



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR**

**SEDE IBARRA**

**AREA SOCIO HUMANISTICA**

**TITULACION DE MAGISTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO  
EDUCACIONAL**

Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores de la provincia del Oro, ciudad de Machala, periodo 2012 – 2013

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

**AUTOR: Sanjinez Delgado, Luis Alberto, Lcdo.**

**DIRECTOR: Herrera Solórzano, Mónica Cleotilde, Mg.**

**CENTRO UNIVERSITARIO MACHALA**

**2014**

## **APROBACION DEL DIRECTOR DEL TRABAJO FIN DE MAESTRIA**

**Magíster.**

**Herrera Solórzano, Mónica Cleotilde.**

**DOCENTE DE LA TITULACION**

**De mi consideración:**

**Que el presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes del colegio “Unión Nacional de Educadores de la provincia del Oro, ciudad de Machala, periodo 2012-2013. Realizado por Sanjinez Delgado, Luis Alberto, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto s aprueba la presentación del mismo.**

**Loja, febrero de 2013**

f).....

## DECLARACION DE AUTORIA Y CESION DE DERECHOS

**“Yo, Sanjinez Delgado Luis Alberto. Declaro ser autor del presente trabajo fin de maestría, Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. del Colegio Unión Nacional de Educadores de la provincia del Oro, ciudad de Machala, periodo 2012 – 2013de la titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Mónica Cleotilde Herrera Solórzano directora del presente trabajo ; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad**

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

**f)**

**Autor: Sanjinez Delgado Luis Alberto. Lic.**

**Cédula de Identidad: N°.070182047-4**

## DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedico a mis padres, en especial a mi madre que desde el cielo bendice mi sendero, a mis hermanos por su ayuda anímica y a mi amigo el Mgs. Marco Antonio Pinta Palacios, por su apoyo incondicional y desinteresado en los momentos de flaqueza que pude tener durante mi estudio.

A ellos consagro mi vida y los éxitos que alcance en el desempeño de mi función al poner en práctica los conocimientos adquiridos.

Luis Alberto

## AGRADECIMIENTO

Quiero dejar constancia de mi profundo agradecimiento al CREADOR, porque gracias a él, he podido culminar exitosamente mi carrera; a mis maestros que día a día con sus sabias enseñanzas impartidas hicieron que yo me llene de conocimientos para transmitirlos a la sociedad y a la comunidad educativa especialmente.

Luis Alberto

## INDICE DE CONTENIDOS

APROBACION DEL DIRECTOR DEL TRABAJO FIN DE MAESTRIA .....	ii
DECLARACION DE AUTORIA Y CESION DE DERECHOS .....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
INDICE DE CONTENIDOS .....	vi
INDICE DE TABLAS.....	vi
INDICE DE GRAFICOS .....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
MARCO TEÓRICO .....	6
CAPITULO 1: MARCO TEÓRICO.....	¡Error! Marcador no definido.
1.1    Necesidades de Formación .....	7
1.1.1    Concepto.....	7
1.1.2    Tipos de necesidades formativas. ....	7
1.1.3    Evaluación de necesidades formativas.....	8
1.1.4    Necesidades formativas del docente. ....	9
1.1.5    Modelos de análisis de necesidades.....	10
1.2    Análisis de las necesidades de formación.....	12
1.2.1    Análisis organizacional. ....	12
1.2.2 <i>Análisis de la persona</i> .....	17
1.2.2.1 <i>Formación inicial</i> .....	17
1.2.2.2 <i>Formación profesional docente</i> .....	17
1.2.2.3 <i>Formación técnica</i> .....	17
1.2.3 <i>Formación continua</i> .....	18
1.2.4 <i>La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.</i> .....	18
1.2.5 <i>Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación</i> .....	18
1.2.6 <i>Características de un buen docente</i> .....	19
1.2.7 <i>Profesionalización de la enseñanza</i> .....	20
1.3    Análisis de la tarea educativa .....	20
1.3.1 <i>La función del gestor educativo</i> . ....	20
1.3.2 <i>La función del docente</i> .....	21
1.3.3 <i>La función del entorno familiar</i> . ....	22

1.3.4	<i>La función del estudiante.</i>	22
1.3.5	<i>Cómo enseñar y cómo aprender.</i>	23
1.4	<i>Cursos de formación.</i>	24
1.4.1	<i>Definición e importancia de la capacitación docente.</i>	24
1.4.2	<i>Ventajas e Inconvenientes.</i>	25
1.4.3	<i>Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.</i>	25
1.4.4	<i>Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.</i>	26
2.1.	<i>Contexto.</i>	28
2.2.	<i>Participantes.</i>	30
2.3.	<i>Diseño y Métodos de Investigación.</i>	38
2.3.1.	<i>Diseño de la investigación.</i>	38
2.3.2.	<i>Métodos de la Investigación.</i>	38
2.4.	<i>Técnicas e instrumentos de Investigación.</i>	39
2.4.1.	<i>Técnicas de Investigación.</i>	39
2.4.2	<i>Instrumentos de investigación.</i>	41
2.5.	<i>Recursos.</i>	41
2.5.1.	<i>Talento humano.</i>	41
2.5.2.	<i>Materiales.</i>	41
2.5.3.	<i>Económicos.</i>	42
2.6.	<i>Procedimiento.</i>	42
<b>CAPITULO 3:</b>		<b>44</b>
<b>DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.</b>		<b>44</b>
<b>CAPITULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>		<b>Error! Marcador no definido.</b>
3.1.	<i>Necesidades formativas.</i>	45
3.2.	<i>Análisis de la formación.</i>	49
3.2.1.	<i>La persona en el contexto formativo.</i>	49
3.2.2.	<i>La organización y la formación.</i>	59
3.2.3.	<i>La tarea educativa.</i>	65
3	<i>Los cursos de formación.</i>	81
4.1.	<i>Tema del curso:</i>	90
<b>GESTION EDUCATIVA Y EVALUCION DEL APRENDIZAJE</b>		<b>90</b>
4.2.	<i>Modalidad de estudio.</i>	90
4.3.	<i>Objetivos.</i>	90
4.4.	<i>Dirigido a:</i>	91

4.4.1.	Nivel formativo de los destinatarios .....	91
4.4.2.	Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios .....	91
4.5.	Breve descripción del curso.....	91
4.5.1.	Contenidos del Curso .....	91
4.5.2.	Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso.....	107
4.5.3.	Metodología.....	108
4.5.4.	Evaluación .....	108
4.6.	Duración del curso.....	108
4.7.	Cronograma de actividades a desarrollarse.....	109
4.8.	Costos del curso .....	109
4.9.	Certificación.....	110
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>		<b>111</b>
<b>CONCLUSIONES: .....</b>		<b>111</b>
<b>RECOMENDACIONES: .....</b>		<b>112</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>		<b>113</b>
<b>ANEXOS .....</b>		<b>116</b>



## INDICE DE TABLAS

Tipo de Institución.....	28
Tabla N°1.....	28
Tipo de bachillerato.....	29
Tabla N° 2.....	29
Genero.....	31
Tabla N° 3.....	31
Estado civil.....	32
Tabla N° 4.....	32
Edad.....	33
Tabla N° 5.....	33
Cargo que desempeña.....	34
Tabla N° 6.....	34
Tipo de relación laboral.....	35
Tabla N° 7.....	35
Tiempo de trabajo.....	36
Tabla N° 8.....	36
Nivel más alto de formación académica que posee.....	37
Tabla N° 9.....	37
Su titulación en pregrado, tiene relación con.....	45
Tabla N°10.....	45
Otras profesiones.....	46
Tabla N° 11.....	46
Posee título de posgrado (cuarto nivel).....	48
Tabla N°12.....	48
Ha sido capacitador en los últimos dos años.....	49
Tabla N° 13.....	49
Razones por las que no se capacita.....	50
Tabla N°14.....	50
Por qué se imparten cursos de capacitación.....	52
Tabla N°15:.....	52
Motivos para asistir a cursos.....	53
Tabla N° 16.....	53
En lo relacionado a su práctica pedagógica.....	55
Tabla N° 17.....	55

Los directivos institucionales están gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras.	59
Tabla N°18.....	59
La institución en la que labora ha propiciado cursos en los últimos dos años. ....	60
Tabla N°19.....	60
La institución en la que trabaja, está elaborando cursos de capacitación.....	61
Tabla N°20:.....	61
Los cursos que se dan están en fusión de .....	62
Tabla N° 21 .....	62
La institución en la que trabaja promueve su formación permanente .....	63
Tabla N° 22.....	63
Las materias impartidas, tienen relación con su formación profesional. ....	65
Tabla N° 23.....	65
Años de bachillerato en los que trabaja .....	66
Tabla N° 24:.....	66
Tarea educativa .....	67
Tabla N° 25.....	67
Aspectos de profesionalización .....	68
Tabla N° 26.....	68
La organización y la formación.....	72
Tabla N° 27.....	72
Análisis de la formación .....	74
Tabla N°: 28.....	74
Años de servicio docente .....	75
Tabla N°29.....	75
Cursos a los que asistido .....	76
Tabla N°30.....	76
Total horas cursos a los que ha asistido (aproximadamente).....	78
Tabla N° 31.....	78
Hace que tiempo realizó el curso .....	79
Tabla N° 32.....	79
El curso lo auspicio: .....	80
Tabla N°33.....	80
Seguiría un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel ....	81
Tabla N°34.....	81
En qué le gustaría formarse.....	82

Tabla N°35.....	82
Importancia de la capacitación en temas educativos .....	83
Tabla N°36.....	83
Recibir capacitación.....	84
Tabla N°37.....	84
Horario de capacitación .....	85
Tabla N°38.....	85
Temáticas a capacitarse .....	86
Tabla N°39.....	86
Aspectos importantes para el desarrollo de un curso/capacitación .....	88
Tabla N°40.....	88
Cronograma de actividades .....	109
Tabla N° 41.....	109
Costos del curso .....	109
Tabla N° 42.....	109

## INDICE DE GRAFICOS

Tipo de Institución.....	28
Gráfico N°1 .....	29
Tipo de bachillerato.....	29
Gráfico N° 2 .....	30
Genero.....	31
Gráfico N° 3 .....	31
Estado civil.....	32
Gráfico N° 4 .....	32
Edad .....	33
Gráfico N° 5 .....	33
Cargo que desempeña.....	34
Gráfico N°6 .....	34
Tipo de relación laboral.....	35
Gráfico N°7 .....	35
Tiempo de trabajo.....	36
Gráfico N° 8 .....	36
Nivel más alto de formación académica que posee .....	37
Gráfico N° 9 .....	37
Su titulación en pregrado, tiene relación con.....	45
Gráfico N°10 .....	45
Otras profesiones.....	46
Gráfico N° 11 .....	47
Posee título de posgrado (cuarto nivel).....	48
Gráfico N° 12 .....	48
Ha sido capacitador en los últimos dos años .....	49
Gráfico N° 13 .....	49
Razones por las que no se capacita .....	50
Gráfico N 14.....	51
Por qué se imparten cursos de capacitación.....	52
Gráfico N° 15 .....	52
Motivos para asistir a cursos.....	53
Gráfico N° 16 .....	54
En lo relacionado a su práctica pedagógica .....	55

Los directivos institucionales están gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras.	59
Gráfico N°18	59
La institución en la que labora ha propiciado cursos en los últimos dos años.	60
Gráfico N° 19	60
La institución en la que trabaja, está elaborando cursos de capacitación.	61
Gráfico N°20:	61
Los cursos que se dan están en fusión de	62
Gráfico N° 21	63
La institución en la que trabaja promueve su formación permanente	63
Gráfico N° 22	64
Las materias impartidas, tienen relación con su formación profesional.	65
Gráfico N° 23	65
Años de bachillerato en los que trabaja	66
Gráfico N° 24	66
Tarea educativa	67
Aspectos de profesionalización	68
La organización y la formación	72
Análisis de la formación	74
Análisis de la formación	74
Gráfico N° 28	74
Años de servicio docente	75
Gráfico N°29	75
Cursos a los que asistido	76
Gráfico N°30	77
Total horas cursos a los que ha asistido (aproximadamente).	78
Gráfico N°31	78
Hace que tiempo realizó el curso	79
Gráfico N°32	79
El curso lo auspicio:	80
Gráfico N° 33	80
Seguiría un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel	81
Gráfico N° 34	81
En qué le gustaría formarse	82
Gráfico N° 35	82
Importancia de la capacitación en temas educativos	83

Gráfico N° 36 .....	83
Recibir capacitación.....	84
Gráfico N° 37 .....	84
Horario de capacitación .....	85
Gráfico N°38 .....	85
Temáticas a capacitarse .....	86
Gráfico N° 39 .....	87
Aspectos importantes para el desarrollo de un curso/capacitación .....	88
Gráfico N°40 .....	88

## RESUMEN

La presente investigación tuvo la finalidad de conocer la experiencia de los docentes y determinar las necesidades reales como sus falencias existentes en los procesos pedagógicos de enseñanza del colegio de bachillerato “Unión Nacional de Educadores” de la ciudad de Machala en la Provincia de El Oro.

Para realizar este trabajo, se contó con la participación de los docentes del bachillerato, con la colaboración de Autoridades y Directora de Tesis. Para conocer la opinión de los docentes de bachillerato se elaboró un cuestionario de preguntas que pusieron en evidencia sus necesidades de formación y capacitación.

El objetivo de este trabajo, es buscar la solución a la falta de conocimientos en estrategias técnicas y habilidades que le permitan desenvolverse dentro de los procesos didácticos y pedagógicos, asegurando de esta manera la calidad y calidez del estudiante de este Centro educativo.

Con los resultados obtenidos es necesario que esta institución educativa, destine los fondos que sean necesarios para mantener al cuerpo docente capacitado con evaluaciones periódicas aprovechando el curso de “Gestión Educativa y evaluación del aprendizaje” propuesto en este trabajo.

**PALABRAS CLAVES:** Docentes de bachillerato, procesos pedagógicos, estrategias, técnicas, calidad y calidez

## ABSTRACT

This research was intended to know the experience of teachers and identifying real needs and gaps in their existing pedagogical processes of teaching at "Union Nacional de Educadores" in the city of Machala in the province of El Oro.

To make this work, it has been necessary the participation of teachers in the school, in collaboration with authorities and Thesis Director. To know the opinion of high school teachers a questionnaire was elaborated which demonstrated their formation and training needs.

The objective of this work is to find a solution to the lack of knowledge in technical strategies and skills to enable function within teaching and learning processes, thus ensuring the quality and warmth of this Educational Center.

With the results obtained, it is necessary that this educational institution, allocate the necessary funds to keep the teachers with periodic evaluations taking advantage of the course in "Educational Management and assessment of learning" proposed in this work.

**KEYWORDS:** high school teachers, pedagogical processes, strategies, techniques, quality and warmth.



## INTRODUCCIÓN

El presente proceso investigativo se realiza a nivel local en un contexto educativo donde los estudiantes y docentes se enfrentan a una realidad de muchas necesidades de formación por lo que es importante promover o contribuir a la solución de este problema.

Desarrollar un programa de capacitación que haga frente a las necesidades de formación de los profesores es una de las principales razones para que se plantee el siguiente tema “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio Unión Nacional de Educadores”, Provincia de El Oro, cantón Machala, periodo 2013-2014.

Para ello es necesario el desarrollo de una investigación sistemática que integre los siguientes aspectos: diagnóstico del problema, fundamentación teórica para entender los elementos inmersos en el problema y la solución, investigación de campo para conocer la opinión de los docentes y; además, el desarrollo de una propuesta que permita satisfacer las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio Unión Nacional de Educadores. El trabajo investigativo se lo realizó por medio del uso del instrumento de cuestionario, la técnica de la observación, la entrevista, permitieron obtener la información necesaria para seguir con dicho proceso. Además tuve la participación de los docentes como de las autoridades, se empleó el método estadístico, el mismo que permitió realizar el análisis cualitativo y cuantitativo de cada uno de los participantes, dando así como resultado individual y general.

Las encuestas realizadas a los docentes del colegio de bachillerato “Unión Nacional de Educadores” recogió sus necesidades formativas, esto conduce a suponer que las decisiones sobre los temas como gestión educativa, evaluación del aprendizaje, pedagogía educativa y nuevas tecnologías aplicadas a la educación, entre otras, están ajustadas de manera u otro a un curso de capacitación, él mismo que está enmarcado en mejorar el método y las técnicas dentro del proceso enseñanza-aprendizaje con objetivos particulares de cada uno de los docentes. Por ello la propuesta ofrece un currículo integrador, coherente y sistemático con una intencionalidad definida que permite a los docentes y a los estudiantes desarrollar la indagación científica de manera independiente y cooperativa.

Por esta razón, este trabajo abre muchas más ramas de estudio, pues aporta como material de consulta para próximas investigaciones.

A nivel empresarial, la ejecución de este trabajo contribuye a la detección de oportunidades de negocio, debido a que el campo de la capacitación y asesoría profesional se podría beneficiar con los nuevos hallazgos.

La Comunidad educativa del Colegio de Bachillerato Unión Nacional de Educadores, de la ciudad de Machala se beneficiará con la ejecución de esta propuesta porque la comunidad contará con profesionales íntegros, los cuales potencializarán los conocimientos y habilidades en pro de la formación de los estudiantes.

Con el presente proyecto se alcanzó los siguientes objetivos específicos:

Objetivo específico 1: Fundamentar teóricamente lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato. Se lo realizó mediante investigación de diferentes autores, con la finalidad de que los profesores consideren este material para que puedan tener el conocimiento y a su vez ponerlo a disposición de su trabajo. En beneficio de la juventud.

Comprobación: La manera en que se cumplió este objetivo se presenta en el marco teórico y luego de exponer las citas respectivas, pues de esa manera se fundamentó la importancia que tiene la detección de las necesidades formativas del docente para que puedan ser cubiertas.

Objetivo específico 2: Analizar las necesidades de formación de los docentes del Colegio de Bachillerato Unión Nacional de Educadores de la Ciudad de Machala.

Comprobación: Se realizó el levantamiento de información en el equipo de docentes de bachillerato del colegio Unión Nacional de Educadores de El Oro, donde varias de las preguntas pusieron en evidencias sus necesidades de formación.

Objetivo específico 3: Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada.

Comprobación: Luego de identificar las necesidades de formación de los docentes se realizó la propuesta de un curso de formación para los docentes que contemplan sus

requerimientos para que puedan exponer y proporcionar de mejor manera sus conocimientos a los estudiantes.

El curso de gestión educativa y evaluación del aprendizaje nace como una propuesta para capacitar a los docentes sobre nuevos métodos y técnicas educativas de acuerdo a las necesidades encontradas durante la investigación realizada a los señores profesores del bachillerato del colegio "Unión Nacional de Educadores; con el propósito de enfatizar un entorno propicio para el proceso enseñanza-aprendizaje, curso que se lo realizara en forma presencial.

CAPITULO 1:  
MARCO TEÓRICO

## 1.1 Necesidades de Formación

### 1.1.1 Concepto.

Las necesidades formativas son aquellas que exigen la obtención de nuevas habilidades y destrezas. Una necesidad está establecida como la “carencia de algo”, es por ello que en este ámbito está relacionado con la falta de aptitudes educativas, por esto hay que diseñar un plan de formación para poder descubrir las habilidades carentes. (Camps, 2005).

Frances Bee y Roland Bee, 1994, definen a la necesidad de formación como la diferencia entre un desempeño actual y el desempeño que se requiere para competencias y tareas clave para la realización de una función.

La necesidad de formación es considerada como la discrepancia dentro de un puesto, producida por la pérdida parcial, total o carencia de destrezas, según indican (Phillip Clambs, J. Wright, Gary D y C. Geroy, 1992).

En concordancia con los autores citados, es de suma importancia la detección de las necesidades de formación, pues estas falencias no permiten el buen desempeño del equipo docente. Al conocer dichas necesidades las debilidades pueden ser fortalecidas y; en consecuencia, se potencializa las habilidades y capacidades de la comunidad educativa.

### 1.1.2 Tipos de necesidades formativas.

Los tipos de necesidades formativas según (Universidad de Sevilla, 2007) son:

**Reactivas:** relacionadas con el resultado de la observación de algún problema específico, tratando de resolver los inconvenientes de las necesidades de formación actuales, esta necesidad se presenta cuando hay carencia de alguna habilidad o conocimiento que requiere ser desempeñado en un determinado puesto de trabajo.

**Proactivas:** son aquellas necesidades que involucran a la carencia de habilidades con una propuesta de cambio, es decir, no sólo establece la falta de actitud, sino que otorga soluciones.

Es de gran relevancia mencionar que existen dos tipos de procesos para detectar las necesidades de formación, estos son:

Procesos informales: Cuando las necesidades formativas se presentan de manera natural en el contexto educativo.

Procesos Formales: Promedio de un proceso sistemático, en el cual se identifican las necesidades formativas.

Por otra parte, los tipos de necesidades formativas se clasifican en:

Normativa: En un contexto legal, se requieren de la implementación de nuevas tendencias pedagógicas.

Demandada: Cuando el mercado exige nuevas técnicas o conocimiento acorde a los avances científicos y tecnológicos.

Comparativa: Cuando se detectan al comparar los resultados entre dos individuos y las falencias son las que determinan las necesidades de formación o competencias a mejorar.

Prospectiva: Cuando están relacionadas con problemas de los que si se conocen las causas.

En consecuencia, los tipos de necesidades de formación aportan para la identificación de cualidades y competencias que poseen los docentes, mediante la observación de las técnicas de los mismos, siendo estas aplicables para docentes de cualquier nivel, siempre que este déficit involucre el impedimento de crecimiento de la organización.

### 1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.

(Altschuld, 1966) Indica que la búsqueda de una nueva propuesta curricular propone indagar e investigar diversas metodologías innovadoras de educación para fortalecer y construir el nivel de enseñanza en la actualidad. La evaluación de las necesidades formativas establecerá los parámetros de la calidad de la educación, los cuales se aplicarán a través de un seguimiento continuo de componentes como el desempeño del rendimiento académico de las y los directivos y docentes, gestión escolar y desempeño institucional, entre otros.

La evaluación según el aporte de (Anthony J. Shinkfield y D.L. Stufflebeam, 1995), es un estudio realizado sistemáticamente bajo una planeación, su finalidad es ayudar a un conjunto definido de clientes a valorizar las virtudes de un objeto. Definen estos autores como aspectos a resaltar en la evaluación: comparación, varios usos y reflexión de que los evaluadores posean cualificaciones especiales.

(J. Fernández Sierra y M. Santos Guerra, 1992), entienden a la evaluación como un proceso de reflexión sistemática y crítica, en base a actuaciones y hechos sociales que permiten a la evaluación formativa aprender de manera favorable, el diálogo y análisis compartido.

Es de suma importancia mencionar que de los docentes depende en gran parte el éxito o fracaso de los estudiantes, la metodología que ellos apliquen tiene gran relevancia en la evolución del alumno.

Según los aportes de los autores detallados, con un enfoque en el tema del proyecto en desarrollo, se define que la evaluación es el estudio sistemático y planificado que recolecta información con el fin de analizar el aprendizaje de estudiantes, donde la formación cubre las necesidades para las cuales fue adquirida. Tiene como principal objetivo mejorar la organización.

#### 1.1.4 Necesidades formativas del docente.

(Pérez, 2000) Indica que la formación constituye la base para el desarrollo de la sociedad en general, es por ello que los docentes deben estar constantemente capacitándose y actualizándose para la obtención de una formación integral que contribuya al desarrollo de la persona y de la comunidad.

Por su lado, la educación integral es de vital importancia para mejorar la calidad de vida; razón por la cual, nace la necesidad de transformar los aspectos fundamentales del sector educativo, basados en la misión de buscar el logro de una educación de calidad.

(V. J. Sutherland y C. L. Cooper, 1991), sostienen la idea de apoyo del profesor hacia el alumno para lograr la construcción del conocimiento y el crecimiento personal, formándolo como actor crítico del entorno en el que se desenvuelve. Junto con esta idea identifican las siguientes clasificaciones de competencia docente:

- \* Amplio conocimiento teórico del aprendizaje, desarrollo y el comportamiento humano.
- \* Actitudes y valores que aporten al aprendizaje y a las relaciones humanas.
- \* Conocimiento profundo de contenidos que imparte.
- \* Estrategias efectivas que ayuden y motiven al aprendizaje del alumnado.
- \* Conocimientos prácticos de la enseñanza.

(D. Gil, J. Carrascosa, C. Furió y Martínez Torregrosa, 1991), consideran que la manera correcta de planteamiento de los procesos de formación de quienes ejercen la actividad docente, debe ser mediante la generación de conocimientos didácticos, con el fin de que el análisis pueda trascender y concretar propuestas factibles de realización, logrando con este proceso transformar de manera positiva la actividad docente.

Por lo antes expuesto, se determina que la constante capacitación en base a las necesidades formativas es un requisito indispensable para los docentes de todos los niveles, para lo cual es necesaria la implementación de una visión innovadora que posibilite un sistema de educación capaz de desarrollar destrezas y habilidades competitivas en los educandos.

#### 1.1.5 Modelos de análisis de necesidades.

Existen varios modelos para analizar las necesidades formativas:

- \* Directa (Participativa).
- \* Desde la observación.
- \* A través de la percepción de necesidades.
- \* A partir de asociaciones (Situación-Problema).

Luego de haber nombrado los diferentes modelos de evaluación existentes, (Pozo, 1999) determina que se debe aplicar un proceso, el cual consiste en una serie de pasos para obtener el fin buscado, a continuación se detallan:

1. Definir el contexto.
2. Establecer los objetivos.
3. Elaborar el esquema y elegir el plan de acción basado en la recopilación de datos, estudio, análisis, empleo y posterior práctica.



No obstante, según (García, 1994) los modelos de análisis de necesidades son los siguientes:

\* Modelo de Amufan (1988)

Amufan determina que la evaluación de las necesidades está basada en la discrepancia entre lo que es y lo que debería ser, en torno a entradas, procesos, salidas, resultados finales y priorización de necesidades, y que establecer el principio y fin del diseño es un requisito indispensable en todos los modelos existentes.

Elementos: Los participantes en la planificación: ejecutores, receptores y sociedad.

Según Kaufman los modelos son los siguientes:

- Modelo deductivo: el punto de partida de este modelo está basado en la determinación de las metas.
- Modelo inductivo: los estudiantes constituyen la base fundamental para la elaboración de metas y objetivos, debido a que según los conocimientos y desempeño que posean, se determinan los mismos.
- Modelo clásico: luego de establecer las metas y objetivos generales se realizará un cronograma que contenga los programas educativos que se llevarán a cabo.

Bajo este contexto resulta ser un gran aporte para analizar las necesidades de aprendizaje; sin embargo, podría ser muy estático o superficial debido a que se rige en el cumplimiento del cronograma y no en la medición de la efectividad al no existir una retroalimentación.

Modelo de Rosset

Gira en torno al análisis de necesidades de formación y busca elementos fundamentales, situaciones desencadenantes, tipo de información, óptimos, reales, causas, soluciones, fuentes de información y herramientas de obtención de datos.

Este modelo resulta ser de gran ayuda para desintegrar y brindar una solución adecuada a las necesidades detectadas.

Modelo de Cox: (1987)

Elementos: institución, profesional encargado de resolver el o los problemas percibidos por el profesional y los implicados.

La aplicación de un análisis de las necesidades de formación ofrece varias ventajas; entre estas, obtener el compromiso de los implicados dentro del proceso, soporte de instituciones, ahorro de tiempo y de esfuerzo en la organización de programas, ahorro económico mediante la correcta utilización de recursos, datos reales para facilitar la toma de decisiones de los encargados, impulsa a dirigir esfuerzos directamente a las prioridades reales, implica en mayor cantidad a los elementos del proceso.

Es uno de los modelos más completos pues evalúa los resultados y los socializa con los implicados

## 1.2 Análisis de las necesidades de formación

### 1.2.1 Análisis organizacional.

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

(FLACSO, 2008) Establece que la educación está definida como un factor de suma importancia para el desarrollo y progreso de la población, debido a que constituye la base fundamental para la preparación de los recursos humanos de cada país.

Actualmente, en América Latina, las presentes generaciones cuentan con una educación con mayores estándares de calidad que sus antepasados, debido a la alta competencia que existe hoy en el ámbito laboral, es por ello que obtener un puesto de trabajo implica tener mucha preparación.

