forma adecuada en la formación de los estudiantes.

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

La formación profesional es preparar a la persona para una profesión en determinado mercado de trabajo, sus objetivos son amplios y mediatos sus miras son a largo plazo; es decir buscan calificar a la persona para una determinada profesión, a través de las entidades que forman profesionales o también a través de las propias organizaciones (Chiavenato 2007).



González, y otros (2007) al referirse a la formación docente sostiene que, es un proceso educativo permanente; orientado a mejorar profesionalmente, las instituciones formadoras tomarán como estrategia de formación docente las reales necesidades de los docentes; además, la reflexión sobre su desempeño que es de gran importancia ya que constituye herramientas básicas en el proceso de desarrollo profesional.

La formación profesional para la docencia, es la especialización de acuerdo a su necesidad y vocación así para nivel inicial, básico y bachillerato que está a cargo de las mismas universidades del país a través de los Departamentos de Ciencias de la Educación.

#### **1.2.2.1.3 Formación técnica.**

Los adelantos científicos, tecnológicos y socioeconómicos, que caracterizan el tiempo presente, y en particular la mundialización y la revolución de las tecnologías de la información y la comunicación; la formación técnica, debe constituir un aspecto categórico en el campo educativo a fin de que contribuya al desarrollo social, cultural y económico de la sociedad (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura 2003).

Los profesores de enseñanza técnica deben recibir una sólida preparación inicial que les permita actuar en un contexto social, científico y tecnológico que evoluciona constantemente y adaptarse al mismo; es decir, estar capacitados para brindar a los estudiantes orientación laboral o educativa, por lo tanto requiere fundamentalmente conocimientos prácticos, experiencia; y, si la ocupación requiere una labor de investigación y análisis teórico, como por ejemplo en el sector de la ingeniería, los profesores deberían tener un conocimiento general de los métodos de investigación (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura 2003).

La educación técnica atiende un amplio abanico de calificaciones relativo a diversas actividades y profesiones de los distintos sectores y ramas de la producción de bienes y servicios; tales como: agricultura, ganadería, caza y silvicultura; pesca; minas y canteras; industrias manufactureras; electricidad, gas y agua; construcción; transporte y comunicaciones; energía; informática y telecomunicaciones; salud y ambiente, economía y administración, seguridad e higiene; turismo, gastronomía y hotelería; especialidades artísticas vinculadas con lo técnico/tecnológico (Acuerdo Ministerial 307-11)

Por lo general, la formación técnica tiene como propósito fundamental desarrollar las capacidades y competencias específicas que orientan a la producción, es necesario que el docente tengamos conocimientos formación técnica para orientar a los estudiantes.

### **1.2.2.2 Formación continúa.**

La formación continua perfecciona a la persona para ejercer una especialidad dentro de una profesión, busca ampliar, desarrollar y perfeccionar a la persona para su crecimiento personal en determinada especialidad dentro de la organización a fin de que el servicio que presta el profesional sea eficiente y productivo (Chiavenato 2007)

García (1999), señala que existe *La formación permanente sin desarrollo profesional*; es decir, que las actividades de formación que recibe no ayudan en el desarrollo profesional ya que continúan con las tendencia de modelos técnico, academicista, tradicional, transmisivo entre otros; no se involucra en actividades que permitan un replanteamiento de sus actuaciones e innovaciones; la *formación permanente y desarrollo profesional*, practica modelos de formación permanente activista, implicativo, desarrollista o práctico; pero, carece de unos planteamientos claros y fundamentados se pueden considerar como propuestas transitorias de la formación permanente al margen del desarrollo profesional; y la *formación permanente para el desarrollo profesional*, identificado con formación autónomo, crítico, investigativo, de reconstrucción social entre otros, cuyo interés es el desarrollo profesional.

El Ministerio de Educación del Ecuador en cumplimiento a la séptima política del Plan Decenal a través de SIPROFE, se encuentra realizando cursos de capacitación para los docentes y directivos del país; pero no es suficiente, es necesario tener cursos de formación continua de acuerdo a las necesidades de cada Institución educativa.

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

La formación de los directivos docentes de las instituciones educativas impactan significativamente a la institución educativa y a quienes la conforman, todo lo que haga o deje de hacer tiene una consecuencia en la formación de las personas en la proyección institucional y en la reconfiguración social (Sandoval et al., 2008); dicho de otra manera, si el docente o directivo, tiene una formación especializada en una determinada área y

conocimientos básicos en otras campos, aportará para el fortalecimiento de la institución educativa y podrá satisfacer las necesidades de la comunidad educativa y las exigencias de la juventud actual.

La formación docente o del profesorado hace relevancia, no sólo en su posición de guía del proceso de aprendizaje de sus estudiantes sino el gestor del proceso de aprendizaje y de modelo de actuación, que se resumen en su condición de modelo educativo.

El docente es una pieza angular en la calidad del servicio educativo; las instituciones educativas con altos índices de calidad cuentan con profesores creativos, esforzados y decididos y seguros de sí mismo y amantes de su profesión (Chavarria 2011); no es solamente tener vocación, es necesario para el docente y directivo la formación académica; ya que permite actualizar los conocimientos de acuerdo a las exigencias del momento y permite orientar de la mejor manera a la comunidad educativa; la experiencia nos ayuda bastante, pero siempre hace falta formación continua.

Desde esta visión, la formación académica del profesorado, conlleva a generar grandes cambios en el aula y que impactan notablemente en el proceso de enseñanza y de aprendizaje. Los docentes comienzan a implementar, paulatinamente, las nuevas tecnologías educativas. A pesar de que algunas instituciones no disponen de equipos suficientes; es decir, el estilo de trabajo de estos docentes, indudablemente marcan una nueva etapa en la enseñanza en las diferentes áreas de estudio.

Lo ideal es superar a la enseñanza enciclopedista y acumulativa de información, alejada de la realidad, que exige un aprendizaje memorista y que no contemple las expectativas de los alumnos. Al contrario, el trabajo se realice en el campo, en el laboratorio, la preparación y exposición de trabajos en grupos, la participación en las ferias de ciencias, nuevos estilos en la evaluación de los conocimientos más cualitativos que cuantitativos (Chavarria 2011).

Este análisis permite tener una visión amplia y real acerca de la formación de los profesores, tanto para entender su incidencia en el accionar dentro del aula, como para contar con más elementos que ayuden a la comprensión de la problemática de la articulación entre los niveles de enseñanza y la formación de los docentes.

La formación académica del Profesorado debería recibir una atención preferencial que contribuya a superar las debilidades detectadas; es necesario que escuchen las voces de

los docentes a la hora de la revisión y/o reformulación del Plan de Estudio de las instituciones formadoras de docentes.

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

Sandoval, Camargo, Vergara, Quiroga, & Halima (2008) al referirse a la investigación de las necesidades de formación de directivo docente, explica y describe a partir de dos criterios:

**1.- Unos saberes teóricos de carácter científico y técnico**; es decir, la articulación de la acción docente directivo con las diferentes disciplinas así:

**La antropología:** ayuda a conocer al docente directivo que la persona es el pilar fundamental de la organización, y el trato de que se merece.

**La ética:** aporta criterios referentes a principios de actuación y virtudes morales y sociales como base para la convivencia armónica, el desarrollo de estos principios en el directivo docente es fundamental para el cumplimiento de los fines específicos humanos y sociales de la organizaciones y para la toma de decisiones.

**La pedagogía:** como ciencia de la educación le permite al docente directivo conocer la esencia de su tarea; es decir la visión educativa que requiere para dirigir la institución educativa; conocimiento educativo y pedagógico necesario.

**La administración:** aporta conocimientos técnicos y herramientas básicas para: planear, ejecutar, evaluar, actuar en función de los procesos y de los recursos humanos técnicos, físicos y financieros disponibles; a su vez realizar las gestiones para la consecución de los mismos.

**Conocimientos jurídicos:** aportan con conocimientos de normas, leyes que regulan las entidades educativas; esto es, conocimiento de la legislación educativa y la política educativa para su gestión.

**Conocimiento investigativo:** aporta con herramientas básica que le ayuda realizar diagnóstico sobre su contexto local regional e internacional, identificar tendencias enfoques, que permite realizar una reflexión sobre la práctica de diaria

**2.- Unos saberes de acción**; procede de la formación de la práctica y de la experiencia vivida en las instituciones educativas por lo directivos docentes; por tanto, los directores y docentes poseen experiencias y saberes contextualizado, personalizado y movilizado. Un saber de acción determina la capacidad del directivo para hacer frente con eficiencia a situaciones complejas

Es necesario que el docente tenga la formación teórica y práctica, ya que permite conocer la realidad de la institución educativa y proponer cambios de acuerdo a los últimos cambios que propone la pedagogía.

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

Por lo general docentes en las instituciones educativas en especial en los sectores rurales aun siguen manteniendo la autoridad y liderazgo; es cierto que últimamente ha perdido esta categoría, por múltiples factores, a lo mejor por un poco de descuido en el cumplimiento de sus responsabilidades; pero si observamos las escuelas que tienen altos índices de calidad cuentan con buenos docentes que son creativos, esforzados y decididos seguros de si mismos y amantes de su profesión, que cumplen sus obligaciones con perseverancia y entereza.

Con la tendencias actuales, las nuevas funciones del docente, como se conoce con el nombre de las características de un buen docente es: ser guía, ser orientador, entender al alumno desde diversas perspectivas: cognitivas, afectivas, en el desarrollo de la habilidades, destrezas, tecnológicas; influye el modelo educativo con el que trabaja el profesor; es decir el docente dinamiza el proceso de aprendizaje provee de recurso y materiales para que el estudiante sea el propio protagonista de su aprendizaje, además respeta los conocimiento previos que tiene el estudiante, su contexto

Al verdadero profesor se le conoce con el nombre de “Maestro” que significa mucho más que ser docente; “Maestro” se denomina al experto, al que sabe, sabe enseñar a otros; es decir a los niños, niñas y jóvenes, al que forma o educa aquellos que están bajo su tutela.

Maestro, es aquel que a más de instruir, educa, forma no solo informa: ser verdadero maestro en el campo pedagógico significa “SER EDUCADOR”, para ser buen maestro, antes hay que ser un buen hombre.

**Tabla No.1**

**Cuadro comparativo del profesor tradicional y el buen docente**

<b>Profesor tradicional</b>	<b>Profesor en un modelo avanzado</b>
Es protagonista de aprendizaje	Orienta guía el trabajo de los estudiantes
Utiliza pizarra, tiza y su voz	Utiliza otros medios: recursos didácticos
El profesor sabe todo	Valora los conocimientos de los estudiantes
Utiliza el castigo	Utiliza estrategias metodológicas
Utiliza evaluación sumativa	Evalúa en el proceso
Cumple regidamente los contenidos oficiales	Planifica con los estudiantes de acuerdo a sus necesidades

**Fuente:** Chavaría (2011)

**Elaboración:** Manuel Remache investigación bibliográfica.

**1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.**

Perrenoud (2004), al referirse sobre diez nuevas competencias para enseñar, organiza en dos grupos: el primer nivel considera prioritarios en los programas de formación continua: 1) Organizar y animar situaciones de aprendizaje; 2) Gestionar la progresión de los aprendizajes; 3) Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación; 4) Implicar a los alumnos en su aprendizaje y en su trabajo; 5) Trabajar en equipo; 6) Participar en la gestión de la escuela; 7) Informar e implicar a los padres; 8) Utilizar las nuevas tecnologías; 9) Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión; y 10) Organizar la propia formación continua;

El segundo nivel trata de describir las competencias del futuro profesor ideal y se refieren: 1) Las Situaciones de Aprendizaje; 2) La Progresión de los Aprendizajes. 3) La Diferenciación. 4) La Motivación. 5) El trabajo en equipo. 6) La gestión de la escuela. 7) La relación con los padres. 8) Las nuevas tecnologías. 9) Los dilemas sociales. 10) La formación continua. (Perrenoud 2004).

Para los docentes, la profesionalización de la enseñanza ayuda a desarrollar las competencias, que facilita el trabajo manejando herramientas adecuadas con los estudiantes y con la comunidad educativa, en especial en lo pedagógico.

En nuestro medio la profesionalización de la enseñanza se realiza a través de los institutos pedagógicos y de las universidades del país, estas instituciones se encargan de la formación exclusiva para que desempeñe la función de docentes de aula de acuerdo a su nivel de preparación; durante los años de estudio instruyen con un currículo diseñado para formar docentes así: pedagogía, psicología general y del aprendizaje currículo, métodos técnicas para la enseñanza aprendizaje entre otros

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

La capacitación es la formación profesional que se realiza en un corto plazo, restringidos e inmediatos, se busca proporcionar elementos esenciales para un determinado fin, apoyando en la formación de la persona con propósito de que el profesional tenga conocimientos para que pueda cumplir con facilidad la tarea a él encomendada (Chiavenato 2007).

En las organizaciones y o en las instituciones, la capacitación la hace generalmente el jefe o el inmediato superior, para esto se debe contar con un programa preestablecido, para aplicar en forma sistemática, y no sea en forma separada puntual si no tenga una secuencia, con la finalidad de fortalecer su formación profesional (Chiavenato 2007).

En las instituciones educativas de formación realizan talleres foros con diferentes temáticas, pero relacionadas con la carrera que esté estudiando, con la finalidad de reforzar los conocimientos de los profesionales.

#### **1.2.2.8 La Tecnología de la información y la Comunicación – TIC, en los procesos formativos.**

En la actualidad, Las nuevas tecnologías de Información y Comunicación en la Educación, juega un papel muy importante ya que el mundo globalizante, mundializador, exige estar informado de todo lo que sucede en el planeta.

Martínez (2008) afirma que los proceso de enseñanza, son procesos de comunicación intencionados; por lo tanto, la enseñanza, no puede estar al margen de las tendencias tecnológicas de la comunicación, y la didáctica podríamos decir que es el diseño de procesos de comunicación; es decir las nuevas tecnologías aportan con suficiente

información que nos obliga reflexionar sobre su oportunidad y conveniencia para la utilización.

Martínez y Jaramillo (2011) señalan que la integración de las nuevas tecnologías de comunicación e información en la didáctica escolar, distingue tres campos generales que intervienen directamente en la educación: Gestión, investigación y docencia.

**Administración.-** Permite agilizar el mayor control administrativo de las instituciones, seguimiento y evaluación, por otro lado permite el contacto con los padres de familia para la información de la vida escolar (Martínez et al., 2011).

**Investigación.-** Permite realizar con agilidad los trabajos de investigación en muchas de la ocasiones complejos; y, dispone de bases y bancos de datos de diferentes aspectos de la vida académica, permitiendo realizar estudios comparativos, evolutivos e históricos. Además, hace posible la conformación de equipos de investigación multinacionales, multiprofesionales y multiculturales sin que sea necesario la presencia física, y la difusión de sus resultados a toda la comunidad científica en un tiempo y con un costo mínimo (Martínez et al., 2011).

**Docencia.-** Se analiza desde cuatro aspectos: Como medios de gestión y control, como herramienta de trabajo, como medios didácticos, y como medios para la colaboración (Martínez et al., 2011).

**a) Como medios de gestión y control.-** permite tener toda la información permanente y actualizada de los alumnos, información a nivel del centro y superior, información científica y técnica específica de su trabajo. El acceso a la información de los alumnos permite hacer el seguimiento en sus estudios y ayudar en la toma de decisiones de los estudiantes; la comunicación entre docentes y las familias contribuye en la mejora del proceso educativo y cumplir con los objetivos que se plantea (Martínez et al., 2011).

**b) Como instrumentos de trabajo.-** Ofrecen herramientas que aportan nuevas posibilidades de realización de las tareas y permiten un intercambio y complementariedad de las mismas, requiere de un conocimiento amplio del uso y manejo de las TIC, tampoco eliminan el uso de otros medios tradicionales que los centros educativos siguen utilizando en el proceso de enseñanza; además los libros de texto se complementarán con estas fuentes de información de las tecnologías; para esto hace necesario tener criterios para su



aprovechamiento así: para la selección, valoración, comprensión etc..caso contrario las informaciones proporcionadas por las redes telemáticas se convertirían en anecdóticos carentes de función científica (Martínez et al., 2011).

