



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL  
ECUADOR  
SEDE IBARRA**

**ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

**TITULACION MAGÍSTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO  
EDUCACIONAL**

**Necesidades de formación de los Docentes de Bachillerato de la Unidad  
Educativa Dr. Luis Felipe Borja Pérez, de la provincia del Guayas,  
ciudad Guayaquil, periodo 2012 – 2013.**

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.**

**AUTORA: Olvera Acosta, Trinidad Consuelo.**

**DIRECTOR: Ontaneda Jiménez, Edgar Manuel, Mg.**

**CENTRO UNIVERSITARIO GUAYAQUIL**

2014

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

Magíster.

Ontaneda Jiménez, Edgar Manuel, Mg.

### **DOCENTE DE LA TITULACION**

De mis consideraciones:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de Formación de los Docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa Dr. Luis Felipe Borja Pérez, de la provincia del Guayas, ciudad Guayaquil, periodo 2012 – 2013”, realizado por Olvera Acosta, Trinidad Consuelo, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Octubre de 2014

f)

## DECLARACION DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Olvera Acosta, Trinidad Consuelo, declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de Formación de los Docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa Dr. Luis Felipe Borja Pérez, de la provincia del Guayas, ciudad Guayaquil, periodo 2012 – 2013”, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Ontaneda Jiménez, Edgar Manuel, Mg director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f. \_\_\_\_\_

Autor: Olvera Acosta, Trinidad Consuelo

Cédula: 0908513666

## **DEDICATORIA**

Este trabajo representa pienso yo, mis últimos esfuerzos a nivel estudiantil que he realizado, así como también gran sacrificio realizarlo, lo dedico a todos mis seres queridos que siempre con una palabra de aliento me han permitido seguir adelante ellos son los responsables y protagonistas directos en la construcción de esta nueva etapa de mi vida, a ellos dedico este trabajo y por último por ser el más importante a nuestro Creador Jehová.

**Trinidad Consuelo**

## **AGRADECIMIENTO**

Mi eterna gratitud a quienes siempre me han apoyado en todas las etapas de mi formación profesional, mi madre, mis hermanas, mis amigos, mi esposo y en particular mi hijo, así como también a quienes conforman la Universidad Técnica Particular de Loja, y en especial al Mgs. Edgar Manuel Ontaneda Jiménez, quien no solo es un excelente profesional sino también que posee calidad humana, siendo esto lo que realmente lo hace grande, pues actúa en calidad de estudiante y no en calidad de tutor, gracias por ello de verdad gracias.

**Trinidad Consuelo**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Aprobación de Director	ii
Autoría y Cesión de Derechos	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de Contenido	vi
Índice de tabla	ix
Resumen	1
Abstract	2
Introducción	3
<b>CAPITULO 1: MARCO TEORICO</b>	<b>6</b>
1.1 Necesidades de Formación	6
1.1.1 Concepto	6
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 Modelo de análisis de necesidades (Modelo Rosert, De Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y Deductivo.	11
1.2 Análisis de necesidades de formación	13
1.2.1 Análisis Organizacional	14
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección	14
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	15
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.	16
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos)	18
1.2.1.5 El bachillerato ecuatoriano (característica, demandas de organización, regulación)	21
1.2.1.6 Reformas educativas (LOIE, reglamento a la LOIE, Plan Decenal.	24
1.2.2 Análisis de la persona	28
1.2.2.1 Formación profesional	29
1.2.2.1.1 Formación inicial	29

1.2.2.1.2 Formación profesional docente	30
1.2.2.1.3 Formación técnica	31
1.2.2.2 Formación continua	32
1.2.2.3 Formación del profesorado y su incidencia en el aprendizaje	33
1.2.2.4 Tipos de formación que debe de tener un profesional de la educación	34
1.2.2.5 Característica del buen docente	36
1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza	37
1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.	37
1.2.3 Análisis de la tarea educativa	38
1.2.3.1 La función del gestor educativo	39
1.2.3.2 La función del docente	39
1.2.3.3 La función del entorno familiar	40
1.2.3.4 La función del estudiante	40
1.2.3.5 Como enseñar y como aprender	41
1.3 Cursos de formación	42
1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente	42
1.3.2 Ventajas e inconvenientes	43
1.3.3 Diseño planificación y recursos de cursos formativos	44
1.3.4 Importancia de la formación profesional en el ámbito de la docencia	44
CAPITULO 2: METODOLOGÍA	45
2.1 Contexto	46
2.2 Participantes	47
2.3 Diseño y métodos de investigación.	49
2.3.1 Diseño de la investigación	49
2.3.2 Método de Investigación	50
2.4. Técnicas e instrumentos de investigación	52
2.4.1 Técnicas de investigación	52
2.4.2 Instrumentos de investigación	52
2.5 Recursos	53
2.5.1 Talento Humano	54
2.5.2 Materiales	54
2.5.3 Económicos	54

2.6 Procedimiento	55
CAPITULO 3: DIAGNÓSTICO, ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	56
3.1 Necesidades formativas	57
3.2 Análisis de la formación	57
3.2.1 La persona en el contexto formativo	57
3.2.2 La organización y la formación	60
3.2.3 La tarea educativa	63
CAPITULO 4: LOS CURSOS DE FORMACIÓN	83
4.1 Tema	84
4.2 Modalidad de estudio	84
4.3 Objetivos	84
4.4 Nivel formativo de los destinatarios	85
4.5 Breve descripción del curso	86
4.6 Descripción del currículum vitae del tutor	111
4.7 Metodología	112
4.8 Evaluación y duración del curso	113
4.9 Cronograma de actividades	116
4.10 Costos	119
4.11 Certificación	120
CONCLUSIONES	121
RECOMENDACIONES	122
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	123
ANEXOS	127

## INDICE DE TABLAS

<b>Nombre de la tabla</b>	<b>Pág</b>
<b>TABLA 1</b> Tres claves para el éxito en el aula.....	38
<b>TABLA 2</b> Datos Institucionales .....	42
<b>TABLA 3</b> Tipo de bachillerato.....	43
<b>TABLA 4</b> Género .....	44
<b>TABLA 5</b> Edad .....	45
<b>TABLA 6</b> Estado civil .....	45
<b>TABLA 7</b> Tipo de relación laboral.....	53
<b>TABLA 8</b> Las materias que imparte tiene relación con su formación profesional	54
<b>TABLA 9</b> Cuantos años de servicio tiene usted.....	55
<b>TABLA 10</b> Señalar el nivel más alto de formación que posee.....	55
<b>TABLA 11</b> La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos años:..	57
<b>TABLA 12</b> En la actualidad conoce usted si las autoridades en la que donde labora están ofreciendo y laborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación	57
<b>TABLA 13</b> En caso de existir cursos o se estén desarrollando, estos se realizan en función de:.....	58
<b>TABLA 14</b> Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promuevan su formación permanente.....	59
<b>TABLA 15</b> Señalar el nivel mas alto de formación que posee.....	60
<b>TABLA 16</b> Su titulación en pregrado tiene relación con:.....	61
<b>TABLA 17</b> Posee título de Posgrado (4to nivel), este tiene relación con:.....	61
<b>TABLA 18</b> Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel.....	62
<b>TABLA 19</b> Si la respuesta es positiva en que le gustaría formarse.....	63
<b>TABLA 20</b> Número de cursos que ha asistido en los últimos dos años .....	64
<b>TABLA 21</b> Hace que tiempo los realizó.....	65
<b>TABLA 22</b> Totalización de horas.....	65
<b>TABLA 23</b> Lo hizo con el auspicio de .....	66
<b>TABLA 24</b> Usted ha impartido curso de capacitación en los últimos dos años.....	67
<b>TABLA 25</b> La temática del último curso que impartió.....	67
<b>TABLA 26</b> Para usted, es importante seguir capacitándose en temas educativos.....	68
<b>TABLA 27</b> Como le gustaría recibir la capacitación.....	69
<b>TABLA 28</b> Si prefiere cursos “presenciales” o “Semipresencial”, en que horario le gustaría recibir la capacitación.....	69
<b>TABLA 29</b> En que temática le gustaría capacitarse	70
<b>TABLA 30</b> Cuáles son los obstáculos que se le presenta a usted para que no se capacite.....	71
<b>TABLA 31</b> Cuales considera usted son los motivos por lo que se imparte los cursos\ capacitación.....	72
<b>TABLA 32</b> Cuáles son los motivos por lo que usted asiste a cursos\capacitaciones...	73
<b>TABLA 33</b> Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso /capacitación.....	74
<b>TABLA 34</b> Nivel organizacional.....	75
<b>TABLA 35</b> Tarea del docente.....	77
<b>TABLA 36</b> Nivel personal.....	79