Todas las reformas educativas han optado por la inversión para la capacitación de los maestros; sin embargo, la baja calidad de los programas de formación no ha logrado cambios positivos en la enseñanza. Otra causa que conlleva al bajo nivel de educación es sin lugar a dudas, los sueldos ínfimos que recibe un profesional de este ámbito, comparado con los de otras ramas.

No obstante, en Ecuador, según el (Ministerio Coordinador de Conocimiento y Talento Humano, 2012) en pro de mejorar el sistema educativo, y mediante la implementación de nuevos programas, se han determinado los siguientes logros:

- ✓ Un bachillerato unificado, lo cual ha permitido reorganizar el sistema educativo.
- ✓ Mediante el sistema de evaluación continuo, se ha logrado la implementación de un currículo integral y articulado.

(Ministerio de Educación del Ecuador, 2013), en el mismo año lanza un Plan Internacional de Captación y Selección de Educadores, este se dirige a profesionales que deseen ser parte del cuerpo docente de la UNAE – Universidad Nacional de Educación.

Por su lado, la Universidad Nacional de Educación creada recientemente, busca aportar en la formación del talento humano que es parte del sistema educativo del Ecuador, esta universidad generará modelos de educación excelentes, los mismos que se caracterizarán por poseer un enfoque de derechos, rigor de tipo científico e intercultural; tiene como objetivo brindar funciones pedagógicas en aula a docentes en ejercicio. La UNAE contará con un cuerpo docente nacional e internacional, con grados de doctorado o de máster oficial relacionados a la enseñanza.

Actualmente el Presidente del Ecuador es el economista Rafael Correa, su gobierno ha trabajado en mejorar la educación de los ecuatorianos, entre sus proyectos ha mejorado infraestructura a las escuelas, ha dotado de tecnología a escuelas rurales, trabaja en erradicar el trabajo infantil y dirigir estos niños a estudiar a las escuelas, para ello ha facilitado uniformes y libros; adicional a esto, a algunas escuelas les ha proporcionado un desayuno escolar para sus estudiantes.

Y por último, se encuentra el plan UNAE detallado anteriormente, el mismo que aportará al proceso intelectual de los docentes, por medio de una preparación para mejorar la enseñanza y el aprendizaje.

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

(J. de Jesús González Núñez y Anamel Monroy, 2004) determinan que las metas son fines hacia los cuales están dirigidas las actividades de una organización, entidad, instituto o compañía en general, con la finalidad de cumplir los objetivos e intereses de los integrantes de dicha organización. Las metas se clasifican de la siguiente manera:

- \* Corto plazo: menor a un año.

- \* Mediano plazo: de uno a tres años.
- \* Largo plazo: mayor a tres años.

Cada una de las diferentes metas, responden a periodos variables y dependen del tipo de objetivos que posea una organización, de los intereses individuales y grupales de sus miembros y; finalmente, de los recursos y tiempo que quieran emplear para el logro de las metas específicas ya establecidas.

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

(J. de Jesús González Núñez y Anamel Monroy, 2004) Los recursos con los que debe contar una institución para que esté en las mejores condiciones y equipada de la mejor manera deben ser: recursos didácticos, un laboratorio de computación, laboratorio de inglés, auditorio, sala de reunión de padres de familia, aulas equipadas completamente, baños, un patio de recreación y finalmente un bar.

Es importante mencionar que una educación eficiente no solo depende de la preparación y formación del docente; por esta razón, es importante que el colegio o institución educativa cuente con infraestructura y recursos que complementen la malla curricular.

#### 1.2.1.4 Liderazgo Educativo (tipos).

(Bennis, 1998)El liderazgo en el ámbito educacional constituye uno de los pilares fundamentales para alcanzar el éxito estudiantil, ya que debido a esto se pueden cumplir los objetivos diseñados en el cronograma establecido. Por lo antes expuesto, se puede mencionar que el mundo en el cual actualmente se está desarrollando la población, exige que los educadores se conviertan en líderes por diversas razones, entre ellas la más importante: mejorar la metodología del sistema educativo actual.

Los tipos de liderazgo educativo son:

- \* Liderazgo carismático: se caracteriza por ser espontáneo, logrando que los estudiantes no hagan las tareas por obligación, sino por la admiración que poseen hacia el líder.

- \* Líder de inteligencia: se caracteriza por ser una persona muy competitiva que siempre quiere destacarse.
- \* Líder emprendedor: escucha consejos y opiniones de los demás integrantes del grupo para optar por la decisión más acertada.
- \* Líder proactivo: se preocupa constantemente por el bienestar de todos los integrantes del grupo, tratando de mantenerlos siempre unidos.

Aunque no existe un modelo definido de líder, es recomendable que los docentes desarrollen su capacidad de interactuar y que sean un ejemplo para sus estudiantes. Es por ello que el docente debe ejercer un tipo de liderazgo diferente en cada situación que se le presente.

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

El Bachillerato Ecuatoriano hace referencia a los estudiantes que han obtenido el título de Bachiller de la República, otorgado a las personas que culminaron la escuela y el colegio secundario, permitiéndoles este acceder al estudio universitario.

Cuando un estudiante logra el título de Bachiller de la República del Ecuador, este puede ser:

- \* Técnico, teniendo la opción de escoger una especialización como electromecánica, industrial o agropecuaria, entre otras.
- \* En ciencias habiendo escogido una especialización, como químico-biológica, físico-matemática o ciencias empresariales, entre otras.

Estas especializaciones están disponibles, según la oferta de cada institución educativa donde cursaron sus estudios secundarios.

Para la obtención del título de Bachiller de la República del Ecuador, luego de doce años de estudio de niveles primario y secundario, los estudiantes realizan pruebas orales y escritas.

Sin embargo, a partir del año 2011, se aplica en el Ecuador el Bachillerato General Unificado – BGU, el mismo que determina que los estudiantes obtendrán únicamente títulos de:

- \* Bachiller en Ciencias, o
- \* Bachiller Técnico.

La educación del Ecuador en general y en ella el Bachillerato, se encuentra reglamentada y regulada por el Ministerio de Educación, el mismo que ha determinado dos regímenes, Costa y Sierra, que constan de fechas diferentes para el inicio y término de los periodos de clases.

A partir del periodo de estudio del ciclo 2013-2014, se ha reemplazado el sistema de calificaciones 20/20 por un sistema de 10/10, siendo el mínimo de calificación 7 puntos para conseguir el pase de año.

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

(Red Ciudadana de Acompañamiento al Plan Decenal de Educación, 2010) establece que el Plan Decenal de Educación es un mecanismo de gestión estratégica, diseñado para innovar herramientas didácticas, educativas, formativas, administrativas y financieras que dirijan los procedimientos de actualización del sistema de educación.

El objetivo principal del Plan Decenal es mejorar la calidad de la educación y lograr una mayor equidad, garantizando el acceso de todos los ciudadanos al sistema educativo y su permanencia en él, es decir busca que no exista distinción alguna ni discriminación debido a los diversos factores.

Las políticas del Plan Decenal, son las siguientes:

1. Difundir la educación inicial comprendida entre 0 y 5 años de edad.
2. Difundir la educación general básica de primero a décimo años de educación.
3. Más oportunidades de matriculación en el bachillerato.
4. Eliminación del analfabetismo, mediante el aumento de oportunidades de educación a los adultos.
5. Renovación de los institutos educativos a nivel general.
6. Modernizar el sistema de educación.
7. Dar nuevo valor a la profesión docente.

8. Otorgar los recursos y medios necesarios para que el sistema educativo pueda desarrollarse bajo las normas establecidas.

### 1.2.2 *Análisis de la persona*

#### 1.2.2.1 *Formación inicial.*

(Vaillant, 2009) Menciona que un país se caracteriza mucho por el nivel de educación que este brinda, por la calidad de la enseñanza o por la cultura de sus miembros, estos y otros factores están relacionados íntimamente con el nivel que tienen los educadores.

Por lo antes expuesto, se recomienda que en la formación inicial se otorgue a los docentes los recursos necesarios para que puedan aplicar metodologías útiles en la enseñanza, fortaleciendo en ellos las competencias profesionales, es decir, para que los docentes puedan ser buenos educadores deben contar con una excelente formación y una buena gestión, para ello se debe renovar la preparación de pre grado.

#### 1.2.2.2 *Formación profesional docente.*

Mediante los avances tecnológicos desarrollados en las últimas décadas y dadas las constantes innovaciones en las que se encuentran el país y el mundo en general, ya no es suficiente “enseñar”, ahora las exigencias y las necesidades son aún mayores. Esto conlleva a la adquisición de nuevos mecanismos, nuevas herramientas, diversos recursos, metodología y tecnología, entre otros. (Tardif, 2004).

La formación del docente resulta ser un pilar fundamental en su rol como formador educativo.

#### 1.2.2.3 *Formación técnica.*

La formación técnica según (Vaillant, 2009), es aquella que se alcanza con la educación profesional. Que sirve como referencia en el mundo laboral.

El docente no solo debe tener una educación técnica, si no también educación pedagógica.

### *1.2.3 Formación continua.*

Tal como lo establece (Vaillant, 2009), la formación continua está basada en cada una de las etapas que debe seguir un profesional al servicio de la comunidad educativa.

Los programas basados en el perfeccionamiento docente, para ascenso de categoría y cursos especiales de profesionalización, son parte de la formación continua que ofrece el Gobierno para los docentes.

Por otra parte, los cursos de perfeccionamiento docente fueron creados con la finalidad de innovar conocimientos, destrezas y actitudes, para satisfacer las necesidades relacionadas con los cambios que actualmente se están generando en el ámbito de estudio, acordes con el avance de la ciencia y la tecnología educativa. Todos estos cursos de perfeccionamiento docente son la base de una educación continua para mejorar el nivel de la educación en el Ecuador.

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

El proceso de aprendizaje de los estudiantes se encuentra totalmente ligado a la formación del profesorado, debido a que es esta formación la que le permite al docente desarrollar técnicas de enseñanza, de las mismas que dependerá su efectividad en el aprendizaje de sus estudiantes.

El principal factor que incide en la calidad de esta relación docente-alumno, de la institución educativa en la que se desarrolle, y la calidad de aprendizaje de estudiantes es el nivel de formación del profesorado y con ello sus métodos, técnicas y procedimientos para ejercer su función si el deseo es de tener como resultado Estudiantes con un nivel de aprendizaje acorde como lo está exigiendo el sistema actual.

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

Debido a los cambios y variaciones económicas, sociales y culturales, la (Universidad de Murcia, 2011) determina que los profesionales en el ámbito educativo, deben asistir



constantemente a capacitaciones, lo cual ayudará a nivelarse y estar al día en las nuevas innovaciones diseñadas por los institutos de enseñanza a nivel mundial.

Por otra parte, es necesario que un docente asista a charlas, tome cursos de pre grado, post grado y extracurriculares, los cuales le ayudarán en la mejora de sus conocimientos y; por ello, podrá impartir información cierta y actualizada a sus educandos, y con esto permitirá que el Estudiante se encuentre preparado para enfrentar sin ningún inconveniente a la sociedad moderna, permitiendo resolver con mayor agilidad sus inquietudes.

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

Según (Gali, 2003) para ser un buen docente se debe poseer las siguientes características:

- \* Tener los conocimientos necesarios acerca de la asignatura o asignaturas que le hayan sido encomendadas.
- \* Optar por una metodología renovada, dejando atrás los modelos de enseñanzas antiguos.
- \* Poseer valores como: disciplina, responsabilidad, respeto y comprensión, entre otros.
- \* Ser imparcial.
- \* Estar en constante preparación.
- \* Usar los recursos necesarios para que las clases sean interactivas y no se transformen en monótonas.
- \* Inspirar confianza a sus educandos.
- \* ser ejemplo de disciplina, permitiendo que sea el espejo donde se miren sus educandos.
- \* Ser humanista y poseer un gran don de paciencia.

El docente debe ser una persona íntegra en la cual su rol personal es su carta de presentación pues es un líder que debe servir como ejemplo para las demás personas, no solo en el salón de clases mientras da su materia, también en su vida cotidiana.

### 1.2.7 Profesionalización de la enseñanza.

En el área de la docencia es muy común escuchar términos como: profesión, profesionalismo o profesional, ya que constituyen terminaciones propicias para tratar temas de enseñanza.

Según (Hargreaves, 1996) existen los siguientes tipos de profesionalización de la enseñanza:

- \* Profesionalismo flexible: normalmente tiene apertura a nuevas teorías.
- \* Profesionalismo práctico: busca la solución por sentido común y no sólo por lo que dicen los libros.
- \* Profesionalismo clásico: se fundamenta en teorías establecidas.
- \* Profesionalismo extendido: busca la opinión de más personas.
- \* Profesionalismo complejo: difícil de comprender pero eficiente.

Cada una de las anteriores modalidades de profesionalización, de acuerdo a los autores señalados anteriormente, son bases para que los profesionales de la enseñanza puedan emitir criterios acertados acerca de su carrera; además, les permite elegir el modelo de enseñanza que más acorde esté a ellos y el que más se acerque a su manera de llevar su profesión. Del mismo modo, les otorga los conocimientos suficientes para optar entre teoría y práctica, lo cual le permite desarrollar al profesional un estilo propio.

## 1.3 Análisis de la tarea educativa

### 1.3.1 La función del gestor educativo.

(Machado, 2008) La función del gestor determina regeneraciones sustanciales correspondientes a las modificaciones y avances políticos, sociales económicos y culturales, lo cual ha dado paso para que las organizaciones progresen y adquieran nuevas formas y diseños de gestión que van de la mano con los nuevos procesos de administración, dirección y liderazgo.

La finalidad del gestor educativo es tomar la delantera en las actividades correspondientes a la toma de decisiones, involucrando de esta manera a los integrantes de las instituciones

para que emprendan la formulación de nuevas metas, visiones conjuntas y objetivos específicos.

Por otra parte, el gestor educativo es aquel que otorga a los miembros de una organización, las distintas tareas y funciones que tendrán a su cargo, facilitando los recursos necesarios para ello.

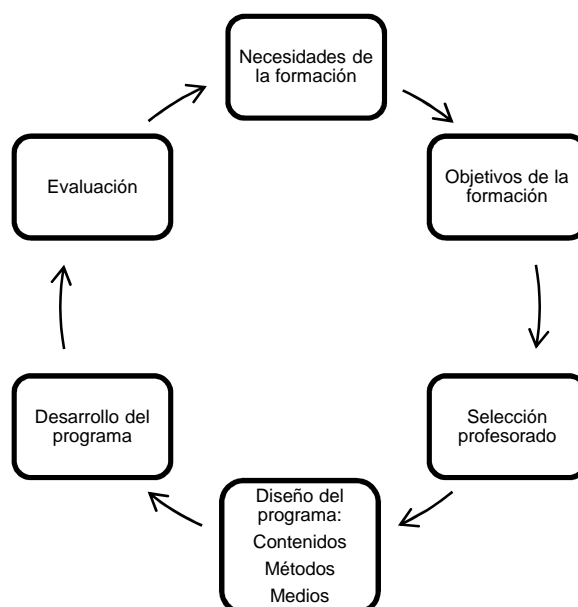
Cabe destacar, que el rol del Ministerio de Educación como ente de control es el organismo que debe controlar la gestión de los educadores y centros de estudios para regularizar y potencializar los resultados académicos en pro de mejorar todos los niveles de la comunidad educativa.

### 1.3.2 La función del docente.

(Gali, 2003) indica que el papel de los docentes, no consiste solamente en "enseñar a sus estudiantes diversos conocimientos en las asignaturas en estudio", conocimientos que tendrán una vigencia limitada, sino optar por la enseñanza de métodos y técnicas que no conlleven tan sólo a la memorización, sino a la puesta en práctica.

Un buen docente conduce a sus estudiantes a la aplicación de lo aprendido, ayudándolos en la planificación de sus actividades, elaboración de cronogramas pertinentes y oportunos, incentivándolos a buscar nuevas fuentes de información, a investigar y no limitarse con los conocimientos transmitidos por el docente, enseña qué hacer, cómo, cuándo y dónde, planteando los motivos de ello.

Ciclo del diseño y realización de un programa de formación



Fuente:(Amat, 2010). “Ciclo del diseño y realización de un programa de formación”.  
Elaborado por: Lic. Luis A. Sanjinez Delgado

Trabajar en educación es una gran vocación de quienes consagran su vida a la tarea educativa. Son constructores privilegiados del mundo y militan en vanguardia, en las filas de un auténtico apostolado.

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

Se entiende como a la institución en la que se realiza el proceso educativo de los estudiantes, donde adquieren experiencias de convivencia y las comparten con los miembros de sus familias. Sin embargo, a la familia le compete la función de influencia decisiva en el estudiante y; en base a esta influencia, se desarrolla la convivencia con otros grupos de personas; adicional a esto, otra de las funciones de la familia es ser ente transmisor de normas y de valores. (Enrique Gervilla Castillo, 2003)

Con esto podemos determinar que la función de la familia es parte importante para el desarrollo de la personalidad del estudiante, es la familia y su influencia que determinará el comportamiento del estudiante con el exterior, es por ello que a pesar de la importante formación brindada en los centros educativos al estudiante, la familia sigue jugando un importante rol, que más allá de los conocimientos de los estudiantes es la responsable del crecimiento personal de los mismos.

### *1.3.4 La función del estudiante.*

(Amat, 2010) Establece que en el proceso de aprendizaje, el estudiante tiene gran parte de la responsabilidad, para poder acceder a una formación con estándares de calidad, este debe: asistir con puntualidad al centro educativo, atender a las explicaciones del docente, cumplir con las tareas, formular preguntas en caso de poseer alguna falencia con respecto al tema tratado y acudir a horas de tutorías.

Por otra parte, es de vital importancia destacar que el estudiante con actitud positiva posee las siguientes características:

- \* Está dispuesto a captar nuevos conocimientos.

- \* Posee buena química con el profesor y con el grupo de estudiantes.
- \* Sigue las recomendaciones del docente con predisposición.

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

#### Proceso para enseñar

(Amat, 2010) Además de poseer amplios conocimientos y dominio de ellos, los docentes deben tener vocación para enseñar. Frases como “Ese profesor es un genio, pero no sabe transmitir sus conocimientos”, o “Ese profesor sabrá mucho, pero la clase es muy pesada”, son repetidas constantemente por los alumnos.

Es de suma importancia mencionar que el proceso de aprendizaje, no sólo se basa en la transmisión de información por parte del docente, sino en un intercambio continuo de ideas entre docente- estudiante o en sentido contrario.

Mediante la enseñanza y la metodología aplicada por parte del docente, se pretende que el alumno tenga un cambio progresivo tanto en conocimientos, destrezas, habilidades, actitudes y aptitudes, además de los valores que deben aprender en un centro de enseñanza.

#### Proceso para aprender

(Amat, 2010) Antes de esquematizar, diseñar y optar por un programa de educación, los docentes deben considerar los distintos estilos de aprendizaje que poseen los estudiantes. Estos pueden ser:

- \* **Convergente:** se basa en la captación de ideas abstractas, es propenso a elegir y optar por carreras técnicas, como la ingeniería.
- \* **Divergente:** en este tipo de estudiantes, predomina la imaginación, poseen gran interés y se preocupan mucho por las personas, es por ello que tienden a desarrollarse en el área de recursos humanos.

- \* Asimilador: su estilo de aprendizaje lo encamina a desenvolverse en áreas de ciencias básicas, las cuales pueden ser: matemáticas, investigación, economía y planificación, entre otras.
  
- \* Acomodador: posee gran interés en la participación en cosas innovadoras, se interesa en áreas como marketing y ventas.

Para que el proceso de aprendizaje sea efectivo, es necesaria su planeación, es por ello que los docentes deben analizar de manera grupal a sus estudiantes y luego de esto el método que mejor se ajuste a ellos, ya que aunque el proceso de enseñanza sea eficiente y los conocimientos del docente sean los apropiados, estos no cumplen su meta si el estudiante no aprende de manera correcta, cabe recalcar que no todos los estudiantes requieren el mismo método para su aprendizaje, sin embargo el docente de una manera muy efectiva debe determinar el mejor proceso para que aprendan, es por ello que el autor antes mencionado detalla ciertos métodos que podrán ayudar al docente en su función.

#### *1.4 Cursos de formación*

##### *1.4.1 Definición e importancia de la capacitación docente.*

La capacitación de docentes es necesaria para trabajar y desarrollar sus potenciales, abarcando ámbitos de conocimiento, comportamientos, actitudes y habilidades, los cuales son un componente importante para lograr el cumplimiento de sus labores de manera eficaz y eficiente, dentro de un aula de clases y en la comunidad estudiantil.

Los docentes necesitan contar con una capacitación constante, de tal manera que logren mantenerse a la vanguardia con los adelantos tecnológicos, adicional a esto los docentes requieren hacer productivo el método enseñar-aprender que apliquen, ya que este es la columna vertebral de los conocimientos de puedan transmitir a los alumnos, es por ello la importancia de aplicarlo correctamente. (Miguel Angel Zabalza, Miguel Ángel Zabalza Beraza, 2003)

A pesar de que los docentes cuentan con los conocimientos del área en el que se desarrollan, por lo mencionado anteriormente, se determina la importante de su capacitación

constante, ya que los métodos de enseñanza y requerimientos de la sociedad cambian y se desarrollan constantemente es necesario que los docentes se actualicen con la misma frecuencia para que puedan transmitir sus conocimientos de manera efectiva.

#### 1.4.2 *Ventajas e Inconvenientes.*

##### *Ventajas:*

- Promueve el desarrollo de potencialidades de los docentes.
- Mantener a los docentes a la vanguardia con los avances de tecnología y de conocimientos.
- Permite a los docentes aumentar impulsar su desempeño tanto en temas de conocimiento como comportamientos, habilidades y actitudes.

##### *Inconvenientes:*

- Genera gastos adicionales para la institución educativa.
- Según los horarios de las capacitaciones, requiere organización para evitar que interfieran con los horarios de clases de los docentes.
- En muchas ocasiones la predisposición del docente depende de su propio deseo de superación.

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

(Innovación y Cualificación, Miguel Angel Sanchez Maza, 2003), indica de manera resumida que el diseño y planificación de un curso formativo debe abarcar los siguientes puntos:

- \* Establecimiento de temas de enseñanza a participantes.
- \* Establecer los contenidos específicos que abarcan los temas de enseñanza.
- \* Organización coherente de contenidos.
- \* Establecer metodológicamente el planteamiento del programa.
- \* Diseñar actividades de evaluación en base a los temas de enseñanza, objetivos del curso.
- \* Evaluación posterior a la implementación del programa.

El autor (Jerome Seymour Bruner, 1969) reconoce al diseño de cursos formativos como una planeación y preparación tanto de recursos como de ambientes que se requieren para poder llevar a cabo la enseñanza-aprendizaje.

Por su lado (Charles M. Reigeluth, Robert J. Garfinkl, 1994), lo señalan como una disciplina que se interesa en prescribir métodos de instrucción, por medio de la creación de cambios en los conocimientos y en las habilidades de los estudiantes.

Acorde a lo mencionado por los autores, se puede concluir al diseño, planificación y recursos de cursos formativos, es una ciencia basada en el desarrollo de especificaciones requeridas con el fin de implementar, evaluar y mantener situaciones que faciliten el aprendizaje, tanto de temas amplios como pequeños y con diferentes tipos de complejidad.

#### *1.4.4 Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.*

(Michael Fullan, 2007), señala que la educación de los docentes es honor, problema y; a la vez, solución de la educación, esto debido a que considera que el fortalecimiento profesional del profesorado es importante porque son los actores del cambio para mejorar los sistemas educativos.

Lo que aporta el autor se debe a que el cuerpo docente de una institución es lo que les brinda a los estudiantes y padres de familia la seguridad y profesionalismo de la institución y sus educadores, por otro lado la formación profesional de los docentes es para los estudiantes el respeto requerido tanto por la materia en aprendizaje como por el educador como profesional en su materia.

Cabe recalcar que en la actualidad existen varios inconvenientes en muchas instituciones educativas con respecto al control de los estudiantes, es por ello que el profesionalismo de los docentes es de suma importancia, ya que también en este tipo de casos es necesario que los estudiantes gocen de un alto respeto hacia el cuerpo docente de la institución, y una formación profesional de este aportaría para ello, además del conocimiento que tendrían los educadores les permitiría manejar este tipo de situaciones de la mejor manera.



CAPITULO 2:  
METODOLOGÍA

## 2.1. Contexto

La presente investigación se realizó en el Colegio “Unión Nacional de Educadores”, el mismo que se encuentra ubicado en la parroquia La Providencia del cantón Machala en la provincia de El Oro, cuenta con 450 estudiantes en la actualidad, su especialidad es conservería, se trabaja en la sección matutina, su planta de docente está conformada por 27 Profesores, hasta la presente tienen ciclo básico y diversificado, los estudiantes provienen de los sectores urbanos marginales de la Ciudad. En el momento solo existe como autoridad el Rector.

La infraestructura del colegio está conformada por:

- Un bloque para administración y servicios.
- Un bloque para laboratorios y prácticas estudiantiles.
- Dos bloques independientes para aulas.
- Patio de recreo.
- Baterías higiénicas.

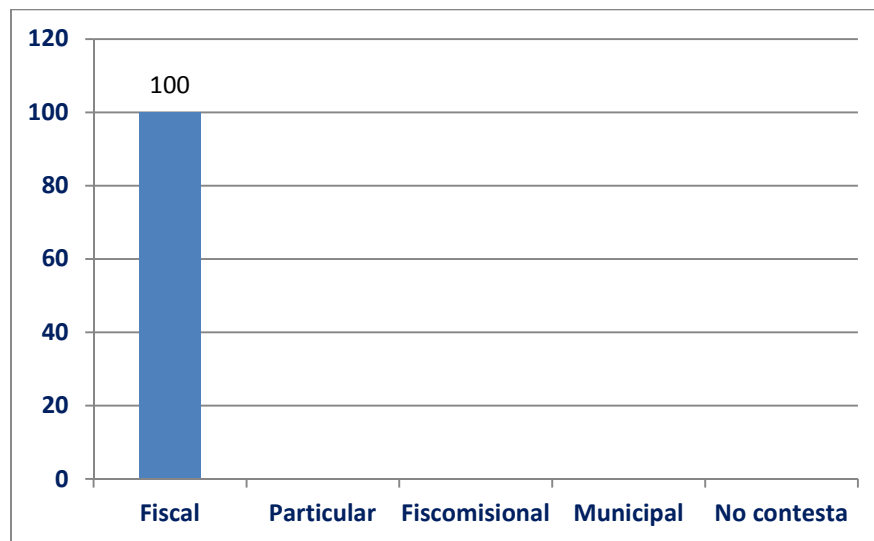
Tipo de Institución  
Tabla N°1

	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	13	100.00
Particular	0	0.00
Fisco misional	0	0.00
Municipal	0	0.00
No contesta	0	0.00
Total	13	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

Tipo de Institución  
Grafico N°1



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

La institución educativa objeto de investigación es fiscal, es decir, que el Gobierno Nacional es el encargado de las partidas docentes, infraestructura, mobiliario y textos escolares, entre otros gastos, en los dos últimos años habido intervención del gobierno en remodelación de las aulas y construcción de un bloque de hormigón de tres aulas adicionales para el confort de los estudiantes y docentes.