**c) Como medios didácticos.**- facilita la comunicación y apoyo a la acción didáctica de los docentes; según Dr. Francisco Martínez en su texto Nuevas Tecnologías y Educación agrupa en cuatro posibilidades: 1.- **Medios para la presentación de la información**; se convierte en un canal que permite la transmisión de contenidos elaborados por el profesor y el estudiante; 2.- **medios para la aplicación de la comunicación**, el proceso de enseñanza aprendizaje es una situación de comunicación, por lo tanto, las TIC ayudan en la comunicación entre profesor-alumno, autor de contenidos-alumnos, alumno-alumno, profesor-profesor, los espacios virtuales, superan la comunicación tradicional establecidas en los establecimientos educativos que eran limitados por los edificios, permite una comunicación permanente, el usuario debe saber interactuar con esos medios tecnológicos; 3.- **medios de evaluación**, ayudan al alumno a conocer la evolución en su aproximación al conocimiento, los sistemas de auto evaluación deben ser debidamente diseñados por el profesor , y 4.- **medios de trabajo autónomo del alumno**, anteriormente el trabajo escolar se sujetaba al tiempo y espacio establecido por el profesor, con la presencia de la TIC, la responsabilidad del profesor pasa al alumno, el alumno es quien decide qué aprender, cómo y cuándo con qué objetivo y con qué intensidad (Martínez et al., 2011).

**d) Como estrategias de colaboración.**- Con sus redes telemáticas crean nuevos espacios de aprendizaje e intercambio de experiencias y conocimientos enriquecedores para todos, superando el trabajo en equipo o en grupos que tradicionalmente se practica, este apoyo no es solo para los alumnos también es para los profesores; así la creación de materiales, intercambio de experiencias, poner en común las estrategias docentes, la creación de almacenes de objetos de aprendizaje, entre otros, son tareas de trabajo colaborativo entre profesores que coincidan en algún aspecto en la acción de enseñanza (Martínez et al., 2011).

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

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

El directivo docente trabaja en los establecimiento educativos muchas veces haciendo malabares con el fin de mantener el equilibrio entre la múltiples fuerzas que recaen sobre él

así: el mero hecho de ser superior y a la vez subordinado, asumir la jefatura de la entidad educativa y ser el último eslabón del sistema educativo, la presión de los superiores, padres de familia y hasta de los estudiantes.

Actualmente se trata de cambiar este sistema de administración, y las instituciones educativas están en ese proceso; pero, en la mayoría continúa el sistema administrativo tradicional y burocrática donde las funciones y decisiones dependen de las normas y el seguimiento de las instrucciones que provienen de la autoridad; por lo que los rectores la mayor parte de su tiempo se dedican a los problemas administrativo antes que a los aspectos de planeación, evaluación, y lo pedagógico.

Los rectores y directores están en proceso de cambio, porque el escenario donde estamos no permanece lo mismo, siempre está en constantes cambios y tenemos que responder a las exigencias del tiempo y el trabajo en la parte humana es un componente fundamental. Es necesario plantear una visión institucional con la participación de toda la comunidad educativa; es decir un trabajo en equipo, diseñando diferentes proyectos

Por la presencia de las disposiciones que provienen de afuera dificulta el trabajo interno de la institución educativa o la parte cualitativa que es lo más importante.

Los directivos por lo general proponen cambios a corto plazo y de poca cobertura y con poca participación de la comunidad educativa, por ello se ve afectado los procesos de cambios en las instituciones educativas, en el aspecto pedagógico se trabaja poco.

No se debe aplicar el sistema de administración empresarial ni acoger a críticamente listado de factores que caracterizan a la escuelas eficaces, porque con ello esta desplazando lo educativo (Sandoval et al., 2008); es decir la parte pedagógica solo se está respondiendo a la gestión administrativa; de la misma manera el término gerente no lo están tomando bien por lo que propone se siga llamando director docente.

### **El perfil de los directivos docentes: una perspectiva.**

Sandoval, Camargo, Vergara, Quiroga, & Halima (2008) señala que el perfil del docente depende de las demandas que hacen a la educación y de las instituciones educativas, de la legislación actual y las proyecciones de mejorar la calidad educativa así:

**Primero**, provienen de las exigencias y retos de los cambios sociales y económicos de los últimos años a esto agrega la revolución de los medios informáticos y comunicación que marcan nuevos rumbos y derroteros para la institución educativa.

**Segundo**, la definición de tareas articuladas con la normativa y las condiciones laborales, priorizadas por la macro política y micro política y con las representaciones sociales.

**Tercero**, del modelo de cada institución educativa; es decir de las características singulares de cada entidad.

**Cuarto**, desciende del proyecto o política del Estado.

El docente en una institución educativa es el administrador del sistema educativo, ya que esta bajo la responsabilidad del profesor director la educación de la comunidad; es decir, no solo los niños y jóvenes sino el trabajo es con todos los actores internos si es posible con los externos. Bajo normas y directrices que establece el Estado y las exigencias del tiempo, el profesor debe tener una formación sólida y constante actualización en los cambios que el Estado ve experimentando.

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

En la actualidad la palabra profesor o docente se está reemplazando por facilitador, tutor, moderador, monitor, guía, consejero, asesor, instructor. De igual modo, se habla cada vez menos de "enseñar" y cada vez más de "aprender" (Chavarría 2011).

Estos cambios evidencian la necesidad de un cambio radical en las metodologías de enseñanza a las llamadas metodologías de aprendizaje.

La modalidad de la educación tradicional o presencial siempre ha mostrado a un profesor que sabe mucho y lo transmite a sus estudiantes para que éstos se lo repitan en el momento de la evaluación. El profesor dicta, el estudiante toma apuntes y memoriza, luego recita. Los espacios de interacción real son escasos y a veces inexistentes con algunos docentes (Chavarría 2011). Y si hay participación, no todos los estudiantes pueden hacerlo por falta de tiempo, ya que casi siempre son tres o cuatro los que acaparan la palabra y los más tímidos siguen en el anonimato y con temor a decir alguna tontería en caso de verse obligados a intervenir.

Las funciones del docente a más de la establecida en el Ley y Reglamento de la Educación Intercultural pueden basar en los siguientes principios según (Murillo 2006):

**Activo.** Crear espacios para que el estudiante sea partícipe en la construcción del conocimiento y desarrollar habilidades investigativas para el desarrollo su aprendizaje.

**Autónomo.** El docente, no debe dar todo hecho, sino propiciará la capacidad de aprendizaje autónomo; para ello, deben existir áreas de conocimiento que sean investigadas por los propios alumnos.

**Adaptado.** El docente tomará en consideración todas las posibilidades, necesidades de formación de los estudiantes, estilos, ritmos de aprendizaje y lo diferentes tipos de los alumnos.

**Colaborativo.** A más de los conocimientos, es necesario desarrollar en el estudiante las habilidades para relacionarse con los demás, saber escuchar, comunicar sus ideas, pensamiento, necesidades en forma adecuada; con el fin implementación del trabajo en equipo o trabajo colaborativo.

**Constructivo.** Procurar que la nueva información se elabore y se construya a partir de los conocimientos previos, a fin alcanzar aprendizajes significativos y relevantes.

**Orientado a metas.** Los objetivos de aprendizaje se debe hacer explícitos y los alumnos elijan la vía que consideren más adecuada para la consecución de estas metas.

**Diagnóstico.** Permite conocer el punto de partida del alumnado, así como los progresos que se vayan sucediendo durante el proceso de aprendizaje.

**Reflexivo.** Propiciando la oportunidad de que tome conciencia sobre cómo aprender a nuestros alumnos, con el fin de que podamos introducir mejoras en dicho proceso.

**Centrado en problemas y casos.** Los problemas deben constituir en espacios de enseñanza - aprendizaje; es decir los alumnos deben involucrarse en el problema para buscar alternativas de solución; esto permite tener conocimiento y mejorar el proceso formativos, basados en la realidad.

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

Los niños, los adolescentes y jóvenes están, rodeados de varios agentes educativos así: padres, profesores, entrenadores, administradores, medios de comunicación entre otros.

Por derecho y deber, los primeros que cronológicamente y permanentemente a través del tiempo están íntimamente ligados a los niños y niñas adolescentes y jóvenes por lazo biológicos y axiológicos son los padres.

Por lo tanto los educadores naturales de mayor trascendencia; los primeros, los principales los de mayor peso somos los progenitores.

Los padres o la pareja responsable, en la actualidad, antes de engendrar un hijo planifican, pero también hay casos que engendran de borrachos o por violación; los padres responsables, mientras esté en el vientre de la madre mediante la estimulación lo van formando al niño o la niña, en cambio en los embarazos no deseados se va creando otro tipo de formación, una vez que nace de la misma manera existe un cuidado tanto de la madre como del padre hasta que tenga la edad para el ingreso a la escuela.

La propuesta de la educación básica es la “formación holística o integral del educando”, Chavaría (2011), afirma que eso es una utopía porque falta un agente especial que es la familia de los estudiantes; ya que la educación integral implica: desarrollar en todos los valores, formación en todas las áreas de la personalidad, actualización de todas las potencialidades del ser, esto se consigue con la participación de todos los agentes educativos en especial padre y profesores, ya que cada uno tenemos las responsabilidades específicas que cumplir en la formación de ciertos valores del niño o niña y joven.

Si falló esta coordinación como consecuencia es “Ciada de autoridad” de una o ambas partes, el bajo rendimiento, la contraposición choque de fuerzas, la pérdida de seguridad en el niño o joven y la ineficacia en el proceso educativo.

La educación es un proceso integrante que une todos los actos de perfeccionamiento humano.

Básicamente tres:

a) El educando (niño adolescente joven)

b) Los agentes educativos (padres y profesores)

c) El contenido de la educación (valores culturales, afectivos son responsables los padres; morales, religiosos, valores intelectuales, sociales, estéticos, físicos y motores es responsabilidad de los profesores)

Por lo tanto los padres y los profesores deben mantener un dialogo permanente con el fin de apoyar en la formación de los estudiantes.

Es obligación de la entidad educativa coordinar con la familia, los docentes brindar orientaciones a los padres de familia, ya que la calidad de la educación no se consigue simplemente en la escuela sino en toda la sociedad (Chavarría 2011).

Además tienen los derechos y obligaciones que cumplir conforme estable en la Ley Orgánica de Educación intercultural en sus Artículos 12 y 13

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

En los últimos, años el papel de docente como del estudiante está en proceso de cambio; el alumno de antaño, pasivo, receptor, obediente, repetidor de lo que el profesor le indicaba va dándose un giro, según Chavrría (2011), el estudiante debe convertirse en el personaje principal de su aprendizaje; asumiendo la responsabilidad de investigar, experimentar, exponer, rebatir y proponer; es decir en la actualidad, el alumno es el centro de atención en el proceso de aprendizaje.

Chaupt y Vitalia, Marín. (1998), al referirse a la educación a distancia indica que, el estudiante está solo, lejos de sus compañeros, del tutor y de la institución que ofrece la educación; el alumno asumirá con responsabilidad su formación, a fin de cumplir las normas establecidas por la autoridad nacional e institucional, así también determinar el lugar y el horario de estudio, la conexión a la red para interactuar con su tutor y compañeros; agrega también, que en un curso a distancia convencional, si asiste o no a las tutorías presenciales puede pasar inadvertido, pero en un curso virtual si no participa, no remite sus trabajos, no interactúa con sus compañeros, puede quedarse al margen, pronto será detectado y por el tutor y sus compañeros; quienes expresaran su preocupación o de motivación para de que continúe en el curso.

En un curso virtual, la participación va a ser más activa que durante una tutoría presencial o en una clase tradicional, la participación será con más responsabilidad porque su participación o comentario va a ser leído por varias personas, por lo tanto hará un esfuerzo a fin de redactar una respuesta precisa mejor a la de una actividad presencial (Chauptart y Vitalia, Marín 1998).

Con respecto a los materiales Chauptart y Vitalia, Marín. (1998), Señala que depende del diseño del curso, el estudiante podrá conseguir más recursos que lo permita profundizar los conocimientos que sean necesarios, visitar algunos enlaces, recomendados por el tutor o por otros compañeros, e incluso consultar a expertos o solicitar información a empresas u organismos para complementar el contenido del módulo; es necesario disponer de computador y acceso a Internet o un ordenador con módem par poder comunicarse oportunamente.

Para integrarse a un proceso de formación por las TICs, el estudiante debe tener ciertas habilidades en el uso y manejo de un computador y programas básicos como: windows, word, excel, powerpoint, lectura comprensiva y escritura; conocer las técnicas de trabajo en grupo, seminarios, debates, presentación de casos, elaboración de informes y resúmenes, juego de roles, entre otros (Chauptart et al., 1998).

En la actualidad los estudiantes por lo general están familiarizados con los medios de información y comunicación, unos pocos será que no tengan acceso a estos recursos; por lo tanto conforme señala Chauptart y Vitalia, Marín. (1998) los estudiantes tienen la facilidad de adaptarse a las exigencias de aprendizaje con el uso de la tecnología, lo que si es cierto, no todos tienen el mismo estilo y ritmo de aprendizaje, talvez habrán docentes que no podrán acoplarse con facilidad a esta metodología; pero, con pequeños cursos se lo actualizará para lograr desarrollar las nuevas propuestas pedagógicas interactivas que exige la sociedad actual, tanto en la modalidad presencial como en la modalidad a distancia.

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

La nueva concepción habla más de aprendizaje que de enseñanza; la diferencia entre la enseñanza tradicional y la enseñanza activa es que:

Tradicionalmente, el profesor expone el contenido transmitiendo al alumno; en cambio en las escuelas Activas, el profesor estimula y orienta, el estudiantes descubre y reelabora el contenido.

El papel del alumno de simple receptor pasa a ser sujeto activo de su propio proceso educativo; el docente es promotor y facilitador del proceso de aprendizaje; provee de los medios en la enseñanza – aprendizaje; la escuela conecta con la vida.

**Tabla No.2**

**Revolución en la metodología en la enseñanza aprendizaje**

El docente	se transforma en moderador	del trabajo de los alumnos
El alumno	pasa de oír y repetir	a experimentar, exponer, debatir y proponer
La memorización	fue superada	por la argumentación y el debate
Los libros	se cambian	por fichas de trabajo
El aula de clase	cambió sus pupitres	por mesas móviles de trabajo que ajustan ala necesidades

Fuente: Torres (2012)

Elaboración Manuel Remache, investigación bibliográfica

Es necesario en primer lugar, respetar y tomar en cuenta las experiencias y los conocimientos anteriores o previos con los que se viene el estudiante a la institución educativa, puesto que el aprendizaje significativo y duradero conforme manifiesta Ausubel sucede cuando este conecta el aprendizaje nuevo con sus conocimientos previos; también requiere de una contextualización del aprendizaje; dicho de otra manera, que la tarea tenga relación auténtica con la vida real, y que el estudiante comprenda el sentido y el propósito de lo que está aprendiendo.

De la misma manera se debe respetar el ritmo de aprendizaje de los estudiantes, existen estudiantes que tienen problemas personales, familiares, sociales y económicos, el profesor debe conocer los problemas de sus estudiantes para poder trabajar en forma apropiada.

**1.3 Cursos de formación.**

**1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente.**



La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio de la cual las personas adquirimos conocimientos, desarrollamos habilidades y competencias en función de los objetivos definidos.

La capacitación, es la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización de la tarea y del ambiente así como desarrollo de las habilidades y competencias para el cumplimiento eficaz de una actividad.

Se puede agregar que la capacitación es el proceso de aumentar conocimientos específicos y la pericia de un empleado o trabajador de una entidad u organización para el desempeño eficaz y eficiente en un determinado puesto o trabajo; es decir, la formación especializada que comprende todas las actividades desde obtener una habilidad motora hasta proveer conocimientos técnicos, desarrollar habilidades administrativas y actitudes ante los problemas sociales; dicho de otra manera preparar científica y técnicamente para enfrentar los problemas de la vida real

La capacitación tiene como finalidad ayudar al personal de todos los niveles de la organización o empresa a alcanzar metas y objetivos, proporcionando conocimientos específicos, prácticos y la conducta que requiere la organización.

En la actualidad el desempeño docente es bastante complejo; por lo que, la tradicional formación docente como formación instrumental; es decir que se realiza a través de cursos donde el profesorado adquiere conocimientos y habilidades didácticas, que permite transmitir conocimientos a sus alumnos, resulta obsoleta; hoy en día es importante que la formación docente sea concebida como un proceso educativo potenciador del desarrollo profesional del profesorado en el ejercicio de la docencia que transcurre a la largo de su vida y que le posibilita un desempeño profesional competente, autónomo y comprometido; dicho de otra manera, este aprendizaje no solo se basa del libro texto, del profesor, del aula, entre otros, sino de la vida y a lo largo de ella a través de reflexiones, conceptualizaciones y la practica de lo aprendido, es un aprendizaje iterativo, (Gonzáles et al., 2007)

La participación, reflexión crítica, y compromiso con la tarea educativa, constituyen elementos esenciales en la formación docente.