## RESUMEN

En las últimas reformas se ha modificado notablemente el nivel del bachillerato, pues es la culminación de todo un proceso rigurosamente preparado en donde se evalúa la calidad de la enseñanza que estos recibieron en su formación, cuyos resultados deja mucho que desear. Razón por la cual es prioritario realizar un “Diagnóstico de las necesidades de formación para los docentes del bachillerato”.

Para determinar las necesidades de formación de los docentes del bachillerato, se elaboró un cuestionario cuyo contenido está vinculado con su formación, capacitación, experiencia docente y práctica pedagógica. En el desarrollo del mismo participaron 22 docentes, cuyos resultados fueron sometidos a un análisis.

Estas deducciones evidencian que los docentes del bachillerato no han recibido cursos de capacitación de carácter educativo que contribuya de mejor manera a su formación. Una proporción considerable de estos no analizan los factores que condicionan la calidad de la enseñanza del bachillerato, así como tampoco consideran que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje. En base a estas insolvencias se estructura el curso de capacitación: “La pedagogía educativa según la propuesta del nuevo bachillerato.”

Palabras claves: Capacitación, formación, docentes, bachillerato

## **ABSTRACT**

In recent reforms have significantly changed the high school level because it is the culmination of a process rigorously prepared where the quality of education that they received in their training, the results leave much to be desired is evaluated. Why is priority for a "diagnosis of training needs for teachers of high school."

To determine the training needs of teachers in the school, a questionnaire whose content is linked to their training, education, teaching experience and teaching practice was developed. In the development of the 22 teachers participated, and the results were submitted to analysis.

These deductions show that high school teachers have not received training in educational better contribute to their formation. A considerable proportion of these do not analyze the factors affecting the quality of high school education, nor consider that students are artificie for their own learning. Based on these insolvencies training course is structured: "The educational pedagogy according to the proposed new school

Keywords: Training, training teachers, school

## INTRODUCCIÓN

Hoy nos encontramos en un nuevo escenario en donde las formas de aprender se comprometen mucho más con procesos vinculados a la experiencia en el ejercicio profesional, a la observancia y comprensión del entorno con el que se interactúa desde el puesto de trabajo. Estas nuevas formas de aprender exigen un cambio en el modelo de aprendizaje sustancialmente distinto del tradicional donde los entornos eran estables, el aprendizaje era puntual. Esta realidad precisaba un cambio y es así que mediante acuerdos el Ministerio de Educación del Ecuador, establece las normativas para la implementación del nuevo currículo para el bachillerato.

Para la implementación del nuevo bachillerato se hace imprescindible que los docentes de este nivel estén capacitados para el ejercicio de su función y por ende su formación debe estar acorde a las exigencias del nuevo modelo pedagógico en especial para los establecimientos educativos que ofertan bachillerato como es el colegio fiscal Dr. Luis Felipe Borja Pérez de la ciudad de Guayaquil institución donde se desarrolló este trabajo de investigación “Diagnóstico de las necesidades de formación para los docentes del bachillerato”.

El desarrollo de esta investigación tiene como objetivo general modificar el quehacer educativo de los docentes del bachillerato, quienes serán los beneficiarios directos y este también repercutirá en beneficio de los estudiantes del bachillerato. Entre los objetivos específicos es poner de manifiesto cuales son las reales necesidades que tienen los docentes del bachillerato y suplir estas necesidades a través de la capacitación.

Dentro de sus acepciones teóricas en el primer capítulo se abarca todo lo concerniente a las necesidades de formación, los tipos de necesidades, la manera de cómo se puede determinar cuáles son las necesidades formativas de los docentes y qué modelo de necesidades se debe implantar en la institución, metas organizacionales sin dejar de destacar la importancia que tiene el liderazgo educativo. Las características del bachillerato ecuatoriano, las reformas educativas y el plan decenal también están examinadas en el desarrollo de ese trabajo.

En el capítulo dos se describe la metodología, en este se considera el contexto los participantes así como también se describe el diseño, los métodos, las técnicas e instrumentos de investigación y los recursos que se emplearon. En el capítulo tres contiene el diagnóstico, análisis y discusión de los resultados, los mismo que están complementadas en tablas estadística

para facilitar su comprensión. En el capítulo cuatro se desarrolla el curso de capacitación dirigido a los docentes de la institución que fue objeto de estudio.

Las aportaciones de carácter científico sobre este tema, aunado a la información que proporcionaron los docentes que participaron con sus comentarios y experiencias contribuyeron a dar la respuesta al problema planteado. Estas respuestas fueron recogidas mediante la aplicación de un cuestionario, cuyos resultados fueron analizados y tabulados, mediante la aplicación del método estadístico.

La presente investigación es de tipo investigación-acción, pues sus características generan conocimientos y producen cambios y en ellas coexisten un estrecho vínculo, el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos, pues la finalidad de esta investigación es mejorar y potencializar la labor de los docentes del bachillerato. La consecución de objetivos comunes no se da sino existe la coparticipación de los diversos actores, los mismos que estuvieron predispuestos a colaborar de la mejor manera para el cumplimiento de estos.

Teniendo presente aquello se esboza los objetivos de esta investigación. El cumplimiento de estos objetivos se evidencia a través del desarrollo del mismo, en lo relacionado a la fundamentación teórica sus acepciones nos permiten tener una idea clara sobre el tema investigado y sus resultados conllevan a diseñar un curso de formación para los docentes del bachillerato de la institución investigada.

Estas necesidades son variadas y por ello no las podemos encasillar partiendo de un solo enfoque, sino más bien se ha creído conveniente enfocarlo desde dos perspectivas, una relacionada con lo académico y la otra desde lo práctico. Estas perspectivas no surgen al azar sino más bien son los resultados de esta investigación donde se enfoca las preferencias de los docentes y sus necesidades. Dentro de las preferencias tenemos que estos desean tener un curso de capacitación en Pedagogía Educativa y dentro de sus necesidades están las que estos desconocen el tipo de bachillerato que la institución forma.

Estas preferencias y estas necesidades que tiene los docentes concuerdan con los resultados obtenidos, pues los docentes en proporción considerable no analizan los factores que condicionan el aprendizaje del bachillerato, así como tampoco consideran que el alumno es artífice de su propio aprendizaje. Es un trabajo atrayente que merece ser leído porque su contenido es indiviso por cuanto se desarrolló en base a una necesidad de los docentes y también en base a una de sus preferencias, además porque es un tema de actualidad.