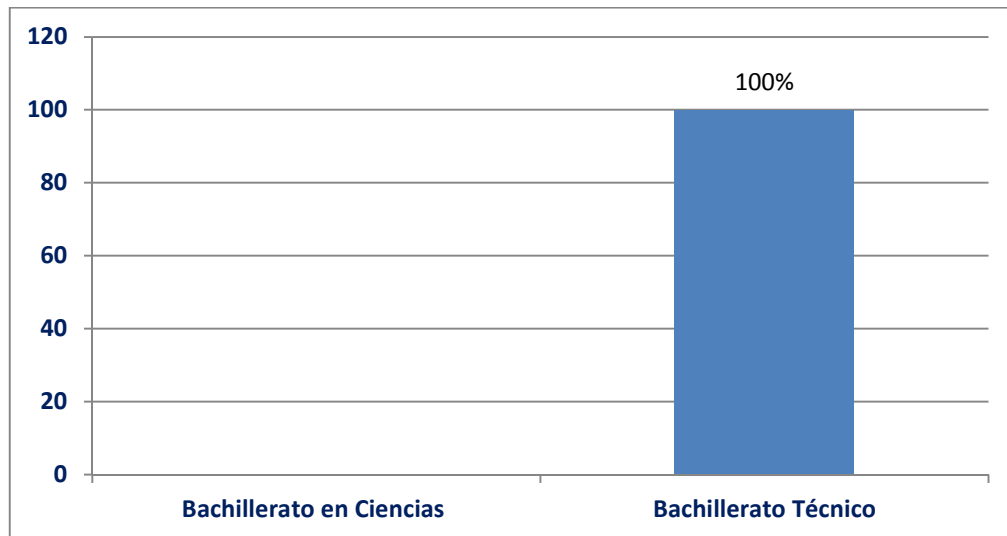
Tipo de bachillerato  
Tabla N° 2

	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en Ciencias	0	0.00
Bachillerato Técnico	13	100.00
Total	13	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

Tipo de bachillerato  
Grafico N° 2



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

La institución educativa solo ofrece bachillerato técnico, ya que desde su creación tomó esa iniciativa, en vista que en la Ciudad de Machala no existía una Institución técnica en procesamiento de alimentos. Por lo tanto tuvo una aceptación positiva. En la actualidad este centro educativo es único en la Provincia de el oro y en su bachillerato cuenta con 160 estudiantes entre hombres y mujeres

## 2.2. Participantes

Dentro del proceso de investigación se contó con la participación de los docentes, acorde a lo que manifestaba el instructivo entregado por la UTPL.

Para realizar la investigación, se contó con la autorización del Señor rector y la participación activa de 13 profesores predispuestos a colaborar en todo momento en este trabajo, los mismos que conforman la nómina de docentes del Bachillerato del centro educativo de la ciudad de Machala. Tienen un nivel dos, lo que significa que tienen experiencia entre 10 y 30 años de trayectoria en la docencia.

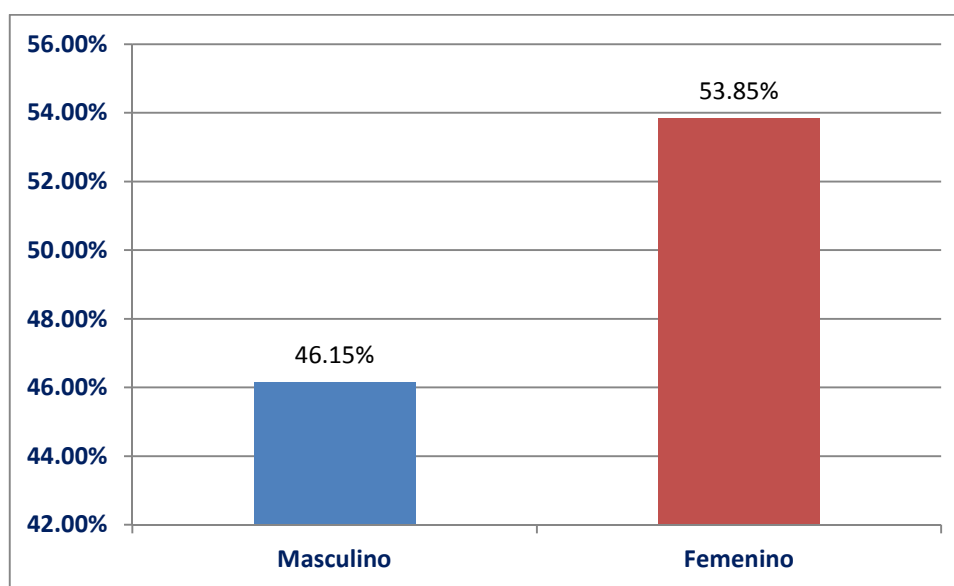
Genero  
Tabla N° 3

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	6	46.15
Femenino	7	53.85
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión ..Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

Género  
Grafico N° 3



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

Dentro de los participantes de la encuesta el 66,67% son mujeres y 33,33% hombres.

Como podemos darnos cuenta que en las filas de la planta docente de la institución predominan las mujeres; entonces podemos manifestar que las damas están en mayor cantidad que los hombres en la formación de adolescentes y jóvenes.

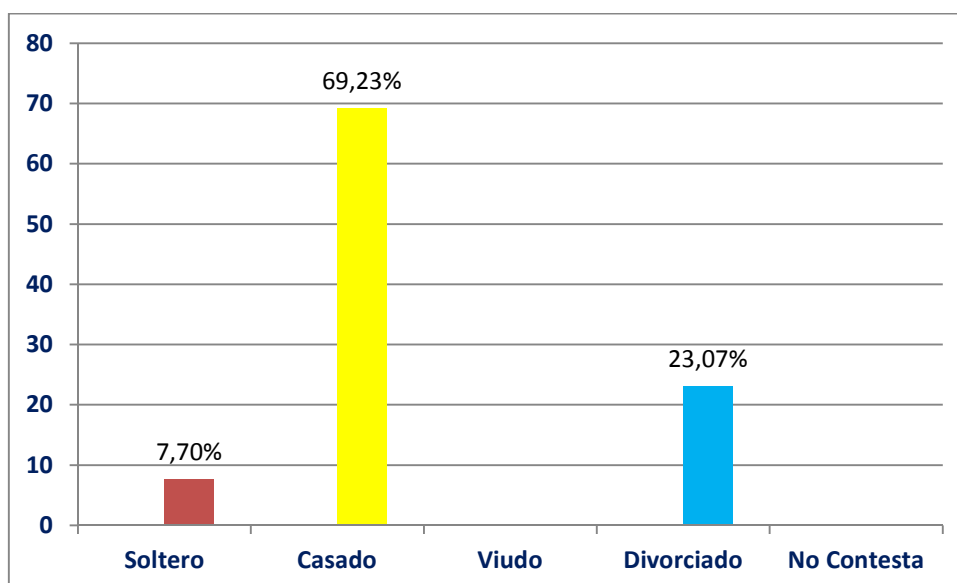
Estado civil  
Tabla N° 4

	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	1	7.70
Casado	9	69.23
Viudo	0	0.00
Divorciado	3	23.07
No Contesta	0	0.00
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

Estado civil  
Gráfico N° 4



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

La institución tiene un elevado porcentaje de docentes casados, lo que hace ver que tienen responsabilidades que cumplir fuera de las horas de trabajo, pero cuando tienen que realizar una actividad institucional todos están prestos a poner su contingente a las órdenes de las autoridades del plantel, para el bienestar de todos quienes hacen la Comunidad educativa.

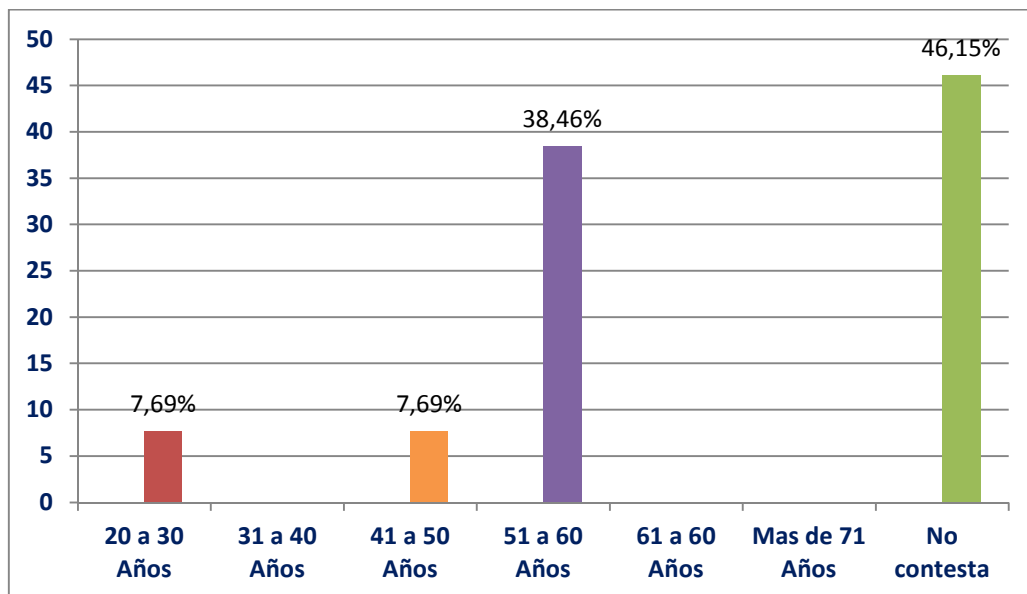
Edad  
Tabla N° 5

	Frecuencia	Porcentaje
20 a 30 Años	1	7.69
31 a 40 Años	0	0.00
41 a 50 Años	1	7.69
51 a 60 Años	5	38.47
61 a 60 Años	0	0.00
Más de 71 Años	0	0.00
No contesta	6	46.15
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

Edad  
Grafico N° 5



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

El 46% de los docentes se encuentran entre los 41 y 60 años de edad. Lo que hace notar que existen personas con una amplia experiencia de vida, por lo tanto va haber mayor responsabilidad en sus tareas encomendadas, pero también se puede notar que en

cierto modo esto perjudicaría en parte al centro en vista de su planta de docentes son mayores y por ende están próximos a la jubilación, lo que es la meta de gobierno tener elementos jóvenes en el magisterio.

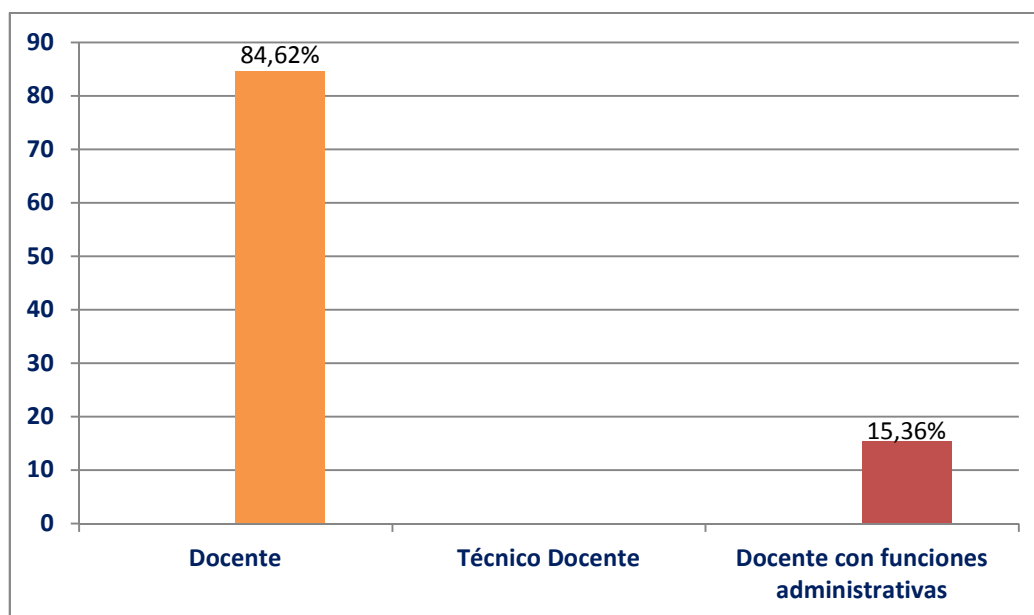
Cargo que desempeña  
Tabla N° 6

	Frecuencia	Porcentaje
Docente	11	84.62
Técnico Docente	0	0.00
Docente con funciones administrativas	2	15.38
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

Cargo que desempeña  
Grafico N°6



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado



De la totalidad del grupo investigado, la mayoría solo realiza labores de docencia; sin embargo, dentro del grupo de profesores el 15%, además de impartir la cátedra, cumple funciones administrativas. Como autoridades, hay que considerar que por el número de estudiantes con que cuenta esta Institución, ellos tienen que tomar materias y de esta manera cumplir con sus horas de trabajo estipulado en la ley.

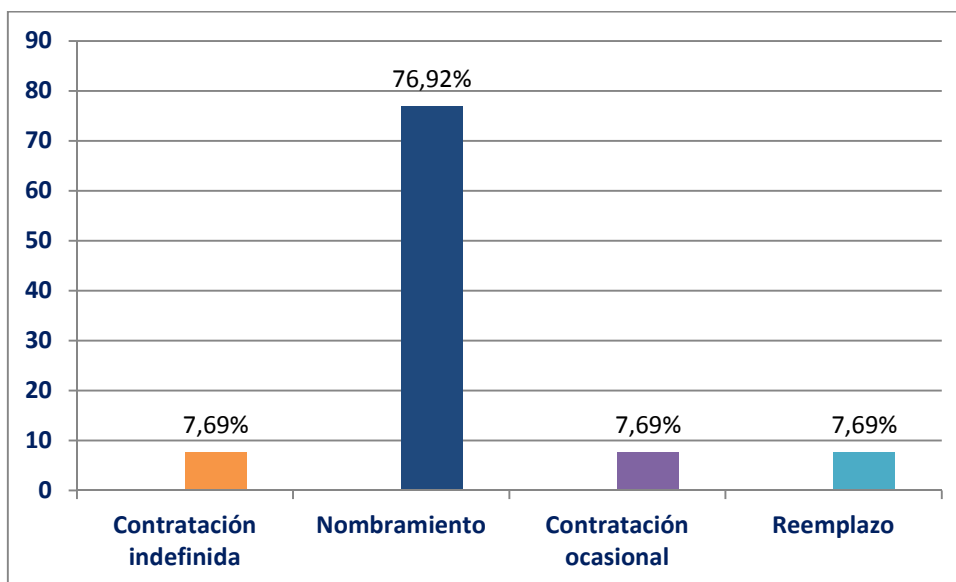
Tipo de relación laboral  
Tabla N° 7

	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida	1	7.69
Nombramiento	10	76.92
Contratación ocasional	1	7.69
Reemplazo	1	7.69
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

Tipo de relacion laboral  
Grafico N°7



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "Unión Nacional de Educadores"

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

El 76,92% de los profesores tienen nombramiento, es decir que tienen estabilidad laboral otro dato importante es que el 7,69% de docentes se encuentra reemplazando a un maestro con nombramiento, esto se da por motivo de salud, y además este centro educativo tienen docentes con contrato que son los que cubren las materias denominadas especiales

Tiempo de trabajo

Tabla N° 8

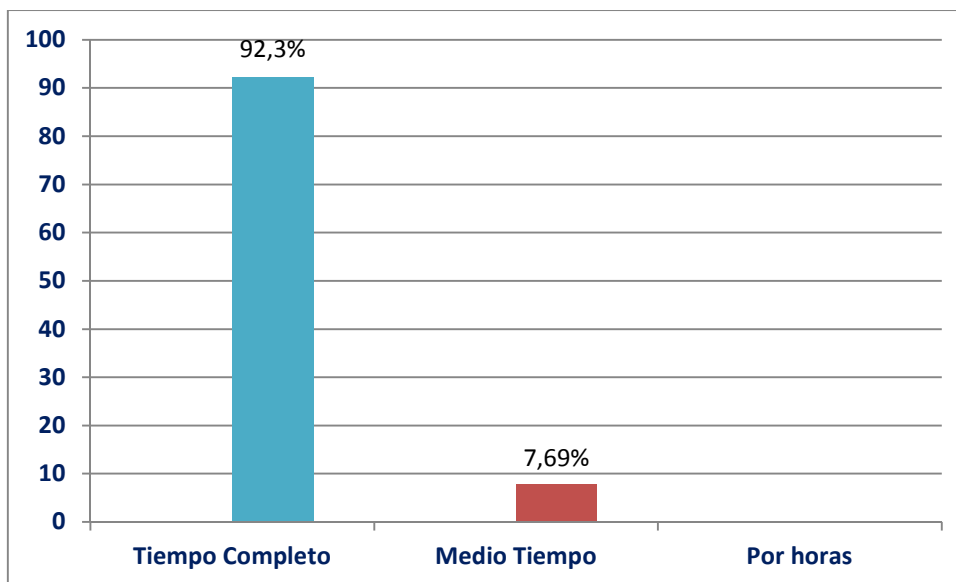
	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo Completo	12	92.30
Medio Tiempo	1	7.70
Por horas	0	0.00
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

Tiempo de trabajo

Grafico N° 8



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

La mayoría de los docentes investigados laboran en el colegio a tiempo completo, es decir, 40 horas semanales, tal como estipula la ley de educación lo que permite que las labores docentes y las horas complementarias de la institución se lleven a cabo con normalidad.

Nivel más alto de formación académica que posee

Tabla N° 9

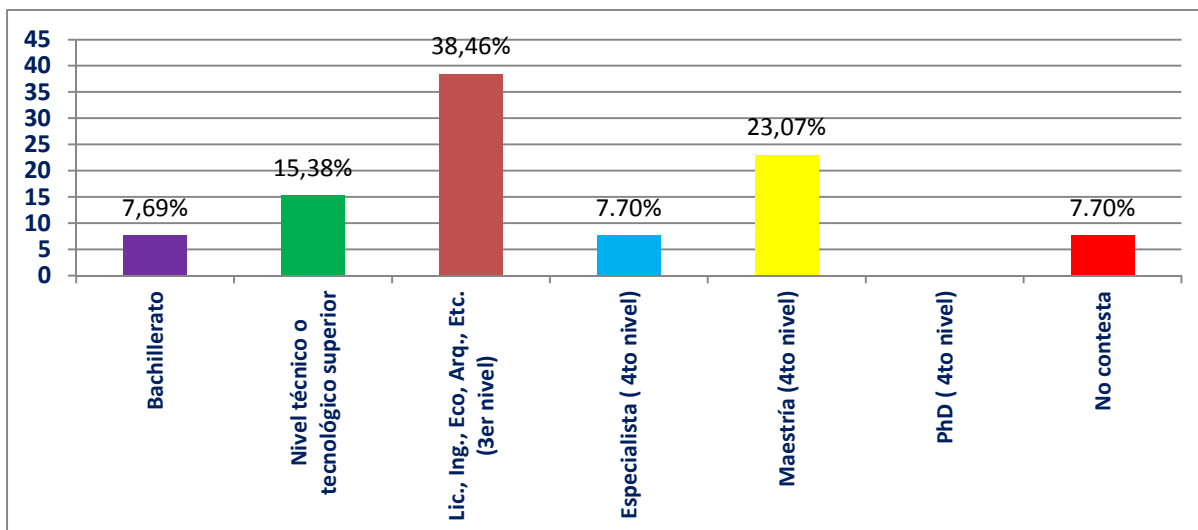
	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	1	7,69
Nivel técnico o tecnológico superior	2	15,38
Lic., Ing., Eco, Arq., etc. (3er nivel)	5	38,46
Especialista ( 4to nivel)	1	7,70
Maestría (4to nivel)	3	23,07
PhD ( 4to nivel)	0	0,00
No contesta	1	7,70
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

Nivel más alto de formación académica que posee

Grafico N° 9



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

El 38,46% de los docentes investigados tienen formación profesional que corresponde al tercer nivel, mientras que el 30,77% de ellos poseen una preparación profesional que se ubica en el cuarto nivel, esto es especialista y maestría pero las mismas no son en ciencias de la educación. El 15,38% de los docentes posee formación a nivel de técnico o tecnólogo en computación; el 7,70% de ellos no respondió cuál es el nivel de su formación y; finalmente el 7,69% manifestó que su formación solo corresponde a bachillerato técnico en comercio. La mayoría de los docentes investigados, poseen formación de tercer nivel, lo que indica que existe el reconocimiento de que es necesario estar a la vanguardia de los cambios, acorde al avance del tiempo, permitiendo obtener resultados de óptima calidad y calidez dentro de la enseñanza aprendizaje de los educandos.

### 2.3. *Diseño y Métodos de Investigación*

#### 2.3.1. *Diseño de la investigación.*

Un punto de partida para mejorar los conocimientos en este Plantel Educativo es mejorar un diseño de investigación para fortalecer las debilidades dentro del proceso enseñanza – aprendizaje, es por esta razón que la presente investigación es de tipo investigación – acción, para generar conocimiento y producir cambios para mejorar las condiciones habituales de la realidad que vive el colegio “UNION NACIONAL DE EDUCADORES”. El estudio de este diseño permite llevar a cabo un estudio transversal, puesto que se recogen datos en un momento único.

Es exploratorio debido a que se realizó una exploración inicial. Es descriptivo puesto que se hizo una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario de preguntas a los docentes del plantel, el mismo que se basó en el resultado cuantitativo y cualitativo, se emplearon estos métodos cuando se realizó la tabulación de los datos obtenidos las verdaderas necesidades de formación de los profesores de esta institución.

#### 2.3.2. *Métodos de la Investigación.*

##### Método lógico deductivo

Mediante este método se determinan los principios descubiertos en la investigación realizada con cada uno de los docentes del colegio “Unión Nacional de Educadores”, a partir de un enlace de juicios. El papel de la deducción en la investigación es doble:

- a. Primero, la investigación a los docentes por medio de las encuestas permitió encontrar principios desconocidos, a partir de los conocidos. Como son los temas más relevantes y necesarios que los docentes necesitan para su capacitación.
- b. También ha servido para descubrir consecuencias desconocidas y los principios conocidos en la institución donde se realizó la investigación.

### Método Lógico Inductivo

Es el razonamiento que, partiendo de casos particulares, se eleva a conocimientos generales. Este método permite la formación de hipótesis, investigación de leyes científicas y las demostraciones. La inducción puede ser completa o incompleta, por esa razón ha permitido con exactitud escoger los temas para fortalecer las debilidades en los conocimientos y preparación de los docentes del colegio Técnico “Nacional Unión de Educadores”, el cual es uno de los elementos del objeto de investigación.

Las llamadas demostraciones complejas son formas de razonamiento inductivo, solo que en ellas se toman muestras que poco a poco se van articulando hasta lograr el estudio por inducción.

### Método Analítico:

Ha permitido revisar ordenadamente cada una de las propuestas, realizadas por separado para utilizar este método a partir de la experimentación y el análisis de un gran número de ítems, seleccionados para la encuesta a los docentes del plantel. Consiste en la extracción de las partes de un todo, con el objeto de estudiarlas y examinarlas por separado, para ver, por ejemplo las relaciones entre las mismas y así poder escoger las más importantes.

El objetivo principal fue la base de los resultados previos del análisis para la propuesta a los docentes del plantel.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de Investigación

### *2.4.1. Técnicas de Investigación.*

La técnica que se aplicó es la de campo, la cual se basó en la investigación a través de entrevistas y encuestas; por lo tanto, esta técnica pretende los siguientes objetivos:

- Ordenar las etapas de la investigación.
- Aportar instrumentos para manejar la información.
- Llevar un control de los datos.

- Orientar la obtención de conocimientos.

En cuanto a esta técnica, se puede decir que ayudó a la recopilación de información para enunciar las teorías que sustentan el estudio de los temas enmarcados y sugeridos por los profesores, según la fuente documental a que hacen referencia.

La técnica de campo permite la observación en contacto directo con el objeto de estudio, y el acopio de testimonios que permitan confrontar la teoría con la práctica en la búsqueda de la verdad objetiva.

#### La entrevista:

Inicialmente se realizó una entrevista con las autoridades del plantel, mediante una conversación profesional, en el desarrollo de esta se adquirió información acerca de las necesidades de formación del equipo de docentes de bachillerato.

Se usó un cuestionario de preguntas previamente elaborado por el investigador, las mismas que persiguen el fin de la investigación y dejarán un campo abierto para que el entrevistado aporte según con su opinión y experiencia.

Finalmente, las autoridades aceptaron que se ejecute la investigación en el plantel y se interesaron en los resultados.

La encuesta o cuestionario: La encuesta que se aplicó a los docentes, nos permitió adquirir información de interés sociológico, contenían preguntas previamente elaboradas por el investigador, por medio de las cuales los aportes de los encuestados eran cerrados, es decir, tenían opción de elegir su respuesta según las opciones que se han diseñado por parte del investigador; a través de esta técnica, se conoció la opinión y valoración de los docentes.

Las preguntas de las encuestas se escogen de modo especial y, del mismo modo se determinan las posibles variantes de respuestas estándares, lo que facilita la evaluación de los resultados por métodos estadísticos para el investigador.

La Universidad Técnica Particular de Loja proporciono el cuestionario y el instrumento para realizar la encuesta a los docentes del Bachillerato de la Institución.

### 2.4.2 Instrumentos de investigación.

Para la recolección de la información de la presente investigación, se utilizó el cuestionario. El mismo que fue un instrumento básico de la observación en la encuesta y en la entrevista. Este documento constaba de una serie de preguntas, que permitió medir una o más variables. Posibilita observar los hechos a través de la valoración que hace de los mismos el encuestado o entrevistado, limitándose la investigación a las valoraciones subjetivas de este. Esta fue la técnica que se utilizó en el presente trabajo investigativo.

## 2.5. Recursos

### 2.5.1. Talento humano

El talento humano es la base principal para la formación y capacitación pedagógica porque es el hilo conductor de la enseñanza- aprendizaje. Donde participaron 13 docentes del Centro educativo, las autoridades, el investigador y además el tutor del trabajo investigativo.

### 2.5.2. Materiales

Los materiales que se utilizaron en el presente trabajo investigativo, dentro del colegio de bachillerato unión nacional de educadores fueron los que a continuación detallo:

- \* Cámara fotográfica
- \* Hojas
- \* Marcadores
- \* Cuestionarios
- \* Textos
- \* Internet
- \* Computadora
- \* Impresora

### 2.5.3. Económicos

Dentro de los recursos económicos se incluyen los costos de los materiales que fueron necesarios adquirir para el desarrollo de la investigación, los cuales fueron cubiertos en su totalidad por el investigador

A continuación se presenta una tabla con la información relacionada a la inversión que se requirió para la adquisición de los suministros:

#### RECURSOS ECONÓMICOS

MATERIALES	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	PRECIO TOTAL
Cámara fotográfica	1	\$ 300.00	\$ 300.00
Hojas A4	2 resmas	\$ 3.50	\$ 7.00
Marcadores	3	\$ 0.80	\$ 2.40
Cuestionarios	15	\$ 0.20	\$ 3.00
Internet	30 horas	\$ 0.70	\$ 21.00
Memory flash	1	\$ 8.00	\$ 8.00
Computadora	1	\$ 500.00	\$ 500.00
Impresora	1	\$ 80.00	\$ 80.00
TOTAL			\$ 921.40

### 2.6. Procedimiento

El proceso de investigación se realizó a través del contacto con las personas involucradas, para medir una intención expresa y espontánea mediante el papel que juega el profesor, consciente como modelador de actuaciones de alumnos y como inductor de la búsqueda activa de soluciones a los problemas y metas que se les plantean.

A veces esta espontaneidad no es suficiente para llegar a los procedimientos planteados, entonces se planteó la necesidad de hacer la entrevista y el cuestionario, partiendo de la necesidad básica de los profesores del bachillerato. Para aprender hay que marcar objetivos



y actividades que representen retos que ayuden a avanzar y que estén a su alcance, es por esta razón que se involucraron a colaborar con el trabajo investigativo sin ninguna objeción.

Una vez planteada la necesidad de realizar una entrevista y un cuestionario a los docentes de bachillerato, fueron establecidos los parámetros de dichas herramientas para la investigación y; con ellos, las preguntas de las mismas. Las herramientas listas para su aplicación fueron destinadas a los docentes del Colegio de Bachillerato Unión Nacional de Educadores, los mismos que brindaron su facilidad y disposición para dicha aplicación.

Para realizar una tabulación y organización de los datos recolectados, se utilizó el programa Microsoft Office, ya que debido a sus aplicaciones es esta una opción ideal para estos trabajos. Una vez tabulados los datos, con el fin de realizar un análisis exhaustivo y detallado, se realizaron tablas estadísticas para mostrar los resultados obtenidos de manera cuántica y porcentual; a la vez, estas tablas brindan facilidad de comprensión al lector, garantizando de esta manera su total conocimiento de los datos recolectados en la investigación.