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

### **Ventajas:**

- ✓ Aumenta en la eficiencia institucional
- ✓ Mejora la imagen de la institución
- ✓ Mejora la calidad de servicio
- ✓ El cliente se siente satisfecho
- ✓ Existe apoyo a los cambios e innovaciones

### **Inconvenientes**

- ✓ Las instituciones educativas no cuentan con presupuesto para los cursos
- ✓ Los directivos institucionales, no planifican cursos de capacitación
- ✓ Algunos docentes no tienen la cultura de actualización permanente.
- ✓ Los cursos que organiza el Ministerio de Educación son muy limitados.
- ✓ Dificultad en participar en los cursos de Ministerio de Educación por la distancia de los centros educativos.
- ✓ A veces no se pone en practica los conocimientos adquiridos en los cursos de capacitación

Los cursos de formación docente siempre traen ventajas, ya que es el espacio para la actualización de conocimientos y compartir experiencias entre los docentes; el inconveniente es que los profesores muy pocos nos dedicamos a la actualización, a veces participamos en los cursos de formación solo porque es obligación.

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

En términos generales diseñar un curso de capacitación implica un proceso de varias etapas pero lo esencial es

- 1.- Detección de la necesidades de capacitación (Diagnostico)
- 2.- Programación de la capacitación par atender la necesidades (diagnosticadas).
- 3.- Ejecución del programa de capacitación
- 4.- Evaluación de los resultados

La planificación es un proceso metódico, Inter. y multidisciplinar, que parte de un diagnóstico real de necesidades de una institución u organización, que permite tomar decisiones y acciones en búsqueda de alternativas de solución (Aranda 2011).

Se puede decir que la planificación es la organización de actividades, recursos, tiempo y espacio, proponiendo una visión y mejorar la situación de la institución educativa.

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

El docente es el orientador, guía que acompaña al estudiante en el proceso de construcción de conocimientos, desarrollo de habilidades y valores que ayudan a la formación de un profesional eficiente, ético y responsable; esto hace que la formación profesional del docente sea especializada; es decir, para el nivel inicial, básica, bachillerato; y que tengamos conocimiento de otras áreas para poder ayudar a los estudiantes según sus necesidades.

Las instituciones educativas es el espacio donde se desarrolla el que hacer educativo; por lo tanto, existen diferentes enfoques desde las cuales se puede explicar y comprender, así: de la teoría y de la práctica.

Según Pérez (2000) responde a tres enfoques distintos: enfoque de sistema técnico; enfoque psicosociológico, también llamado orgánico biológico y enfoque antropológico, conocido también como institucional o humanista.

Los enfoques ayudan a analizar como son concebidas y dirigidas las organizaciones educativas, a identificar la calidad de motivación del directivo, a descubrir el contenido de sus valores y entender la complejidad de las interacciones que se producen en el interior y el exterior de las organizaciones

La mayoría de organizaciones educativas están centradas en los enfoques mecanicistas y psicológicos; es decir en la eficiencia y en la eficacia

Las organizaciones educativas con un enfoque antropológico se caracteriza porque orienta el que hacer educativo por los principios, por el ideario, no por los resultados

Estas tendencias ponen de manifiesto las demandas que el entorno empieza a presionar en los planes de formación de docentes y directivos escolares.

“Los docentes y directivos de las organizaciones educativas y empresariales demandan de las instituciones que se dedican a su formación una capacitación en el manejo de estrategias y herramientas de carácter técnico y financiero, que les permita lograr eficiencia y eficacia en corto tiempo. En el diseño e implementación de los programas de formación de docentes y directivos es marcada la tendencia al desarrollo de habilidades técnicas y sociopolíticas. A la formación humanística, que contribuye a una gestión ética y a la formación de docentes, directivos o gerentes virtuosos. Se olvida muchas veces que para una gestión ética se requiere el juicio prudencial y unas convicciones profundas, y que la toma de decisiones, el estilo y personalidad del directivo, juega un papel fundamental. Parece que la ética dificultara la eficacia, y que únicamente la racionalidad teórica y técnica fuera suficiente para una buena gestión” (Sandoval et al., 2008).

Por lo tanto el docente debe tener una formación integral ya que en sus manos están los futuros ciudadanos de la patria.

## **CAPITULO 2: METODOLOGÍA**

## 2.1 Contexto.

El presente trabajo de investigación sobre “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato”, se realiza en el colegio Técnico Intercultural Bilingüe “Jatun Juigua” que se encuentra ubicado en la comunidad de Yacubamba (nombre Kichwa yacu = agua; bamba = planicie), parroquia Pujilí, del cantón Pujilí, provincia de Cotopaxi; es una institución de reciente creación apenas pasa de una década de vida. La población donde está ubicado el colegio se dedican a la agricultura y ganadería por estar en zona agrícola y ganadera; ésta comunidad pertenece a la nacionalidad Kichwa Andina, aún conservan sus tradiciones como la vestimenta, la lengua, la forma de comercialización que es el trueque muy poco circula el dinero, el trabajo en común la minga; El personal docente es igual joven la mayoría con título de tercer nivel en educación e ingenieros agrónomos

### Pregunta 1.3 Tipo de Institución

Tabla Nº 1

	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	9	100,00
Fiscomisional	0	0,00
Particular	0	0,00
Municipal	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	9	100,00

**Fuente:** Elaboración Manuel Remache, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico “Jatun Juigua”

El colegio es de sostenimiento fiscal; es decir, asume el Estado el funcionamiento de la institución, tampoco tiene Unidad Ejecutora, depende del Distrito Educativo Intercultural y Bilingüe Pujilí – Saquisilí.

### Pregunta 1.4 Tipo de Bachillerato que ofrece

Tabla Nº 2

	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en Ciencias	0	0,00
Bachillerato Técnico	9	100,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	9	100,00

**Fuente:** Elaboración Manuel Remache, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico “Jatun Juigua”

El tipo de bachillerato que ofrece la institución educativa a los jóvenes del sector es bachillerato técnico; es decir, los estudiantes de esta institución educativa, a más de adquirir aprendizajes básicos comunes del BGU, desarrollarán las competencias específicas de la figura profesional que oferta el colegio, conforme la propuesta del Ministerio de Educación para el bachillerato ecuatoriano y en cumplimiento al Art. 43 literal b).

### **Pregunta 1.4.1 Bachillerato Técnico Agropecuario**

**Tabla Nº 3**

	Frecuencia	Porcentaje
Producción agropecuaria	9	100,00
Trasformados y elaborados lácteos	0	0,00
Trasformación y elaborados cárnicos	0	0,00
Conservería	0	0,00
Otra	0	0,00
TOTAL	9	100,00

**Fuente:** Elaboración Manuel Remache, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico “Jatun Juigua”

La entidad educativa, oferta bachillerato técnico Agropecuario en la especialidad de Producción Agropecuaria conforme indica y los Acuerdos Ministeriales 442-12 y 307-13.

### **2.2 Participantes.**

El colegio en cuanto al número de docentes en el bachillerato tiene pocos; por lo que, para el presente trabajo no se hizo por muestreo, sino con todo el universo de profesorado que laboran en el bachillerato; quienes muy gentilmente apoyaron respondiendo el cuestionario de encuesta sobre “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato”; de la misma manera la señora rectora encargada autorizando el ingreso a la institución educativa y el señor secretario proporcionando los datos de los señores profesores del colegio y con la encuesta.

En calidad de investigador de las necesidades formativas del personal docente, mi obligación es hacer conocer los resultados obtenidos en el diagnóstico realizado en la entidad.

### Pregunta 2.1 Género

Tabla Nº 5

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	5	56,00
Femenino	4	44,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	9	100,00

**Fuente:** Elaboración Manuel Remache , en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico “Jatun Juigua”

El total de docentes que trabajan en el bachillerato son: 9 profesores 5 hombres y 4 mujeres; es decir el 56,00% de sexo masculino y 44,00% de sexo femenino; es decir la mayoría son hombres.

### Pregunta 2.3 Estado Civil

Tabla Nº 6

	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	3	33,33
Casado	5	55,56
Viudo	0	0,00
Divorciado	0	0,00
No contesta	1	11,11
TOTAL		100,00

**Fuente:** Elaboración Manuel Remache, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico “Jatun Juigua”

En cuanto al estado civil, el 33,33% afirman que son solteros, el 55,56% casado y el 11,11% no contestan; es decir el mayor porcentaje de profesores son casados.

### Pregunta 2.3 Edad



**Tabla Nº 7**

	Frecuencia	Porcentaje
20 – 30	2	22,22
31 – 40	2	22,22
41 – 50	2	22,22
51 – 60	0	0,00
61- 70	0	0,00
Más de 71 años	0	0,00
No contesta	3	33,34
TOTAL	9	100,00

**Fuente:** Elaboración Manuel Remache, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico “Jatun Juigua”

En cuanto a la edad del personal docente la encuesta arroja el siguiente resultado: el 22,22% de los señores profesores están entre 20 – 30 años de edad, el otro 22,22% entre 31 – 40 años; así mismo otros 22,22% se encuentran entre 41 – 50 y el 33,34% no contestan; estos datos permiten hacer una conclusión de la institución educativa cuenta con personal docente joven en el bachillerato.

### **Pregunta 2.3 Cargo que desempeña**

**Tabla Nº 8**

	Frecuencia	Porcentaje
Docente	8	88,89
Técnico docente	0	0,00
Docente con funciones administrativas	1	11,11
No contesta	0	0,00
TOTAL	9	100,00

**Fuente:** Elaboración Manuel Remache , en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico “Jatun Juigua”

Sobre el cargo que desempeña se obtiene el siguiente resultado: el 88,89% desempeñan el cargo de docentes el 11,11% es administrativo; es decir como el colegio no cuenta con suficientes maestros el señor secretario cumple a más de su función de docente, dictando clases de algunas asignaturas; pero la mayoría son docentes y cumplen con su función de acuerdo a su especialidad.

### **Pregunta 2.4 Tipo de relación laboral**

**Tabla N° 9**

	Frecuencia	Porcentaje
Contrato indefinida	0	0,00
Nombramiento	4	44,44
Contrato ocasional	5	55,56
Reemplazo	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTAL		100,00

**Fuente:** Elaboración Manuel Remache, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico “Jatun Juigua”

En lo referente al tipo de relación laboral, el 44,44% tienen nombramiento de docentes, el 55,56% contrato ocasional; es decir que la mayoría del personal docente del bachillerato trabaja bajo la modalidad de contrato ocasional.

### **Pregunta 2.5 Tiempo de dedicación**

**Tabla N° 10**

	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	9	100,00
Medio tiempo	0	0,00
Por horas	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	9	100,00

**Fuente:** Elaboración Manuel Remache, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico “Jatun Juigua”

Con respecto al tiempo de dedicación, el 100,00% de docentes manifiestan que a trabajan a tiempo completo; es decir las ocho horas conforme dispone el Art. 117 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

### Pregunta 3.1 Señale el nivel mas alto de formación académica que posee

Tabla Nº 13

	Género			
	Femenino		Masculino	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	0	0	0	0,00
Tecnológico	0	0	0	0,00
Licenciados	3	75	5	100,00
Especialista	0	0	0	0,00
Maestría	0	0	0	0,00
Phd	0	0	0	0,00
No contesta	1	25	0	0,00
TOTAL	4	100	5	100,00

**Fuente:** Elaboración Manuel Remache, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico “Jatun Juigua”

La formación académica del personal docente clasificado por género tenemos: dentro del género femenino el 75,00% son de tercer nivel equivalentes a licenciados y el 25% no contesta; mientras que en el género masculino el 100% tienen una formación académica de tercer nivel o licenciados; es decir la mayoría de los profesores del bachillerato poseen título de tercer nivel o son licenciados.

## 2.3 Diseño y métodos de investigación.

### 2.3.1 Diseño de investigación.

Jaramillo (2013) señala que la presente investigación es de tipo investigación – acción, sus características generan conocimientos y producen cambios, en ella coexisten en estrecho vinculo, el afán de cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles. La investigación – acción se produce dentro y como parte de la 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) (citado por Jaramillo 2013). Tiene las siguientes características:

- ✓ Es un estudio **transeccional/transversal** puesto que se recogen datos en un momento único.

- ✓ Es **exploratorio**, debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial, en donde, se observa y luego a través de un cuestionario aplica a los docentes investigados se obtiene datos relevantes para el estudio.
- ✓ Es **descriptivo**, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario. Jaramillo (2013)

### 2.3.2 Métodos de investigación.

El proceso a desarrollar en la presente investigación, como parte del diseño metodológico, está basado en un enfoque cuantitativo (datos numérico) que luego de tabulado y presentado en tablas estadísticas, amerita la utilización de métodos de orden cuantitativo, puesto que se busca determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los actores investigados, los docentes del bachillerato, para en función de su experiencia y vivencia, establecer puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las reales necesidades de formación. Jaramillo (2013)

Además es necesario revisar los métodos generales de investigación para contextualizar a la realidad investigada

**Analítico**, Es el método de investigación que disgrega de un todo en sus partes o elementos para observar las causas; es decir es la observación y examen de un hecho en particular, admite conocer la naturaleza del fenómeno u objeto que se estudia para comprender su esencia, permite: explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías; en este trabajo se utiliza en el análisis e interpretación de los datos investigados en la institución educativa (<http://definicion.de/metodo-deductivo/#ixzz2a1OMCIw1>).

**Sintético**, Es un proceso de razonamiento que tiende a reconstruir un todo, a partir de los elementos distinguidos por el análisis; es decir la síntesis, en otras palabras debemos decir que la síntesis es un procedimiento mental que tiene como meta la comprensión cabal de la esencia de lo que ya conocemos en todas sus partes y particularidades, en el trabajo una vez analizado los temas de investigados se llega a una conclusión (<http://definicion.de/metodo-deductivo/#ixzz2a1OMCIw1>).

**Inductivo**, Método científico más usual que permite obtener conclusiones generales a partir de los signos o señales particulares, mediante cuatro pasos esenciales: la observación de

los hechos para su registro; la clasificación y el estudio de estos hechos; la derivación inductiva que parte de los hechos y permite llegar a una generalización; y la contrastación o comparación; una vez registrado los datos en el diagnóstico permite analizar e interpretar hacer una conclusión y comparar los resultados (<http://definicion.de/metodo-deductivo/#ixzz2a1OMCIw1>).

**Deductivo**, Método científico que considera que la conclusión se halla implícita dentro de los signos o señales particulares; es decir que las conclusiones son una consecuencia de las premisas, cuando las premisas resultan verdaderas y el razonamiento deductivo tiene validez; este método, asegura que las conclusiones a las que se llega sean basadas en hechos reales particulares (<http://definicion.de/metodo-deductivo/#ixzz2a1OMCIw1>).

**Hermenéutico**, Método encargado de la correcta interpretación de los hechos; es decir inserta cada uno de los elementos del contenido del hecho dentro de un todo; dicho de otra manera, lo particular se entiende a partir del todo, y el todo a partir de lo particular, así explica las relaciones existentes entre un hecho y el contexto en el cual acontece, exige la real interpretación de hechos que acontece en el colegio donde se hizo la investigación (<http://definicion.de/metodo-deductivo/#ixzz2a1OMCIw1>).

**Estadístico**. Consiste realizar una serie de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación, su propósito es la comprobación; en la investigación se realiza comparaciones entre los distintos ítems de la encuesta (<http://definicion.de/metodo-deductivo/#ixzz2a1OMCIw1>).

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

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

**Observación**, es la técnica más utilizada a cada momento; es decir, desde el día de la visita a la institución educativa; esta técnica me permitió observar de cerca la realidad de la institución educativa; de lo que puedo resumir que el colegio investigado tiene un ambiente armónico, alegre, acogedor, organizado, todos participan en las labores de la institución, existe respeto entre los maestros, hacia los estudiantes y hacia las autoridades de la entidad y a los visitantes.

**Encuesta**, se utilizó el para la recopilación de la información de “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato”, en la que participaron todos los señores profesores del bachillerato.

**Lectura**, de gran importancia en todo momento, pero en especial para la redacción del marco teórico, para lo cual se requiere de una lectura que apoya poniendo en contacto entre el lector con el autor mediante el texto.