## **CAPITULO 1: MARCO TEÓRICO**

## 1. Formación de formadores

### 1.1 Necesidades de formación

**1.1.1 Concepto.-** Según Reina Paz (2005), menciona que el propósito de la formación es “capacitar al individuo para que pueda realizar comúnmente una tarea o un trabajo determinado, ya sea como consecuencia de un cambio tecnológico, una nueva organización de trabajo, nuevas condiciones del mismo, nuevo trabajo a realizar en un intento de favorecer la promoción social del empleado”.

Partiendo de este concepto podemos decir que la necesidad de formación es todo un proceso de mejoras sucesivas de las capacidades y destrezas. Esta formación afecta a los tres niveles del individuo, según la misma fuente:

*Personal.-* El incremento del conocimiento en diferentes áreas aumenta el equilibrio interior y la seguridad en uno mismo.

*Social.-* La formación implica tanto la relación con los demás compañeros del área como la posterior mejora en la integración en el entorno.

*Formativo experiencial.-* Es la mejora de actitudes, de aptitudes, habilidades relacionadas con ámbitos laborales o personales.

En vista de estas definiciones es fácil comprender que la formación comparada con cualquier otra actividad educativa presenta dos rasgos distintivos. Un ámbito de aplicación específica que está vinculada con el entorno laboral y profesional y otro limitado al conocimiento y habilidades relacionadas con el desarrollo de tareas profesionales acotó el mismo autor

Para ser consecuente con las necesidades de capacitación frente a los cambios está se debe caracterizar por:

Ser continua, en el sentido que el aprendizaje es un proceso permanente de mejora de los objetivos marcados en cada proceso. Tras un primer logro se persigue el empleo de técnicas más sofisticadas, realizando una adquisición continua de conocimiento.

Ser Colectiva, en el sentido que ya no sirve de nada la capacidad individual, si el equipo no prospera de una forma equilibrada en la misma dirección.

Ser Personalizada, en el sentido que cada persona representa un punto de partida diferente de cualquier otra, con lo que los métodos, ritmo y contenidos deben de ser particularizado a cada situación.

Ser Práctica en el sentido de que debe basarse en los métodos y conocimientos requeridos para la realización de los trabajos como tal y como se van a plantear en la realidad cotidiana

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

Toda planificación de un proceso formativo debe partir del análisis de las necesidades. La clasificación de los tipos de necesidades se puede hacer a partir de diferentes criterios. Según --Lopez, (2004) divide las necesidades de formación en *función de su origen*:

***Necesidades de la Institución***, Son las analizadas por la institución o entidad que las promueve, organiza, y en su caso certifica la formación, en función de su actividad y de los proyectos que quiere llevar a cabo. Puede darse diferentes situaciones:

- Que las necesidades detectadas por la institución se identifiquen con las exigencias normativas (definidas en relación a una norma deseable y establecida, exigencias curriculares).
- Que comprendan las necesidades percibidas para mejorar el desarrollo de los proyectos que la institución realiza.
- Que estén dando respuestas a demandas de profesionales del ámbito socio cultural de diferentes entidades. En cualquier caso es importante que se describa con claridad cuál es el objetivo del análisis y el marco desde el que este se realiza.

***Necesidades de la Población***, Diferenciamos entre la explícitas y las implícitas:

*Explícitas*, Tienen su origen en la opinión expresada por la población potencialmente destinataria de una acción formativa: desde los miembros de un pequeño grupo de barrio,

como pueden (ser jóvenes desempleados...), y pueden recogerse a través de simples conversaciones, entrevistas cuestionarios encuestas.

Es fácil confundirlas con las demandas, recordemos que todas las necesidades expresadas son demandas, pero no todas las demandas son necesidades, pueden ser interés y /o deseo. El alcance de las necesidades explícitas está condicionada por el conocimiento que las personas tengan de sus propias carencias.

*Implícitas*, En el caso de las asociaciones, grupos o colectivos se refieren a la interpretación que hacen de las carencias o discrepancias que tienen como organización *y que pueden solucionarse a través de un proceso formativo*. En caso de las escuelas y otras instituciones dedicadas específicamente a la formación, el fundamento es esencialmente el mismo, aunque el procedimiento es más complejo ya que su radio de acción es más amplio, según (Lopez, 2004)

Aunque el termino interpretación aporta un matiz de subjetividad (que, por otro lado, es deseable), es evidente que cuanto mayor y de fuente más diversa sea la información recogida mas se acercaran las necesidades percibidas a las reales. Existen muchos indicadores directos e indirectos que aportan sobre las carencias de una organización o de un sector de la población.

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

Una vez finalizados los procesos de aprendizaje según Campos,( 2005), “Es el momento de valorar los resultados obtenidos, examinar cuáles son sus efectos y el grado de satisfacción”. El término evaluación tiene varias interpretaciones como las siguientes. *Verificar* lo que se ha aprendido, comprendido. *Juzgar* según las normas preestablecidas. *Valorar* el nivel de competencias de los aprendices al finalizar el proceso formativo. *Situar* a una persona non relación a los aprendizaje de otras retenido.

La misma fuente sigue diciendo que tanto al planificar como al evaluar es necesario que exista una coherencia con el planteamiento que se hace del programa y, por tanto debe de servir de referencia cuando se aborda la evaluación de cualquier actividad educativa y, en particular aquellos que corresponda a los procesos de evaluación de programa.

La evaluación es una parte integrante de los proyectos, no algo añadido al final de los mismos como un complemento o adorno, que se pondrá en funcionamiento si queda tiempo y si se tiene bien. Es pues sustancial el hecho mismo de poner en marcha una experiencia. Porque si se diseña, planifica y se pone en funcionamiento, será imprescindible conocer que es lo que se consigue, por el hecho mismo de poner la iniciativa en acción, porqué ese y no otro, porqué de ese modo y para esos fines.

*La evaluación producirá dialogo, comprensión y mejora de los programas que se ponen al servicios de los usuarios, teniendo presente que no por el hecho mismo de que están funcionando son buenos, no porque hayan sido implantados con la mejor intención producen los mejores efectos. El mismo autor señala que una evaluación de experiencias o de programas debe de tener algunas de las características que a continuación se detallan:*

*Independiente y por ella comprometido.* Es decir una evaluación que no esté sometida, sojuzgada vendida o simplemente alquilada por el poder del dinero o la tecnología, Esta evaluación está comprometida con unos principios, con unos valores. El educador debe de ser imparcial, pero no significa que sea escéptico, pues esta postura hace mucho daño a la educación.

*Cualitativa y no meramente cuantificable.* Porque los procesos que analiza, cuando se trata de programas educativos son enormemente complejos y la reducción a números suele simplificar la parte esencial de los mismos.

*Práctica y no meramente especulativa.* La evaluación que está definida tiene por finalidad la mejora de programas a través de su comprensión, a través del conocimiento de su naturaleza, funcionamiento y resultado.

*Democrática y no autocrática.* Esta evaluación se pone al uso del usuario y no del poder, cuando la evaluación esta al uso del poder produce efecto negativos.

*Procesual y no meramente final.* La evaluación se debe realizar durante el proceso y no una vez terminado el programa, porque es durante el mismo cuando se puede conocer lo que sucede, porque durante su desarrollo se puede modificar y mejorar.

*Participativa y no mecanicista.* La evaluación que se está analizando da voz a los participantes, no se realiza a través de pruebas externas y de análisis ajenos a la opinión de los protagonistas.