CAPITULO 3:  
DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 3.1. Necesidades formativas

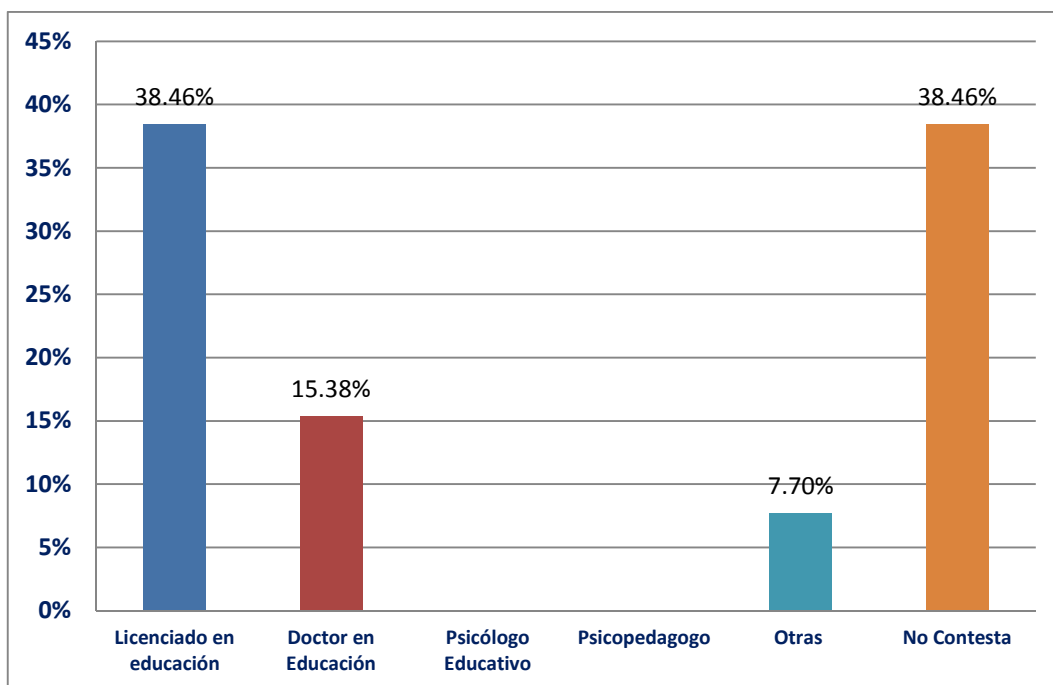
Su titulación en pregrado, tiene relación con  
Tabla N°10

	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación (Diferentes especial.)	5	38,46
Doctor en Educación	2	15,38
Psicólogo Educativo	0	0,00
Psicopedagogo	0	0,00
Otras	1	7,70
No Contesta	5	38,46
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

Su titulación en pregrado, tiene relación con:  
Grafico N° 10



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

De los docentes investigados, el 38,46% tiene título de licenciado en ciencias de la educación, otro 38,46% no responde en lo referente al título que posee, el 15,38% de los

docentes posee título de doctor en Educación; y el 7,70% de los docentes posee otro tipo de preparación.

Un alto porcentaje de los docentes poseen su título de licenciatura en Ciencias de la Educación, lo que favorece el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje. Pero tienen deficiencias en el uso de la tecnología, en virtud de que no han recibido capacitación. Se debe considerar que los cursos que dicta el ministerio son de forma general en su mayoría, por lo que es urgente que se realicen cursos en todas las asignaturas para que todos los docentes tengan la oportunidad de capacitarse.

Otras profesiones

Tabla N° 11

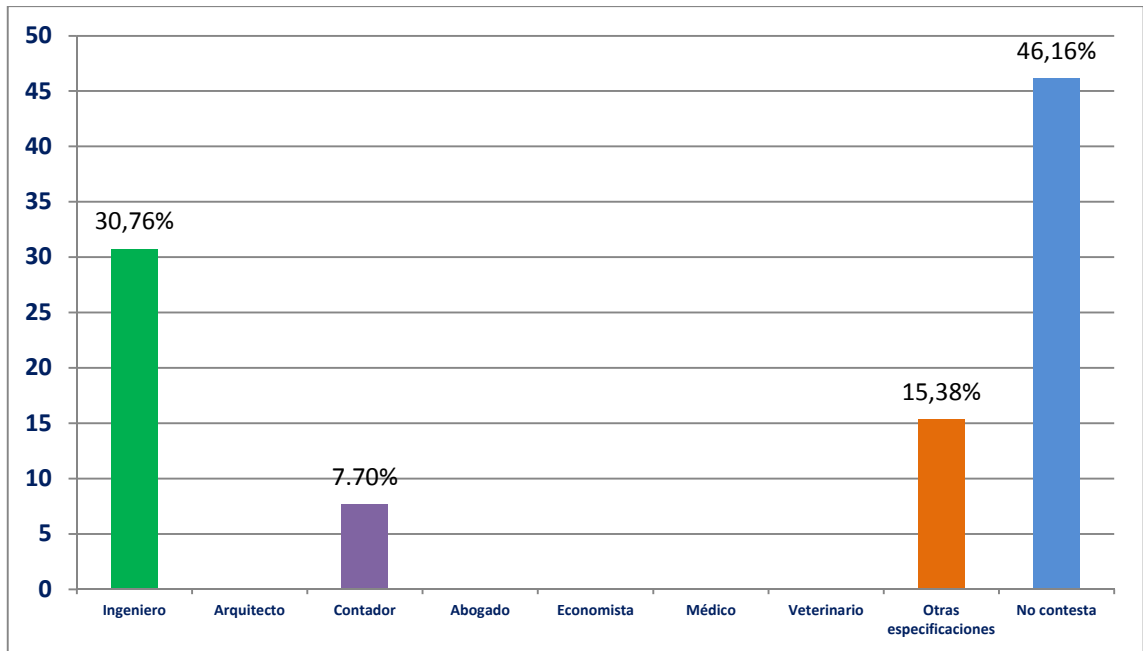
	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	4	30,76
Arquitecto	0	0,00
Contador	1	7,70
Abogado	0	0,00
Economista	0	0,00
Médico	0	0,00
Veterinario	0	0,00
Otras especificaciones	2	15,38
No contesta	6	46,16
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

## Otras profesiones

Gráfico N° 11



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

De acuerdo a las respuestas obtenidas con la encuesta aplicada, se determina que el 46,16% de los docentes no posee títulos diferentes al de educación; el 30,76% de los docentes posee título de ingeniero; el 15,38% de los docentes posee título en otras especialidades, mientras que el 7,70% de los docentes posee título de contador.

Se evidencia que la mayoría de docentes del colegio investigado sí poseen título en ciencias de la educación; en tanto que del grupo de docentes restantes, el mayor número tiene como profesión la de ingenieros. Por tratarse de un establecimiento educativo en industria de los alimentos, tienen que tener en su planta docentes ingenieros en la especialidad (conservería).

Posee título de posgrado (cuarto nivel)

Tabla N°12

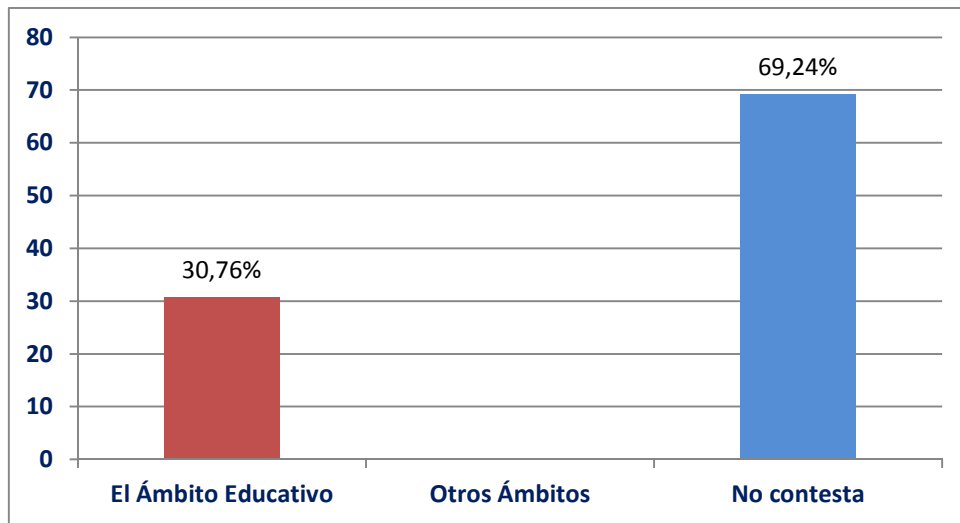
	Frecuencia	Porcentaje
El Ámbito Educativo	4	30,76
Otros Ámbitos	0	0,00
No contesta	9	69,24
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

Posee título de posgrado (cuarto nivel)

Gráfico N° 12



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

De los docentes investigados, el 69,24% no responde a esta pregunta en razón de que no cuentan con los estudios correspondientes en ciencias de la educación, mientras que el 30,76% de los docentes responde que su formación le ha permitido obtener un título de cuarto nivel en el ámbito educativo.

Del universo investigado, se puede destacar que la mayoría no posee formación de cuarto nivel, hecho que es preocupante ya que en la actualidad es la formación que se requiere para mantenerse actualizado de los cambios e innovaciones que se vienen dando en el campo educativo, por otro lado es indispensable que los docentes hagan conciencia de la necesidad de capacitarse, en virtud de la exigencia que en la actualidad la juventud así lo demanda.

### 3.2. Análisis de la formación

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

Ha sido capacitador en los últimos dos años

Tabla N° 13

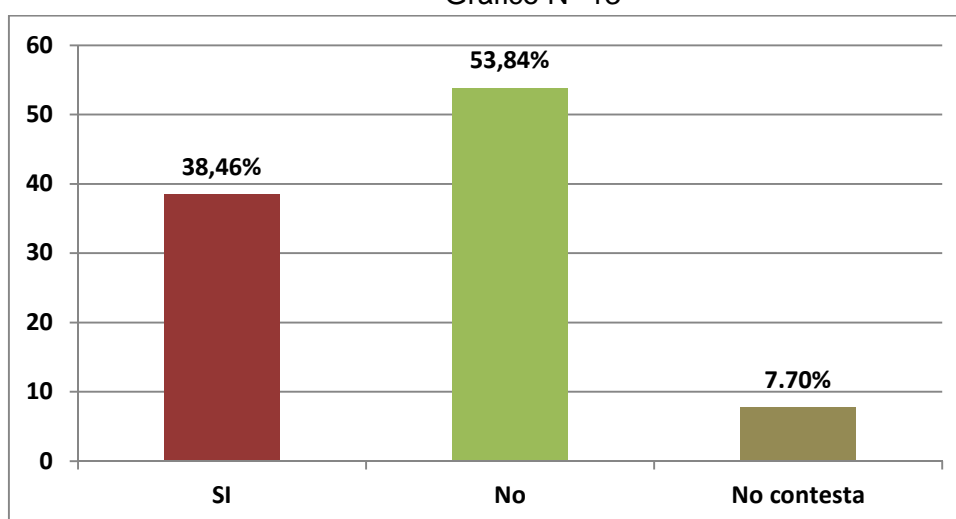
	Frecuencia	Porcentaje
SI	5	38,46
No	7	53,84
No contesta	1	7,70
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

Ha impartido cursos de capacitación en los dos últimos años

Gráfico N° 13



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

De los docentes investigados, el 53,84% no ha sido capacitador en los dos últimos años; el 38,46% de ellos sí se ha desempeñado como capacitador en el tiempo establecido. El 7,70% de docentes no contesta la pregunta. Como podemos anotar que el número de docentes que han participado dictando cursos es bastante bueno, pero en relación al número de encuestados, pero estos cursos no tienen ninguna relación con los que participa el Ministerio.

#### Razones por las que no se capacita

Tabla N°14

	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	9	36.00
Altos costos de los cursos de capacitación	2	8.00
Falta de información	5	20.00
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución en donde labora	4	16.00
Falta de temas acorde a su preferencia	3	12.00
No es de su interés la capacitación profesional	0	0.00
Otros motivos, cuales	0	0.00
No contesta	2	8.00
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100,00</b>

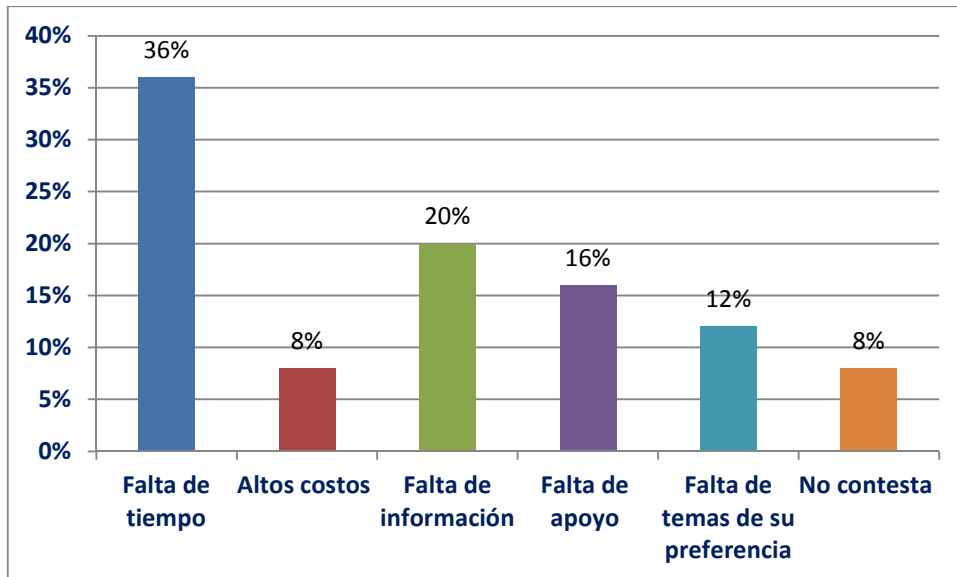
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado



## Razones por las que no se capacita

Gráfico N 14



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

Son múltiples los obstáculos que impiden la capacitación docente; sin embargo, cabe señalar que de entre las opciones presentadas a los docentes, ellos seleccionaron como principales obstáculos los siguientes:

Falta de tiempo, falta de información, falta de apoyo por parte de las autoridades donde se labora, y además falta de temática acorde con su preferencia.

Como obstáculo para no asistir a capacitaciones, los docentes ubicaron a la falta de tiempo como el principal inconveniente; sin embargo, al dialogar con ellos supieron manifestar que si la temática es de interés harían un esfuerzo y con gusto asistirían a capacitarse, son más teóricos que prácticos, y muchas veces son dictados por personas que no tienen relación con el quehacer educativo.

### Por qué se imparten cursos de capacitación

Tabla N°15:

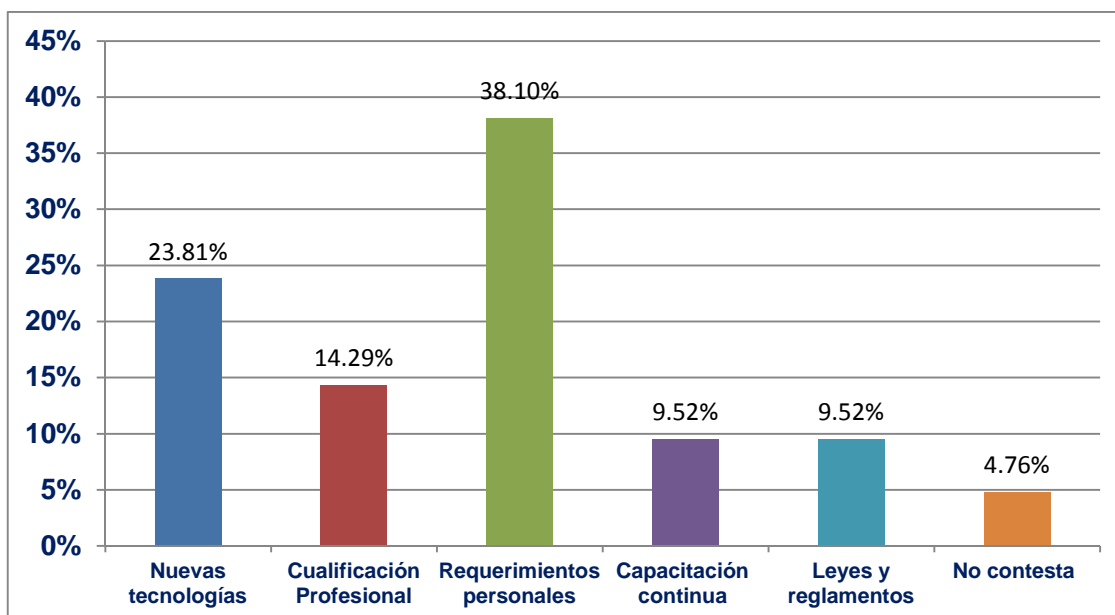
	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	5	23.81
Falta de cualificación Profesional	3	14.29
Requerimientos personales	8	38.10
Necesidades de capacitarse continua y permanente	2	9.52
Actualización de Leyes y reglamentos	2	9.52
Especifique cuales	0	0.00
No contesta	1	4.76
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado.

### Porque se imparten los cursos/capacitación

Gráfico N° 15



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

Las múltiples opciones de respuesta de esta pregunta, permitió ubicar entre las principales motivaciones para que se impartan los cursos de capacitación a:

- Requerimientos personales.
- Aparición de nuevas tecnologías.
- Falta de calificación profesional.

Para el criterio de la mayoría de los docentes, son sus requerimientos personales los que motivan la oferta de los cursos de capacitación. En otras palabras son importantes los cursos por mantenerse actualizados tanto en la reglamentación como con las innovaciones que se dan día a día

Motivos para asistir a cursos.

Tabla N° 16

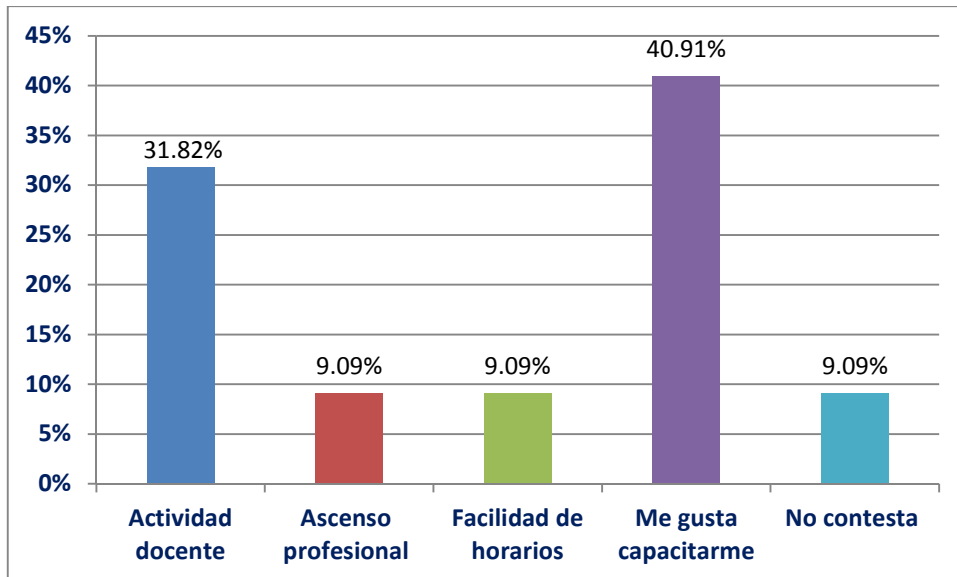
	Frecuencia	Porcentaje
La relación del curso con mi actividad docente	7	31.82
El prestigio del ponente	0	0.00
Obligatoriedad de asistencia	0	0.00
Favorecen ascenso Profesional	2	9.09
La facilidad de horarios	2	9.09
Lugar donde se realiza el evento	0	0.00
Me gusta capacitarme	9	40.91
Otros especifique	0	0.00
No contesta	2	9.09
TOTAL	22	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

## Motivos para asistir a curso

Gráfico N° 16



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

Los docentes se encuentran motivados para capacitarse y; de entre las principales razones para ello, los docentes indicaron:

Me gusta capacitarme, pero que estos cursos tengan relación con mi actividad docente permitiendo de esta manera estar actualizado con las innovaciones que día a día en el campo educativo se está dando, y además permite obtener un ascenso profesional. Y por supuesto que los cursos sean dictados en horarios que no interrumpen la labor educativa. Por lo que podemos observar que existe un marcado interés de los docentes por recibir capacitación, así lo demuestra la información recopilada, más aun que la nueva de ley de educación, determina que el docente debe estar siempre actualizado, para desempeñar de la mejor manera su actividad profesional

En lo relacionado a su práctica pedagógica

Tabla N° 17

ESCALA		1		2		3		4		5		No contesta		TOTAL	
	ITEMS	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0	0.00	2	15.38	2	15.38	4	30.76	5	38.48	0	0.00	13	100.00
2	Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	0	0.00	0	0.00	1	7.69	6	41.15	6	41.15	0	0.00	13	100.00
3	Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)	0	0.00	4	30.77	5	38.46	3	23.08	1	7.69	0	0.00	13	100.00
4	Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	1	7.69	1	7.69	8	61.54	0	0.00	3	23.08	0	0.00	13	100.00
5	Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	0	0.00	0	0.00	4	30.77	5	38.46	4	30.77	0	0.00	13	100.00
6	Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	0	0.00	3	23.08	5	38.46	2	15.38	1	7.69	2	15.38	13	100.00
7	Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	0	0.00	3	23.08	4	30.77	4	30.77	1	7.69	1	7.69	13	100.00
8	Describe las funciones y cualidades del tutor	0	0.00	0	0.00	4	30.77	4	30.77	5	38.46	0	0.00	13	100.00
9	Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	0.00	0	0.00	3	23.08	4	30.77	6	46.15	0	0.00	13	100.00
10	Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0.00	0	0.00	1	7.69	4	30.77	8	61.54	0	0.00	13	100.00
11	Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	0	0.00	0	0.00	3	23.08	5	38.46	5	38.46	0	0.00	13	100.00
12	Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0.00	0	0.00	2	15.39	6	46.15	5	38.46	0	0.00	13	100.00

13	Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0.00	1	7.69	3	23.08	8	61.54	1	7.69	0	0.00	13	100.00
14	Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	0	0.00	1	7.69	6	41.16	5	38.46	1	7.69	0	0.00	13	100.00
15	Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	0	0.00	0	0.00	3	23.08	6	41.15	4	30.77	0	0.00	13	100.00
16	Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes.	0	0.00	0	0.00	3	23.08	6	41.15	4	30.77	0	0.00	13	100.00
17	Percibe con facilidad problemas de los estudiantes.	0	0.00	0	0.00	1	7.69	8	61.54	3	23.08	1	7.69	13	100.00
18	La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país.	0	0.00	1	7.69	3	23.08	6	41.15	3	23.08	0	0.00	13	100.00
19	Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos.	0	0.00	1	7.69	3	23.08	6	41.15	2	15.36	1	7.69	13	100.00
20	Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida.	0	0.00	0	0.00	1	7.69	6	41.15	6	41.15	0	0.00	13	100.00
21	Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/os y ayudarles en su solución.	0	0.00	0	0.00	0	0.00	5	38.46	8	61.54	0	0.00	13	100.00
22	La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes.	0	0.00	0	0.00	2	15.38	7	53.85	3	23.08	1	7.69	13	100.00
23	Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes.	0	0.00	0	0.00	2	15.38	3	23.08	7	53.85	1	7.69	13	100.00
24	El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa.	0	0.00	0	0.00	2	15.38	4	30.77	7	53.85	0	0.00	13	100.00
25	Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s.	0	0.00	0	0.00	2	15.38	3	23.08	8	61.54	0	0.00	13	100.00

26	Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo).	0	0.00	0	0.00	2	15.38	4	30.77	7	53.85	0	0.00	13	100.00
27	Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva.	0	0.00	1	7.69	1	7.69	6	46.15	5	38.46	0	0.00	13	100.00
28	Realiza la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...).	0	0.00	0	0.00	2	15.38	5	38.46	6	46.15	0	0.00	13	100.00
29	Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje.	0	0.00	0	0.00			6	46.15	7	53.85	0	0.00	13	100.00
30	Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula.	0	0.00	0	0.00	1	7.69	4	30.77	8	61.54	0	0.00	13	100.00
31	Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos.	0	0.00	0	0.00	0	0.00	3	23.08	10	76.92	0	0.00	13	100.00
32	Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos).	0	0.00	1	7.69	2	15.38	5	38.46	5	38.46	0	0.00	13	100.00
33	Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas.	0	0.00	0	0.00	3	23.08	5	38.46	4	30.77	1	7.69	13	100.00
34	Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...).	0	0.00	0	0.00	1	7.69	7	53.85	5	38.46	0	0.00	13	100.00
35	Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...).	0	0.00	0	0.00	5	38.46	4	30.77	3	23.08	1	7.69	13	100.00
36	Diseña planes de mejora de la propia práctica docente.	0	0.00	0	0.00	4	30.77	5	38.46	4	30.77	0	0.00	13	100.00
37	Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres.	0	0.00	0	0.00	0	0.00	8	61.54	3	23.08	2	15.38	13	100.00

38	Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor).	0	0.00	1	7.69	3	23.08	6	46.15	3	23.08	0	0.00	13	100.00
39	Utiliza adecuadamente la técnica expositiva.	0	0.00	0	0.00	1	7.69	6	46.15	6	46.15	0	0.00	13	100.00
40	Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura.	0	0.00	0	0.00	1	7.69	6	46.15	6	46.15	0	0.00	13	100.00
41	Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje.	0	0.00	0	0.00	1	7.69	7	53.85	5	38.46	0	0.00	13	100.00
42	El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico es una constante en mi práctica docente.	0	0.00	0	0.00	0	0.00	9	69.23	4	30.77	0	0.00	13	100.00
43	Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes.	0	0.00	0	0.00	1	7.69	6	46.15	6	46.15	0	0.00	13	100.00
44	Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.	0	0.00	0	0.00	1	7.69	6	46.15	6	46.15	0	0.00	13	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado.

En cuanto a lo relacionado con la práctica pedagógica de los Profesores del bachillerato de la Institución investigada podemos sacar como conclusión lo siguiente:

Por los años de servicio que mantienen en la Docencia ha hecho de su quehacer educativo como una costumbre, mas no por innovaciones o uso de la tecnología (tic) propia para el proceso enseñanza- aprendizaje.

Además pude captar que muchos profesores desconocían ciertas terminologías empleadas en el cuestionario, lo que impedían que las respuestas sean positivas, por lo que generaron incertidumbre.

De tal manera que capte que urge la necesidad de dictarse un curso de capacitación, en virtud de los resultados obtenidos en la encuesta.



### 3.2.2. La organización y la formación

Los directivos institucionales están gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras.

Tabla N°18

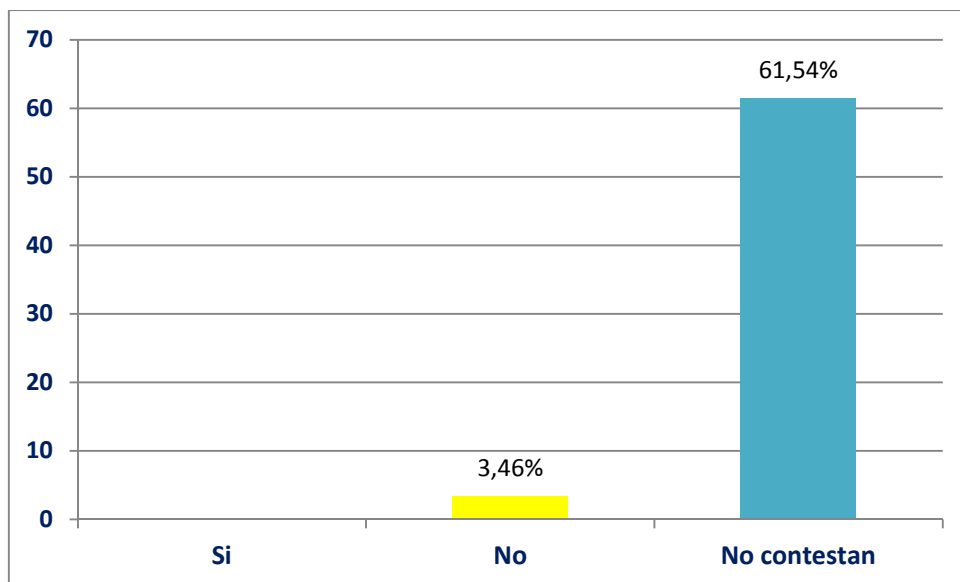
	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0,00
No	5	3,46
No contestan	8	61,54
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

*Los directivos institucionales están gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras*

Tabla N°18



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado.