**Mapas Conceptuales**, Una técnica utilizada para realizar los resúmenes de los textos que se va leyendo es para ayuda para comprender el mensaje del autor y poder explicar en el informe de la investigación.

**Organizadores Gráficos**, utilizado para explicaciones de los datos en el trabajo en la representación gráfica de la tabulación de los datos recopilados en la investigación

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

En cuanto a los instrumentos de investigación utilizados para la recolección de datos, en el presente trabajo, se utilizó el cuestionario de “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato” elaborado por equipo de Planificación del Proyecto de Investigación de la Universidad Técnica Particular de Loja UTPL, validado y contextualizado a nivel del país, que está elaborada en base a las disposiciones que establece la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su Reglamento; este instrumento se aplicó con el propósito de conocer en los seis aspectos que contiene el documento: 1.- datos institucionales, 2.- información general del investigado, 3.- diagnóstico de formación de docentes, 4.- cursos y capacitaciones recibidos por los docentes, 5.- información respecto de su institución educativa y 6.- información en lo relacionado a su práctica pedagógica; esto hace que tengamos una radiografía sobre la formación docente de la institución educativa.

#### **2.5 Recursos.**

##### **2.5.1 Talento Humano.**

El talento humano es fundamental para todas actividad, en este trabajo se puede enumerar que hubo la participación de varias personas de diferentes instancias así: de la Universidad Particular de Loja UTPL el señor magíster Fabián Augusto Jaramillo Serrano apoyando con

la Guía Didáctica del Proyecto de investigación I y II y la información necesaria para realizar la investigación del campo y bibliográfica; la señora rectora abriendo las puertas del colegio, los señores profesores respondiendo en cuestionario de “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato”, el señor secretario con la nómina y más datos de los señores profesores del bachillerato y el investigador en la realización de todo el proceso de investigación.

### **2.5.2 Materiales.**

Entre los recursos materiales que se utilizó en el presente trabajo se puede mencionar: el cuestionario de “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato” que fue elaborado por la Universidad Técnica Particular de Loja UTPL, Tecnológicos computadora para la sistematización de la información obtenida, el teléfono para la comunicación con las autoridades de la institución educativa, así también materiales de oficina como papel bond para la reproducción del instrumento a utilizar, elaboración del informe.

### **2.5.3 Económicos.**

Dentro de lo económico, como todo trabajo requiere de un financiamiento se utilizó para la movilización, reproducción del cuestionario, la elaboración e impresión del informe del trabajo investigativo.

## **2.6 Procedimientos.**

Para el estudio del módulo Proyecto de Investigación I y II, conforme establece en su guía didáctica Jaramillo (2013), tiene dos partes la investigación bibliográfica y de campo; para ello, se realizó el siguiente procedimiento: revisión y selección de fuentes de información bibliográfica para la redacción del marco teórico que es diseñado por el quipo de Planificación de la Universidad Técnica Particular de Loja UTPL.

Posteriormente se procedió a seleccionar una institución educativa de bachillerato; es decir un colegio técnico presencial, para la aplicación de las encuestas a los señores profesores del bachillerato, que luego de varios intentos fue autorizado para realizar este trabajo de investigación en el colegio Técnico Intercultural Bilingüe “Jatun Juigua” de la comunidad Yacubamaba, parroquia Pujilí, del cantón Pujilí en la provincia de Cotopaxi.

Recibida la autorización se presentó el respectivo oficio a la señora rectora encargada del colegio, solicitando la entrevista y la autorización para poder realizar el trabajo de investigación, quien me autorizó el ingreso a la institución educativa de su regencia.

Posteriormente se preparó los instrumentos para encuesta a los señores profesores del bachillerato del colegio en mención; como el colegio es pequeño en cuanto el número de profesores no hubo necesidad de seleccionar la muestra; se trabajó con todo el personal docente en la aplicación de las encuestas sobre el “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato”.

Una vez aplicada las encuestas se hizo la tabulación de datos bajo el esquema establecido por el equipo de Planificación de la Universidad Técnica Particular de Loja UTP, posteriormente la estructuración de las tablas estadísticas con los datos arrojados en la investigación realizada; en forma paralela se realizó la lectura de la bibliografía y redacción del marco teórico, que posteriormente se presentó en el centro universitario para su respectiva revisión y sugerencia del caso.



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

### 3.1. Necesidades Formativas.

#### TABLAS RESUMEN DE LAS ENCUESTAS TABULADAS

#### Cuestionario "Necesidades de Formación Docentes De Bachillerato"

#### Pregunta 3.2.1 Su titulación tiene relación con: **Ámbito Educativo**

Tabla N° 14

	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en Educación	3	33,33
Doctor en Educación	2	22,22
Psicólogo educativo	0	0,00
Psicopedagogo	0	0,00
Otros	0	0,00
No contesta	4	44,45
TOTAL	9	100,00

**Fuente:** Elaboración: Manuel Remache, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico "Jatun Juigua"

El diagnóstico realizado al personal docente del bachillerato del colegio Técnico Intercultural Bilingüe "Jatun Juigua" sobre **Su titulación en pregrado, tiene relación con ámbito educativo**, arroja el siguiente resultado: el, 33,3% son Licenciados en Ciencias de la Educación y el 22, 22% Doctores en Ciencias de la Educación, y 44,45%, no contestan, analizando estos datos, se puede deducir que la mayoría del personal docente tiene formación en el ámbito educativo; esto hace que la institución cuente con profesionales que pueden atender las necesidades de los estudiantes; pero también existe un buen porcentaje de docentes que no contestan tal vez tienen títulos en otras especialidades; hace necesario psicopedagogo o psicólogo/a educativo, a fin de atender la necesidades especiales de los estudiantes.

### Pregunta 3.2.2 Su titulación tiene relación con: Otras profesiones

Tabla Nº 15

	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	3	33,33
Arquitecto	0	0,00
Contador	0	0,00
Abogado	0	0,00
Economista	0	0,00
Médico	0	0,00
Veterinario	0	0,00
Otros	0	0,00
No contesta	6	66,67
TOTAL	9	100,00

**Fuente:** Elaboración Manuel Remache, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico “Jatun Juigua”

De la pregunta **su la titulación en pregrado tiene relación con otras profesiones**, se obtiene el siguiente diagnóstico: el 33,33% son Ingenieros y el 66, 67% no contestan, haciendo un análisis de los datos se concluye que el colegio cuenta con un pequeño porcentaje de ingenieros; en su mayoría son docentes; es necesario un docente en ciencias contables, para que la entidad pueda ofrecer una formación técnica a sus estudiantes.

### Pregunta 3.3 Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con

Tabla Nº 16

	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito educativo	0	0,00
Otros ámbitos	0	0,00
No contesta	9	100,00
TOTAL	9	100,00

**Fuente:** Elaboración Manuel Remache, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico “Jatun Juigua”

La encuesta de la pregunta **si posee titulación de posgrado, este tiene relación con la educación** se obtiene el siguiente resultado el 100% de encuestados no contestan; analizando esta realidad, se puede concluir que el personal docente de la institución no tiene preparación en postgrado; por tanto, hace necesario incentivar que el personal docente se preocupe por la

formación de cuarto nivel, para poder atender las reales necesidades de los estudiantes acorde las exigencias del nuevo milenio.

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

**Tabla N° 17**

	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	100,00
No	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	9	100,00

**Fuente:** Elaboración Manuel Remache, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico “Jatun Juigua”

La encuesta del ítem **les resulta atractivo seguir programa de formación para la titulación de cuarto nivel**: el 100% de profesores de docente manifiestan que si resulta atractivo seguir programa de formación para la titulación de cuarto nivel; analizando este dato, se concluye que es necesario y urgente organizar programas de formación de cuarto nivel.

**Pregunta 3.4.1 En que le gustaría capacitarse**

**Tabla N° 18**

	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	9	100,00
Phd	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	9	100,00

**Fuente:** Elaboración Manuel Remache, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico “Jatun Juigua”

El ítem **en que le gustaría capacitarse**, arroja el siguiente resultado: el 100% de profesores encuestados contestan maestría; analizando esta realidad se llega a concluir que el personal docente del bachillerato de la institución requiere capacitarse para la Maestría; hace necesario organizar curso de formación de cuarto nivel.

**Pregunta 4.3 Para, usted es importante seguir capacitándose en temas educativos**

**Tabla N° 24**

	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	100,00
No	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	9	100,00

**Fuente:** Elaboración Manuel Remache, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico “Jatun Juigua”

La pregunta **para usted, es importante seguirse capacitando en temas educativos**, el 100,00% consideran que si es importante seguirse capacitando en temas educativos, analizando estos datos se puede concluir que el personal de esta institución está interesado en la capacitación en temas educativos.

**Pregunta 4.4 Como le gustaría recibir la capacitación**

**Tabla N° 25**

	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	3	33,33
Semipresencial	6	66,67
A distancia	0	0,00
Virtual	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	9	100,00

**Fuente:** Elaboración Manuel Remache, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico “Jatun Juigua”

La encuesta sobre la pregunta **como le gustaría recibir la capacitación**, arroja los siguientes datos: el 66,67% de profesores encuestados se inclinan a la modalidad semipresencial y un 33,33% por la modalidad presencial para recibir los cursos de capacitación, al analizar estos datos, se puede concluir que la mayoría deciden la capacitación en modalidad semipresencial.

**Pregunta 4.4.1 Si prefiere cursos presénciales o semipresenciales en que horarios le gustaría capacitarse**

**Tabla N° 26**

	Frecuencia	Porcentaje
Lunes a viernes	1	11,11
Fines de semana	8	88,89
No contesta	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Elaboración Manuel Remache, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico “Jatun Juigua”

El resultado de la encuesta sobre la pregunta si **prefiere cursos presénciales o semipresenciales en horario le gustaría recibir la capacitación**, es el 88,89% prefieren recibir los cursos de capacitación los fines de semana y el 11,11%, prefieren de lunes a viernes; con estos datos podemos concluir que la mayoría prefieren recibir cursos de capacitación los fines de semana.

**Pregunta 4.5 En que temáticas le gustaría capacitarse 1**

**Tabla N° 27**

	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía educativa	4	28,57
Teorías del aprendizaje	0	00,00
Valores y Educación	1	07,14
Gerencia/Gestión educativa	1	07,14
Psicopedagogía	0	00,00
Métodos y recursos didácticos	0	00,00
Diseño y planificación curricular	3	21,43
Evaluación del aprendizaje	1	07,14
Políticas educativas para la administración	2	14,29
Temas relacionados con las materias a su cargo	3	21,43
Formación en temas de mi especialidad	3	21,43
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	1	07,14
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	2	14,29
No contesta	0	00,00

**Fuente:** Elaboración Manuel Remache, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico “Jatun Juigua”

La pregunta sobre **en que temáticas le gustaría capacitarse**, arroja el siguiente resultado la mayoría contestan que le gustaría capacitarse en pedagogía educativa, Diseño y planificación curricular, temas relacionados a su cargo, formación en temas relacionados con mi especialidad, Políticas educativas para la administración, Diseño y seguimiento de proyectos; con estos datos se puede concluir que la mayoría de docentes requieren la capacitación en temas relacionados a su función; ya que el desarrollo profesional según, Sandoval, Camargo, Vergara, Quiroga, & Halima (2008) es el perfeccionamiento de la capacidad técnica para el cumplimiento de su función, en los aspectos: gestión pedagógica administrativa y social, incluida la capacidad de influir que otros aprendan y que contribuyan al mejoramiento; transmitir y sistematizar las experiencias y aprendizaje; mientras más formado es el docente influirá más en la comunidad educativa.

**Pregunta 4.6 Cuales son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite**

**Tabla N° 28**

	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	0	0,00
Alto costo	0	0,00
Falta de información	4	44,45
Falta apoyo institucional	3	33,33
Falta de temas	2	22,22
No es de su interés	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	9	100,00

**Fuente:** Elaboración Manuel Remache, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico "Jatun Juigua"

De la pregunta **obstáculo para la capacitación**, se obtiene el siguiente resultado el 44,45% manifiestan que es por falta de información, el 33,33%, falta de apoyo institucional y el 22,22% falta de temas acorde con su profesión; analizando estos datos, se puede concluir que la mayoría de docentes no tienen acceso a la información de cursos que ofertan las diferentes entidades, inclusive el Ministerio de Educación, es necesario incentivar en los docentes el hábito de uso y manejo de medios de comunicación información.

**Pregunta 4.7 Cuales son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones**

**Tabla N° 30**

	Frecuencia	Porcentaje
Relación con mi actividad	5	55,56
Prestigio del ponente	0	0,00
Obligación	0	0,00
Favorecen mi ascenso	1	11,11
Facilidad de horario	1	11,11
Lugar	1	11,11
Me gusta capacitar	1	11,11
Otros	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	9	100,00

**Fuente:** Elaboración Manuel Remache, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico “Jatun Juigua”

La pregunta **cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones**, el 55,56% de docentes manifiestan que es por tener relación con mi actividad, el 11,11%, dicen que favorecen mi ascenso, el otro 11,11% afirma que es por facilidad de horarios, por último el 11,11% dicen me gusta capacitar; analizando estos datos, se concluye que la mayoría de docentes manifiestan por estar relacionado con mi actividad

**Pregunta 4.8 Cuales considera Ud. Son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones**

**Tabla N° 29**

	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	1	11,11
Falta de cualificación profesional	7	77,78
Requerimiento personal	1	11,11
Necesidades de capacitación continua y permanente	0	0,00
Actualización de leyes	0	0,00
Otros	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	9	100,00

**Fuente:** Elaboración Manuel Remache, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico “Jatun Juigua”



De la encuesta sobre **cuáles considera usted motivos por los que se imparte los cursos/capacitaciones**, se obtiene el siguiente resultado el 77,78% manifiestan que es por falta de cualificación profesional, el 11, 11% por aparición de nuevas tecnologías y el otro 11,11% requerimiento personal, con estos datos podemos definir de que la mayoría de docentes asisten a los cursos o capacitación por falta de cualificación profesional.

**Pregunta 4.9 Que aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación**

**Tabla Nº 31**

	Frecuencia	Porcentaje
Teórico	0	0,00
Técnico Práctico	5	55,56
Ambos	4	44,44
No contesta	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Elaboración Manuel Remache, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico “Jatun Juigua”

Sobre la pregunta **qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación**, se obtiene el siguiente resultado: el 55,56% manifiestan aspectos teórico práctico, el 44,44%, dicen ambos; analizando estos datos, se concluye que la mayoría de docentes consideran que los aspectos importantes en el desarrollo de un curso o capacitación son la teoría y práctica; por lo tanto los curso a organizarse deben tomar en cuentas estas consideraciones.

### 3.2 Análisis de la formación.

#### Pregunta 5.1 La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años

Tabla N° 32

	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0,00
No	9	100,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	9	100,00

**Fuente:** Elaboración Manuel Remache, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico “Jatun Juigua”

A cerca de la pregunta, **la institución en la que labora ha propiciado cursos en los últimos dos años**, arroja un resultado de, el 100,00% de docentes del bachillerato entrevistados, afirman que la institución donde labora no ha propiciado cursos o seminarios en los últimos dos años; este dato hace entender que la institución educativa no organiza cursos ni seminarios de capacitación para el personal docente; es necesario organizar cursos de actualización a fin de mejorar el servicio educativo a la comunidad.

#### Pregunta 5.2 Conoce si la institución esta propiciando cursos/seminarios

Tabla N° 33

	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0,00
No	9	100,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	9	100,00

**Fuente:** Elaboración Manuel Remache, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico “Jatun Juigua”

La encuesta sobre el ítem **conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios**, arroja el siguiente resultado: el 100,00% de docentes manifiestan que no conocen; analizando este dato, se concluye que la institución educativa no está propiciando cursos ni seminarios a los señores profesores; es necesario organizar a fin de mejorar la calidad de servicio de la institución.

### Pregunta 5.2.1 Los cursos se realizan en función de:

Tabla N° 34

	Frecuencia	Porcentaje
Áreas de conocimiento	0	0,00
Necesidades de actualización	0	0,00
Leyes y reglamentos	0	0,00
Asignaturas que imparte	0	0,00
Reforma curricular	0	0,00
Planificación	1	11,11
Otros	0	0,00
No contesta	8	88,89
TOTAL	9	100,00

**Fuente:** Elaboración Manuel Remache, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico “Jatun Juigua”

De la pregunta **los cursos se realizan en función de áreas de conocimiento**, se obtiene el siguiente resultado: el 88,89% no contestan y el 11,11% manifiestan que los cursos se realizan en función de planificación; analizando estos datos, se puede concluir que la institución educativa no realiza cursos ni seminarios para los señores profesores; los cursos de actualización es necesario a fin de actualizar los conocimientos y mejorar la calidad de servicio de la institución.