*Colegiada no individualista.* Es un tipo de evaluación que asume un equipo y no solo un individuo. No porque la que se realiza por un equipo goza del aval del contraste, de la pluralidad de los enfoques, de una mayor garantía de rigor.

*Externa aunque de iniciativa interna.* Son los propios participantes y usuarios los que la demanda y para realizarla requieren la colaboración externa. Por considerar que desde afuera puede tomarse una perspectiva complementaria y puede trabarse es unas condiciones favorables para conseguir información veraz.

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

Según Denise (2010) “la humanidad ha entrado en una nueva *era* que afecta a la producción, las energías, las comunicaciones, el comercio, el trabajo, *la formación*, y la familia. Nuestra forma de vivir de comunicarnos de trabajar y *de aprender* está en pleno proceso de cambio”.

Según estas acepciones el conocimiento en la actualidad deja de ser lento, escasos y estable, más bien es todo lo contrario este está en permanente expansión y renovación. Esto representa una verdadera mutación del contexto en lo que tradicionalmente ha operado la escuela.

La misma fuente pregunta ¿Qué se debería enseñar en el futuro?, ¿Podrá el currículo escolar adaptarse a esta formidable mutación y luego mantenerse al día?, sigue diciendo, que no es fácil anticiparla respuesta. Pero parece claro que la escuela no podrá sobrevivir si no se transforma. Esta transformación pone de manifiesto la necesidad que tiene el docente de adaptarse a los desafíos de los cambios constantes que se dan en la educación.

Otro de los desafíos actuales se vincula con el hecho de que la institución escolar deja de ser el único canal mediante el cual las nuevas generaciones entran en contacto con el conocimiento y la información. Hoy existen los medios de comunicación y a su lado las redes electrónicas y una verdadera industria del conocimiento

### **1.1.5 Modelo de análisis de necesidades.**

En el ámbito educativo la revolución de las nuevas tecnologías en la formación y el crecimiento del internet han creado la necesidad de que se regule también los productos formativos. (Álvarez & Pérez, 2011). El modelo de Análisis de Necesidades lo podemos analizar desde diversos enfoques.

Según Paz, (1995) “Existen diversos modelos para la realización de un análisis de necesidades, procedentes de diferentes ámbitos de la formación y la intervención que nos pueden ofrecer valiosos puntos de referencias”. Dentro de estos tenemos.

#### **✓ Modelo de A. Rosett**

El análisis de necesidades según este modelo, tiene como base cuatro elementos fundamentales. (Paz, 1995)

- a.- Situaciones desencadenantes, De donde partimos y hacia dónde vamos.
- b.- Tipo de información que buscamos: Óptimos, reales, sentimientos causas y soluciones.
- c.- Fuente de información.
- d.- Herramienta para obtener los datos.

El modelo de Rosett toma como eje central el tipo de información que buscamos para llegar al rendimiento satisfactorio deseado.

#### **✓ Modelo de R.A. Kaufman**

El modelo Kaufman desarrolla las necesidades de análisis en base a la planificación de las organizaciones, un complejo proceso de nueve pasos, en la que ocupa un lugar importante la evaluación de necesidades. Al referirse a la determinación de necesidades elabora un modelo en la que aparecen los siguientes elementos a considerar (Paz, 1995).

- a.- Participantes de la planificación: Ejecutores, receptores, sociedad.
- b.- Discrepancia entre “*lo que es*” y “*lo que debería ser*” en torna a: entrada, procesos, - Producto, salidas y resultados finales.

- c.- Priorizar las necesidades y estas se deben de realizar en etapas:
  - Tomar la decisión de planificar.
  - Identificar los síntomas del problema.
  - Determinar el campo de la planificación.
- d.- Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación.
- e.- Determinar las condiciones existentes, en términos de ejecución medible.
- f.- Determinar las condiciones que se requiere en término de ejecución medible.
- g.- Conciliar cualquier discrepancia que existan entre los participantes de la planificación
- h.- Asignar prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas a las que se vaya a aplicar determinada acción.
- i.- Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante.

Según este modelo los elementos a considerar son: las discrepancias .las prioridades, los procedimientos, las condiciones y la forma de evaluar.

✓ **Modelo F.M. Cox**

El modelo F. M. Cox, según Paz (1995) “enlaza el análisis de las necesidades a la problemática comunitaria”, elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios, que, resumidamente abarca los siguientes aspectos como:

La institución

El profesional, contratado para resolver el problema

Los problemas como se presenta para el profesional y los implicados.

El contexto social del problema

Las características de las personas implicadas en el problema,

Las estrategias a utilizar

Las tácticas para conseguir el éxito de las estrategias.

Evaluación.

La modificación y la finalización o transferencia de la acción.

✓ **Modelo Deductivo**

Este método señala Araceli (1999), que es “El punto de partida del análisis de necesidades, son las *metas propuestas para la educación*, también están los objetivos propuestos para una etapa del sistema educativo o de un ciclo”. A partir de este material inicial, se determinan indicadores de los resultados previstos en término de comportamiento, y se trazan los procesos para lograr esos comportamientos indicadores de las metas propuestas.

### ✓ **Modelo D' Hainaut**

El modelo de análisis de necesidades D'Hainaut, según la opinión de Alejandra, (2004) el autor da importancia a los *valores*, como los determinantes de mayor peso en el currículo, inclusive señala su preponderancia por encima de las necesidades, las demandas y el patrimonio cultural.

En cambio Chavarría, (2000), considera que “Toda educación tiene necesariamente su fuente y sus raíces en una concepción del hombre y de la sociedad. Pero muchas veces la fuente es subterránea, las concepciones están subyacentes y las intenciones permanecen difusas, esta oscuridad sobre lo esencial es unas veces fruto de la rutina, de la indiferencia y de las falsas evidencias y otras veces resulta de una actitud conservadora inconsciente. Pude ser también la expresión de una voluntad oculta”.

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

“La formación tiene como fin contribuir al apoyo y la consolidación de las dinámicas de transformación social” afirma (Lamata & Aranda, 2003). Partiendo de esta aseveración, las necesidades de formación de los profesionales de la educación tiene como finalidad constatar la situación actual del grado de conocimiento profesional que tiene el docente y acorde a estos conocimientos que este posee, planificar las dinámicas de transformación que necesita este sector –educativo- específicamente el del bachillerato.

El análisis de las necesidades de formación constituye por lo tanto *el punto de partida*, para el diseño, desarrollo y la evaluación de programas, planes o actividades de formación, así como también permite realizar los cambios que se deben de dar en el sector educativo, partiendo desde su nivel organizacional.

Esta necesidad de cambio desde su nivel organizacional evidencia un desajuste entre dos situaciones: una de ella actual y la otra futura o deseable. Este desajuste lo encontramos también dentro la educación como realidad, así como en las metas organizacionales, los recursos institucionales, el liderazgo entre otros, son factores que pueden ser modificados según las exigencias externas, complementadas en los documentos legales.

La detección de las necesidades de formación como proceso investigativo conlleva la aplicación de una serie de instrumentos metodológicos, que para su utilización requieren de una planificación previa, puesto que esta se realiza por etapas. Esta planificación sistemática tiene como finalidad proporcionar/detectar las necesidades que este grupo o sector para posteriormente suplirlas.

### **1.2.1 Análisis organizacional.**

El análisis Organizacional está directamente vinculada con “El mirarse hacia adentro y ser consciente de los que ocurre al interior de los establecimientos educativos es un ejercicio práctico de gran valor que propicia el *cambio de la gestión: de institución cerrada y aislada, a una organización abierta, caracterizada por una gestión integral que permita el fortalecimiento mediante procesos sistemáticos de trabajo*, de tal manera que se pueda avanzar en el cumplimiento de la misión y visión y el ideario institucional”. Datos tomados de la guía metodológica para la construcción participativa, primera edición de marzo 2013 del ministerio de educación.