Del total de docentes investigados, el 61,54% no contestan a la pregunta relacionada así los directivos institucionales estén gestionando otro bachillerato; mientras un porcentaje de

apenas el 3,46% de docentes indica no conocer que los directivos institucionales estén gestionando otro bachillerato. Es notorio el hecho de que los directivos instituciones no están gestionando otro tipo de bachillerato para la institución educativa, esto lo demuestra la respuesta negativa de un grupo de docentes y el silencio que guarda al respecto otro grupo de ellos.

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

Tabla N°19

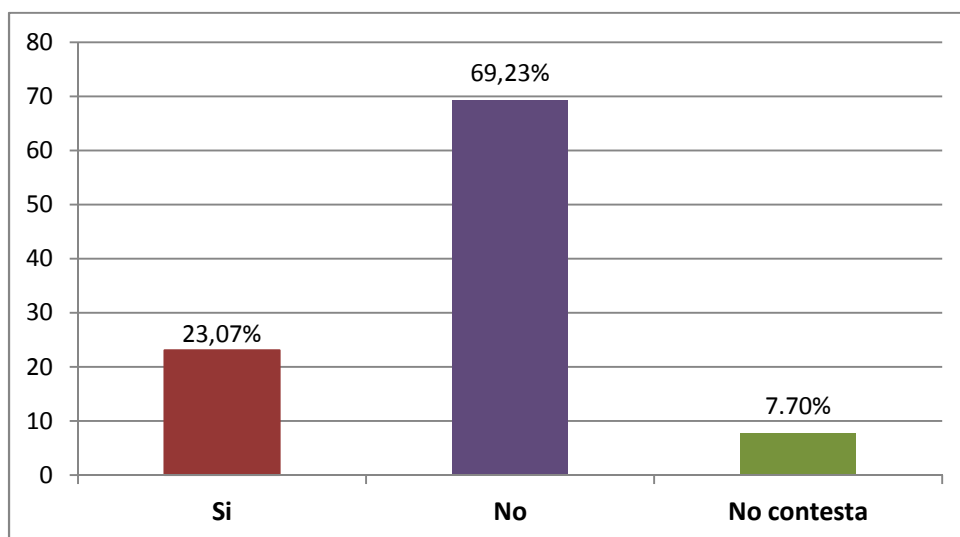
	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	23,07
No	9	69,23
No contesta	1	7,70
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

La institución en que labora ha propiciado cursos en los últimos dos años

Gráfico N° 19



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

El 69,23% de los docentes investigados indica que la institución en la que labora no ha propiciado cursos en los 2 últimos años; sin embargo, el 23,07% de ellos indica que la

institución en la que laboran si ha propiciado cursos en los últimos 2 años, estos cursos han tenido que ver con temas relacionados a la especialidad (conservería) mas no a los métodos y técnicas innovadoras, mientras que un 7,70% de docentes prefieren mantener silencio y no responden la pregunta.

El colegio donde se aplicó la encuesta no ha propiciado cursos en los dos últimos años, en razón de que el Ministerio de Educación ha estado ofertando cursos relacionados a la aplicación de la actualización y fortalecimiento curricular, tal como dispone la nueva ley d educación.

La institución en la que trabaja, está elaborando cursos de capacitación.

Tabla N°20:

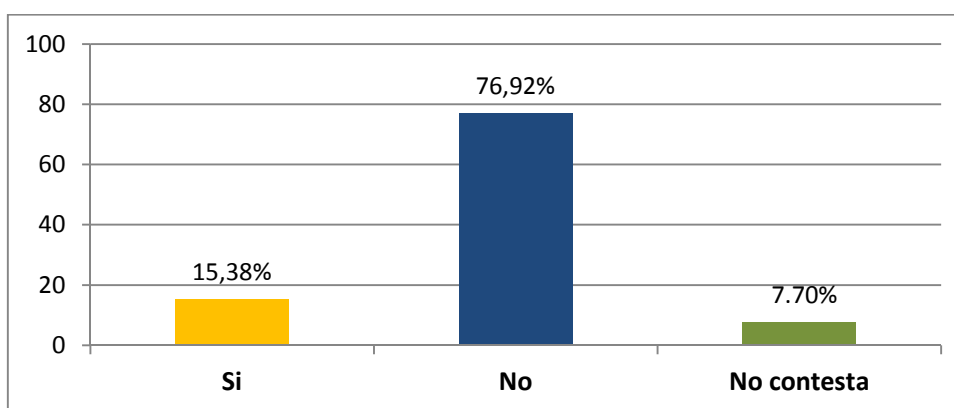
	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	15,38
No	10	76,92
No contesta	1	7,70
TOTAL	13	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

La institución en la que trabaja, está elaborando cursos de capacitación.

Gráfico N° 20



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

El 76,92 de los docentes investigados indica que al momento las autoridades de la institución no se encuentran ofreciendo o elaborando cursos de capacitaciones; en tanto que

el 15,38% de los docentes manifiestan conocer que las autoridades de la institución sí se encuentran ofreciendo o elaborando cursos de capacitaciones, pero de la especialidad, mientras que el 7,70% de docentes no contesta a la pregunta.

Los docentes en su mayoría desconocen que las autoridades institucionales estén ofreciendo o elaborando capacitaciones para fortalecer o mejorar la labor educativa de su staff.

Los cursos que se dan están en fusión de

Tabla N° 21

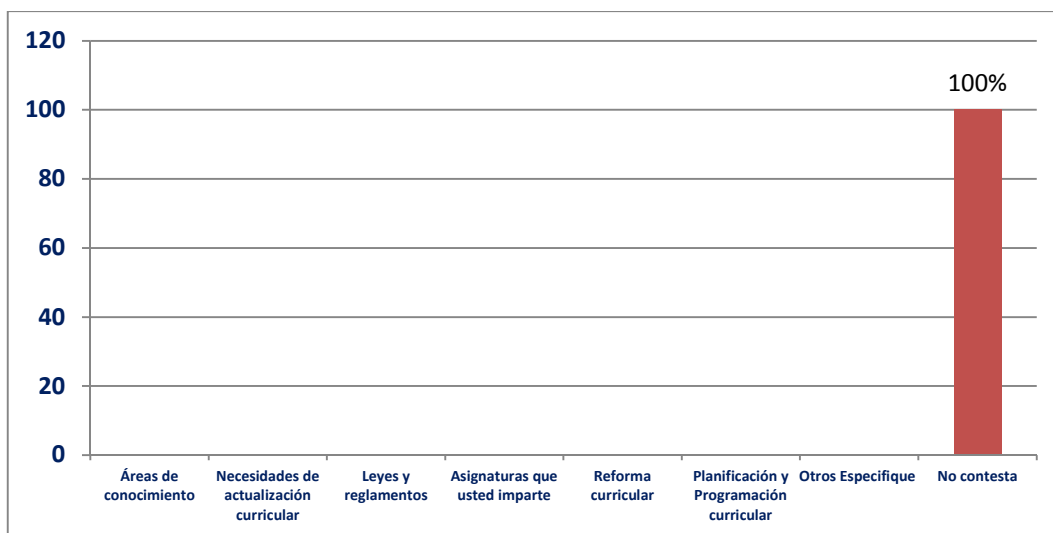
	Frecuencia	Porcentaje
Áreas de conocimiento	0	0,00
Necesidades de actualización curricular	0	0,00
Leyes y reglamentos	0	0,00
Asignaturas que usted imparte	0	0,00
Reforma curricular	0	0,00
Planificación y Programación curricular	0	0,00
Otros Especifique	0	0,00
No contesta	13	100,00
Total	13	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

Los cursos que se den están en función de:

Gráfico N° 21



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

La totalidad de docentes no respondieron esta pregunta, lo que corrobora que no se están desarrollando cursos o capacitaciones al interior de la institución educativa, por lo que es urgente, que se realice un curso de capacitación para los docentes.

La institución en la que trabaja promueve su formación permanente

Tabla N° 22

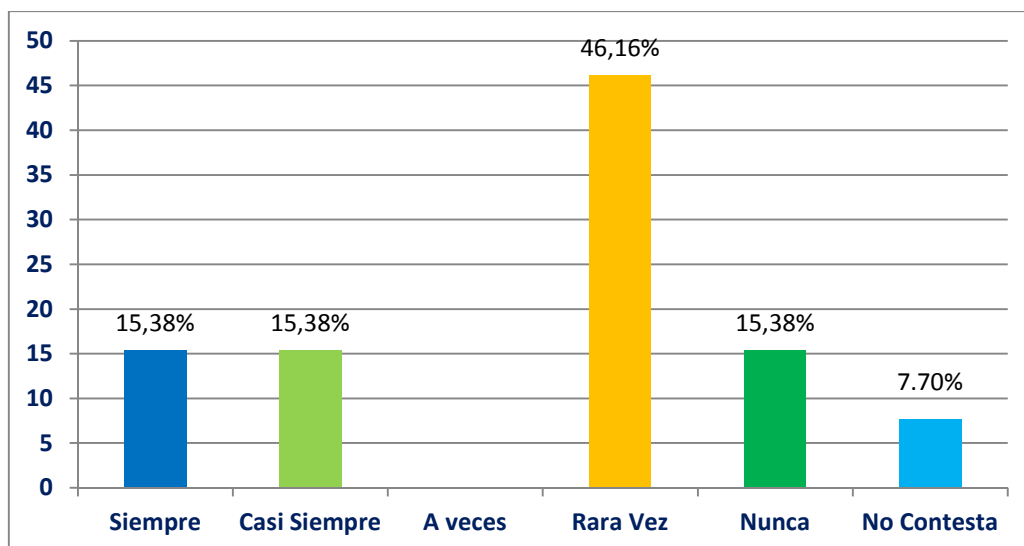
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	15,38
Casi Siempre	2	15,38
A veces	0	0,00
Rara Vez	6	46,16
Nunca	2	15,38
No Contesta	1	7,70
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

La institución en la que trabaja promueve su formación permanente

Gráfico N° 22



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

El 46,16% de docentes investigados responde que rara vez los directivos de la institución promueven la formación permanente; la gran mayoría de ellos manifiesta que siempre, casi siempre o nunca los directivos de la institución promueven la formación permanente; y un minoritario 7,70% de docentes no responde la pregunta.

Los docentes investigados, en términos generales respondieron que las autoridades institucionales si los motivan a participar en capacitaciones que permitan incrementar sus conocimientos y que luego, estos serán revertidos en las aulas de clase con sus estudiantes.

### 3.2.3. La tarea educativa

Las materias impartidas, tienen relación con su formación profesional.

Tabla N° 23

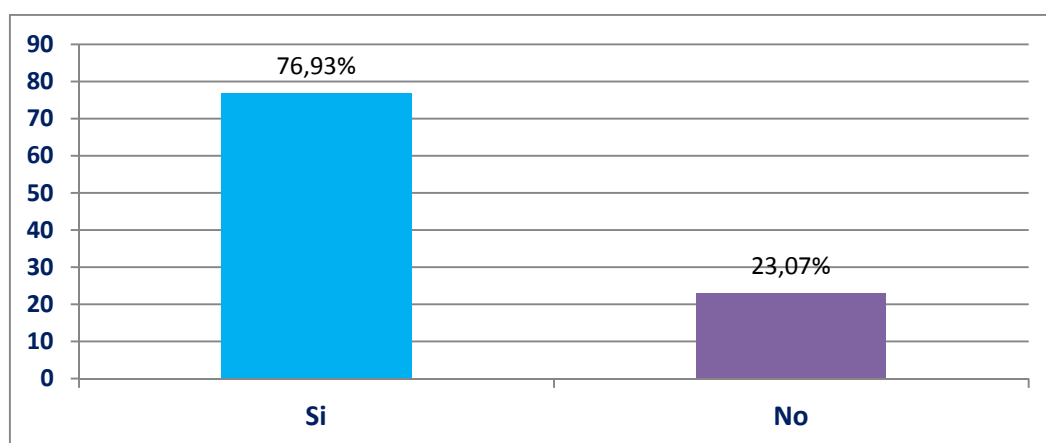
	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	76,93
No	3	23,07
TOTAL	13	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional

Gráfico N° 23



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

El 76,93% de docentes investigados indica que las materias que imparte en la institución sí tienen relación con la formación profesional que poseen; mientras el 23,07% de ellos reconoce que las materias que imparten en la institución no tienen relación con la formación profesional que poseen a pesar que es un porcentaje muy poco, pero de todas maneras no deja de preocupar ya que los docentes deben de enseñar de acuerdo a su perfil.

Años de bachillerato en los que trabaja

Tabla N° 24:

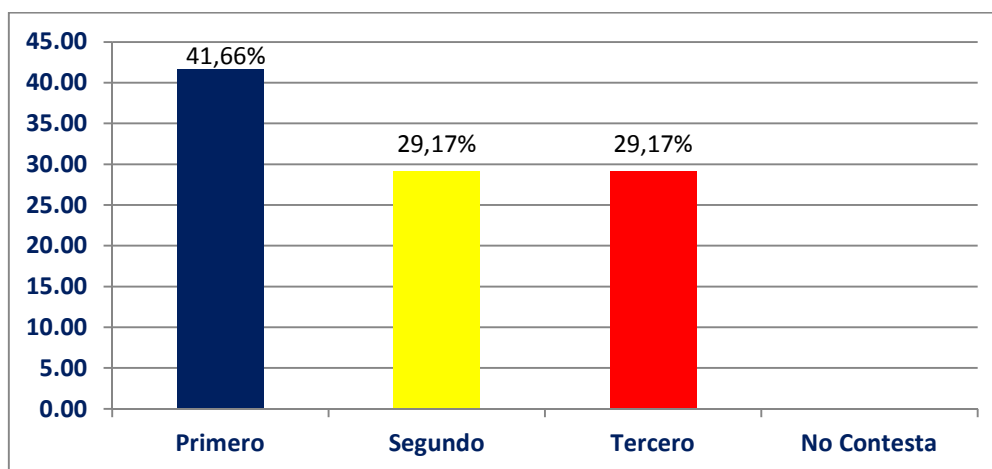
	Frecuencia	Porcentaje
Primero	10	41.66
Segundo	7	29.17
Tercero	7	29.17
No Contesta	0	0.00
<b>TOTAL</b>		<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

Años de bachillerato en los que imparte asignaturas

Gráfico N° 24



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

El 41.66% de docentes investigados indica que laboran con primer año de bachillerato; el 29.17% de ellos señala que laboran con segundo y un igual porcentaje revelan trabajar con estudiantes de tercer año de bachillerato.



El mayor número de docentes labora con primer año de bachillerato. Se nota este desfase en virtud que la Institución tiene poco alumnado, por lo tanto los señores profesores tienen que tener a cargo más cursos y por consiguiente más asignaturas.

Tarea educativa  
Tabla N° 25

La persona en el contexto formativo	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos.	0	2	6	5	0	0	13
El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa.	0	0	2	4	7	0	13
Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s.	0	0	2	3	8	0	13
Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula.	0	0	1	4	8	0	13
Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...).	0	0	5	4	3	1	13
Utiliza adecuadamente la técnica expositiva.	0	0	1	6	6	0	13
Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura.	0	0	1	6	6	0	13
Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje.	0	0	1	7	5	0	13

	0	0	0	9	4	0	13
Total	0	2	19	48	47	1	117
Porcentaje	0.00	1.71	16.24	41.03	40.17	0.85	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

En lo referente a la tarea educativa de los docentes del colegio de bachillerato unión nacional de educadores podemos observar lo siguiente, tienen mucha experiencia dictando la misma asignatura en el mismo año, lo que se le facilita el proceso enseñanza aprendizaje, ya que el contenido científico se lo sabe de memoria. Y además siempre va a utilizar las mismas estrategias como técnicas en dicho proceso.

Lo que hace necesario que se dicten un curso de capacitación relacionado con el quehacer educativo para ayudar a enrumbar de mejor manera la actividad educativa en la institución y, de esta manera tener educando de calidad y calidez.

#### Aspectos de profesionalización

Tabla N° 26

La organización y la formación	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato.	0	2	2	4	5	0	13
Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...).	0	0	1	6	6	0	13
Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón,...).	0	0	4	5	3	1	13
Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el	0	1	1	8		3	13

bachillerato.							
Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...).	0	0	4	5	4	0	13
Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa.	0	3	5	2	1	2	13
Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa.	0	3	4	4	1	1	13
Describe las funciones y cualidades del tutor.	0	0	4	4	5	0	13
Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula.	0	0	3	4	6	0	13
Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal.	0	0	1	4	8	0	13
Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente.	0	0	3	5	5	0	13
Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante.	0	1	3	8	1	0	13
Conoce la incidencia de la	0	0	3	6	4	0	13

interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica.							
Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes.	0	0	3	6	4	0	13
Percibe con facilidad problemas de los estudiantes.	0	0	1	8	3	1	13
La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país.	0	1	3	6	3	0	13
Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida.	0	0	1	6	6	0	13
Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución.	0	0		5	8	0	13
La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes.	0	0	2	7	3	0	13
Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales;	0	0	2	4	7	0	13

discapacitados: auditiva,..).							
Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0	0	6	7	0	13
Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos.	0	0	0	3	10	0	13
Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	0	1	2	5	5	0	13
Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...).	0	0	1	7	5	0	13
Total	0	12	53	128	110	8	312
Porcentaje	0.00	3.85	16.99	41.03	35.26	2.56	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

La mayoría de los docentes de la Institución poseen título en ciencias de la educación lo que ha permitido en cierto modo tener conocimientos básicos sobre su profesión dentro de la actividad educativa, lo que hace ver, que un buen número de docentes realiza su trabajo, pero no están empleando las herramientas y recursos que la pedagogía y la didáctica actual ponen al servicio de la educación para desenvolverse mejor en el proceso enseñanza aprendizaje, y por ende obtener como resultado jóvenes críticos y analices.

La organización y la formación

Tabla N° 27

Tarea educativa	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes).	0	1	6	5	1	0	13
Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos.	0	1	3	6	2	1	13
Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes.	0	0	2	3	7	1	13
Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva.	0	1	1	6	5	0	13
Realiza la planificación macro y micro curricular(bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...).	0	0	2	5	6	0	13
Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas.	0	0	3	5	4	1	13

Diseña planes de mejora de la propia práctica docente.	0	0	4	5	4	0	13
Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres.	0	0	0	8	3	2	13
Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor).	0	1	3	6	3	0	13
Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes.	0	0	1	6	6	0	13
Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.	0	0	1	6	6	0	13
Total	0	4	26	61	47	5	143
Porcentaje	0.00	2.80	18.18	42.66	32.87	3.50	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

Como se puede observar en el cuadro el 75.53 % tienen una formación y organización dentro de la tarea educativa aceptable por lo que hace prever que de acuerdo a sus posibilidades están cumpliendo con su labor educativa, no así el resto que sí necesita una capacitación urgente, para que mejore en su actividad profesional.

Análisis de la formación

Tabla N°: 28

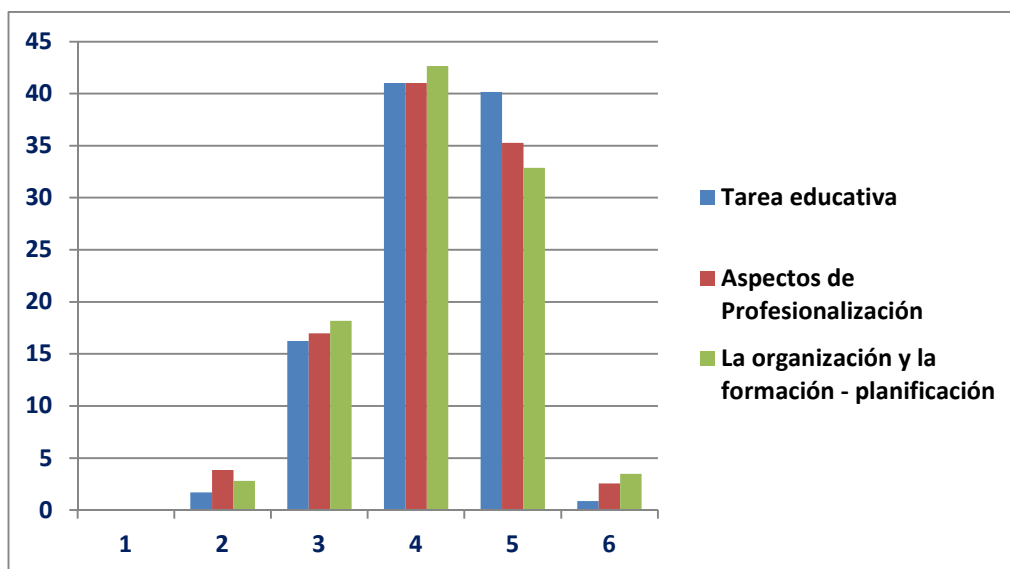
Análisis de la formación	Media Obtenida					No contesta	Total
	1	2	3	4	5		
Tarea educativa	0.00	1.71	16.24	41.03	40.17	0.85	100.00
Aspectos de Profesionalización	0.00	3.85	16.99	41.03	35.26	2.56	100.00
La organización y la formación - planificación	0.00	2.80	18.18	42.66	32.87	3.50	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

Análisis de la formación

Gráfico N° 28



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado



De acuerdo a los datos obtenidos podemos darnos cuenta que los docentes de esta institución requieren de un curso de capacitación en gestión educativa y evaluación del aprendizaje con la finalidad de tener herramienta que permitan mejorar su calidad de enseñanza y aprendizaje en beneficio de la comunidad educativa.

Años de servicio docente

Tabla N°29

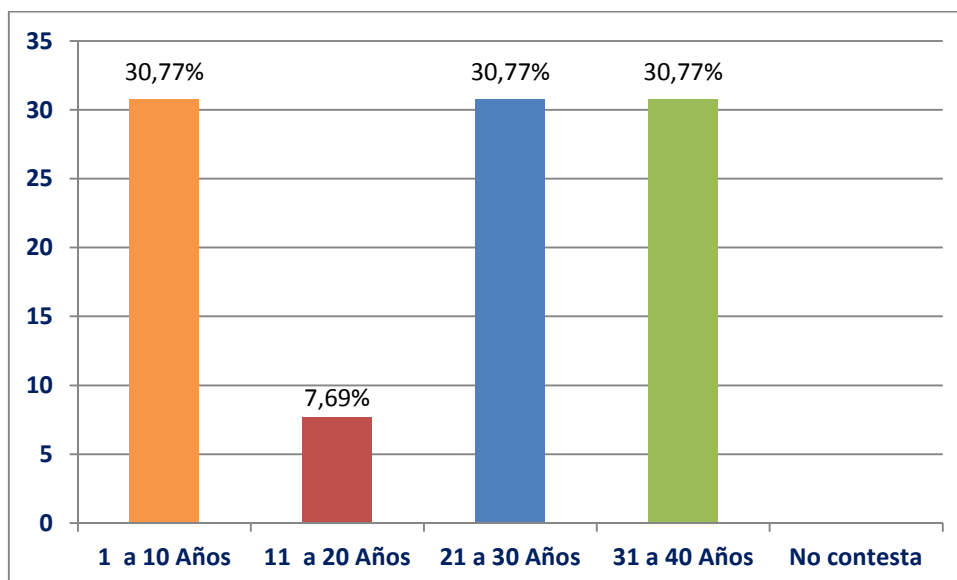
	Frecuencia	Porcentaje
1 a 10 Años	4	30,77
11 a 20 Años	1	7,69
21 a 30 Años	4	30,77
31 a 40 Años	4	30,77
No contesta	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

Años de servicio docente

Gráfico N° 29



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

El 30,77% de los docentes cuenta con una experiencia docente de 1 a 10 años, el mismo porcentaje de ellos cuenta con una experiencia de 21 a 30 años, y un similar porcentaje de docentes cuentan con una experiencia de 31 a 40 años, mientras que solo un menor grupo de docentes cuentan con una experiencia de 11 a 20 años.

Los docentes cuentan con una vasta experiencia, sin embargo se debe hacer notar que existe un grupo de maestros con menor experiencia en la docencia, por lo cual se requiere que se capacite a los docentes.

Cursos a los que asistido

Tabla N°30

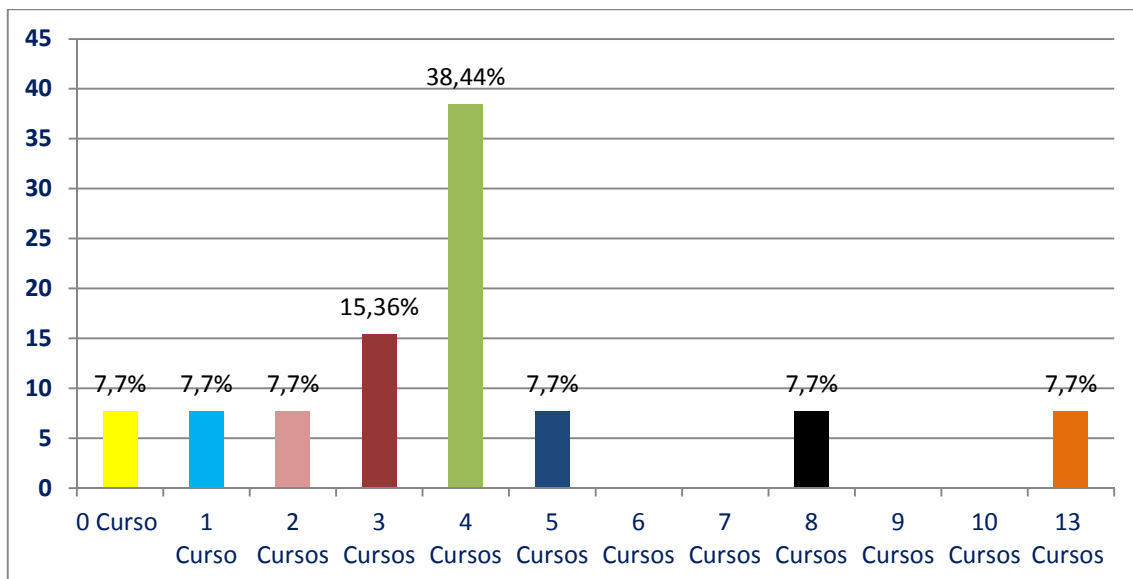
	Frecuencia	Porcentaje
0 Curso	1	7,70
1 Curso	1	7,70
2 Cursos	1	7,70
3 Cursos	2	15,36
4 Cursos	5	38,44
5 Cursos	1	7,70
6 Cursos	0	0,00
7 Cursos	0	0,00
8 Cursos	1	7,70
9 Cursos	0	0,00
10 Cursos	0	0,00
13 Cursos	1	7,70
TOTAL	13	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

### Cursos a los que ha asistido

Gráfico N°30



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

Es gratificante reconocer que el 38,44% de los docentes han realizado 4 cursos de capacitación, un 15,38% de docentes han realizado 3 cursos de capacitación, mientras que los restantes docentes han realizado hasta 13 cursos de capacitación. Resulta satisfactorio reconocer que los docentes se preocupan por capacitarse; es así, que la mayoría de ellos ha realizado entre 3 y 4 cursos para elevar el grado de calidad de su labor educativa.