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

Tabla N° 35

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0,00
Casi siempre	0	0,00
A veces	6	66,67
Rara vez	1	11,11
Nunca	2	22,22
No contesta	0	0,00
TOTAL	9	100,00

**Fuente:** Elaboración Manuel Remache, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico “Jatun Juigua”.

La encuesta realizada a cerca de **los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente**, se obtiene el siguiente diagnóstico: el 66,67% contestan a veces el 11,11% rara vez y el 22,22% manifiestan nunca; con estos datos, se puede concluir que los directivos de la institución educativa fomentan poco la participación del profesorado en los cursos que promueven su formación permanente, por lo que es necesario incentivar que el personal docente se interese por la participación en los curso de formación permanente; conforme afirma Chiavenato (2007), la formación continua perfecciona a la persona para ejercer una especialidad dentro de una profesión, busca ampliar, desarrollar y perfeccionar a la persona para su crecimiento personal en determinada especialidad dentro de la organización; a fin de que el servicio que presta el profesional sea eficiente y productivo.

### **3.2.1 La persona en el contexto formativo.**

#### **La persona en el contexto de la formación**

**Pregunta 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 (bloque 6 del cuestionario)**

**Tabla N° 37**

<b>La persona en el contexto formativo</b>	1	2	3	4	5	No contesta	Total
1. Percibe con facilidad los problemas de los estudiantes	0	0	1	5	3	0	9
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	0	0	3	4	2	0	9
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)	0	2	3	4	0	0	9
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	0	2	5	2	0	9
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	0	0	1	5	3	0	9
6. Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivos/s de la institución educativa	0	0	4	3	2	0	9
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	1	1	3	3	1	0	9
8. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilo de enseñanza aprendizaje, el aula como grupo...)	0	0	2	4	3	0	9
9. Mi expresión oral y escrita es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	0	0	5	4	0	9
10. Cuando se presentan los problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución.	1	0	1	4	3	0	9
11. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0	0	5	4	0	9
12. Utiliza los recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0	0	3	6	0	9
13. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente.	0	0	1	5	3	0	9
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>21</b>	<b>55</b>	<b>36</b>	<b>0</b>	<b>117</b>
<b>PORCENTAJE</b>	<b>1,7</b>	<b>2,6</b>	<b>17,9</b>	<b>47,0</b>	<b>30,8</b>	<b>0,0</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Elaboración Manuel Remache, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico “Jatun Juigua”

De los ítems referentes a la persona en el contexto formativo en lo relacionado a su práctica pedagógica, la calificación 4 tiene el 47,00%; la calificación 5 el 30,80%; la calificación 3 el

17,90%; la calificación 2 el 2,60% y la calificación 1 el 1,70%; con estos datos se puede concluir la mayoría de docentes demuestran tener una aproximación para su práctica diaria en el aula; por lo tanto requieren de una formación que les permita mejorar sus servicios.

### 3.2.2 La organización y la formación.

**Pregunta 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 (bloque 6 del cuestionario)**

**Tabla N° 36**

<b>La organización y la formación</b>	1	2	3	4	5	No contesta	Total
1. Describe las funciones y cualidades del tutor	1	0	4	2	2	0	9
2. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	1	0	2	2	4	0	9
3. Conoce las técnicas básicas para la investigación en el aula	0	1	3	5	0	0	9
4. Conoce la diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0	0	7	2	0	9
5. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda ala tarea docente	1	0	2	5	1	0	9
6. Conoce los aspectos relacionados con la psicología del estudiante.	0	1	3	4	1	0	9
7. Plantea, ejecuta y hace seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	0	1	3	4	1	0	9
8. Mi formación el TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes.	0	1	1	6	1	0	9
9. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	0	0	0	6	3	0	9
10. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	1	3	5	0	9
11. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0	0	6	3	0	9
12. Describe la principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	0	0	6	3	0	9
13.- Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)	0	0	3	6	0	0	9
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>22</b>	<b>62</b>	<b>26</b>	<b>0</b>	<b>117</b>
<b>PORCENTAJE</b>	<b>2,6</b>	<b>3,4</b>	<b>18,8</b>	<b>53,0</b>	<b>22,2</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Elaboración Manuel Remache, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico “Jatun Juigua”

En cuanto los ítems relacionados con la organización y formación en lo relacionado a su práctica pedagógica, la calificación 4 tiene mayor porcentaje; es decir, 53,00%; la calificación 5 el 22,20%; la calificación 3 el 18.80%; la calificación 2 el 3,40% y la calificación 1 el 2,6%; con estos datos se puede concluir que el mayor porcentaje de docentes demuestran que requieren refuerzo acerca de la organización y formación para su práctica docente en el aula.

### 3.2.3 La tarea educativa.

#### Pregunta 2.6 Las materias que imparte tiene relación con su formación

**Tabla N° 11**

	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	100,00
No	0	00,00
No contesta	0	00,00
TOTAL	9	100,00

**Fuente:** Elaboración Manuel Remache, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico “Jatun Juigua”

La pregunta sobre **las materias que imparte tiene relación con su formación profesional**, arroja el siguiente resultado: el 100,00% manifiestan que sí; esto quiere decir que la carga horaria del colegio está distribuida de acuerdo a la formación profesional de cada docente.

#### Pregunta 2.7 Años de bachillerato en los que imparte asignaturas

**Tabla N° 12**

	Frecuencia	Porcentaje
Primero, Segundo y Tercer año	8	88.89
Primero y Segundo	0	00,00
Segundo y Tercero	1	11,11
Primero	0	00,00
Segundo	0	00,00
Tercero	0	00,00
TOTAL	9	100,00

**Fuente:** Elaboración Manuel Remache, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico “Jatun Juigua”

Del diagnóstico sobre la pregunta **Años de bachillerato en los que imparte asignaturas**, se obtiene el siguiente resultado: el 88,89% manifiestan que imparten asignatura en primero, segundo y tercer año de bachillerato; mientras que el 11,11%, afirman que imparten en segundo y tercero; es decir, la mayoría de docentes imparten asignaturas de primero, a tercero de bachillerato.

### **La tarea educativa**

**Pregunta 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 (bloque 6 del cuestionario)**



**Tabla N° 38**

<b>Tarea educativa</b>	1	2	3	4	5	No contesta	Total
1. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0	1	4	4	0	9
2. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0	0	8	1	0	9
3. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales y culturales o educativos	0	0	0	7	2	0	9
4. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sanativa y formativa	0	1	0	3	5	0	9
5. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestos en mi/s asignatura/s..	0	0	2	2	5	0	9
6. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales ( altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo –ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo)	0	1	2	3	3	0	9
7. Cuando tengo estudiantes con necesidades auditivas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva.	2	1	2	4	0	0	9
8. Realiza la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	0	0	1	5	3	0	9
9. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de de los alumnos	0	0	1	4	4	0	9
10. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos...)	1	0	2	5	1	0	9
11. Diseña programas de asignaturas y el desarrollo de las unidades didácticas	0	1	2	5	1	0	9
12. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista cuestionario...)	0	0	3	6	0	0	9
13. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	0	1	6	2	0	9
14. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas práctica de laboratorios y talleres	1	0	2	5	1	0	9
15. Diseña instrumentos para la auto valoración de la práctica docente (evaluación de las asignaturas y del profesor)	0	1	2	3	3	0	9
16. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0	1	6	2	0	9
17. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0	2	5	2	0	9
18. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	0	2	5	2	0	9
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>26</b>	<b>86</b>	<b>41</b>	<b>0</b>	<b>162</b>
<b>PORCENTAJE</b>	<b>2,5</b>	<b>3,1</b>	<b>16,0</b>	<b>53,1</b>	<b>25,3</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Elaboración Manuel Remache, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico “Jatun Juigua”

Dentro de los ítems de la tarea educativa en lo relacionado a su práctica pedagógica, la calificación 4 alcanza el 53,10%; la calificación 5 el 25,30%; la calificación 3 el 16,00%; la calificación 2 el 3,10% y la calificación 1 el 2,50%; con estos se puede concluir que, un

pequeño porcentaje demuestran que dominan la tarea educativa en lo relacionado a su práctica pedagógica; por lo tanto es necesario reforzar en especial en lo referente a las planificaciones curriculares.

Análisis de la formación	Media Obtenida					No contesta	Total
	1	2	3	4	5		
<b>Tarea Educativa</b>	0,22	0,28	1,44	4,78	2,28	0,00	9,00
<b>Aspectos de la profesionalización</b>	0,15	0,23	1,62	4,23	2,77	0,00	9,00
<b>Planificación</b>	0,23	0,31	1,69	4,77	2,00	0,00	9,00

**Fuente:** Elaboración Manuel Remache, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico “Jatun Juigua”

Del análisis de la formación en lo relacionado a su práctica pedagógica se puede decir que los tres aspectos evaluados: Tarea educativa, aspectos de la profesionalización y planificación, requieren fortalecimiento para que la institución pueda ofrecer un mejor servicio educativo a la colectividad; Como afirma Sandoval, Camargo, Vergara, Quiroga, & Halima (2008) que no se debe aplicar el sistema de administración empresarial ni acoger a críticamente listado de factores que caracterizan a la escuelas eficaces, porque con ello esta desplazando lo educativo; es decir la parte pedagógica solo se está respondiendo a la gestión administrativa; de la misma manera el término gerente no lo están tomando bien por lo que propone se siga llamando director docente; dicho de otra manera, la tarea educativa cumple la función de apoyar en la formación del estudiante a fin de que continúe sus estudios superiores o que se vincule al campo laboral en forma competitiva; para ello requiere, que el docente tenga una formación profesional y organización adecuadamente las actividades a realizarse en la institución educativa.

### 3.3 Los cursos de formación.

#### Pregunta 4.1.1 Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años

Tabla N° 19

	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5	9	100,00
De 6 a 10	0	0,00
De 11 a 15	0	0,00
De 16 a 20	0	0,00
De 21 a 25	0	0,00
De 26 a 30	0	0,00
De 31 a 35	0	0,00
De 36 a 40	0	0,00
De 41 a 45	0	0,00
De 46 a 50	0	0,00
Mas de 51	0	0,00
TOTAL	9	100,00

**Fuente:** Elaboración Manuel Remache , en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico “Jatun Juigua”

En lo relacionado al **número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años**, arroja un resultado de que el 100,00% de docentes asistieron en el rango de 1 a 5; analizando estos datos se concluye que el personal docente de la institución, asiste a pocos cursos de formación durante los dos últimos años.

#### Pregunta 4.1.2 Totalización en horas (aproximado)

Tabla N° 20

	Frecuencia	Porcentaje
0 – 25 horas	0	0,00
26 – 50 horas	4	44,45
51 – 75 horas	1	11,11
76 – 100 horas	0	0,00
Más de 100 horas	1	11,11
No contesta	3	33,33
TOTAL	9	100,00

**Fuente:** Elaboración Manuel Remache , en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico “Jatun Juigua”

El resultado del diagnóstico sobre la **Totalización en horas (aproximado)**, arroja un resultado de que el 44,45% asisten entre 26 – 50 horas, 33,33% no contestan, el 11,11% asisten entre 51 – 75 horas y el 11,11% más de 100 horas; estos datos hacen ver que, los docentes reciben capacitación pocas horas; es necesario incentivar la permanente actualización, ya que Gonzáles y otros (2007) afirma que la formación docente es “un proceso continuo, basado en la mejora profesional y apoyado en las necesidades práctica de los docentes, que se desarrollan mediante la participación y que constituye un proceso de construcción profesional mediante el cual los docentes desarrollan estrategias cognitivas y metacognitivas que le permiten valorar su trabajo profesional”; de esta manera el docente estará actualizado para enfrentar la tarea educativa en la nueva generación.

#### Pregunta 4.1.3 Hace que tiempo lo realizó

Tabla Nº 21

	Frecuencia	Porcentaje
0-5 meses	3	33,34
6 – 10 meses	0	0,00
11 – 15 meses	3	33,33
16 – 20 meses	0	0,00
21 – 24 meses	0	0,00
Más de 25 meses	0	0,00
No contesta	3	33,33
TOTAL	9	100,00

**Fuente:** Elaboración Manuel Remache, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico “Jatun Juigua”

El diagnóstico sobre la pregunta **hace que tiempo lo realizó cursos de formación**, arroja el siguiente resultado el 33,34% recibió cursos hace 0 – 5 meses, el 33,33% hace 11- 15 meses, y el 33,33% no contesta, analizando estos datos se concluye que existe una tercera parte de docentes que no reciben cursos de capacitación; según Gonzáles y otros (2007) en la actualidad el desempeño docente es bastante complejo; por lo que, la tradicional formación docente como formación instrumental; es decir que se realiza a través de cursos donde el profesorado adquiere conocimientos y habilidades didácticas, que permite transmitir conocimientos a sus alumnos, resulta obsoleta; hoy en día es importante que la formación docente sea concebida como un proceso educativo potenciador del desarrollo profesional del profesorado en el ejercicio de la docencia que transcurre a la largo de su vida y que le posibilita un desempeño profesional competente, autónomo y comprometido; dicho de otra manera, este aprendizaje no solo se basa del libro texto, del profesor, del aula,

entre oros, sino de la vida y a lo largo de ella a través de reflexiones, conceptualizaciones y la practica de lo aprendido, es un aprendizaje iterativo.

**Pregunta 4.1.4.1 A este curso lo hizo con el auspicio de:**

**Tabla N° 22**

	Frecuencia	Porcentaje
Gobierno	5	55,56
De la institución	0	0,00
Beca	1	11,11
Cuenta propia	1	11,11
Otros	0	0,00
No contesta	2	22,22
TOTAL	9	100,00

**Fuente:** Elaboración Manuel Remache, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico “Jatun Juigua”

Sobre la pregunta **este curso lo hizo con el auspicio de:** se obtiene el siguiente resultado, el 55,56% de docentes hicieron el curso con el auspiciado por el gobierno nacional, el 11,11% becados, el otro 11,11% por cuenta propia y el 22, 22% no contestan; estos datos hacen concluir que, la mayoría de docentes realizan cursos de formación con el auspicio del gobierno y un buen porcentaje no lo hacen los cursos de formación.

**Pregunta 4.2 ha impartido cursos de capacitación en los dos últimos años**

**Tabla N° 23**

	Frecuencia	Porcentaje
Si	1	11,11
No	7	77,78
No contesta	1	11,11
TOTAL	9	100,00

**Fuente:** Elaboración Manuel Remache, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Técnico “Jatun Juigua”

Del ítem **ha impartido cursos de capacitación en los dos últimos años**, se obtiene el siguiente diagnóstico: el 77,78% de docentes manifiestan que no ha impartido cursos de capacitación en los dos últimos años, mientras que el 11,11% contestan que si, y el otro 11,11% no

contestan; analizando estos datos se llega a concluir que, la mayoría no han dictado cursos de capacitación en los dos últimos años y un pequeño porcentaje lo hacen.

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

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

Curso de capacitación Diseño y Planificación Curricular para los docentes del bachillerato del colegio Técnico Intercultural Bilingüe “Jatun Juigua” de la comunidad Jatun Juigua, parroquia Pujilí, cantón Pujilí.

### **4.2 Modalidad de estudio.**

El personal docente del colegio, labora las ocho horas conforme establece la Ley Orgánica de Educación Intercultural, el curso se realizará en la modalidad semipresencial; es decir, el estudio realizará cada docente de acuerdo a la disponibilidad de su tiempo y los días sábados se realizará la tutoría presencial.

### **4.3 Objetivos.**

El docente luego de participar en el curso de actualización de conocimientos estará en capacidad de:

#### **4.3.1 Objetivo general.**

- ✓ Cumplir las funciones de docente del bachillerato de acuerdo a las políticas y los lineamiento curriculares establecidas por Ministerio de Educación para el colegio técnico, y apoyar de manera eficaz y eficiente en la formación de los alumnos de la entidad educativa conforme plantea el bachillerato unificado ecuatoriano, para que los estudiantes puedan continuar su formación superior en cualquier área académica o ingresar al mundo laboral o de emprendimiento.