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

Las realidades educativas de los diferentes sectores revelan un desarrollo desigual de los procesos de cambio y, consecuentemente, un diferente impacto en el desempeño de los estudiantes, Por ello se hace necesario señalar varios retos que los establecimientos educativos deben enfrentar para responder de manera eficiente a las demandas de la sociedad, acoto Munch.

*La Escuela y sus Proyecciones.-* Munch (2010), es de opinión que “Una escuela debe contar con espacios que creen un ambiente de aprendizaje como método de enseñanza, es decir que transforme los salones de clases tradicionales por comunidades de aprendizaje e interpretación

de la realidad con la ayuda de la tecnología”. Es decir cambiar la acepción que se tiene del aula en ambientes que faciliten el aprendizaje teniendo presente el entorno educativo

*El primero de estos retos es que cada institución sea capaz de construir su identidad, proceso que implica el establecimiento de una visión compartida con todos los miembros de la comunidad educativa, aquí juega un papel importante el PEI.*

El proyecto educativo institucional, “Un documento público de planificación estratégica en el que consta acciones a mediano y largo plazo, dirigidas a asegurar la calidad de los aprendizajes y una vinculación propositiva con el entorno escolar el Art. 88 del reglamento a la LOEI así lo describe (Ministerio de Educación del Ecuador, 2013).

El PEI es la radiografía de las instituciones educativas, en el que se describe lo que se está haciendo y lo que se va hacer. “El PEI debe de trascender no solo a la comunidad escolar, sino también a las comunidades educativas, local eclesial, las cuales deben de ser tenidas en cuenta para su elaboración” acoto (Lafrancesco, 2004)

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

Cuando se trata de elaborar un plan programa o proyecto cualquiera que sea el contenido del mismo - necesidades de formación de los docentes en el bachillerato-, es necesario trabajar con determinados criterios o pautas operativas que la teoría y la práctica de la planificación u organización han ido estableciendo.

Definir y enunciar claramente los objetivos y las metas es esencial y básico para la elaboración de planes programas y proyectos. Lo mencionado anteriormente, nos ayuda a aclarar lo que comúnmente se piensa que *metas y objetivos son términos intercambiables*, estos términos en los planificadores tienen alcances diferentes:

Los objetivos son expresión cualitativa de ciertos propósitos, y *las metas* traducción cuantitativa de los mismos, dicho de otra manera podemos decir que las metas son los objetivos específicos que todo objetivo general necesita ser planteado para su consecución como es: en qué proporción, en qué plazo y en qué lugar.

La planificación, según Ezequiel (2007), “Es la acción consistente en usar un conjunto de procedimientos mediante los cuales se introduce una mayor racionalidad y organización de un conjunto de actividades y acciones articuladas entre sí que, previstas anticipadamente, tienen el propósito de influir en el curso de determinados acontecimientos, con el fin de alcanzar una situación elegida como deseable, mediante el uso eficiente de medios y recursos escasos o limitados.”

Conforme a su dimensión temporal, los planes y programas se pueden clasificar según el periodo de vigencia, distinguiéndose entre largo, mediano y corto plazo. Esta distinción que tiene en cuenta el periodo de realización del proyecto es convencional en cuanto a su alcance.

Planificación a Largo Plazo.- Es aquel que tiene que tiene objetivos de realización en periodos que van de 6 a 10 años. Es el plazo de los llamados planes de prospectiva, en los que se establecen los grandes objetivos económicos, culturales, políticos y sociales –educativos- Este tipo de planificación si es posible en el sistema educativo actual pues puede perdura más de cinco años. Bien podríamos mencionar el plan Decenal de Educación que se está llevando a cabo en el país.

Planificación a Mediano Plazo.- Son los planes que tienen metas de realización que cubren periodos que van de 3 a 6 años; a esta categoría suelen pertenecer los planes quinquenales. En muchos países los planes a medianos plazo suelen comprender lo que constitucionalmente es un periodo presidencial

Planificación a Corto Plazo.- Generalmente comprenden el lapso de un año, y casi siempre hace referencia a la articulación o unión de decisiones coyunturales del presupuesto con el plan o proyecto que se está ejecutando. Por ser la planificación un proceso y tener carácter permanente, supone la integración de los planes a largo, mediano y corto plazo como referente direccional que da sentido y orientación al conjunto de actividades consideradas dentro de un proceso temporal.

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

*Para que una institución educativa pueda lograr sus objetivos es necesario que cuente con una serie de elementos o recursos que, conjugados armoniosamente, contribuyan a su funcionamiento. “Los recursos son los elementos o factores necesarios para llevar a cabo la administración y lograr los objetivos” (Munch, 2010). .*

La buena administración de estos recursos, permite a las instituciones alcanzar una mejor productividad, Los recursos que integran una institución educativa son:

*Recursos Tecnológicos:* Se refiere a la tecnología, que facilita el flujo eficiente de la comunicación e información, Los recursos tecnológicos-correo electrónicos, chat, foros etc. pueden utilizarse separadamente o formando 'paquetes, que configuran auténticos entornos virtuales de enseñanza aprendizaje (Coll, 2008).

El Colegio que es objeto de estudio, posee laboratorios de informática con servicio de internet, que el estado provee a las instituciones públicas. Además contamos con un moderno laboratorio de Ciencias Naturales equipado con los recursos de la asignación presupuestaria, así como también un moderno laboratorio donado por la M.I municipalidad de Guayaquil, el mismo que es utilizados por diferentes áreas, según disposiciones dadas por este, y, un moderno equipo móvil para la asignatura de Ingles.

*Recursos Humanos:* (Alles, 2008), considera "Que el concepto capital humano, representa la mejor idea que se tiene –en la actualidad respecto a las funciones del área". Es decir los directivos, profesores y personal de apoyo, es el factor más importante de la comunidad escolar debido a que de él Por las características del servicio educativo el factor humano es transcendental. La institución cuenta con un tres directivo, treinta docentes, una secretaria, una colectora, un guardián y un conserje es preciso mencionar que entre los docentes su gran mayoría es de contrato.

*Recursos Materiales.- Según (Gonzalez, 2011) "Los recursos materiales son los soportes físicos tangibles y/o perceptibles con los que abordamos los contenidos y desarrollamos las actividades y tareas".* Las instalaciones de las instituciones educativas, así como la infraestructura, la disposición de las aulas, la biblioteca los espacios deportivos, culturales y de recreación, así como las oficinas deben ser un entorno agradable que propicie el desarrollo integral del alumnado.

La institución cuenta con quince aulas que hace unos cuatro años fueron acondicionada por la MI municipalidad de Guayaquil, podemos decir que son cómodas, el problema radica en que la demanda en el sector es considerable y nos hemos visto en la necesidad de poner por aula un total de 60 o más estudiante por aula.

Los tres laboratorios resultan pequeños para la cantidad estudiantes, las oficinas si son cómodas. Carecemos de canchas deportivas, que considero como una gran desventajas,

debido a que no podemos conseguir un desarrollo integral de los estudiantes, pues los espacios recreativos contribuyen mucho a lograrlo.

*Recursos Financieros.*- Toda institución para operar requiere de dinero. El capital financiero permite cubrir gastos tales como sueldos, honorarios de los profesores, administrativos, así como mantenimiento de instalaciones y nuevas inversiones y adquisiciones. Una adecuada administración de los recursos financieros propicia la salud y solvencia económicas que se requieren para su funcionamiento.