Total horas cursos a los que ha asistido (aproximadamente)

Tabla N° 31

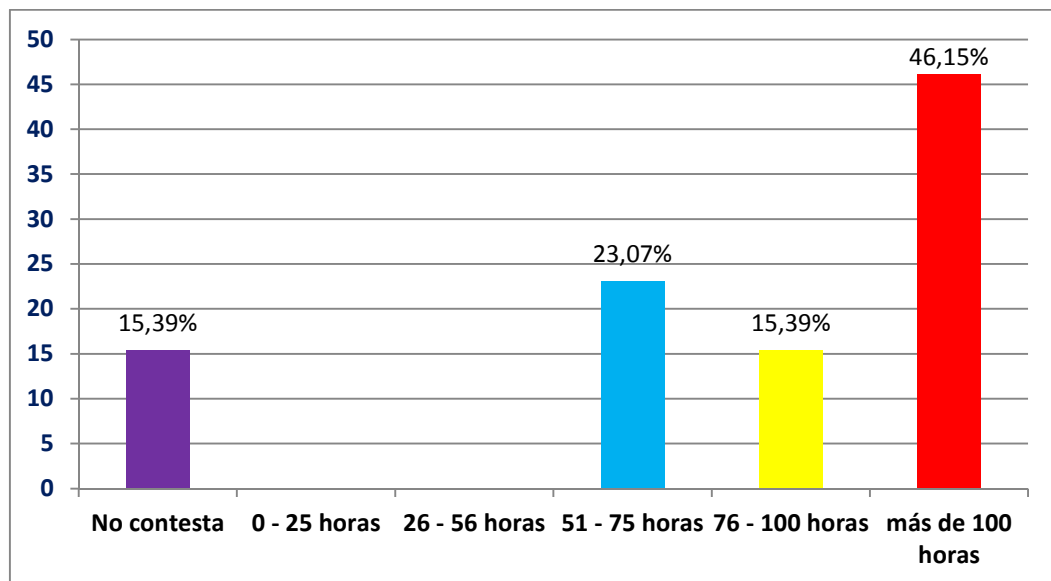
	Frecuencia	Porcentaje
No contesta	2	15,39
0 - 25 horas	0	0,00
26 - 56 horas	0	0,00
51 - 75 horas	3	23,07
76 - 100 horas	2	15,39
más de 100 horas	6	46,15
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

Total horas cursos a los que ha asistido (aproximadamente)

GráficoN°31



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

Las capacitaciones realizadas por los docentes se encuentran distribuidas de la siguiente manera: el 46,15% se han capacitado más de 10 horas; el 23,07% de los docentes se ha capacitado alrededor de 75 horas, mientras el 15,39% de ellos se ha capacitado de 76 a 100y un igual porcentaje de docentes no respondió a la pregunta. Es importante resaltar que la mayoría de los docentes se han capacitado en más de 3 cursos, lo que suma un buen número de horas, esto determina que estamos frente a un grupo de docentes preocupados por su capacitación y formación.

Hace que tiempo realizó el curso

Tabla N° 32

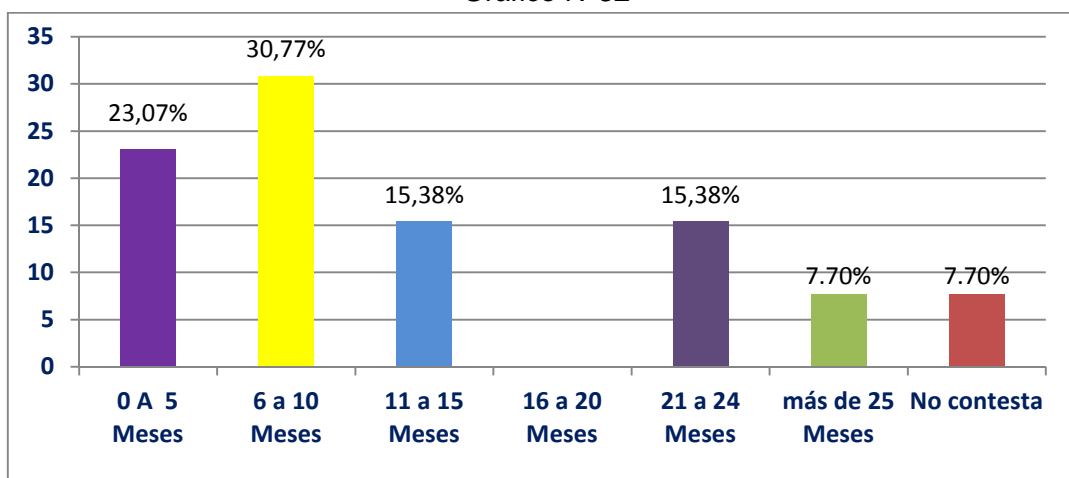
	Frecuencia	Porcentaje
0 a 5 Meses	3	23,07
6 a 10 Meses	4	30,77
11 a 15 Meses	2	15,38
16 a 20 Meses	0	0,00
21 a 24 Meses	2	15,38
más de 25 Meses	1	7,70
No contesta	1	7,70
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

Hace que tiempo realizó el curso

Gráfico N°32



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

El 30,77% de docentes ha realizado de 6 a 10 meses de capacitación; el 23,07% de ellos ha realizado hasta 5 meses de capacitación; el 15,38% de docentes tiene entre 11 y 15 meses de capacitación, en igual porcentaje se encuentran los docentes que se han capacitado entre 21y24 meses; el 7,70% de docentes tiene más de 25 meses de capacitación, mientras que una participación similar no contesta al número de horas de capacitación que ha realizado. La información proporcionada por los docentes permite concluir que las capacitaciones recibidas son de un tiempo menor a un año calendario.

El curso lo auspicio:

Tabla N°33

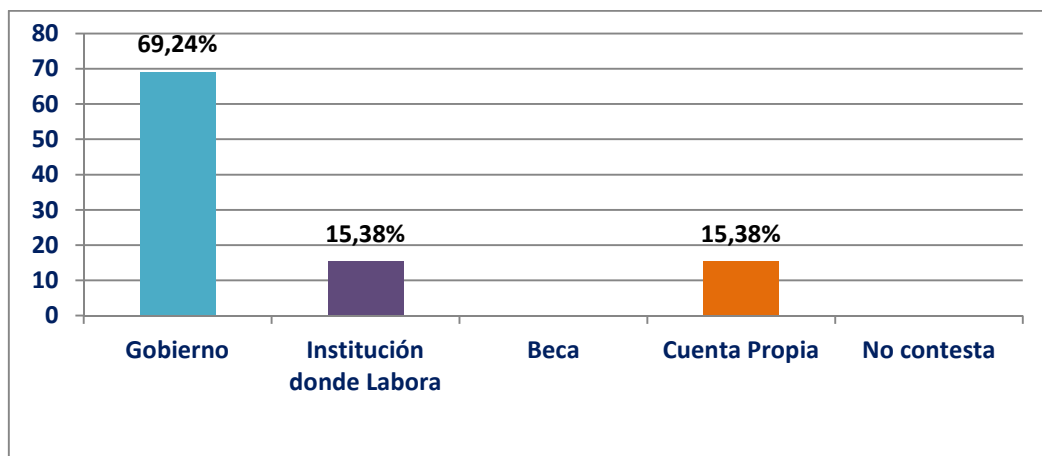
	Frecuencia	Porcentaje
Gobierno	9	69,24
Institución donde labora	2	15,38
Beca	0	0,00
Cuenta propia	2	15,38
No contesta	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

El curso lo auspicio:

Gráfico N° 33



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

El 69,24% de docentes ha realizado capacitaciones auspiciadas por el Gobierno, mientras el 31,76% de docentes ha asistido a capacitaciones auspiciadas por la institución donde laboran o por su propia cuenta. Los cursos de capacitación a los que han asistido la mayoría de los docentes han sido auspiciados por el Gobierno Nacional a través del Ministerio de Educación, en respuesta a la política 6 del Plan Decenal de Educación.

### 3 Los cursos de formación

Seguiría un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel

Tabla N°34

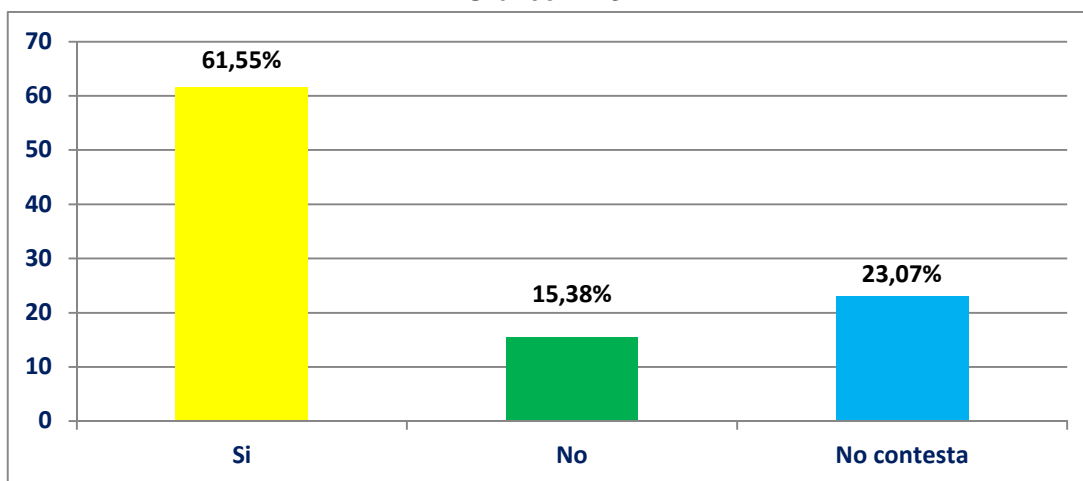
	Frecuencia	Porcentaje
Si	8	61,55
No	2	15,38
No contesta	3	23,07
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

Seguiría un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel

Gráfico N° 34



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

De acuerdo al criterio de los docentes investigados, el 61,55% de ellos sí desea realizar estudios de postgrado; el 23,07% no responde a la pregunta, mientras que el 15,38% de los docentes no manifiesta estar interesado en realizar estudios de postgrado.

Es importante destacar el hecho de que los docentes investigados que poseen el título de tercer nivel, sí tienen interés por formarse en el cuarto nivel académico.

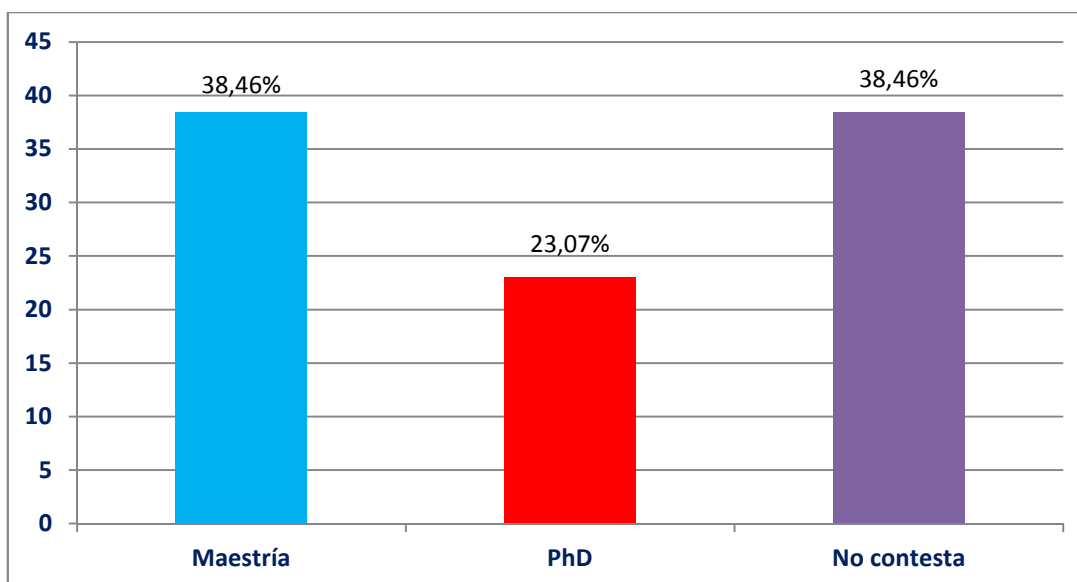
En qué le gustaría formarse  
Tabla N°35

	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	5	38,46
PhD	3	23,07
No contesta	5	38,46
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

En qué le gustaría formarse  
Gráfico N° 35



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado



El 38,46% de los docentes investigados manifestaron su intención de realizar una maestría como estudios de postgrado, el 23,07% de ellos desea estudiar un PhD como opción de estudios de postgrado; y, el 38,46% de los docentes no desea hacer estudios de postgrado.

Aquellos docentes que manifiestan su interés por formarse en cuarto nivel, escogieron las maestrías como el estudio de interés que realizarían.

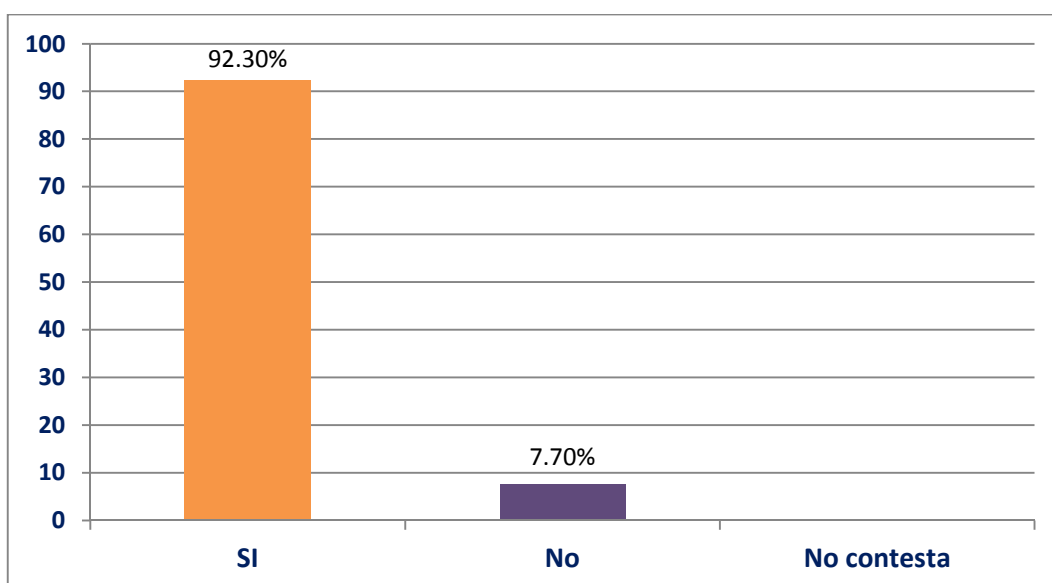
Importancia de la capacitación en temas educativos  
Tabla N°36

	Frecuencia	Porcentaje
Si	12	92,30
No	1	7,70
No contesta	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

Importancia de la capacitación en temas educativos  
Gráfico N° 36



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

De los docentes investigados, el 92,30% considera que sí es importante capacitarse, en tanto que un 7,70% de docentes considera que no es importante capacitarse. En consecuencia, la mayoría de los docentes investigados consideran que es importante estar capacitados en temas educativos, ya que esto permitirá llevar a efecto un proceso enseñanza aprendizaje óptimo.

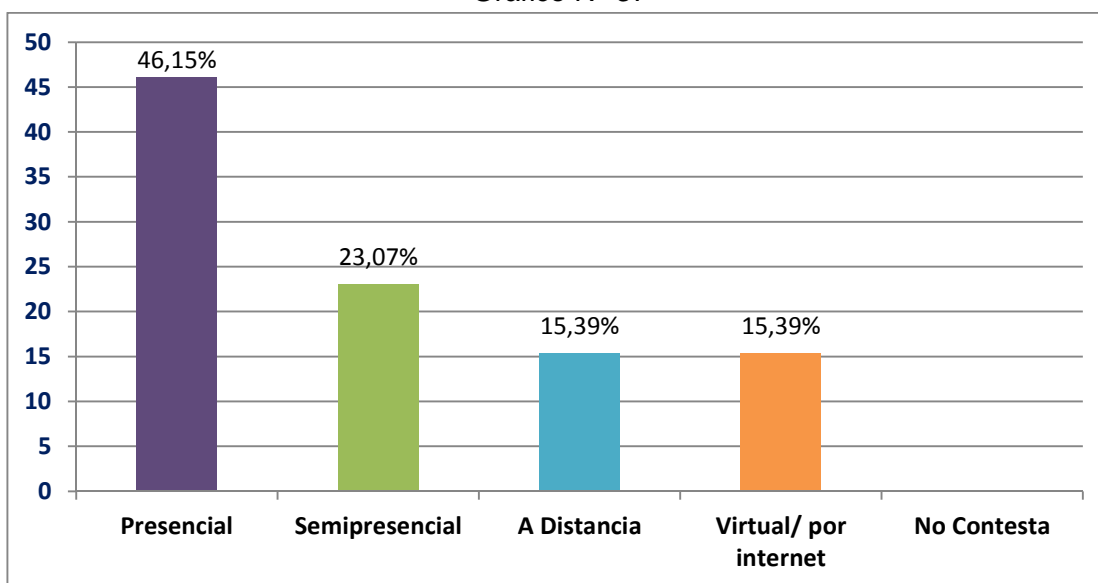
Recibir capacitación  
Tabla N°37

	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	6	46,15
Semipresencial	3	23,07
A distancia	2	15,39
Virtual/ por internet	2	15,39
No contesta	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

Recibir capacitación  
Gráfico N° 37



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

Al 46,15% de docentes le gustaría capacitarse asistiendo a la modalidad presencial; el 23,07% de ellos gustaría capacitarse asistiendo en la modalidad Semipresencial; al 15,39% de docentes le gustaría capacitarse asistiendo en la modalidad a distancia, mientras que otro 15,39% de ellos preferiría la modalidad virtual/internet para capacitarse. Preferentemente los docentes consideran que la mejor forma de recibir una capacitación es de manera presencial, ya que esto les permite estar en contacto directo con el facilitador y poder resolver inmediatamente las dudas e inquietudes que se presentaren.

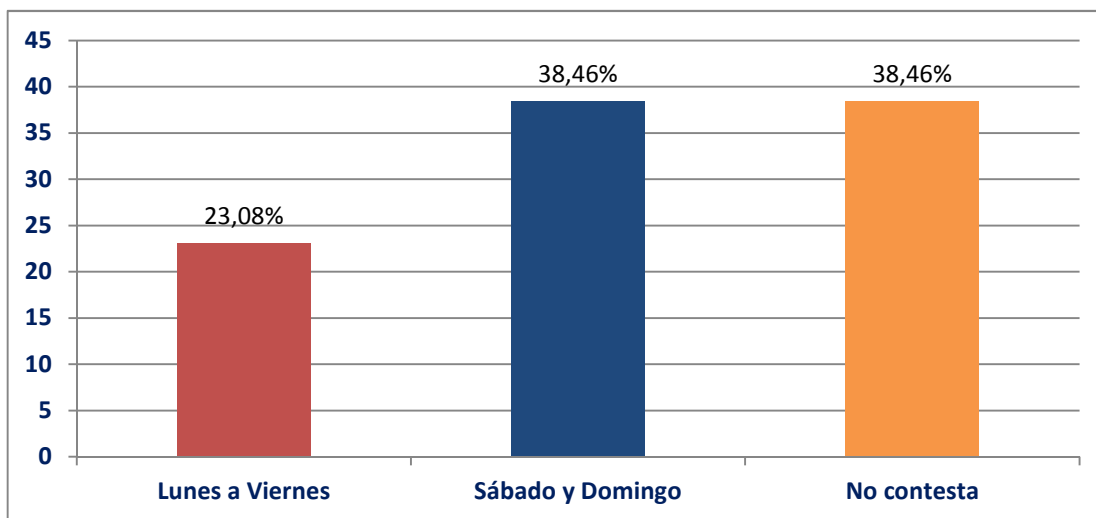
Horario de capacitación  
Tabla N°38

	Frecuencia	Porcentaje
Lunes a Viernes	3	23,08
Sábado y Domingo	5	38,46
No contesta	5	38,46
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

Horario de capacitación  
Gráfico N° 38



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

De los docentes investigados, el 38,46% señala que preferiría capacitarse asistiendo a los curso los fines de semana; otro 38,46% de docentes no responde a ninguna de las opciones

anteriores, pues señalan que no tendrían inconveniente en los días en que se desarrollen las capacitaciones; mientras que al 25,93% de docentes les gustaría capacitarse asistiendo a los cursos de lunes a viernes.

Los sábados y domingos son los días que preferentemente los docentes desearían recibir capacitación, aunque un grupo en igual número no respondió, ellos manifestaron que lo dejan a voluntad, pues no tienen inconveniente alguno en capacitarse de lunes a viernes o en fines de semana.

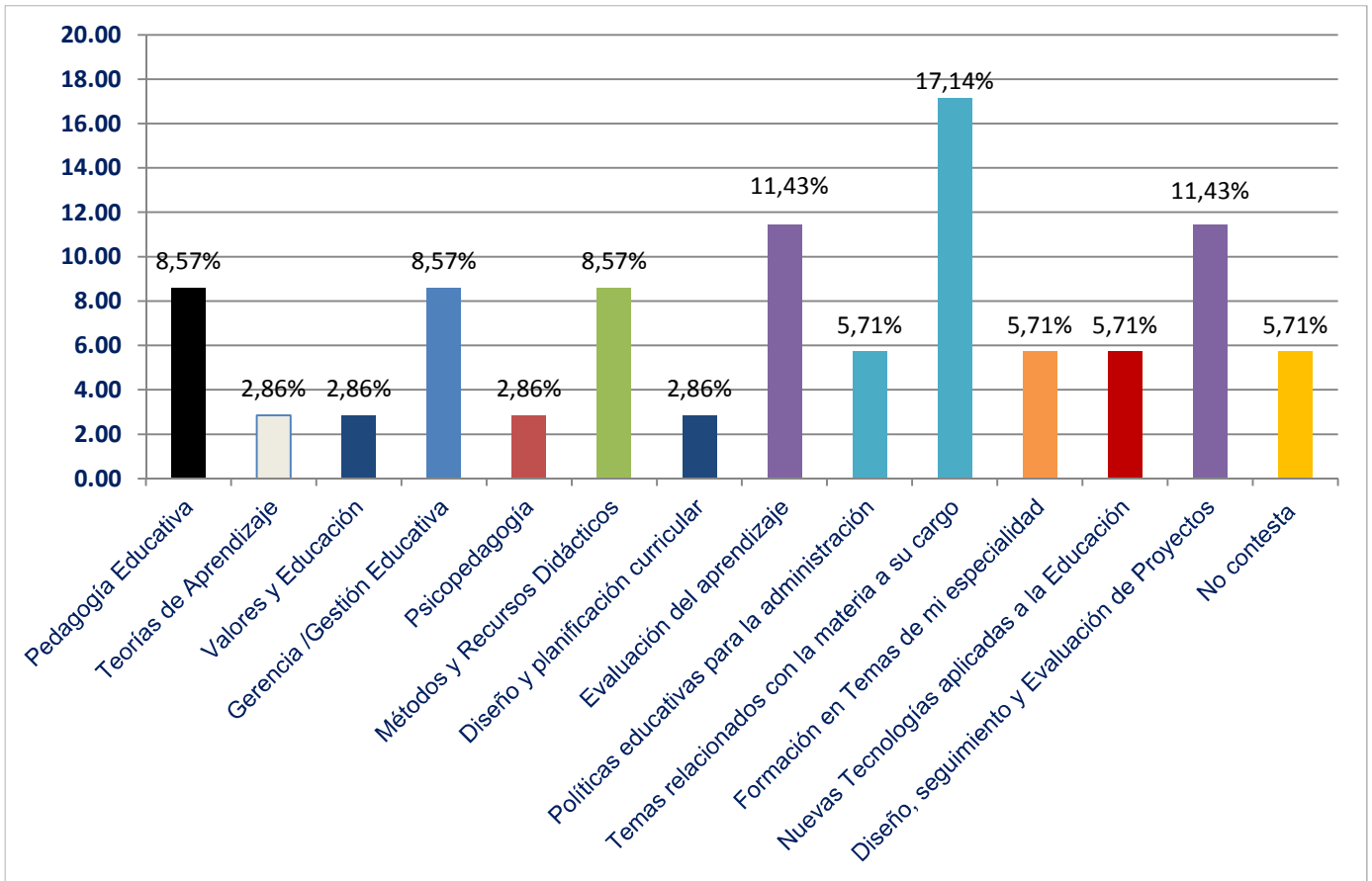
Temáticas a capacitarse  
Tabla N°39

	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía Educativa	3	8.57
Teorías de Aprendizaje	1	2.86
Valores y Educación	1	2.86
Gerencia /Gestión Educativa	3	8.57
Psicopedagogía	1	2.86
Métodos y Recursos Didácticos	3	8.57
Diseño y planificación curricular	1	2.86
Evaluación del aprendizaje	4	11.43
Políticas educativas para la administración	2	5.71
Temas relacionados con la materia a su cargo	6	17.14
Formación en Temas de mi especialidad	2	5.71
Nuevas Tecnologías aplicadas a la Educación	2	5.71
Diseño, seguimiento y Evaluación de Proyectos	4	11.43
No contesta	2	5.71
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

Temáticas a capacitarse  
Gráfico N° 39



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

De acuerdo a las respuestas brindadas por los docentes, los mismos que marcaron más de una, se debe aclarar, que todas las temáticas de capacitación tienen acogida de parte de ellos; sin embargo, se debe destacar el interés de los docentes por asistir a las capacitaciones referentes a: temas relacionados con la materia a su cargo, ya que esto permitirá mejorar su enseñanza y por ende mejorar el proceso aprendizaje de los estudiantes. Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos ya que en muy poco porcentaje por o lo requieren. En lo que si desea la mayoría es que se dicten un curso de capacitación en gestión educativa y evaluación del aprendizaje, permitiendo tener herramientas para enfrentar a los nuevos desafíos que la sociedad lo demanda, y por ultimo tenemos en pedagogía educativa, métodos y recursos didácticos

Aspectos importantes para el desarrollo de un curso/capacitación  
Tabla N°40

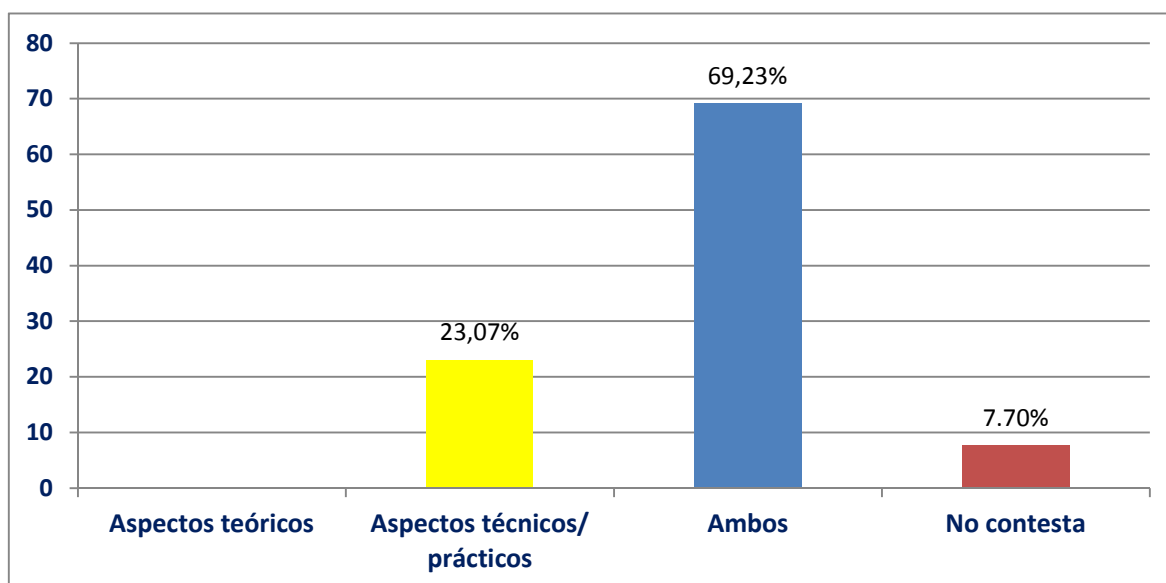
	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos	0	0,00
Aspectos técnicos/ prácticos	3	23,07
Ambos	9	69,23
No contesta	1	7,70
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

Aspectos importantes para el desarrollo de un curso de capacitación

Gráfico N°40



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores.

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

Para el 69,23% de docentes los aspectos teóricos, técnicos y prácticos son importantes a la hora de desarrollar una capacitación; el 23,07% de docentes considera que los aspectos técnicos y prácticos son importantes a la hora de desarrollar una capacitación; y el 7,70% de ellos no contesta a la pregunta.

Los aspectos teóricos y prácticos son considerados de mucha importancia en el desarrollo de una capacitación, más aun siendo de temas referentes a educación.

Capítulo 4:  
CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE

#### 4.1. Tema del curso:

### GESTION EDUCATIVA Y EVALUCION DEL APRENDIZAJE

#### 4.2. Modalidad de estudio

La modalidad es presencial.

Se recomienda que los docentes se capaciten con el acompañamiento del instructor. Se sugiere que el seminario se desarrolle los sábados, de tal forma que la participación de los docentes no afecte las labores cotidianas del Colegio de Bachillerato Unión Nacional de Educadores de la Provincia de El Oro de la ciudad de Machala.