#### **4.3.2 Específicos.**

- ✓ Utilizar de manera correcta el Diseño y Planificación Curricular, conforme establece la Actualización y Fortalecimiento curricular propuesto por el Ministerio de Educación.
- ✓ Diseñar y utilizar los instrumentos de evaluación de acuerdo a sus necesidades para cada una de las asignaturas.

- ✓ Elaborar el Plan de Mejoramiento Académico de acuerdo a las necesidades del colegio.

#### **4.4 Dirigidos a:**

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

En la institución educativa, la mayoría de docentes tienen más de cinco de años de experiencia, por lo tanto, el curso será dirigido para el nivel tres.

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

En vista que los docentes laboran a tiempo completo y el curso se plantea con la modalidad semipresencial, es necesario disponer de una computadora y Internet.

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

##### **4.5.1 Contenidos del Curso.**

###### **4.5.1.1 Planificación curricular.**

#### **Currículo.**

##### **Definición de “currículo”.**

Algunos afirman que un currículo es el contenido, los estándares o los objetivos de los que las instituciones educativas son responsables ante los estudiantes. Otros declaran que un currículo es serie de estrategias de enseñanza que los maestros planean utilizar. Esas diferencias conceptuales se basan entre currículo, como fines de la educación, por ejemplo, los resultados propuestos del aprendizaje, como medios esperados de la educación, por ejemplo los planes de enseñanza (Posner 1999).

Para continuar con el estudio escriba su concepto de currículo



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

Ahora examinemos algunos conceptos de currículo.

1. Por Alcance y secuencia, plantea como una matriz de objetivos alcanzables en un grado o curso;
2. Programa de estudios, se refiere a un plan para un grado o curso con fundamentos, temas, recursos y evaluación.
3. Esquema de contenidos, listado de temáticas en esquema
4. Estándares, el listado de conocimientos y habilidades que desarrollarán al finalizar un nivel de estudio
5. Libro de textos, materiales que utiliza el profesor como guía en el aula de clases, para el proceso de aprendizaje.
6. Ruta de estudio, los cursos que debe cumplir el estudiante.
7. Experiencia planeada, experiencias que los estudiantes experimentan y planeadas por la institución educativa.

De la misma manera la revisión de los cinco currículos:

1. El currículo oficial, determinado con documentos legales
2. Currículo operativo, fundamentado en la practica diaria del profesor y estudiantes y los exámenes
3. Currículo oculto, que no son reconocidos por docentes y autoridades.
4. Currículo nulo, materias que no se enseña, así: responsabilidad familiar, legislación...
5. Currículo adicional, actividades fuera del currículo formal así: la minga.

Amplíemos los conceptos de cinco currículos concurrentes

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

Dentro del estudio del marco conceptual de un currículo Posner (1999) manifiesta que “El marco conceptual identifica un grupo de categorías útiles para clasificar las decisiones, los documentos y las suposiciones de un currículo” (Pág. 15); es decir que para analizar un currículo es necesario conocer el marco conceptual.

Posner (1999) para este análisis toma el trabajo de Ralph Tyler, el mejor representante del modelo curricular, quien sugiere que al planificares es necesario responder a cuatro preguntas:

1. ¿Cuáles propósitos educativos debe tratar de alcanzar la escuela?; es decir que, los planificadores deben decidir cuales propósitos educativos deben alcanzar la escuela.
2. ¿Qué experiencias educativas deben ofrecerse para alcanzar estos propósitos?, determinar las experiencias que se puede alcanzar con estos propósitos
3. ¿Cómo se organizan estas experiencias de manera eficaz?, organizar eficazmente esas experiencias educativas.
4. ¿Cómo se determina si se han alcanzado estos objetivos? determinar si se alcanzan los propósitos educativos.

Este modelo ha dominado durante los cuarenta años y tiene las siguientes características:

1. Orienta a la producción de aprendizajes; centrado en sus productos.
2. Lógica de medio y fines, a los medios considera como esenciales para conseguir los fines planteados.
3. Base técnica, los expertos plantean el currículo.
4. Linealidad, se inicia planteando los fines para determinar metas y objetivos educativos.
5. Objetividad, tiene una base científica sin la influencia de prejuicios personales.

Para el análisis curricular se debe elegir tomando en cuenta seis tipos de información:

1. El currículo a qué problemas respondió.
2. Tenga una idea clara lo que los estudiantes aprenderán: objetivos, contenidos en orden y secuencia
3. Los objetivos de aprendizaje y los contenidos tengan una filosofía clara.
4. Alguna guía de cómo enseñar los objetivos y contenidos.
5. Tenga indicaciones de cómo el currículo y estudiantes deben ser evaluados.
6. Indicaciones si ha implementado o no el currículo. Posner (1999)

## **Perspectivas del currículo.**

### **Características y diferencias de las cinco perspectivas del Propósito y Contenido del currículo.**

Un currículo de educación puede tener varias perspectivas; según Posner (1999) existe cinco perspectivas: tradicional, experimental, estructura de las disciplinas, conductista y constructivista.

#### **Características y diferencias.**

##### **Tradicional.**

Primeras formas de hacer educación.

**Propósito:** “transmitir la herencia cultural”.

**Contenido:** “El contenido del currículo se selecciona de esa herencia cultural y representa lo que los educadores creen que son los hechos, conceptos, principios, leyes, valores y habilidades más perdurables, establecidos y aceptados que conoce la especie humana”. Posner (2004)

Además pone énfasis en: “1) la familiaridad con los términos y nombres; 2) el dominio de conjunto de habilidades básicas imprescindibles para una función productiva en la sociedad y 3) la aceptación de un conjunto de valores fundamentales para que una sociedad funciones sin problemas”. Posner (2004)

En conclusión, el profesor es quien debe enseñar conceptos principios leyes valores términos nombres basados en los libros, el estudiante debe memorizar para las pruebas escritas y para pasar de grados.

##### **Experimental.**

La perspectiva tradicional, por su postura autoritaria, que no le ayuda al crecimiento psicológico del individuo ni para enfrentarse con el mundo cambiante, surge nueva perspectiva centrada en las experiencia del estudiante.

**El propósito** es el “desarrollo general y continuo del individuo”

**Los contenidos de estudios es:** “la materia se deriva de las experiencias de la vida cotidiana (Dewey, 1938) para Dewey, la educación debe comenzar con la materia que proviene de la experiencia que los niños ya han tenido”. Posner (1999)

Esta perspectiva, parte de las experiencias de los estudiantes, amplían su experiencia con el aporte de las ciencias o materias, contribuye al desarrollo continuo del individuo.

### **Estructura de las disciplinas conductista.**

Los críticos de la educación en las décadas de 1950, viendo que con las perspectivas anteriores, el conocimiento intelectual estaba débil, pusieron atención en el currículo sobre todo en las asignaturas y disciplinas del conocimiento.

**El propósito** primordial de la educación es “el desarrollo del intelecto” Posner (1999), se preocupa más del desarrollo intelectual

**Contenidos** “son las disciplinas del conocimiento”; es decir el currículo debe estar basado en: 1) ciertas ideas fundamentales que funcionan como suposiciones o premisas tasitas que guía la indagación y 2) ciertos modos de responder preguntas y conducir indagación Posner (2004)

En esta perspectiva, se centra en el dominio de las disciplinas dentro da cada materia; es decir profundizar en una sola materia, el profesor modela la indagación, por lo que debe tener amplio conocimiento de las disciplinas y en los métodos de investigación.

### **Conductista.**

Los psicólogos conductistas sostienen que los estudiantes no solo debían aprender las ciencias seno ser capaces de hacer: adquisición de conductas como consecuencia de la enseñanza, por lo plantean como

**Propósito:** “La perspectiva conductivista afirma que es neutral” es decir que el educador determine el propósito conforme la conducta que desea observar.

**Contenido:** “El contenido del currículo comprende un grupo de habilidades descritas mediante afirmaciones que especifican conductas observables y medibles, denominados

objetivos “conductistas o de “desempeño”” Posner (1999); es decir, todo aquello que conlleven a cambiar conductas observables y medibles; el dominio de esas conductas constituyen el aprendizaje.

En esta perspectiva los objetivos deben apuntar a la evaluación, la enseñanza es mediante la práctica de habilidades, con un sistemas de recompensa a la conducta apropiada.

**Constructivista.**

Los constructivistas están empeñados en la formación de estructuras y procesos mentales internos.

**Propósito** de educación: “El desarrollo de la mente”

En cuanto a los **Contenidos**: “creen que la materia: 1) es un cuerpo de conocimientos acerca de cual se piensa, 2) un modo de pensar, razonar o resolver los problemas, 3) las herramientas de razonamiento”.

Propone el aprendizaje de memoria, el currículo permite que los estudiantes desarrollen su propio conocimiento basados en lo que ya saben para que utilicen en la resolución de problemas.

Estas cinco perspectivas nos ayudan tener una idea amplia y analizar qué currículo estamos manejando en cada una de las instituciones educativas; actualmente contamos con la actualización curricular propuestos por el Ministerio de Educación como un techo, pero en cada una de las instituciones educativas debemos contar con el PCI elaborado de acuerdo a las necesidades reales.

Enliste las características y diferencias de las cinco perspectivas del currículo Propósito y Contenido del currículo.

.....

.....

.....

.....

.....

## Organización del currículo

### Tres enfoques para la organización del currículo

Existen muchos currículos micro macro elaborados con diferentes patrones culturales, el análisis de los tres enfoques nos ayudará a los maestros a comprender mejor para la organización curricular.

**Enfoque de lo general a lo particular.**- El currículo debe organizarse alrededor de los conceptos, temas o principios fundamentales, con la comprensión de estos conceptos fundamentales el estudiante puede particularizar a otros de menor jerarquía. Para entender como enfoque es necesario describir: Sus fundamentos epistemológicos, principios organizacionales, estructura del contenido, identificar sus afirmaciones principales.

Fundamentos epistemológicos.- Se basa a partir de un conocimiento general o idea fundamental del que derivan los pequeños Ejemplo: el currículo de historia basaría en: nacionalismo, revolución, modernización y migración. A este enfoque también se le conoce con el nombre de “enfoque hipotético deductivo”; a partir de esas ideas fundamentales se puede deducir afirmaciones pequeñas luego teorías, afirmaciones experimentales de gran alcance.

Principios organizacionales.- Busca identificar ideas fundamentales que forman estructuras sustantivas de las disciplinas, que se llaman “temas generales”, según Popper, los conocimientos más grandes y básicos funcionaba como la base para comprender hechos y conceptos específicos.

Estructura del contenido.- Los currículos de lo general a lo particular demuestran enfoques únicos para la estructura del contenido (de lo general a lo particular)

Afirmaciones principales.-

Epistemológica, cada disciplina es distinta y tiene su propia estructura; la estructura incluye temas, conceptos o principios fundamentales interrelacionados y un modo de investigación.

Psicológica.-El proceso de aprendizaje de los niños es asimilar el proceso de indagación que proponen los expertos.

Propósito educativo.- La educación debe hacer comprender la estructura de cada disciplina principal del conocimiento.

Currículo.- Relacionado entre disciplinas y el currículo escolar.

Desarrollo curricular.- Los expertos en la disciplinas.

**Enfoque de lo particular a lo general.**- Muchos Psicólogos afirmaban que los nuevos currículos ignoraban la psicología del aprendizaje; es decir que un currículo debe reflejar el modo en que aprenden las personas, antes que el modo en el que el conocimiento se organiza en disciplinas “jerarquía de aprendizajes”, todos los objetivos casi todo los estudiantes deben dominar para alcanzar objetivos terminales o finales; es decir, desde los más simples hasta los más complejos.

Fundamentos epistemológicos.- Según el filósofo David Hume El conocimiento origina en la experiencia, las mismas que producen ideas, la asociación de estas ideas es el conocimiento; las personas generalizan ideas de alto nivel, a partir de los niveles bajos. El psicólogo Gagne sostenía que lo general se deriva de lo particular.

Principios organizacionales.- Gagne dice que el Aprendizaje de una nueva habilidad o principio se facilita cuando el estudiante tiene los requisitos previos de esos principios; habilidades o conceptos. No tiene mucha importancia enseñar algo nuevo sin antes de proporcionar requisitos previos necesarios; Robert Claser con su principio de “refuerzo conductista”, con la retroalimentación inmediata al estudiante está moldeando a los objetivos terminales; el psicólogo Benjamín Bloom con “Aprendizaje mediante dominio” dice que cada objetivo desarrolla sobre los requisitos previos; es decir, los psicólogos afirman que el enfoque de lo particular a lo general debe partir de los objetivos pequeño hacia los grandes.

Estructura del contenido.- El enfoque de lo particular a lo general tiene la estructura de secuencias y en forma vertical; es decir una jerarquía de objetivos de aprendizaje, que genera una secuencia en el aprendizaje, el estudiante avanza de lo particular a lo general.

Afirmaciones principales.

Epistemológica, Todos los conocimientos y habilidades generales o complejos, parten de los elementos específicos o simples.

Psicológica.- Las personas adquieren conocimientos y habilidades generales o complejos de los elementos específicos o simples, con una secuencia adecuada, con buena enseñanza, tiempo suficiente y casi todos aprenden

Propósito educativo.- La educación se centra en enseñar habilidades intelectuales más que hechos, con técnicas que entiendan todos los estudiantes.

Currículo.- Deben tener relación entre currículo y secuencias.

Desarrollo curricular.- Los psicólogos conductistas.

**Enfoque del proyecto.**- Este enfoque organiza el currículo al rededor de las actividades del estudiante, planeando juntos estudiante y profesor, expresa una perspectiva experimental. Este enfoque nace con el movimiento progresista a principios del siglo XX.

Fundamentos epistemológicos.- Dentro del enfoque del proyecto Dewey prepara un currículo bajo dos formas: 1) en su elaboración del método científico dentro del contexto pragmática y 2) al elevar a una posición dominante el conocimiento social.; es decir el núcleo del método científico idea y acción constituye la base del enfoque del proyecto, que ayuda al crecimiento del conocimiento y la persona

Segunda contribución epistemológica de Dewey, enfatiza en las dimensiones sociales de conocimientos: plantea mejorar las ideas e intereses de los estudiantes para mejorar la sociedad y afirma que todos los conocimientos tienen un sentido social, porque los conocimientos se desarrolla dentro de una cultura.

Principios organizacionales.- No siguen una secuencia específicas de principios, los estudiantes y profesores deben decidir conforme avanza las actividades y proyectos; pero, para la organización curricular sugiere seguir cierta secuencia para que permita al estudiante avanzar cada vez más con actividades y proyectos complejos.

Estructura del contenido.- La organización de los contenidos son en plana y cíclica, que ayude a los estudiantes al crecimiento en base a las actividades experimentales.

Afirmaciones principales.

Epistemológica, El método científico ayuda a organizar las experiencias educativas, da importancia al conocimiento social, este enfoque permite a los estudiantes mejorar sus habilidades actitudes dentro de la sociedad.

Psicológica.- Las personas aprenden haciendo.



Propósito educativo.- La educación ayuda a los estudiantes a reconstruir y reorganizar su experiencia a fin de que contribuyan a la realización de sus proyectos

Currículo.- Deben tener relación entre currículo y los intereses, necesidades de desarrollo de los estudiantes.

Desarrollo curricular.- Los estudiantes y profesores. (Posner 1999)

Enliste los tres enfoques para la organización curricular según (Posner 1999)

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

Escriba las diferencias que existe entre estos tres enfoques para organización del currículo según (Posner 1999)

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

## **Diseño y planificación curricular**

### **Fases de la planificación curricular**

Al ser la planificación curricular la encargada de concretar el currículo de manera ordenada, secuencial sistemática, en las instituciones educativas, requiere de una serie de etapas o fases, existen varias propuestas según algunos autores, se trata de proporcionar una visión general de cómo llevar a cabo este proceso de planeación curricular, basando en las siguientes etapas.

### **Diagnóstico de la comunidad**

Al iniciar la organización curricular partimos conociendo situación real de la comunidad educativa con la que vamos a trabajar; el diagnóstico nos permite conocer las necesidades

o debilidades que presentan los sujetos que son parte de la institución; para realizar el análisis situacional en una institución educativa previo a la planificación según Jumbo (2012) se debe tomar en cuenta los siguientes aspectos:

1. La identificación de las necesidades y demandas de la institución
2. Los recursos materiales y humanos con los que se cuenta y la relación que tienen con los requerimientos para llevar a cabo el proceso del diseño y desarrollo del currículo.
3. Se detectan, estudian y jerarquizan los problemas más relevantes de la institución educativa. Una vez ordenados los problemas según su importancia, se fijarán directrices y objetivos por prioridades, que se corresponderán con las metas deseadas. Asimismo, se seleccionan los contenidos transversales que abordará la problemática institucional que afecta el desarrollo académico.