El que se mantenga al día en sus pagos a los miembros de la comunidad educativa es un factor importantísimo que facilita la administración y en este aspecto en la actualidad el sector público, si está siendo atendido por parte del estado a través del ministerio de finanzas que realiza sus asignaciones presupuestarias por cuatrimestre a las mismas.

#### *1.2.1.4 Liderazgo educativo.*

“Es el conjunto de procesos que orienta a las personas y a los equipos en una determinada dirección hacia el logro de la excelencia y el aprendizaje organizacional por medios no coercitivos. Capacidad de generar procesos de sensibilización y convocatoria a trabajar en la colaboración con otros en el logro de fines y valores” es de opinión (Londonno, 2006).

El liderazgo y la gestión son elementos básicos de los procesos de dirección organizativa, por cuanto vincula los valores, los propósitos, la posición y la imaginación, lo que posibilita la animación, movilización de los actores. También promueve el dinamismo, que posibiliten las redes de cooperación y el trabajo en equipo, la innovación demanda nuevos aprendizajes que posibiliten aportes personales y comprometimiento con la misión y visión institucional.

*Tipos de Liderazgo.*- Son múltiples y variados “En la actualidad se ha demostrado que un buen líder debe hacer uso de varios estilos, dependiendo de la situación en que se encuentre, lo que le dotara de una magnífica flexibilidad y facilitara su tarea” (Vázquez, 2005). En función de los diferentes componentes de la inteligencia emocional.

La mayoría de ellos constan de seis estilos, que admiten diferentes nombres pero que suelen tener el mismo contenido cuando se trata de definirlos.

*El estilo coercitivo.*-Vázquez, (2005), considera que “Este es el estilo menos efectivo en la mayoría de las situaciones”. El estilo afecta al clima de la organización. La flexibilidad es lo

primero en sufrir. La toma de decisiones en forma vertical, o desde arriba hacia abajo, hace que las nuevas ideas nunca salgan a la luz.

Los directivos bajo ningún pretexto deben asumir este tipo de liderazgo, las personas sienten que no se les respeta; a su vez, el sentido de responsabilidad desaparece: las personas siendo incapaz de actuar por su propia iniciativa, no se sienten "dueños" de su trabajo y perciben que su desempeño laboral no depende de ellos mismos.

*El estilo orientativo.*- Según (Payeras, 2004) "Este estilo caracteriza al directivo que desarrolla y transmite visión del futuro, aportando claridad en aspectos de carácter organizativo" El líder orientativo es un visionario; motiva a las personas aclarándoles cómo su trabajo laboral encaja perfectamente en la organización. Los líderes que trabajan con el estilo orientativo, entienden perfectamente que su trabajo laboral importa y saben por qué.

Un líder orientativo, describe eficazmente su punto final, pero generalmente deja a las personas mucho margen para que averigüen de forma eficaz su propio camino; otorgan a su gente la libertad para innovar, experimentar, y tomar riesgos calculados en la visión. El liderazgo orientativo se da cuando todos y cada uno de sus miembros cooperan

*El estilo afiliativo.*- Si el líder coercitivo obliga a una persona a que "haz lo que te digo", y el orientativo le pide a la persona "ven conmigo", el líder afiliativo le dice a la persona "las personas son lo primero". Este estilo no busca resultados sino buenas relaciones y estas en sí mismo no aportan resultados afirma (Payeras, 2004).

El líder afiliativo gestiona a través del desarrollo de lazos afectivos, para luego recoger los ansiados resultados de este planteamiento, principalmente porque genera una fuerte lealtad, también tiene un efecto muy positivo sobre la comunicación. Las personas que se encuentran cómodas entre sí hablan mucho. Comparten ideas e inspiración, aumenta progresivamente la flexibilidad; los amigos se fían unos de otros, permitiendo que los hábitos de innovación, y toma de riesgos se desarrollen a plenitud.

*El estilo participativo.*- Este estilo según Vásquez (2005), "Un líder que Invertir tiempo obteniendo las ideas y el apoyo de las personas, fomenta la confianza, el respeto y el compromiso de su grupo". Al dejar que los empleados tengan una voz en las decisiones que

afectan a sus objetivos, y a la forma en que hacen su trabajo diario, el líder participativo incrementa notablemente la flexibilidad y la responsabilidad.

A pesar de ello, el estilo participativo tiene sus inconvenientes: una de las consecuencias más negativas pueden ser las reuniones interminables en donde se dejan reposar ideas constructivas, el consenso se resiste a nuevas ideas, y el único resultado visible es la fijación de fechas de más reuniones. Algunos líderes participativos utilizan este estilo para evitar hasta donde sea posible la toma de decisiones cruciales.

*El estilo imitativo.-* Según (Tellería, 2003), el lema es –Haz como yo-, dirigen con el ejemplo definen metas ambiciosas y muestran un alto nivel de exigencias. En el fondo, las bases del estilo imitativo parecen admirables. Su gran obsesión, es hacer todo mejor y mucho más rápido y exige de forma total que todas las personas de su alrededor cumplan cabalmente estos criterios técnicos.

A primera vista parece que tal planteamiento mejoraría los resultados, pero tristemente no es así de simple; de hecho, el estilo imitativo destruye el clima de trabajo de un equipo. Este estilo de liderazgo puede funcionar para líderes de equipos compuestos por profesionales altamente formados, capacitados y motivados.

Las normas de trabajo deben de estar bien claras para el líder para poder impartirlas a los demás, cuando se trata de liderar un equipo con talento, el estilo imitativo hace precisamente esto: consigue que se haga el trabajo dentro o antes de la fecha límite. A pesar de ello, como todos los estilos de liderazgo, el estilo imitativo nunca debe ser utilizado en exclusividad.

*El estilo capacitador.-* Los líderes capacitadores, ayudan notablemente a los empleados corporativos a identificar sus puntos fuertes y débiles, y los ligan a sus expectativas personales, y a la carrera administrativa.”Su lema es –inténtalo-, son personas idóneas en el desarrollo de sus colaboradores, acoto (Tellería, 2003). Animam a sus empleados a crear un plan de acción.

De los seis estilos, el capacitador es el que se utiliza con menos frecuencia, pues en un mercado altamente exigente para realizar una tarea tan lenta y tediosa como sería enseñar a otros y ayudarles a crecer en su medio laboral, los líderes no se dan el tiempo necesario. Sin

embargo, quienes ignoran este estilo están lamentablemente perdiendo la oportunidad de utilizar una herramienta muy potente y efectiva: su impacto sobre el clima y el desempeño laboral es totalmente positivo.

*Rol del maestro líder.*- El rol del maestro líder es orientar, discutir, autorizar rebatir, reprender, etc., debido precisamente que los profesores deben de asumir su papel como profesionales de la formación que tratan de conseguir auténticos profesionales del futuro y según Munch,(2010), considera “Que un líder educativo requiere de los siguientes conocimientos, tales como: Educativos, Humanísticos, Administrativos y dentro cualidades y competencias tenemos: Amor a la educación, vocación de servicio, creatividad, visión del futuro, optimismo, sinceridad, justicia y lealtad. Sin estos atributos no podemos hablar del maestro líder”.