#### 4.3. Objetivos

##### 4.3.1 Objetivo General.

El curso de formación y capacitación de los docentes se presenta como una propuesta para mejorar las deficiencias y problemas encontrados durante la investigación de campo, la cual se realizó en el Colegio de Bachillerato Unión Nacional de Educadores de la Provincia de El Oro de la ciudad de Machala.

##### 4.3.2 Objetivos Específicos.

1. Proporcionar a los participantes un marco teórico actualizado y dinámico, fundamentado en los requerimientos educativos plasmados por el Gobierno del Ecuador en pro de mejorar los sistemas de educación.
2. Incluir en el programa de capacitación una amplia variedad de consejos prácticos sobre la capacitación y la facilitación de conocimientos trascendentales, en base al Nuevo Modelo de Gestión Educativa (NMGE) del Ministerio de Educación del Ecuador.
3. Capacitar a los docentes sobre nuevas técnicas educativas para la formación de adolescentes.



4. Proporcionar a los docentes conocimientos para que puedan usar las técnicas de evaluación del Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEVAL).
5. Enfatizar en la creación de un entorno propicio para el aprendizaje.

#### 4.4. Dirigido a:

##### 4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios

Los docentes de educación media básica del Colegio de Bachillerato Unión Nacional de Educadores de la Provincia de El Oro, ubicado en la ciudad de Machala. Especialmente a profesores que se encuentren en un nivel dos, que hace referencia a educadores que tengan una trayectoria laboral de 3 a 5 años en el campo educativo.

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

Mesa rectangular con sillas.

Laptops.

Proyector.

Internet.

Suministros.

#### 4.5. Breve descripción del curso

##### 4.5.1. Contenidos del Curso

El curso proporciona a los participantes técnicas relacionadas a la capacitación de adolescentes y al manejo de grupos de trabajo, orientando adecuadamente la utilización de herramientas que apoyen la transmisión de conocimientos, la flexibilidad y la orientación a facilitar la intervención de los participantes en los procesos de enseñanza aprendizaje y el desarrollo de las potencialidades de los educadores y educandos, en base a los requerimientos del Ministerio de Educación y los entes reguladores de la educación en el Ecuador.

El seminario se divide en las siguientes fases:

Gestión educativa: con este módulo se impartirán temas relacionados a la gestión del proceso de aprendizaje, de enseñanza, de los entornos tecnológicos de aprendizaje y de los recursos de apoyo al proceso de enseñanza– aprendizaje en instituciones educativas.

Avances y desafíos en la evaluación educativa de Ecuador: el cual permite que los docentes que asistan a la capacitación conozcan sobre los avances en el ámbito de la planificación curricular y evaluación de los distintos proyectos y procesos que se integran en el sistema educativo ecuatoriano.

Manejo áulico y liderazgo en el salón de clases: permite desarrollar técnicas válidas para el control total de los educandos, fortaleciendo la concentración y la participación de los mismos. Para ello es de suma necesidad el demostrar seguridad y orden al momento de dirigir a un grupo de estudiantes.

Calidad en la educación: el control de calidad y la autoevaluación son factores importantes en todas las áreas en las que interviene la educación; por esta razón, el desarrollar y alcanzar una enseñanza íntegra es uno de los principales objetivos del seminario.

## TEMARIO

### Módulo I: Gestión educativa (16 horas)

Conceptos, tipos y modelos de la Gestión Educativa.

El proceso del aprendizaje.

El proceso de enseñanza.

Entornos tecnológicos del aprendizaje.

Los recursos de apoyo al proceso de enseñanza– aprendizaje.

Conceptos:

Varios autores han tratado el término de Gestión Educativa, la que se caracteriza fundamentalmente por enfocar de manera amplia las posibilidades reales de una Institución, en el sentido de resolver situaciones o el de alcanzar un propósito en cuestión. Se afirma que la gestión, constituye la acción principal de la administración, por lo tanto es un eslabón intermedio entre la planificación y los objetivos concretos que se pretenden alcanzar para la resolución de los asuntos o proyectos educativos para

mantener la autonomía institucional, para enriquecer los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas de las Instituciones.

## Tipos

Ciertos autores apuntan que la Gestión Educativa se compone de tres dimensiones o ámbitos: Pedagogía didáctica, administración y socio-humanística o comunitaria.

El principio base de este proceso es la participación colectiva para lograr involucrar, concientizar y por lo tanto consensuar, y así alcanzar los resultados planeados y deseados. Viene al caso que las dimensiones o ámbitos son entendidos como áreas de intervención de la Gestión Educativa, y en donde se pueden agrupar tareas de naturaleza homogénea y comprenden lo curricular, lo administrativo, el gobierno institucional, servicios y recursos humanos.

Otros autores sostienen que la Gestión Educativa en el ámbito institucional se concretiza en *cuatro niveles*, dimensiones, ámbitos, o áreas (4): área de gestión directiva; área de gestión pedagógica y académica; área de gestión de la comunidad y área de gestión administrativa/financiera.

### Gestión Directiva:

-La Gestión Directiva se encarga de orientar, promover y mejorar la gestión académica, la gestión de comunidad, y la gestión administrativa y financiera. La acción de esta gestión se concreta en la organización, diseño, desarrollo y evaluación de una cultura escolar propia, en el marco de la política educativa vigente. Con el liderazgo de su equipo de gestión, la institución se orienta estratégicamente hacia el cumplimiento de su misión y visión dentro de la institución.

Va acorde al directivo que está dirigiendo la institución, como él se organiza con su personal para cumplir con los objetivos propuestos en la misión y visión del centro educativo y por ende dar una mejor imagen ante la comunidad educativa.

Gestión Pedagógica y Académica. Esta gestión es eje esencial en el proceso de formación de los estudiantes, por lo que enfoca su acción en lograr que estos aprendan y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño social, profesional y personal.

La misma se refiere a cómo el establecimiento decide y organiza las acciones y recursos de gestión, para asegurar la adecuación, implementación y mejoramiento constante de la oferta curricular; así mismo, contempla la implementación de sistemas y

mecanismos que posibiliten la programación, control y evaluación de la aplicación del currículo, asegurando la apropiación y mejoramiento constante de seguimiento y evaluación de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

La dimensión pedagógico-didáctica, o pedagógico-académico, está referida específicamente a las actividades propias de la institución educativa que la diferencian de otras y que son caracterizadas por los vínculos que los actores construyen con el conocimiento y los modelos didácticos: las modalidades de enseñanza, las teorías de la enseñanza y del aprendizaje que subyacen a las prácticas docentes, el valor y significado otorgado a los saberes, los criterios de evaluación de los procesos y resultados.

Básicamente, esta gestión abarca ítems tales como:

- El diseño de la oferta curricular.
- La implementación de la oferta curricular y pedagógica, congruente con el proyecto educativo institucional.
- El apoyo a la gestión de los procesos de enseñanza.
- El apoyo a la gestión de los procesos de aprendizaje de los alumnos.

En la gestión pedagógica el docente realiza los procesos de enseñanza; asume el currículo y se relaciona con sus estudiantes y los padres de familia; además, promueve el aprendizaje de los docentes, de los docentes y de la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje donde se reconozca los establecimientos educativos como un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad. Todo esto ayuda a favorecer su calidad de vida y prepararlos para su vida en el mundo laboral.

La Gestión Académica de una Institución Educativa se desarrolla en el marco del diseño, el desarrollo y la evaluación del currículo, y tiene como dinamizador principal a la comunidad académica, cuyos aportes en conocimientos, experiencias, innovaciones o investigaciones adelantadas por parte de los diferentes agentes educativos contribuyen al desarrollo y el mejoramiento de la institución para el logro de las metas y los objetivos propuestos.

Gestión de la Comunidad.

La participación y cooperación de la comunidad educativa (familias, miembros de la comunidad y las organizaciones comunitarias), constituyen un factor importante para lograr la calidad en la enseñanza. Esta participación comunitaria en la gestión educativa es concebida como un acto de negociación entre los padres de familia y el director de la institución, con el fin de tomar decisiones sobre las diferentes necesidades que existen en el Centro educativo.

La Gestión de la Comunidad está referida al conjunto de actividades que promueven la participación de los diferentes actores en la toma de decisiones y en las actividades de cada centro, y apunta a relaciones como: entre la sociedad y la institución misma (entre la comunidad local y su escuela o colegio); con los padres del discente; y otros sectores comunitarios.

Tal gestión incluye áreas de trabajo como la promoción de la participación de la comunidad educativa, el diseño, ejecución y evaluación de estrategias de prevención, y la provisión de las condiciones que permitan una sana convivencia entre sus miembros en donde haya cabida a distintas personas, independientemente de su procedencia, sexo, credo o raza, a la vez que se den las acciones necesarias para su permanencia en el sistema educativo.

La dimensión comunitaria comprende las actividades sociales entre los actores institucionales, las demandas, exigencias y problemas con relación al entorno institucional. El ámbito en el que se desarrollan las acciones de esta gestión vincula a todos los actores de la comunidad, por lo que el rendimiento mejora si se tienden puentes de dos vías entre maestros y padres, a manera de que ambos intercambien las culturas del establecimiento, pues solo así podrán desplegar esfuerzos para lograr un mejoramiento del sistema sociocultural empobrecido e ineficiente que caracteriza la escuela rural tradicional típica. Una nueva cultura de la escuela emerge de las interacciones de los actores involucrados.

Los referentes que enmarcan las acciones hacia el mejoramiento de esta gestión son:

- Contexto de la institución.
- El PEI (Proyecto Educativo Institucional).
- Proyectos transversales.
- Código de convivencia.

Resultados de las evaluaciones internas y externas. Y las acciones de autoevaluación y mejoramiento deben estar orientadas hacia la participación de toda la comunidad

educativa, la construcción y establecimiento de propósitos y de acuerdos de convivencia, el trabajo en torno a la formulación de proyectos de vida de cada uno de los miembros de la comunidad educativa, la utilización adecuada del tiempo libre y la formulación de propuestas que enriquezcan las direcciones de grupo.

La Gestión Administrativa y Financiera.

Esta gestión es una pieza fundamental para el mejoramiento porque se desarrolla en el marco del diseño, la ejecución y la evaluación de acciones que buscan dar soporte a la misión institucional mediante el uso efectivo de los recursos, a través de procesos y procedimientos susceptibles de mejoramiento continuo.

Básicamente la dimensión Administrativa/Financiera abarca:

- La planificación de las estrategias.
- Los recursos humanos, financieros y físicos necesarios, disponibles o no, con vistas a su obtención, distribución, articulación y optimización para la consecución de la gestión de la institución educativa.
- El control de las acciones propiciadas.
- El manejo de la información.
- La normatividad (en los aspectos académicos).
- Procesos y procedimientos (inventarios, vitrina pedagógica, refrigerio, transporte, aseo y vigilancia, mantenimiento preventivo y predictivo de plantas físicas, traslados, reporte de todas las situaciones administrativas, etc.).
- La prestación de los servicios complementarios.
- Gestión de los recursos didácticos en función de los procesos pedagógicos.
- Sistemas normativos y reglamentarios.
- Otros.

La especialización tiene como objeto de formación la Gestión Educativa, la que es inherente, no sólo a las instituciones educativas que desarrollan sus labores en el ámbito de la función pública y en el ámbito privado, sino también a todas aquellas organizaciones que dentro de su función misional y compromiso social implementan acciones relacionadas a la formación, capacitación y actualización de los ciudadanos desde la perspectiva de la función social pedagógica. Entonces se relaciona con “management”, el cual es un término de origen anglosajón que se traduce al castellano como dirección, organización y gerencia, entre otros. Aunque se reconoce que gestión es un término que abarca muchas dimensiones. Por ende existen varios tipos y modelos de la gestión educativa. Por ejemplo, es participativa, es

decir se concibe como una actividad de actores colectivos y normalmente individuales, acorde a lo expuesto por (Urrea, 2009).

En Ecuador las reformas educativas han generado varias transformaciones en las políticas que han convertido a la gestión en el eje principal de las directrices. Estos cambios sustanciales en la concepción de la educación y sus modelos pedagógicos y en los roles asumidos por instituciones y organizaciones que cumplen un servicio social pedagógico; así mismo, se replanteó el papel de los directivos y de la comunidad como protagonistas de los procesos de enseñanza o formación. En resumen, es importante enseñar a:

- Fortalecer la autonomía y responsabilidad de las instituciones educativas mediante la definición precisa de los resultados que se esperan de ella.
- Fortalecer la gestión en todos los niveles, de manera que estén en capacidad de definir objetivos y planes estratégicos, asignar los recursos de acuerdo con prioridades, tener información suficiente y oportuna y utilizarla para la toma de decisiones.
- Contar con un liderazgo independiente y con organizaciones alineadas hacia el logro de los objetivos.
- Administrar los recursos en forma eficiente y transparente.
- Rendir cuentas sobre los resultados de gestión.
- Maximizar la participación de las comunidades educativas en función del bien general

Cabe destacar que la gestión y la educación tienen puntos de encuentro disciplinar que enriquecen y orientan sus teorías, modelos y prácticas y es en este contexto que se configura la Gestión Educativa como objeto de estudio y de reflexión de sus prácticas.

El proceso del aprendizaje.

El proceso del aprendizaje demuestra varias propuestas pedagógicas; sin embargo, la que más se alinea a la gestión educativa indica que una definición centrada en los procesos propuesta por (Ariel de Geus1988) concibe la acción de la gestión como “un proceso de aprendizaje de la adecuada relación entre estructura, estrategia, sistemas, estilo, capacidades, gente, y objetivos superiores, tanto hacia el interior de la organización como hacia el entorno”.

Entonces, se destaca el aprendizaje como proceso y como resultado de la acción de las personas en la organización. De igual manera, en la educación, el aprendizaje es el

resultado esperado de la relación docente- estudiante en el aula de clase, interacción que responde a las necesidades, intereses y problemas del alumno; a la misión institucional y a las políticas educativas.

El proceso de enseñanza.

Según (Ministerio de Educación, 2013) la gestión académica tiene como elementos de referencia los resultados de las evaluaciones internas y externas y los estándares básicos de calidad educativa. Para ello trabaja aspectos como el diseño e implementación de planes de estudio, metodologías de enseñanza-aprendizaje, proyectos transversales, investigación, clima de aula y estrategias de articulación de grados, niveles y áreas. Esto como producto de la evaluación externa y la auto evaluación en las que se valoran los objetivos académicos, las metas de desempeño, los indicadores de logros, los estándares de competencia, los acuerdos pedagógicos, la definición de los tiempos para el aprendizaje, la integración curricular, el diálogo entre las distintas áreas y niveles, los recursos y las oportunidades de mejoramiento.

Entornos tecnológicos del aprendizaje.

Los entornos tecnológicos posibilitan la dirección de las organizaciones de manera eficiente. De esta manera cuando una institución aprende, cambia y se adapta permanentemente, haciendo frente a las nuevas tecnologías y a las necesidades y expectativas de las comunidades y participantes activos del servicio educativo alcanza la claridad y finalmente permite la promulgación de muchos beneficios a la comunidad educativa.

Según (Delannoy 2010), la gestión educativa se preocupa por la búsqueda de mayor eficiencia y orienta la acción hacia el logro de la productividad educativa y la rendición de cuentas; por herramientas de la administración como la medición y la evaluación. De igual manera, la organización educativa requiere de una gestión de calidad, para responder desde allí, a los retos y los cambios de la sociedad del conocimiento, de la revolución tecnológica, de la globalización, la democratización, la descentralización y la modernización.

Los recursos de apoyo al proceso de enseñanza- aprendizaje.

Desde la perspectiva de la gestión los recursos son las herramientas que permiten la interconexión de los objetivos con las personas. A partir de esto según (Cassasús, 2001) los recursos hacen referencia a:



“Capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo, las capacidades, la gente, y los objetivos superiores de la organización considerada”.

“Capacidad de articular los recursos de que se disponen de manera de lograr lo que se desea”.

“La generalización y manutención de recursos y procesos en una organización para que ocurra lo que se ha decidido que ocurra”.

#### Módulo II: La evaluación educativa en Ecuador (16 horas)

Avances y desafíos en Ecuador.

Las metas educativas en Ecuador.

Objetividad, credibilidad y justicia de la evaluación.

Coherencia de la evaluación con las políticas educativas en Ecuador.

La planificación curricular.

Evaluación educativa (INEVAL).

1. Pruebas estandarizadas.
2. Directrices y técnicas para elaborar pruebas.
3. Operaciones cognitivas.
4. Lineamientos de redacción de pruebas.

Contenido: en este módulo se detallarán los cambios y reformas educativas, el Plan Decenal de Educación y las metas educativas. De esta manera el docente podrá guiar su trabajo de manera objetiva y bajo los estándares requeridos a nivel nacional.

Avances y desafíos en Ecuador.

Según el (Ministerio de Educación, 2008) las políticas que propone el Plan Decenal de Educación 2006-2015 busca la excelencia académica en todos los niveles. Nos es excluyente pues todos deben tener las mismas oportunidades de acceso educativo. Se da como resultado de un proceso de acuerdos que en el país vienen gestándose desde el primer Acuerdo Nacional “Educación Siglo XXI”, en abril de 1992. Busca ser un instrumento estratégico de gestión y una guía que da perspectiva a la educación para que, sin importar las autoridades ministeriales que se encuentren ejerciendo sus cargos, las políticas sean profundizadas.

Las metas educativas en Ecuador.

Las metas educativas en Ecuador se direccionan a:

1. Aumento de la participación del sector educativo en el Producto Interno Bruto.
2. Universalización de la Educación General Básica, para garantizar el acceso de nuestros niños y niñas al mundo globalizado. Su objetivo principal es brindar educación de calidad con enfoque inclusivo y de equidad, respetando las características de pluriculturalidad y multilingüismo de los individuos, siendo una de sus principales líneas de acción promover una educación que refuerce los rasgos culturales y étnicos de los pueblos y nacionalidades del Ecuador.
3. Universalización de la Educación Inicial, para dotar a los infantes de habilidades para el acceso y permanencia en la educación básica. El objetivo principal de esta política es brindar educación a niños y niñas menores a 5 años garantizando el respeto de sus derechos, su diversidad cultural y lingüística, siendo una de sus principales líneas de acción la implementación de la educación infantil, familiar, comunitaria e intercultural bilingüe.
4. Lograr la cobertura de al menos el 75% de la matrícula en el Bachillerato, a fin de desarrollar en los jóvenes competencias para la vida y el trabajo. Su objetivo es formar jóvenes competentes, con enfoque intercultural inclusivo y equitativo para que continúen de manera exitosa a la instrucción superior. Dentro de sus principales líneas de acción se encuentra la construcción, implementación e interculturalización del nuevo modelo educativo, con clara articulación con el sistema intercultural bilingüe.
5. Erradicación del analfabetismo y dar educación continua para adultos, para garantizar el acceso de todos y todas a la cultura nacional y mundial. Su principal objetivo es permitir el ingreso al menos a la educación básica, para quienes tienen algún tipo de rezago educativo, garantizando la educación en lengua nativa para los pueblos y nacionalidades del Ecuador.
6. Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de escuelas y colegios.
7. Mejoramiento de la calidad de la educación, para incidir en el desarrollo del país y en el desarrollo de la calidad de vida de ciudadanos y ciudadanas. Como objetivo principal identifica garantizar a quienes culminan los ciclos educativos la capacidad adecuada para contar con competencias para su desarrollo e inclusión social, reconociendo como una de sus líneas de acción la implementación de un sistema de rendición de cuentas a todos los actores sociales de la educación intercultural bilingüe.
8. Mejoramiento de la formación, revalorización del rol y el ejercicio docente, a través del mejoramiento de la formación inicial y la capacitación permanente. Su objetivo principal radica en potencializar la oferta educativa a través de docentes capacitados,

así como mejorar la calidad de vida de los docentes y la percepción de la comunidad frente a su rol, identificándose dentro de sus principales líneas de acción la revisión, actualización e interculturalización del currículo de formación inicial y la formación y capacitación del personal intercultural bilingüe.

El curso busca concientizar acerca de este instrumento de gestión estratégica, el cual fue diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo.

Objetividad, credibilidad y justicia de la evaluación.

Es importante que el docente pueda guiar su trabajo de manera objetiva y bajo los estándares requeridos a nivel nacional. Para ello se consultará los lineamientos de la INEVAL en Coherencia con las políticas educativas en Ecuador.

La planificación curricular.

Es importante que los capacitados puedan actualizar sus conocimientos acorde a los requisitos de la educación impulsada por el Ministerio de Educación y organismos de control. La planificación Curricular es parte esencial para el ámbito educativo, es un proceso determinante para el tipo de estudiante que queremos formar, y de esta manera convertir el escenario educativo en un proceso eficaz y eficiente, logrando aprendizaje significativos en cada uno de los estudiantes

Evaluación educativa (INEVAL).

En esta parte se explicarán los sistemas de evaluación propuesta por la INEVAL, se detallarán los cambios y reformas educativas, el Plan Decenal de Educación y las metas educativas. De esta manera los docentes podrán elaborar pruebas estandarizadas, guiarse por directrices y técnicas para elaborar pruebas y las operaciones cognitivas. Finalmente se exponen los lineamientos de redacción de pruebas.

Bibliografía:

- Vaillant, C. M. (2009). Desarrollo profesional docente: ¿Cómo se aprende a enseñar? Madrid: Narcea.
- Adriana López padilla. "Elaboración de Ítems de Opción Múltiple". Instituto Nacional de Evaluación Educativa. Quito – Ecuador 2013.
- Elena Martín y Felipe Martínez Rizo. "Avances y desafíos en la evaluación educativa". Fundación Santillana. AECID. 2012.

- Ministerio de Educación. “Estándares de la calidad educativa”. Gobierno nacional de la República del Ecuador. Quito – Ecuador 2013.
- Ministerio de Educación. “Estándares de la calidad educativa”. Gobierno nacional de la República del Ecuador. Quito – Ecuador 2013.
- Ministerio de Educación. “Documentos Pedagógicos”. Gobierno nacional de la República del Ecuador. Quito – Ecuador 2013.
- Ministerio de Educación. “Documentos educativos”. Gobierno nacional de la República del Ecuador. Quito – Ecuador 2013.
- Ministerio de Educación. “Modelo de Gestión Educativa”. Página Oficial: <http://educacion.gob.ec/que-es-el-nuevo-modelo-de-gestion-educativa/>. Gobierno nacional de la República del Ecuador. Quito – Ecuador 2013.

### Módulo III: Liderazgo en el salón de clases y manejo áulico (16 horas)

- Cómo mantener la concentración del grupo.
- Técnicas generales de manejo de grupo.
- Crear un ambiente integral y apropiado de trabajo.
- Aprendizaje mediante el uso de vídeo.
- Consolidación del equipo y dinámica del grupo.
- Seguridad y desenvolvimiento.
- Proponer una equidad de participación y disertación.
- Control total sobre el grupo en base a normas comunitarias.
- El "coaching" (Enseñanza individualizada).
- Teoría del aprendizaje de adolescentes.

Contenido: en este módulo se explicará que el primer campo de liderazgo soy yo mismo. Es así que el liderazgo no es sólo un rol, sino que se vive en todo momento, se trata de un estilo de vida y que para poder liderar mi vida necesito conocerme, esta es la puerta para que el docente pueda enseñar. Se explicarán diversas técnicas para fomentar el trabajo en equipo y; además, tipos para controlar el grupo de clase.

#### Cómo mantener la concentración del grupo

El docente en su rol de educador debe conocer cómo manejar los grupos de estudiantes, por tal motivo existen diversas técnicas para mantener la concentración. La falta de concentración es uno de los males que afectan a todos los estudiantes en algún momento de su vida académica. Sin duda, la falta de concentración puede incidir negativamente en el buen rendimiento de un estudiante.

Técnicas generales de manejo de grupo.

Las técnicas para mantener la concentración son: Ambientar el lugar de estudio, horario de estudio, planificar la clase, organizar el material necesario, realizar trabajos en grupo, combinar métodos de estudio y alternar las materias.

Crear un ambiente integral y apropiado de trabajo.

Al momento de estudiar es necesario evitar cualquier tipo de distracción, por ello es fundamental contar con un lugar de estudio aislado, silencioso y sin elementos que puedan conducir a perder la atención en lo que debemos estudiar.

Aprendizaje mediante el uso de vídeo.

La utilización de elementos como videos resultan ser un elemento innovador y con resultados positivos. Es necesario utilizarlos en momentos indicados.

Consolidación del equipo y dinámica del grupo.

Este aspecto depende únicamente de cada estudiante. Para muchos estudiantes estudiar con otra persona es la principal fuente de desconcentración, mientras que para otros resulta motivador e impulsa su concentración.

Seguridad y desenvolvimiento.

Si dedicamos un día entero a memorizar o a realizar esquemas sobre un mismo tema, posiblemente resulte aburridor y no logremos mantener la concentración por mucho tiempo, por ello lo recomendable es combinar diferentes técnicas de estudio en un mismo día que permitan la participación y comodidad de los estudiantes.

Proponer una equidad de participación y disertación.

Se propone mecanismos de participación de la comunidad educativa para potencializar la enseñanza y liderazgo para la igualdad.

El "coaching" (Enseñanza individualizada).

“Por liderazgo personal se hace referencia a la capacidad de guiar la propia vida según unos principios coherentes con una recta comprensión del mundo y de uno mismo, de modo que se consiga finalmente una vida lograda, es decir, una felicidad interior estable y profunda” (Cardona y García-Lombardía, 2009). El coaching es una herramienta de autoconocimiento. Es por ello que trabaja en el campo integral.

Teoría del aprendizaje de adolescentes.

Hay diversos factores que intervienen en el éxito del aprendizaje para poderlo determinar, clasificar, desarrollar, descubrir e ir construyendo los conocimientos culturales del estudiante.

Esto se da que no se logra motivar al estudiante para que desarrollen sus capacidades intelectuales, culturales y creativas de manera amigable y sencilla.

Según (Elizabeth Twombly y GingerFink, 2009) acorde a cada edad hay técnicas y herramientas que contribuyen a un aprendizaje correcto. Además, explica que los aprendizajes son las experiencias prácticas y vivenciales que sirven muchas veces para cubrir necesidades básicas.

Bibliografía:

- Vaillant, C. M. (2009). Desarrollo profesional docente: ¿Cómo se aprende a enseñar? Madrid: Narcea.
- Altet, L. P. (2005). La formación profesional del maestro: Estrategias y Competencias. México.
- Anthony J. Shinkfield y D.L. Stufflebeam. (1995). Evaluación de Maestros: Guía para la práctica efectiva. Springer.
- Bennis, W. B. (1998). Líderes: Las cuatro claves del liderazgo eficaz. México: Norma.
- Camps, J. L. (2005). Planificar la formación con calidad. Madrid: Cisspraxis S.A.
- Pérez, C. M. (2000). Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativas. Madrid.
- Phillip Clams, J. Wright, Gary D y C. Geroy. (1992). Necesidades de Capacitación Análisis y Evaluación. University of New Brunswick, Faculty of Administration.
- Pozo, M. y. (1999). Tendencias conceptuales metodológicas en la evaluación de las necesidades. Málaga: IX Congreso Nacional de Modelos Educativos.
- Red Ciudadana de Acompañamiento al Plan Decenal de Educación. (2010). Plan Decenal de Educación. Quito: Educiudadanía.
- Tardif, M. (2004). Los saberes del docente y su desarrollo profesional. Brazil: Narcea.

Módulo IV: Calidad en la educación (16 horas)

- Enfoques y métodos.
- Evaluación de necesidades de aprendizaje (ENA).
- Observaciones constructivas (feedback constructivo).

- Combinación de contenidos y enfoques.
- Competencias sugeridas.

Contenido: en este módulo se tomarán puntos clave acerca de la calidad en la educación, cómo preparar una clase acorde a los requerimientos gubernamentales. La importancia del feedback y cómo utilizarlo con los estudiantes y otras herramientas que agregan valor al aporte del docente.

Enfoques y métodos.

Ciertamente las políticas educativas fomentada por el Gobierno ecuatoriana por sí solas no modifican las inequidades sociales que permanecen en nuestra sociedad pero, no es menos cierto, una educación pública de calidad y calidez para el conjunto de la población sí contribuye a generar la esperanza de una vida mejor en las personas. Y es que de eso se trata: como país necesitamos construir un sistema educativo que, en síntesis, sea capaz de ofrecer una educación de la más alta condición académica en América Latina y el mundo y que forme una ciudadanía socialmente responsable, plena de valores éticos y estéticos. Así educamos para tener Patria. Es por ello que existen varios enfoques y métodos que guían actualmente a la educación en el Ecuador.