Para esta fase puede utilizar diferentes técnicas e instrumentos de recopilación de información requerida, FODA, fichas de evaluación integral del alumno, la autoevaluación institucional, entre otras.

En los últimos años, el Ministerio de Educación está implementando la técnica de autoevaluación institucional a nivel del país, exigiendo la participación de la comunidad educativa

La matriz FODA juega un papel principal es esta primera etapa ya que comprende variables internas (fortalezas y debilidades) y variables externas (oportunidades y amenazas) (Aranda 2007)

### **Establecer los resultados del aprendizaje**

La siguiente etapa comúnmente llamados la formulación de los objetivos o la etapa Prospectiva (Aranda 2007), en esta fase se determina a dónde se quiere llegar; pero actualmente se está incorporando a la planificación curricular el término “competencias”, en donde se hace énfasis en la importancia de la utilización de competencias. Bloom y otros autores establecen en todo programa educativo una serie de objetivos de aprendizaje, clasificados en tres categorías o campos como son los conocimientos, las habilidades y las actitudes. Sin embargo, los catálogos de objetivos además de ser muy extensos y consumir

gran cantidad de tiempo en su preparación, no corresponden con la realidad de la práctica profesional. Por ello, hoy tendemos a hablar más adecuadamente de competencias.

Sin embargo, en un momento como el actual, en el que a nivel mundial y de forma muy especial en Europa, en el marco del proceso de convergencia europea en Educación Superior, se está proponiendo la elaboración de currículo o programas de formación basados en competencias, existe una gran confusión en el uso de dicho término. Hay una tendencia a mezclar inadecuadamente o a confundir el concepto de competencia con otros términos como conocimientos, habilidades, actitudes, objetivos de aprendizaje, etc., convirtiéndolos a veces en sinónimos y a veces en conceptos totalmente diferentes (González y Raposo 2008).

Es necesario tener claro el concepto de competencia en el campo educativo; Cano (2008) señala que es el desarrollo capacidades amplias, que les permite aprender, y desaprender, a lo largo de toda su vida para adecuarse a situaciones cambiantes; es posible que no ocupemos el mismo puesto de trabajo toda la vida, quizá no desempeñemos ni siquiera la misma profesión; por tanto, necesitamos conocimientos, habilidades y actitudes que nos faciliten interactuar en la sociedad cambiante; es decir, el desarrollo de las competencias ayuda poseer conocimientos, habilidades y actitudes de carácter muy diferente, incorporando talentos o inteligencias que tradicionalmente desde los sistemas educativos reglados no se habían tenido presentes.

Las competencias académicas son aprendizajes que se adquiere en las instituciones educativas y comienzan a desarrollarse desde los primeros años de vida, conocimientos fundamentales que se adquieren en la formación general así: a) las habilidades básicas de: lectura, escritura, matemáticas, hablar y escuchar; b) desarrollo de pensamiento que abarca el pensamiento creativo, solución de problemas, toma de decisiones, asimilación y comprensión, capacidad de aprender y razonar; y, c) cualidades personales como: la autorresponsabilidad, autoestima, sociabilidad, autodirección e integridad (Charría y otros 2011).

La Organización Internacional del Trabajo [OIT] (1993) define la competencia profesional como la capacidad que tiene la persona para llevar a cabo una tarea de manera eficaz debido a que posee calificaciones que, a su vez, son la capacidad adquirida para hacer un trabajo determinado o desempeñarse en un cargo.

En los últimos tiempos en la literatura anglosajona especializada se usa habitualmente el término “learning outcomes”, que se puede traducir en castellano como resultados del aprendizaje; al definir competencias estamos refiriendo a los resultados esperados del proceso de aprendizaje en forma de dichas competencias.

Al expresar los resultados del aprendizaje como competencias no se minimiza la importancia de los conocimientos, si no que determina su relevancia y su aplicación y es esta relevancia la principal diferencia con respecto a los objetivos tradicionales.

Esto en lo referente a la formulación de competencias pero aún en muchas instituciones de nuestro país se maneja el planteamiento de objetivos, para así identificar a dónde se quiere alcanzar dependiendo de la misión y visión institucional así tenemos que los objetivos son una descripción que se hace por anticipado de los cambios de comportamiento que se espera que sucedan en el estudiantes como consecuencia del aprendizaje.

### **Establecer y organizar el contenido**

Una vez definidos los objetivos o competencias, procedemos a que por cada uno de ellos deben plantearse una serie de contenidos, que no son más que los conocimientos que el maestro quiere que sus estudiantes asimilen, es así que por cada objetivo o competencia se necesiten conocimientos de distintas disciplinas.

La función del docente es analizar el tipo de conocimiento que el estudiante debe adquirir.

Posner (1999), señala que el contenido es una dimensión de un objetivo de aprendizaje; es decir no es el núcleo del currículo como muchas personas consideran; se puede enseñar el mismo contenido para diversos propósitos; dicho de otra manera, un objetivo de aprendizaje tiene un aspecto de contenido (porque el verbo del objetivo expresa la conducta, y el objeto del verbo expresa el contenido) ejemplo uno aprende a interpretar (conducta) poesía (contenido)

### **Identificar las estrategias educativas**

Las estrategias son caminos o mecanismos que se utiliza para la consecución de los objetivos o desarrollo de competencias (Aranda 2007); por lo tanto, para que el proceso de

aprendizaje sea activo y significativo (Chavaría 2011), el docente debe tomar en cuenta los siguientes aspectos:

1. Que la enseñanza esté centrada en el estudiante, el estudiante es el protagonista de la aprehensión de conocimientos, la secuencia y ritmo de aprendizaje; este modelo hace hincapié en lo que el estudiante debe aprender y se da predominio a las actividades de aprendizaje de forma más activa y la autoevaluación.
2. El aprendizaje basado en problemas, utilizado comúnmente en las áreas afines a las ciencias exactas; permitiendo al estudiante adquirir un nuevo conocimiento pero basado en el reconocimiento de una necesidad de aprendizaje; esta estrategia, produce en el estudiante motivación y satisfacción.
3. Enseñanza basada en la comunidad, la realidad a la que se ven enfrentados a diario los estudiantes, es el medio más adecuado y acorde para favorecer su aprendizaje y volverlo significativo.
4. Programas flexibles, que puedan introducir contenidos optativos según las necesidades que presente cada uno de los estudiantes, sin que el currículo sufra grandes modificaciones.
5. Enseñanza sistematizada, es necesario implementar el currículo sistematizado más no un currículo oportunista, se cuenta con la Actualización y Fortalecimiento Curricular;
6. Que el aprendizaje es un proceso individual, cada ser humano es distinto y tiene su propio ritmo de aprendizaje, por lo que el docente debe considerar esto al momento de diseñar el currículo.
7. La motivación está directamente relacionada con el aprendizaje, lo ideal es que el estudiante mantenga una motivación de tipo personal, para que muestre interés en los conocimientos que va a adquirir. Así mientras más relación tenga la teoría con la práctica, podrá hacerlo parte de él.
8. El aprendizaje es un proceso activo, evitar al máximo la pasividad del educando, ya que así evitará que el aprendizaje sea monótona o tradicionalista.

9. El aprendizaje debe tener una aplicación, ya que de lo contrario la tendencia al olvido es mayor, así el profesor buscar crear experiencias en las que el estudiante aplique lo más pronto posible los conocimientos que va adquiriendo.

Promover aprendizajes significativos es un reto indispensable en la tarea del docente; para esto, el docente debe ser capaz de hacer significativa su propia enseñanza (Chavaría 2011)

### **Selección de metodología**

No hay una serie de métodos y técnicas definidas, éstas se usan acorde a las necesidades que tenga cada maestro a lo largo de la enseñanza. Se puede considerar, el trabajo en equipo, el uso de nuevas tecnologías, aprendizaje individualizado, entre otros. El objetivo es dejar de lado las clases magistrales y buscar métodos y técnicas que el estudiante se sienta parte del proceso de aprendizaje (Prieto 2004).

### **Evaluación**

Esta etapa es realmente es necesario, ya que nos permite conocer el estado antes, durante y después del aprendizaje. Para esto se requiere planificar la evaluación, de tal manera que respondan a las siguientes inquietudes: ¿qué se va a evaluar?, ¿cómo se va a evaluar?, ¿qué finalidad tiene?, ¿quién va a evaluar?, ¿cuándo se debe evaluar? Así el estudiante tiene una idea general sobre este proceso.

Valenzuela (2012), señala que, el éxito o falla de las evaluaciones depende del planteamiento de los objetivos, ya que así se podrá seleccionar un sistema de evaluación. En esta etapa se trata de evaluar los elementos o aspectos del currículo como:

- a) Evaluación del aprendizaje
- b) Evaluación de metodologías utilizadas
- c) Evaluación del programa y otros

La evaluación permite tener conocimiento de la situación de cada alumno, además saber en qué se está fallando para corregirlo.

En esta evaluación debe incluir todos los instrumentos curriculares que se hayan elaborado y utilizado, a fin de que sean revisados y si de ser necesario, realizar cambios para estar acorde a las necesidades de la comunidad educativa y del país.

### **Elementos del currículo**

Hay que tomar en cuenta que un documento de tipo curricular debe cumplir dos funciones básicas: hacer evidentes las intenciones del sistema educativo y ser una guía para orientar la práctica pedagógica, es así que de acuerdo a la Reforma Curricular de 1996 y la Actualización y Fortalecimiento de la Reforma Curricular 2010, el currículo compone de los siguientes elementos: objetivos, contenidos, secuenciación, métodos, recursos didácticos, evaluación y otros elementos.

### **Objetivos**

Es un enunciado general que se espera alcanzar de un proceso de aprendizaje (Aranda 2007); pueden ser objetivos de un curso, asignatura, bloque o lección, que serán claros y precisos que se pretenden alcanzar con el educando a corto, mediano y largo plazo, de esta manera se sabrán las intenciones educativas que busca la planificación.

Un objetivo es una descripción que se hace por anticipado para lograr buscar en el estudiante un cambio ya sea a su nivel cognitivo, social o afectivo; influyendo en la selección de contenidos, estrategias metodológicas y en la evaluación de los aprendizajes.

### **Contenidos**

Análisis del tipo de conocimiento que el estudiante debe adquirir de acuerdo con los objetivos previamente planteados, para cada uno de ellos debe identificarse un tipo de conocimiento ya sea conceptual, procedimental o actitudinal. El tipo de contenido va referido de acuerdo al año y a la materia en específico; se puede hablar de tres tipos de contenidos:

1. **Contenidos conceptuales:** son datos, hechos, conceptos que se asocian con el conocer y que corresponden a una materia en especial, deben ser incorporados a la estructura mental de forma significativa de tal manera que puedan recordar estos conceptos de sus memoria a largo plazo y los puedan incorporar con facilidad.

2. Contenidos procedimentales: es un saber práctico; conocimiento sobre la ejecución de procesos, técnicas, destrezas, habilidades, métodos.
3. Contenidos actitudinales: Son normas, valores y actitudes consideradas como contenidos enseñables en los establecimientos educativos junto con conceptos y procedimientos. Un claro ejemplo de estos contenidos es el desarrollo personal, socio-comunitario y comunicacional.

### **Secuenciación**

Se refiere a la ordenación y selección significativa de contenidos y destrezas de cada asignatura o disciplina, tomando en cuenta el año de escolaridad.

### **Estrategias**

Son el conjunto de métodos y técnicas, procedimientos didácticos y demás acciones pedagógicas, organizadas de forma secuencial y lógica que llevan a cabo tanto docentes como alumnos, para lograr un aprendizaje efectivo; para plantear las estrategias es necesario tomar en consideración que:

1. La técnica se adecue a los objetivos planteados y a los momentos del proceso de enseñanza aprendizaje.
2. La mayor o menor disponibilidad de la comunicación

El alumno debe ser el promotor de su propio aprendizaje.

Tomando en consideración esto y la característica de cada grupo de alumnos se deben plantear los métodos, técnicas y recursos adecuados para lograr un aprendizaje significativo.

### **Recursos educativos**

Los materiales a utilizar en el aula por el docente durante el proceso de enseñanza aprendizaje. A más de ayudar a conseguir los objetivos planteados y lograr un aprendizaje significativo, motiva a los alumnos para que su participación se vuelva más activa y así, obtengan experiencias enriquecedoras y significativas (Prieto 2004).



Por este motivo, el docente debe saber escoger y elaborar adecuadamente los recursos educativos.

Para todo esto hay que tomar en cuenta que:

1. Los objetivos dirigen la selección de medios.
2. Ningún material es mejor que otro para un determinado aprendizaje, la selección debe realizarse con base a las características de los estudiantes y la estrategia que se vaya a emplear

### **Evaluación**

Con base al documento Actualización y Fortalecimiento de la Reforma Curricular del Ministerio de Educación, la evaluación: "Permite valorar el desarrollo del cumplimiento de los objetivos de aprendizaje". La evaluación no se encuentra aislada del proceso de enseñanza (como lo propone el modelo constructivista), sino está interrelacionada. El objetivo es medir los aprendizajes logrados por los estudiantes con base a los objetivos planteados.

Con la evaluación el maestro tendrá información sobre el progreso de sus estudiantes, a más de conocer cuáles son las fortalezas y debilidades; y buscar retroalimentar en los problemas detectados.

### **Autoevaluación**

1. Enumere tres aspectos que identifiquen el porque de la importancia de la planificación en la educación
2. Mediante un organigrama sintetice las etapas de la planificación curricular
3. Con un ejemplo identifique la importancia de cada uno de los elementos del currículo.
4. Elabore un planificación de un bloque curricular con el esquema que establece el Ministerio de Educación

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

1. Currículo Vitae del tutor
2. Formación cuarto nivel

3. Tenga experiencia en docencia, diseño y planificación curricular.

#### **4.5.3 Metodología.**

Para el presente curso se elaborará folleto con los temas expuestos para que el docente tenga material de apoyo, además material digital, es decir presentaciones en PowerPoint para reforzar el aprendizaje; de la misma manera se solicitará la ampliación de tema mediante investigación sobre los temas tratados; en las tutorías presenciales se hará que exponga las dificultades encontradas y las investigaciones o aportes por los participantes.

#### **4.5.4 Evaluación.**

La evaluación se realizara en tres momentos al ingreso; es decir, de:

**Diagnostico**, a fin de conocer la experiencia que tienen sobre el tema.

**Formativa**, en forma periódica mediante cuestionarios, participación durante el proceso de desarrollo del curso, cumplimiento de los trabajos y la asistencia a las tutorías.

**Sumativa**, al final del curso, mediante cuestionario o exposición de la experiencia adquirida y la práctica en el aula con sus estudiantes.

#### **4.6 Duración del curso.**

El presente curso tendrá una duración de 20 horas; es decir de 2 semanas distribuidos de la siguiente manera:

De lunes a viernes el participante estudiará una hora diaria a distancia y dos sábados tutorías presenciales de 5 horas cada sábado.

#### 4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse.

Contenidos	Tiempo 2 semanas y dos sábados												Responsable
	septiembre												
Planificación curricular	L	M	M	J	V	S	L	M	M	J	V	S	Tutor
Currículo	X												Tutor
Perspectivas del currículo		X											Tutor
Organización del currículo			X										Tutor
Diseño y planificación curricular				X	X	X	X	X	X	X	X		Tutor
Evaluación del curso												X	Tutor

#### 4.8 Costo del curso.

Cantid.	descripción	Prepuestado		Financiamiento		
		V. unitario	V total	Colegio	Participante	Apoyo
1	Diseño del curso	10,00	10,00	50,00		
1	Materiales fungibles	20,00	20,00		20,00	
9	Materiales de apoyo	2,00	18,00			18,00
18	Movilización	2,00	36,00		36,00	
2	Equipo tecnológicos	10,00	20,00	20,00		
18	Alimentación	2,00	36,00			36,00
20	Facilitador	10,00	200,00			200,00
Subtotales				70,00	56,00	254,00
Total				380,00		

**El costo del curso es de:** trescientos ochenta dólares

#### 4.9 Certificación.

Se tomará en cuenta la asistencia, a las tutorías, el cumplimiento de los trabajos a distancia y exposiciones en las clases presénciales

#### 4.10 Bibliografía.

Andrade, Vergara, Lucy Deyanira, Guía didáctica de Planificación curricular 2012 UTPL, Loja.