El aprender siempre está ligado a aprobar un examen o un trabajo; y ese es el problema de los estudiantes. El docente no es del todo el responsable de que los estudiantes aprendan o aprueben un examen. Este es un trabajo compartido y es *en este momento donde se pone en práctica el liderazgo del docente.*

El docente no solo debe limitarse a proporcionar los contenidos con la máxima claridad y luego corregir sus trabajos, sino más bien como se menciono anteriormente transformar la actitud del estudiante ante el aprendizaje, desarrollando o cultivando cualidades éticas en los estudiantes ahora que se puede realizar, pues tal parece que no siempre vamos a tener la misma oportunidad

Como señala F. &Espinoza, (2007), “Dentro de unos años el alumno ni siquiera pondrá su nombre sino que el profesor (o una maquina) corregirá el trabajo correspondiente a un numero de 32 cifras identificado mediante una etiqueta con un código de barras. La implicación emocional quedara reducida al mínimo y nos iremos a dormir más tranquilo todavía”.

#### *1.2.1.5 El Bachillerato ecuatoriano.*

El Ministerio de Educación del Ecuador crea el Bachillerato General Unificado con el propósito de ofrecer una mejor educación para todos los jóvenes ecuatorianos. El triple objetivo de este bachillerato es preparar a los estudiantes para la vida y la participación en una sociedad

democrática, para sus estudios post-secundarios y para el mundo laboral y del emprendimiento.

Los objetivos planteados por el Ministerio de Educación tienen como finalidad que los estudiantes estén preparados para estos grandes retos, y, para ello necesitarán, como mínimo ser capaces de: pensar rigurosamente, comunicarse efectivamente, que implica poder expresarse por escrito con corrección y claridad, razonar numéricamente.

El utilizar herramientas tecnológicas, así como también el comprender su realidad natural y su realidad social, actuar como ciudadano responsable en una sociedad democrática deliberativa y participativa, manejar sus emociones y sus relaciones sociales, cuidar de su salud y su bienestar personal, llevar adelante formas de emprendimiento económico, social o cultural y aprender por el resto de sus vidas, son estos los que se trata de alcanzar.

El logro de estos se conseguirán solo si todos los estudiantes adquieren aprendizajes básicos, comunes mediante un programa de estudios generales. Además se ofrecerán asignaturas optativas que permitirán a algunos estudiantes profundizar en áreas científicas, también se ofrecen módulos adicionales que permitirán a otros estudiantes adquirir competencias laborales

Lo importante es que la elección de una u otra opción de estudio no limite las opciones futuras de los bachilleres; todos deberán estar preparados para la vida y para participar en una sociedad democrática, para continuar con estudios superiores para integrarse al mundo laboral o del emprendimiento.

El Acuerdo # 242-11, expide la normativa para la implementación del nuevo currículo del bachillerato y el Acuerdo # 307-11, el artículo 1 dispone que los colegios que ofrecen bachillerato técnico en todo el país apliquen los estándares de calidad educativa definidos para el efecto por el Ministerio de Educación y que implementen un sistema de monitoreo, evaluación y calificación basado en los mencionados estándares.

*El nuevo bachillerato en el Ecuador.-* El bachillerato anterior, con sus especializaciones ocasionaba que cada estudiante que se graduara con conocimientos muy distintos y sin base común, lo cual producía desigualdad de oportunidades. Conocido es también que en el bachillerato anterior los estudiantes tenían que elegir una especialización antes de los 14 años,

debido a lo cual a menudo cometían errores que les afectaban por el resto de la vida. La especialización que se elegía no estaba modulada o articulada con la Educación General Básica, ni con la Educación Superior.

Además el Bachillerato en Ciencias, con planes y programas de estudio de los años setenta, estaba desactualizada y era poco pertinente para las necesidades del siglo XXI, así como también el proceso de enseñanza aprendizaje (memorístico), no está acorde a las exigencias del mundo laboral, pues es necesario saber aplicar lo aprendido y aprender a aprender.

*Tipos de bachillerato en el Ecuador.*- Los estudiantes que ingresan al Bachillerato podrán escoger entre dos opciones, en función de sus intereses: El Bachillerato en Ciencias o el Bachillerato Técnico. Aquellos que opten por el Bachillerato en Ciencias adquirirán los aprendizajes básicos, comunes del BGU.

Los estudiantes también podrán acceder a asignaturas optativas en sus áreas de interés. Los que opten por el Bachillerato Técnico también adquirirán los aprendizajes básicos comunes del BGU, y además desarrollarán las competencias específicas de la figura profesional que hayan elegido.

*Marco legal actual.*- El bachillerato es el segundo nivel del sistema educativo ecuatoriano, ubicado a continuación de la educación básica, y antes de la educación superior. En la ley ecuatoriana de antes del 2001, el bachillerato era toda la enseñanza secundaria y comprendía seis cursos dirigidos a estudiantes entre los 12 y los 17 años, inclusive.

El Decreto Ejecutivo No 1786, del 29 de agosto de 2001, el bachillerato tenía solamente tres niveles dirigidos a estudiantes entre los 15 y 17 años, inclusive y corresponde al antiguo ciclo diversificado. Según, el Art.4 del Decreto No 1786 los propósitos generales del bachillerato independientemente del tipo que sea, son los siguientes.

Formar jóvenes ecuatorianos, con conciencia de su condición de tales y fortalecidos para el ejercicio integral de la ciudadanía y la vivencia en ambientes de paz, democracia e integración;

Formar jóvenes capaces de conocer conceptualmente el mundo en que viven, utilizando todas sus capacidades e instrumentos del conocimiento.

Formar jóvenes con identidad, valores y capacidades para actuar en beneficio para actuar en beneficio de su propio desarrollo humano y de los demás.

#### *1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI- reglamento a la LOIE-Plan Decenal).*

La LOIE y su reglamento tienen sus bases en la constitución del Ecuador. Dentro de los principios fundamentales de la carta magna del Estado Ecuatoriano tenemos el art.1 y 2 que están directamente vinculados con la educación.

En la Sección Quinta de la carta magna de Ecuador hace referencia a la educación y en los artículos 26,27, 28 y 29 se describen los derechos, en quien se centra la educación, la educación es pública y libertad de enseñanza y de aprender.

*Reglamento general a la Ley de Educación.-* Es la norma dictado generalmente por la función ejecutiva o por los órganos administrativos, para aplicar las leyes, para completar o interpretar sus disposiciones. Con la intención de garantizar, desarrollar y profundizar los derechos y obligaciones constitucionales en el ámbito educativo, se expidió la ley orgánica de Educación Intercultural, la cual fue publicada en el segundo suplemento del Registro oficial 417 del 31 de Marzo de 2011.

En ejercicio de las facultades que le confieren el número 147 de la Constitución de la Republica y la letra f) del artículo 11 del Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva, se expide el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

El reglamento general de educación vigente contiene 375 artículos, 12 capítulos, de los cuales solo vamos a referirnos a los que creemos están vinculados con la capacitación de los docentes.

*Art. 11. Contenido (Currículo Nacional).-* El currículo nacional contiene los conocimientos básicos obligatorios para los Estudiantes del Sistema Nacional de Educación y *los lineamientos técnicos pedagógicos para su aplicación en el aula*, así como los ejes transversales, objetivos de cada asignatura y el perfil de salida de cada nivel y modalidad

*Art. 28. Ámbito (del Bachillerato).*- El bachillerato es el nivel educativo terminal del Sistema Nacional de Educación, y el último nivel de educación obligatoria. Para el ingreso a este nivel, es requisito haber terminado la Educación General Básica. Tras la aprobación de este nivel se obtiene el título de bachiller.

*Art. 88. Proyecto Educativo Institucional.*- Es un documento público de planificación estratégica institucional en el que consta acciones estratégicas institucionales a mediano y largo plazo, dirigidas a asegurar la calidad del aprendizaje estudiantil y una vinculación propositiva con el entorno escolar.