Evaluación de necesidades de aprendizaje (ENA).

Del Plan Nacional para la Inclusión Educativa. Producción de 3.000 CDS sobre prevención de discapacidades. Talleres de formación especializada sobre “Respuesta de necesidades educativas del alumno superdotado”, “Sistema de comunicación alternativa para alumnos sordo-ciegos” y “Educación de la persona sorda”. Plan Nacional de Educación para la Salud. Elaboración del Plan Nacional de Educación para la Salud. Elaboración y validación de los cuadernos de trabajo de Educación para la Salud de primero a séptimo año de educación básica. 8.000 ejemplares del módulo Educación Preventiva Uso Indebido de Drogas. 14.000 ejemplares de cuadernos de trabajo. Beneficiarios: 142.674 personas; 675 autoridades educativas; 1.284 docentes; 43.364 estudiantes de educación básica y bachillerato; 25.580 padres y madres de familia; 71.771 miembros de la comunidad. Esto debe ser socializado.

Ofrecer al alumnado información sobre su proceso de aprendizaje es un elemento crucial para comprender la diferencia potencial entre el empleo del término evaluación para el aprendizaje tal y como generalmente lo usan los educadores, como muy a menudo se emplea en el proyecto en los Informes nacionales, y su utilización en el campo de la investigación.

Observaciones constructivas (feedback constructivo).

“Es muy diferente una opinión a un feedback. Las opiniones están centradas en uno mismo, por lo general son reflejo de las debilidades de quien las emite. El feedback, en cambio, es un acto mucho más completo y con alto valor agregado, principalmente, porque el centro de entrega es el otro”. (Vigorena F, 2010).

Combinación de contenidos y enfoques.

Se tomarán puntos clave acerca de la calidad en la educación, cómo preparar una clase acorde a los requerimientos gubernamentales. La importancia del feedback y cómo utilizarlo con los estudiantes y otras herramientas que agregan valor al aporte del docente.



## Bibliografía:

- Tejedor, J. (1990). Perspectiva metodológica de diagnóstico y evaluación de necesidades en el ámbito educativo. Revista de Investigación educativa, 8, 15, 37.
- Universidad de Murcia. (2011). La formación del profesorado en el siglo XXI. Murcia: edit.um.
- Universidad de Sevilla. (2007). Detección de las necesidades de formación. Sevilla.
- V. J. Sutherland y C. L. Cooper. (1991). Understanding Stress: A Psychological Perspective for Health Professionals. Londres: Chapman & Hall.
- Pérez, C. M. (2008). Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativas. Madrid.
- Phillip Clams, J. Wright, Gary D y C. Geroy. (1992). Necesidades de Capacitación Análisis y Evaluación. University of New Brunswick, Faculty of Administration.
- Red Ciudadana de Acompañamiento al Plan Decenal de Educación. (2010). Plan Decenal de Educación. Quito: Educiudadanía.
- Tardif, M. (2004). Los saberes del docente y su desarrollo profesional. Brazil: Narcea.
- Tejedor, J. (1990). Perspectiva metodológica de diagnóstico y evaluación de necesidades en el ámbito educativo. Revista de Investigación educativa, 8, 15, 37.
- Universidad de Murcia. (2011). La formación del profesorado en el siglo XXI. Murcia: edit.um.

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

Para la ejecución del curso se recomienda que la persona que cumpla el rol de facilitador sea el señor Carlos Enrique Pazmiño Castillo.

Persona que tiene una trayectoria como docente de más de 20 años a nivel de universidades y colegios.

Actualmente el seminarista tiene los siguientes títulos:

Ingeniero Comercial.

Máster en Gerencia de Proyectos Educativos y Sociales.

Máster en Administración y Dirección de Empresas.

El currículo completo se lo puede observar en los ANEXOS.

#### 4.5.3. Metodología

El taller será desarrollado de manera teórico práctico, el participante podrá conocer e interpretar la información que se le proporcione y; además, realizará ejercicios sencillos y prácticos aplicando los conocimientos adquiridos.

Exposiciones del instructor, con demostraciones y ejercicios.

Manejo de preguntas y respuestas.

Desarrollo de talleres en equipos.

Rol playing.

Análisis de casos de estudio.

Retroalimentación.

#### 4.5.4. Evaluación

Llenar el formulario de evaluación de la capacitación, aquí se evalúan los conocimientos impartidos, la calidad del instructor y los materiales de apoyo utilizados. Esta información es confidencial y de uso interno que colaborará para el mejoramiento continuo.

Para medir el grado de aplicabilidad y conocimientos proporcionados en el curso, los participantes deberán rendir pruebas académicas y/o desarrollar casos de estudios que permitan evidenciar el aprendizaje obtenido. Adicionalmente, se realizará el control de asistencia durante el desarrollo de cada módulo.

En los ANEXOS se podrán evidenciar el formularios de evaluación de la capacitación y facilitador y; además, la prueba evaluativa para medir el grado de aplicabilidad y conocimientos adquiridos durante el desarrollo de los módulos por parte de los estudiantes.

#### 4.6. Duración del curso

El seminario durará 64 horas. Esto quiere decir que la duración de cada módulo es de 16 horas. Para ello se requiere de ocho sábados en jornadas de ocho horas diarias. Cabe destacar que bajo este esquema cada módulo se completaría en dos sábados.

#### 4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse

##### Cronograma de actividades

Cuadro N° 41

DOCENTES	DÍAS 1 – 2	DÍAS 3 - 4	DÍAS 5 - 6	DÍAS 7 - 8
CAPACITACIÓN				
Módulo I: Gestión Educativa				
Módulo II: La evaluación educativa en Ecuador				
Módulo III: Liderazgo en el salón de clases y manejo áulico				
Módulo IV: Calidad en la educación				
Duración	16 HORAS	16 HORAS	16 HORAS	16 HORAS
TOTAL CAPACITACIÓN	64 HORAS			

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

#### 4.8. Costos del curso

##### Costos del curso

Cuadro N° 42

PRESUPUESTO	COSTO UNITARIO	CANTIDAD	COSTO TOTAL
CAPACITADOR	\$ 50,00	64	\$3.200,00
SALON DE CAPACITACIÓN	\$0,00	1	\$ 0,00
MATERIAL DIDÁCTICO	\$ 5,00	14	\$ 70,00
PAPELERÍA	\$ 3,00	14	\$ 42,00
ALIMENTACIÓN	\$ 20,00	14	\$ 280,00
EXTRAS	\$ 200,00	1	\$ 200,00
TOTAL			\$ 3.792,00

Autor: Lcdo. Luis A. Sanjinez Delgado

Se señala como costo de salón de capacitación un valor de USD 0,00, debido a que se utilizará el salón de conferencia del Colegio de Bachillerato Unión Nacional de Educadores de la Ciudad de Machala Provincia de El Oro.

El financiamiento de los costos del curso será asumido 50% por la institución, Colegio de Bachillerato Unión Nacional de Educadores de la provincia de El Oro y el 50% restante será asumido por los docentes participantes del curso. Esto quiere decir que la inversión que deberá hacer cada docente es de \$145,85.

#### 4.9. Certificación

Para obtener la certificación del curso desarrollado, los asistentes deberán cumplir con el 80% de las asistencias; adicionalmente, al finalizar el curso se aplicarán pruebas escritas a los participantes, las mismas que contendrán información del contenido del curso y que los participantes deberán resolver y obtener un puntaje mínimo del 75%.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### CONCLUSIONES:

Luego de haber realizado la investigación a los Docentes de Bachillerato del Colegio Unión Nacional de Educadores de la Provincia de El Oro, obtenemos las siguientes conclusiones:

- 1) Por medio de las herramientas de investigación aplicadas al cuerpo docente del bachillerato de este prestigioso colegio, se concluyó que este grupo posee muchas necesidades de formación en gestión educativa y evaluación del aprendizaje.
- 2) En base a los resultados de la investigación hemos determinado que el colegio cuenta con docentes de cuarto nivel en un 30.76%, con lo que aún no cubre con las expectativas de la Institución.
- 3) La mayoría de los docentes tienen nombramiento y por lo tanto cuentan con su seguridad laboral, lo que les permitiría desempeñar su actividad educativa satisfactoriamente; pero, carecen de actualizaciones pedagógicas.
- 4) Los docentes tienen toda la predisposición de asistir a cursos de capacitación para mejorar su nivel integral de conocimientos.
- 5) En base a los resultados obtenidos del cuestionario, se nota que los docentes tienen interés en capacitarse en Gestión Educativa, Evaluación del Aprendizaje, Pedagogía Educativa y otros en Temas relacionados con la Materia que imparten.

## RECOMENDACIONES:

En virtud de las necesidades de formación de los docentes de Bachillerato de este Centro de Enseñanza, se recomienda:

- 1) Incorporar las nuevas tecnologías en el proceso enseñanza-aprendizaje, en el quehacer educativo de los estudiantes.
- 2) Habiendo la decisión de los docentes de capacitarse, los Directivos de la Institución deberían destinar recursos y tiempo.
- 3) Que los futuros Maestros sean en lo posible especializados en docencia, en vista de que los que existen en este momento, tienen otra especialidad.
- 4) Aprovechando que la mayoría de docentes de la institución son titulares, se debería aplicar la realización del curso en Gestión Educativa y Evaluación del Aprendizaje con el fin de obtener un mejor rendimiento en su actividad académica.
- 5) Sabiendo los resultados de la encuesta, se recomienda de forma inmediata la capacitación de los docentes, en virtud de su predisposición.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Altet, L. P. (2005). *La formación profesional del maestro: Estrategias y Competencias*. México.
- Altschuld, W. y. (1966).
- Amat, O. (2010). *Aprender a Enseñar: Una visión práctica de la formación de formadores*. Barcelona: Profit.
- Anthony J. Shinkfield, D.L. Stufflebeam. (1995). *Evaluación de Maestros: Guía para la práctica efectiva*. Springer.
- Bennis, W. B. (1998). *Lideres: Las cuatro claves del liderazgo eficaz*. México: Norma.
- Camps (2005). Concepto de necesidades formativas.
- Centro pedagógico Kantenich Ecuador. (2013). *Capacitación a Docentes*. Guayaquil.
- D. Gil, J. Carrascosa, C. Furió y Mtnez. Torregrosa. (1991). *La enseñanza de las ciencias en la educación secundaria*. Barcelona: ICE-Horsosi.
- El Telégrafo. (03 de 11 de 2012). Universidad Docente del Ecuador se comenzará a construir en 15 días.
- Enrique Gervilla Castillo. (2003). *Educación familiar: nuevas relaciones humanas y humanizadoras*. Narcea Ediciones.
- FLACSO. (2008). *Desafíos de la educación en Ecuador: calidad y equidad*. Quito.
- Frances Bee, Roland Bee. (1994). *Necesidades de Capacitación Análisis y Evaluación*. Institute of Personnel and Development.
- Frida., D. B. (2002). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. México: Mc Graw- Hill.
- Gali, D. F. (2003). *Los equipos docentes: Formación y Funcionamiento*. Madrid: narcea.
- García, A. E. (1994). *Didáctica e innovación curricular*. Sevilla: Porvenir.
- Hargreaves, G. y. (1996). *Profesión docente*.
- IESALC. (2004). *Transición hacia un nuevo sistema de formación docente*. Tegucigalpa.

Innovación y Cualificación, Miguel Angel Sanchez Maza. (2003). *Planificación y Diseño de Programas Formativos*. Innovación Y Cualificación.

Instituto Politécnico Nacional. *NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DEL DOCENTE*. México D.F: IPN.

J. de Jesús González Núñez, A. M. (2004). *Dinámicas de grupo: Técnicas y tácticas*. México: Pax México.

J. Fernández Sierra y M. Santos Guerra. (1992). *Evaluación Cualitativa de Programas de Educación para la Salud*. . Ediciones Aljibe.

Jerome Seymour Bruner.(1969) Planeación y preparación de diseños.

Jordi López Camps. (2005). *Planificar la formación con calidad*. Madrid: Cisspraxis S.A.

Michael Fullan. (2007). *Las fuerzas del cambio, con creces*. Ediciones AKAL.

Miguel Angel Zabalza, Miguel Ángel Zabalza Beraza. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario*. Narcea Ediciones,.

Ministerio Coordinador de Conocimiento y Talento Humano. (2012). *Encuentro sobre Educación en el Ecuador: Integralidad y Calidad*. Quito.

Ministerio de Educación de la Nación. (2011). *El Sistema Educativo*. Buenos Aires.

Ministerio de Educación del Ecuador. (Julio de 2013). *Ecuador lanza un Plan Internacional de Captación y Selección de Educadores*. Recuperado el 2013, de [www.educacion.gob.ec](http://www.educacion.gob.ec)

Ministerio de Educación. (2013). *Desempeño del Docente*. Quito.

Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana. (2013). *Ecuador invita a profesores, investigadores y científicos venezolanos a participar en Proyecto Prometeo*. Quito.

Pérez Campanero, M. (2000). *Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativas*.Madrid.

Phillip C. Wright, Gary D. Geroy. (1992). *Necesidades de Capacitación Análisis y Evaluación*.University of New Brunswick, Faculty of Administration.

Pozo, M. y. (1999). *Tendencias conceptuales metodológicas en la evaluación de las necesidades*. Málaga: IX Congreso Nacional de Modelos Educativos.



Red Ciudadana de Acompañamiento al Plan Decenal de Educación. (2010). *Plan Decenal de Educación*. Quito: Educiudadanía.

Tardif, M. (2004). *Los saberes del docente y su desarrollo profesional*. Brazil: Narcea.

Tejedor, J. (1990). Perspectiva metodológica de diagnóstico y evaluación de necesidades en el ámbito educativo. *Revista de Investigación educativa* , 8, 15, 37.

Universidad de Murcia. (2011). *La formación del profesorado en el siglo XXI*. Murcia: edit.um.

Universidad de Sevilla. (2007). *Detección de las necesidades de formación*. Sevilla.

V. J. SUTHERLAND y C. L. COOPER. (1991). *Understanding Stress: A Psychological Perspective for Health Professionals*. Londres: Chapman & Hall.

Vaillant, C. M. (2009). *Desarrollo profesional docente: ¿Cómo se aprende a enseñar?* Madrid: Narcea.

## ANEXOS

### Anexo 1

Machala, 05 de Diciembre del 2012

Lic.  
Jimmy Mendieta Luna  
RECTOR DEL COLEGIO DE BACHILLERATO "UNION NACIONAL DE EDUCADORES"  
Ciudad

De mis consideraciones:

Reciba usted un cordial del suscrito Lic. Luis Sanjinéz Delgado, a la vez mis deseos de éxitos en las delicadas funciones que usted desempeña.

La presente tiene como finalidad solicitar su autorización para llevar a efecto encuestas a los Docentes del Bachillerato del plantel que usted regenta, sobre un Proyecto de Investigación de la Maestría de Gerencia y Liderazgo Educativo de La Universidad Técnica Particular de Loja, en la cual estoy desarrollando mis estudios de Cuarto Nivel. Para lo cual adjunto la respectiva solicitud de la Universidad antes mencionada.

Por su amable aceptación a mi pedido le reitero mis sentimientos de consideración y estima.


Atentamente



Lic. Luis Sanjinéz Delgado.

COLEGIO TÉCNICO AGROPECUARIO "UNE"  
RECIBIDO  
HORA 11:35  
05 DIC 2012  
SECRETARÍA  
MACHALA EL ORO

## Anexo 2

 Proyecto de Investigación I

### **Anexo 2: PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN AL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA**

Loja, diciembre de 2012

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,  
**DIOS PATRIA Y CULTURA**



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

Anexo 3



COLEGIO DE BACHILLERATO UNION NACIONAL DE EDUCADORES

Fundación: Mayo-1977 Sin nombre, Acuerdo Ministerial 1775-B  
Bachillerato Técnico Industrial, en Conservería. Decreto DEO-DPE-112-2010.19/04/2010  
Bachillerato Técnico Agropecuario, Especialización Conservería. DEO-DPE-121-2010



Of. No.140-RCBUNE.  
Machala, 7 de diciembre 2012.

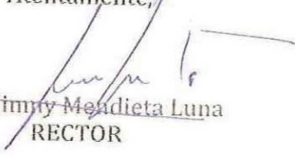
Licenciado  
Luis Alberto Sanjinez Delgado  
DOCENTE DEL PLANTEL

De mis consideraciones:

Vista su solicitud de fecha 05-12-2012 como maestrante de Gerencia y Liderazgo Educacional de la Universidad Técnica particular de Loja. Me permito comunicarle la autorización pertinente, con la finalidad de que pueda realizar en esta Institución educativa la recolección de datos para desarrollo del Proyecto "Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de Bachillerato de esta Institución período 2012-2013.

Deseándole el mejor de los éxitos, me suscribo de usted.

Atentamente,

  
Lcdo. Jimmy Mendieta Luna  
RECTOR



### SOLICITANDO PERMISO A LA AUTORIDAD PARA REALIZAR LA ENCUESTA



### PROFESORES REALIZANDO LA ENCUESTA EN EL PLANTEL



## Anexo 5

RECIBIDOS  
Buenas Tardes  
Luis

La información ha sido receptada, sin embargo le solicito me describa completamente el nombre de la institución educativa UNE.

Saludos cordiales,

Equipo de planificación  
Investigaciones - educación  
Universidad Técnica Particular de Loja

Buenas Tardes  
Luis

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

Saludos cordiales,

Equipo de planificación  
Investigaciones - educación  
Universidad Técnica Particular de Loja

ENVIADOS

Mgs. reciba un cordial saludo, y a su vez envio la matriz de resultado del colegio tecnico "UNE" de la ciudad de Machala Provincia de el Oro saludos Luis Alberto

COLEGIO A INVESTIGAR: COLEGIO DE BACHILLERATO "UNION NACIONAL DE EDUCADORES" (UNE)

MAESTRANTE: Luis Alberto Sanjinéz Delgado  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA A INVESTIGAR: Colegio Técnico "UNE"  
RECTOR: Lic. Angel Jinmy Mendieta Luna  
TELÈFONO INSTITUCIONAL: 2961150  
DIRECCIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA: Provincia de El Oro; Cantón Machala; Parroquia Urbana La Providencia; Calle Circunvalación Norte y Quito.  
NÚMERO TOTAL DE DOCENTES DE BACHILLERATO: 14

Anexo 6

Proyecto de Investigación I

**Anexo 6: 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	
--------	---	---------------	---	-----------	---	------------	--

**1. DATOS INSTITUCIONALES**

1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora: \_\_\_\_\_

1.2. Provincia: \_\_\_\_\_ Ciudad: \_\_\_\_\_

1.3. Tipo de institución: Fiscal 1, Fiscomisional 2, Municipal 3, Particular 4

1.4. Tipo de bachillerato que ofrece: Bachillerato en ciencias 5, Bachillerato técnico 6

1.4.1 Si el bachillerato que la Institución educativa Investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:

**Bachilleratos Técnicos Agropecuarios**

a. Producción agropecuaria	1	b. Transformados y elaborados lácteos	2	c. Transformados y elaborados cárnicos	3	d. Conservería	4
e. Otra, especifique cuál: _____ 5							

**Bachilleratos Técnicos Industriales:**

f. Aplicación de proyectos de construcción	6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas	7	h. Electrónica de consumo	8	i. Industria de la confección	9
j. Mecanizado y construcciones metálicas	10	k. Chapistería (latonería) y pintura	11	l. Electromecánica automotriz	12	m. Climatización	13
n. Fabricación y montaje de muebles	14	o. Mecatrónica	15	p. Cerámica	16	q. Mecánica de aviación	17
r. Calzado y marroquinería	18	s. Otra, especifique cuál: _____ 19					

**Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios**

t. Comercialización y ventas	20	u. Alojamiento	21	v. Comercio exterior	22	w. Contabilidad	23
x. Administ. de sistemas	24	y. Restaurante y bar	25	z. Agencia de viajes	26	aa. Cocina	27
bb. Información y comercialización turística	28	cc. Aplicaciones Informáticas	29	dd. Organización y gestión de la secretaría 30			
ee. Otra, especifique cuál: _____ 31							

**Bachilleratos Técnicos Polivalentes**

ff. Contabilidad y administración	31	gg. Industrial	32	hh. Informática	33
ii. Otra, especifique cuál: _____					

**Bachilleratos Artísticos**

jj. Escultura y arte gráfico	34	kk. Pintura y cerámica	35	ll. Música	36	mm. Diseño gráfico	37
nn. Otra, especifique cuál: _____ 38							

1.4.2. Conoce usted si por parte de los directivos Institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente:

SI	1	Escriba el/los literal/es (asignados anteriormente): _____	NO	2
----	---	--	----	---

**2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO**

2.1. Género: Masculino 1, Femenino 2

2.2. Estado civil: Soltero 2, Casado 3, Viudo 4, Divorciado 5

2.3. Edad (en años cumplidos): \_\_\_\_\_

2.3. Cargo que desempeña: Docente 6, Técnico docente 7, Docente con funciones administrativas 8

2.4. Tipo de relación laboral: Contratación indefinida 9, Nombramiento 10, Contratación ocasional 11, Reemplazo 12

2.5. Tiempo de dedicación:						
Tiempo completo	12	Medio tiempo	13	Por horas	14	
2.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:						
	SI	15		NO	16	
2.7. Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas:						
	1*	17	2*	18	3*	19
2.7. Cuántos años de servicio docente tiene usted:						

3. FORMACIÓN DOCENTE

3.1. Señale el nivel más alto de formación académica que posee *(señale una sola alternativa)*

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

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

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

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

3.4.1. Si la respuesta es positiva, en qué le gustaría formarse: *(Señale el tipo de formación de mayor interés)*

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación: *(señale las alternativas que más le atraen)*

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

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

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



4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse  
(alternativa)

(Puede señalar más de una)

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

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

✓ \_\_\_\_\_  
✓ \_\_\_\_\_

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

(señale de 1 a 3)

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

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

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

4.8. Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capitaciones:  
(alternativas)

(señale una o más)

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

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

(señale una)

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

## 5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

Ítems	1	2	3	4	5
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato					
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)					
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)					
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato					
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)					
6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa					
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa					
Ítems	1	2	3	4	5
8. Describe las funciones y cualidades del tutor					
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula					
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal					
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente					
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos					
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante					
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)					
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)					
16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes					
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes					
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país					
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos					
20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida					
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/los 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					

FORMULARIO DE EVALUACIÓN

CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE:

“GESTIÓN EDUCATIVA Y EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE”

Nombre del capacitador: \_\_\_\_\_.

Fecha: \_\_\_\_\_.

Sobre el seminario				
Aspectos:	Muy aceptable	Aceptable	Poco aceptable	Nada aceptable
Adquisición de nuevos aprendizajes.				
Contribución en la solución de inquietudes.				
Aplicabilidad en el área de trabajo.				
Base científica.				

Sobre el capacitador				
Aspectos:	Muy aceptable	Aceptable	Poco aceptable	Nada aceptable
Dominio del tema.				
Cumplimiento del desarrollo del tema.				
Capacidad de comunicación.				
Metodología utilizada.				

Otros				
Aspectos:	Muy aceptable	Aceptable	Poco aceptable	Nada aceptable
Puntualidad.				
Material de apoyo.				
Logística.				

Observaciones adicionales:

FORMULARIO DE EVALUACIÓN PARA ESTUDIANTES

CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE:  
"GESTIÓN EDUCATIVA Y EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE"

Nombre del participante: \_\_\_\_\_.

Fecha: \_\_\_\_\_.

1. Defina qué es la Gestión educativa.

---

---

---

---

---

2. Mencione tres metas educativas en Ecuador.

1

---

2

---

3

---

3. ¿Cuáles son los pasos que debe seguir un docente para realizar una planificación curricular?

---

---

---

---

---

4. ¿Por qué es importante mantener el liderazgo en el salón de clase?

---

---

---

---

---

5. ¿Qué tipo de metodología educativa se debe utilizar con los jóvenes?

---

---

---

---

---

6. ¿Qué es la calidad en la educación y cómo usted contribuye en la formación de los estudiantes?

---

---

---

---

---

7. Elabore una prueba acorde a los lineamientos del INEVAL.

---

---

---

---

---

Anexo 9

HOJA DE VIDA DEL INSTRUCTOR

HOJA DE VIDA

1. DATOS PERSONALES

Apellidos: PAZMIÑO CASTILLO	C.I.: 0910010495
Nombres: CARLOS ENRIQUE	RUC.
Fecha de nacimiento: MAYO 1 DE 1968	Lugar: GUAYAQUIL
Domicilio: GUAYAQUIL	Ciudad: GUAYAQUIL
Teléfonos oficina: 04 2573803 domicilio: 04 2353153 -04 2353183	Celular: 0995507325
E-mail: carlos_epc@yahoo.com	

2. FORMACIÓN ACADÉMICA

NO	TÍTULOS DE PREGRADO	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO
1	INGENIERO COMERCIAL	CATÓLICA	ECUADOR	1993

NO	TÍTULOS DE POSGRADO	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO
1	DIPLOMADO Superior en Diseño de Proyectos	TÉCNICA DE BABAHOYO	ECUADOR	2005
2	MAGÍSTER EN GERENCIA DE PROYECTOS EDUCATIVOS Y SOCIALES	TÉCNICA DE BABAHOYO	ECUADOR	2005
3	MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS	UTEG	ECUADOR	2005
4	MBA - MÁSTER EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS	LA EMPRESA	URUGUAY	2005

3. CURSOS Y SEMINARIOS RECIBIDOS

3.1 Cursos y Seminarios ofrecidos por otras Instituciones a nivel general

No	NOMBRE	INSTITUCIÓN	PAÍS	AÑO	HORAS
1	Balance de Scorecard para Instituciones Educativas	Universidad de Especialidades Espiritu Santo - UEES	ECUADOR	2010	12
2	Seminario Internacional "Los Retos de la nueva Economía y la competitividad para el 2006"	Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil	ECUADOR	2010	6
3	Actualización Metodológica y Pedagógica	Universidad Juan Pablo II	ECUADOR	2010	20

#### 4. EXPERIENCIA

##### 4.1 Profesional

No	EMPRESA-INSTITUCIÓN	POSICIÓN	DE MES-AÑO	A MES-AÑO
1	SENECORP	GERENTE	OCTUBRE 2008	ACTUALIDAD
2	HUMANE ESCUELA DE NEGOCIOS	DIRECTOR DE TITULACIÓN	FEBRERO 2010	ACTUALIDAD
3	ASOCIACIÓN COLEGIO AMERICANO DE GUAYAQUIL	DIRECTOR DE CIENCIAS EMPRESARIALES	MARZO 2000	ABRIL 2011

##### 4.2 Docente de Bachillerato.

No	COLEGIOS
1	COLEGIO AMERICANO DE GUAYAQUIL
2	COLEGIO ALEMÁN HUMBOLDT DE GUAYAQUIL
3	COLEGIO ESPÍRITU SANTO DE GUAYAQUIL

##### 4.3 Docente Pregrado.

No	UNIVERSIDADES
1	CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
2	LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL
3	UNIVERSIDAD FEDERICO SANTA MARÍA
4	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
5	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EMPRESARIAL DE GUAYAQUIL
6	TECNOLÓGICO ESPÍRITU SANTO
7	ESCUELA DE NEGOCIOS HUMANE

##### 4.4 Docente Posgrado.

No	MÓDULOS	FECHA	HORAS
1	MÉTODOS ESTADÍSTICOS – UTEG	2005	30
2	ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL – ULVR	2009	40
3	PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA – ULVR	2009	40
4	ESTADÍSTICA PARA FINANZAS – U.GYE	2008	60
5	INFORMÁTICA PARA FINANZAS – U.GYE	2009	30
6	ANÁLISIS ESTADÍSTICO – U.GYE	2009	30

##### 4.5 Capacitador

No	CURSO-SEMINARIO	ENTIDADES	HORAS
1	EXCEL PARA FINANZAS	4	48
2	LIDERAZGO	5	24
3	MOTIVACIÓN	4	24
4	TRABAJO EN EQUIPO	5	24