Aranda, Aranda, Alcides, (2007), Planificación Estratégica Educativa, Quito.

Cano, García, M<sup>a</sup>. Elena. (2008), La evaluación por competencias en la educación superior1, Revista de currículum y formación del profesorado, 12, 3, Universitat de Barcelona.

Chavarría, Olarte, Marcela, (2011), Educación en un Mundo Globalizado, México.

Charria, Ortiz, Víctor Hugo, Sarsosa, Prowesk, Kewy Veruska, Uribe, Rodríguez, Ana Fernanda, López, Lesmes, Claudia Natalia, Arenas, Ortiz, Felipe. (2011). Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales. Psicología desde el Caribe. Universidad del Norte. N. ° 28: 133-165, Colombia.

Herrera, Fuentes, Julián, Métodos de enseñanza – aprendizaje, Universidad de Cuba.

Jumbo, Salinas, Gloria Noemí, (2012), Guía didáctica, Didáctica General UTPL, Loja.

Organización Internacional del Trabajo, [OIT]. (1993). Formación profesional, Glosario de términos escogidos, Ginebra: Cinterfor.

Posner, George, J., (1999), Análisis curricular, Segunda Edición, México, Edit. Mc Graw Hill, Bogotá Colombia.

Posso, Yépez, Miguel, 2011, Guía Didáctica Modelos Pedagógicos y Diseño Curricular UTPL, Loja

## CONCLUSIONES

De la encuesta realizada a los señores profesores del bachillerato del colegio Técnico Intercultural Bilingüe “Jatun Juigua” de la comunidad Yacubamba, parroquia Pujilí, cantón Pujilí, de la provincia de Cotopaxi, sobre el tema Diagnostico de la formación de los docentes de bachillerato, se obtiene las siguientes conclusiones:

- ✓ La formación académica de todo el personal docente es de tercer nivel, la mayoría son licenciados en Ciencias de la Educación, los mismos que, demuestran estar predispuestos a seguir cursos de formación de cuarto nivel.
- ✓ El personal docente del colegio, demuestra tener poca capacitación en temas relacionados a su función, a la formación profesional y con la especialidad del colegio; limitante para el trabajo eficiente y eficaz conforme establece los lineamientos pedagógicos, curriculares y técnicos propuestos por el Ministerio de Educación para el bachillerato Técnico.
- ✓ Las estrategias metodológicas, técnicas de aprendizaje y medios y materiales que utiliza el docente en el aula para el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje no son tan didácticos para que el estudiante pueda desarrollar sus conocimientos o aprendizaje significativo.

## RECOMEDACIONES

- ✓ Incentivar al personal docente del bachillerato a participar en cursos de formación de cuarto nivel.
- ✓ Organizar curso de capacitación para los docentes del bachillerato con temas relacionados a pedagogía, diseño y planificación curricular, estrategias metodológicas, diseño y seguimiento de proyectos, que son temas relacionados a la función, con la especialidad del colegio y requerimiento del personal docente.
- ✓ Los cursos de capacitación se debe organizar bajo la modalidad semipresencial o los fines de semana; tomando en cuenta los aspectos teórico y práctico, si es posible auspiciado por el gobierno nacional u otra instancia de apoyo.
- ✓ Equipar a la institución educativa con medios tecnológicos de información y comunicación para que los profesores y estudiantes tengan acceso a la información; en especial los docentes puedan participar de los cursos de capacitación y formación.

## BIBLIOGRAFÍA

Andrade, Vergara, Lucy Deyanira, Guía didáctica de Planificación curricular 2012 UTPL, Loja.

Aranda, Aranda, Alcides, (2007), Planificación Estratégica Educativa, Quito.

Bausela, Herreras, Esperanza, Análisis de Necesidades en el proceso de diseño de un programa de orientación, Revista Electrónica de Educación y psicología Numero 3, julio del 2007 IV.

Cano, García, M<sup>a</sup>. Elena. (2008), La evaluación por competencias en la educación superior1, Revista de currículum y formación del profesorado, 12, 3, Universitat de Barcelona.

Charria, Ortiz, Víctor Hugo, Sarsosa, Prowesk, Kewy Veruska, Uribe, Rodríguez, Ana Fernanda, López, Lesmes, Claudia Natalia, Arenas, Ortiz, Felipe. (2011). Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales. Psicología desde el Caribe. Universidad del Norte. N. ° 28: 133-165, Colombia.

Chavarría, Olarte Marcela, (2001), Educación en un Mundo Globalizado, México.

Chiavenato, Idalberto, (2007), Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones, octava edición, México.

Díaz, Juan Carlos, (2102), Guía Didáctica Educación y Sociedad, UTPL.

García, Gómez, M<sup>a</sup> Soledad (1999) La Formación Permanente del Profesorado y su Incidencia en las aulas. Estudio de un caso, Revista de Investigación Educativa, 1999, Vol. 17, N° 1, Págs. 149 -166, Dpto. de Didáctica y Organización Escolar y Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación Facultad de Ciencias de la Educación, Sevilla.

González M. y Raposo, M. (2008). Necesidades formativas del profesorado universitario en el contexto de la convergencia Europea, Revista de investigación educativa, Vol. 26 (2), pp285-306.

González, Tirados, Rosa María, González, Maura Viviana, 2007, Revista Iberoamericana de Educación, Universidad Politécnica de Madrid, España, Universidad La Habana Cuba: Organización de Estados americanos para la Educación, Ciencia y la Cultura (OEI).

Guillén, Parra Manuel, (2010), Ética en las organizaciones, construyendo confianza, España.

Herrera, Fuentes, Julián, Métodos de enseñanza – aprendizaje, Universidad de Cuba.

<http://definicion.de/metodo-deductivo/#ixzz2alOMClwl>.

[http://es.wikipedia.org/wiki/Objetivos\\_de\\_Desarrollo\\_del\\_Milenio](http://es.wikipedia.org/wiki/Objetivos_de_Desarrollo_del_Milenio).

[http://www.cacel.com.es/web/images/pdfs/Reglamento\\_LOEI.pdf](http://www.cacel.com.es/web/images/pdfs/Reglamento_LOEI.pdf).

Idalbeto Chaevenato, Administración de Recursos Humanos, octava edición, 2007, México.

Jaramillo, Serrano. Fabián Augusto. (2013) Proyecto de Investigación II. Loja Ecuador, Editorial Ediloja.

Jumbo, Salinas, Gloria Noemí, (2012), Guía didáctica, Didáctica General UTPL, Loja.

Kaufman, R. (1982). Identifying and solving problems: A system approach. San Diego: University Associates.

Managing Human Services. Washington: International City Management Association.

Marcos, Marcos, Carlos, (2009), Análisis de Necesidades de Cualificación y Formación, tema 5.

Martín, E., Manso, J., Pérez, E., & Álvarez, N., (2010). La formación y el desarrollo profesional de los docentes. Instituto de evaluación y asesoramiento educativo (FUHEM).

Martínez, Sánchez. Francisco, Jaramillo, Fabián. (2001) Tecnología Educativa para la Gestión. Universidad Particular de Loja, Loja.



- Matínez, Sanchez, Francisco, (2008), Nuevas Tecnología y Educación, España.
- Ministerio de Educación (2006). Plan Decenal de Educación 2006 – 2015. Ecuador.
- Ministerio de Educación, (2011) Acuerdo 307-11 / Disponer a Colegios que ofrecen Bachillerato Técnico, aplique estándares de calidad (36)
- Ministerio de Educación, (2011), Autoevaluación Institucional Primera Aplicación, Copyright © 2011, Ecuador.
- Ministerio de Educación, (2011). Acuerdo 242-11 / expedir la normativa para la implementación del nuevo currículo del bachillerato. (50).
- Ministerio de Educación, Hacia el Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006 – 2015, Consejo Nacional de Educación, Primera Versión Resumida.
- Moroney, R. M. (1977). Needs assessment for Human Services. En Anderson, W. F. et al (eds.).
- Murillo, Paulina. (2006). La función docente en la sociedad actual, Universidad de Sevilla. Ediciones CAM. CEE Limencop, 45-62.
- Nuevo Bachillerato Ecuatoriano, Ministerio De Educación, Octubre 2010, Ecuador.
- Objetivos del Desarrollo del Milenio, (n, d,), Recuperado de Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura 7, (2003), Enseñanza y formación Técnica y Profesional en el siglo XXI, Recomendaciones de la UNESCO, place de Fontenoy, 75352 Paris 07 SP Compuesto e impreso en los talleres de la UNESCO © UNESCO 2003 Printed in France.
- Organización Internacional del Trabajo, [OIT]. (1993). Formación profesional, Glosario de términos escogidos, Ginebra: Cinterfor.
- Pérez Campanero, M.P. (2000) Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativas. Madrid: Narcea.

Perrenoud, PH, 2004. Diez Nuevas Competencias para Enseñar, Barcelona.

Portilla, A., (2002). La formación docente del profesorado universitario: perfil y líneas de formación. Universidad Autónoma de Barcelona.

Posner, George, J., (1999), Análisis curricular, Segunda Edición, México, Edit. Mc Graw Hill, Bogotá Colombia.

Posso, Yépez, Miguel, 2011, Guía Didáctica Modelos Pedagógicos y Diseño Curricular UTPL, Loja.

Pozo, M.T. y Salmerón, H. (1999) Tendencias conceptuales metodológicas en la evaluación de las necesidades. IX Congreso Nacional de Modelos Educativos. Málaga, 21-23 de octubre.

Prieto Castillo, Daniel, La comunicación en la educación, 2004, Argentina.

Registro oficial No 417. (31 de marzo de 2011). Ley Orgánica de educación Intercultural. Quito. <http://www.educación.gov.es/legislación-educativa/LOEI.html>.

Sandoval, I. Camargo, M., Vergara, M. Quiroga, A., & Halima, F. 2008. Necesidades de formación de docentes en estudio de instituciones educativas colombianas. Red de revistas Científicas de América Latina y el caribe, España y Putugal (REDALYC). Vol. 11. Págs. 11-48.

Suplemento, LOEI. No. 754 (26 de julio de 2012). Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural. Quito.

Valenzuela, González, Jaime Ricardo, (2012), Evaluación de Instituciones Educativas, México.

## ANEXOS

### Fotografías.



Infraestructura del colegio



Reunión con todos los maestro de la institución



Maestros contestando el cuestionario

## Autorización del colegio

Loja, diciembre de 2012

Señor(a)

**RECTOR (A) DEL CENTRO EDUCATIVO**

En su despacho.

De mi consideración:

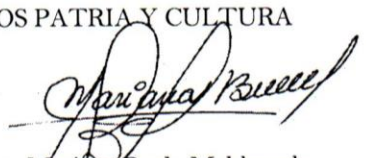
La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del rol imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación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

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

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

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

Atentamente,  
DIOS PATRIA Y CULTURA

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



El jueves 14 de noviembre de 2013 7:24, José Vinicio Montesinos Jaramillo <jvmontesinos@utpl.edu.ec> escribió:

Estimado Manuel Ud. si tiene nota después de la segunda asesoría tubo 90 por lo que luego el tribunal cuando califique su trabajo le subirá o bajara esa nota, con respecto a la autorización de impresión no recuerdo por que no estoy en Loja si ya realizo todas las correcciones necesarias yo debo darle el visto bueno, si ya las realizo a todas y está todo bien puede imprimir ya que no estoy en mi compu y no puedo revisar,pero si ya está todo listo imprima. Saludos

El 14 de noviembre de 2013 06:53, Manuel Remache <[manuelremache@yahoo.es](mailto:manuelremache@yahoo.es)> escribió:

Buenos día José Vinicio, por favor una consulta. Por qué no tengo la calificación del Proyecto de Investigación II?, solo dice en curso, Qué tengo que hacer?, porque ya se aproxima la entrega de trabajo, tampoco tengo la autorización para la impresión y presentar en el centro universitario

Espero su ayuda, desde ya estoy muy agradecido

Manuel Remache

--

José Vinicio Montesinos Jaramillo  
DIRECCION GENERAL ACADEMICA  
593-7-2570275, extensión 2659  
099197218

El Miércoles 5 de febrero de 2014 8:31, Diana Margoth Coronel Toledo <dcoronel1@utpl.edu.ec> escribió:

*Loja, 05 de febrero del 2014*

*Licenciado(a)*

**REMACHE CHIMBOLEMA MANUEL**

**ESTUDIANTE DE LA MAESTRÍA DE GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL**

*Ciudad.-*

*De mi consideración:*

*Una vez presentado el informe respectivo por parte del tribunal revisor, me permito indicar que su tesis ha sido **aprobada**, sin embargo tiene que realizar algunas correcciones las mismas que serán verificadas el día de la disertación de su tesis. Dichas correcciones son:*

- *Mal uso de las normas APA, aún continúan varios párrafos a nivel general sin citar.*
- *Mejorar redacción.*
- *Faltan totales en algunas tablas de la información tabulada.*
- *Mejorar las conclusiones y recomendaciones.*

*Una vez realizada las correcciones, por favor enviar la ficha del Senescyt en formato de Word y la tesis en formato PDF al correo electrónico de biblioteca [bbc@utpl.edu.ec](mailto:bbc@utpl.edu.ec), aquí en biblioteca se encargan de revisar que la ficha concuerde con su tesis y si todo está correcto desde aquí mismo de biblioteca le notifican para que proceda con el siguiente paso.*

*Si aún no cancela los 220 dólares por concepto de tasa de verificación de expedientes, por favor acercarse al centro asociado de su localidad para que le ayuden con la prefectura respectiva; una vez que cancele por favor reenviar la factura electrónica al siguiente correo [dcoronell@utpl.edu.ec](mailto:dcoronell@utpl.edu.ec) **El pago por favor realizarlo inmediatamente.***

*Particular que pongo a su conocimiento, para los fines consiguientes.*

--

*Atentamente,*

*Diana Coronel Toledo*

*PROCESO DE TITULACIÓN*

*Email: [dcoronell@utpl.edu.ec](mailto:dcoronell@utpl.edu.ec)*

*Télef. 072 570-275 ext. 2410*



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

Código del investigado: \_\_\_\_\_

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

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

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

**1. DATOS INSTITUCIONALES**

<b>1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora:</b>												
<b>1.2. Provincia:</b>				Ciudad:								
<b>1.3. Tipo de institución:</b>		Fiscal	1	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	4			
<b>1.4. Tipo de bachillerato que ofrece:</b>		Bachillerato en ciencias			5	Bachillerato técnico			6			
<b>1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:</b>												
<b>Bachilleratos Técnicos Agropecuarios</b>												
a. Producción agropecuaria		1	b. Transformados y elaborados lácteos		2	c. Transformados y elaborados cárnicos		3	d. Conservería	4		
e. Otra, especifique cuál:		_____								5		
<b>Bachilleratos Técnicos Industriales:</b>												
B A C H I L L E R A T O T É C N I C O	f. Aplicación de proyectos de construcción		6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas		7	h. Electrónica de consumo		8	i. Industria de la confección	9	
	j. Mecanizado y construcciones metálicas		10	k. Chapistería (latonería) y pintura		11	l. Electromecánica automotriz		12	m. Climatización		13
	n. Fabricación y montaje de muebles		14	o. Mecatrónica		15	p. Cerámica		16	q. Mecánica de aviación		17
	r. Calzado y marroquinería		18	s. Otra, especifique cuál: _____								19
	<b>Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios</b>											
t. Comercialización y ventas		20	u. Alojamiento		21	v. Comercio exterior		22	w. Contabilidad		23	
x. Administ. de sistemas		24	y. Restaurante y bar		25	z. Agencia de viajes		26	aa. Cocina		27	
bb. Información y comercialización turística		28	cc. Aplicaciones informáticas		29	dd. Organización y gestión de la secretaría					30	
ee. Otra, especifique cuál:		_____								31		
<b>Bachilleratos Técnicos Polivalentes</b>												
ff. Contabilidad y administración				31	gg. Industrial			32	hh. Informática			33
ii. Otra, especifique cuál:		_____										
<b>Bachilleratos Artísticos</b>												
jj. Escultura y arte gráfico		34	kk. Pintura y cerámica		35	ll. Música		36	mm. Diseño gráfico		37	
nn. Otra, especifique cuál:		_____								38		
<b>1.4.2. Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente:</b>												
SI	1	Escriba el/los literal/es (asignados anteriormente) : _____ - _____ - _____ - _____							NO	2		

**2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO**

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

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