El Proyecto Educativo Institucional debe explicar las características diferenciadoras de la oferta educativa que marquen la identidad institucional de cada establecimiento. Se elabora de acuerdo a la normativa que expida el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, y no debe ser sometido a aprobación de instancias externas a cada institución; sin embargo estas deben ser remitidas al Nivel Distrital para su registro.

*Art. 307 Docente Mentor.*- Son docentes con nombramiento que, sin dejar de ser docentes, cumplen temporalmente funciones de apoyo de docentes nuevos y en ejercicio de las instituciones fiscales, proveyéndoles formación y seguimiento en aula. Sus funciones específicas deben ser definidas en la normativa que para el efecto expida el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

*Art. 309. Asesor educativo.*- Los asesores educativos tienen como función principal orientar la gestión institucional hacia el cumplimiento de los estándares de calidad educativa definida por el nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

*Art. 310. Auditor Educativo.*- Los auditores educativos tienen como función principal proveer a las autoridades y al sistema educativo de una evaluación externa acerca de la calidad y los niveles de logro alcanzados por las instituciones, en relación con los estándares de calidad educativa.

Los profesionales de la Educación Ecuatoriana no solo están regidos por la LOEI sino que también pertenecemos a la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa y dentro de ella se

contemplan algunos artículos que están directamente vinculados con el tema de la investigación y debido a ello es que los citamos en este apartado

La formación permanente de carácter complementario se refiere a los procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico para que provean a los docentes de conocimientos y habilidades distintas de las aprendidas en su formación inicial.

La formación docente de carácter remedial es obligatoria y se programa para ayudar a superar las limitaciones que tuviere el docente en aspectos específicos de su desempeño profesional.

Art.- 77.- Programas de capacitación.- Para cumplir con su obligación de prestar servicios de óptima calidad, el Estado ampliara el conocimiento de los servidores públicos mediante la implantación y desarrollo de programas de capacitación. La cual se fundamentara en las necesidades reales que tenga la institución y en la obligación de hacer el seguimiento sistemático de los resultados.

Art. 79.-Efectos de la Capacitación.- La capacitación efectuada a favor de un servidor público, que no podrá superar el lapso de un año y que se hallare plenamente justificada, en la que el estado hubiese realizado gastos, origina la responsabilidad del servidor a mantenerse laborando en le institución, poniendo en práctica y entregando los nuevos conocimientos adquiridos, por un lapso igual al doble del tiempo concedido para su capacitación

Art. 80.- De la Ejecución de los Programas de Capacitación.- La capacitación de los servidores públicos se desarrollara en sujeción a las políticas, métodos y procedimientos establecidos La Secretaria Nacional técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Publico, y las unidades institucionales de administración de recursos humanos, las misma que efectuaran el seguimiento de los servidores públicos que se encuentran en comisión de servicios para estudio en el exterior o en el país y exigirá el cumplimiento de lo dispuesto en el articulo precedente.

### *El Plan Decenal de Educación*

El plan decenal de educación del estado ecuatoriano es una iniciativa muy importante, éste plan

cuenta con indicios de coherencia puesto que ha iniciado por definir las falencias del sector y poner en blanco y negro un conjunto de políticas realistas. Algunos de los puntos críticos son los siguientes (Tomados del MEC).

- Acceso limitado a la educación y falta de equidad.
- Baja calidad de la educación, poca pertinencia del currículo y débil aplicación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación.
- Ausencias de estrategias de financiamiento y deficiente calidad del gasto.
- Infraestructura y equipamiento insuficientes, inadecuados y sin identidad cultural.
- Dificultades en la gobernabilidad del sector e inexistencia de un sistema de rendición de cuentas de todos los actores del sistema.

*Objetivo General del Plan Decenal.*-Garantizar la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural inclusiva, desde un enfoque de derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana

*Objetivos Estratégicos del Plan: Marco Curricular.* Consolidar una reforma curricular que articule todos los niveles y modalidades del sistema educativo. Acorde a la realidad socio cultural, lingüístico, tecnológico contemporánea.

*Marco de Talento Humano:* Renovar la formación inicial del personal docente, capacitar al personal administrativo y contribuir a mejorar su calidad de vida.

- ✓ *Marco Financiero y de Gestión:* Garantizar y mejorar su financiamiento que contribuya y asegurar la gobernabilidad.
- ✓ *Marco de Rendición de Cuentas:* Promover una activa participación ciudadana que propicie la rendición de cuentas del sistema educativo.
- ✓ *Marco Legal:* Regular las funciones y los procesos educativos del sistema nacional.

*Políticas del Plan Decenal*

- Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años'
- Universalización de la educación General Básica de primero a decimo'

- Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos un 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
- Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos'
- Mejoramiento de la infraestructura y equipamiento de las Instituciones Educativas.
- Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.
- Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.
- Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB.

### **1.2.2 Análisis de la persona.**

Según (Escobar, 2009)“La formación profesional en el campo educativo se define como el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desarrollo cualificado de diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica”

La formación profesional específica comprende un conjunto de ciclos formativos, con una formación modular de duración variable, constituidos por áreas del conocimiento teóricos - prácticos en función de diversos campos profesionales. En las instituciones educativas en la actualidad se exige a los docentes tener una nueva táctica profesional.

Al profesional de la educación se le exige mayor cooperación dentro y fuera del contexto escolar así como que este tiene saber impulsar y motivar el trabajo de los estudiantes y preparar a los alumnos para una integración y participación cívica. Todos estos cuestionamientos que se dan en el quehacer educativo evidencia el grado de formación profesional del docente,

Cabe indicar que estas no las ha adquirido en su formación inicial sino más bien las ha ido perfeccionando en el día a día. La docencia no es una tarea fácil, se trata de una función social muy compleja que implica de manera directa al docente y que influye en el desarrollo de la personalidad del estudiante.

### *1.2.2.1 Formación profesional.*

La formación profesional según Gallegos & Díaz (2010), “comprende el conjunto de enseñanzas que dentro del sistema educativo (y en el laboral) capacitan para el desempeño cualificado de las distintas profesiones.” En la actualidad, la formación profesional específica está compuesta por 142 títulos oficiales.

Esta formación profesional específica, facilitara la incorporación de los jóvenes a la vida activa contribuirá a la formación permanente de los ciudadanos y atenderá las demandas de cualificación del sistema productivo que en la actualidad en el país se le está dando mucha importancia a la mano de obra cualificada.

Los títulos son un instrumento para acreditar las cualificaciones y competencias propias de cada una de ellos y asegurar un nivel de formación, incluyendo competencias profesionales, personales y sociales para favorecer la competitividad, la empleabilidad y la cohesión social. La finalidad de la formación profesional es la preparación de los alumnos para la actividad en un campo profesional.

Otra finalidad es comprender la organización y características del sector correspondientes, así como los mecanismos de inserción laboral; también a adquirir una identidad y madurez profesional, motivadora de futuros aprendizajes y adaptaciones al campo de las cualificaciones, sigue diciendo la fuente antes mencionada.

#### *1.2.2.1.1 Formación profesional inicial.*

Samanes,(2010), considera que “ Algunas de las condiciones necesarias para que se desarrolle una verdadera Educación para la Carrera, tiene conexión con la filosofía o principios en los que imperan los programas cualificados, como modalidad formativa encaminada a facilitar la transición de los alumnos que fracasen en la escuela a la vida adulta y activa”. Esto exige, una escuela abierta que facilite el establecimiento de relaciones entre la educación, el mundo laboral y la comunidad en que esta insertada.

Los programas de cualificación profesional inicial están dirigidos a jóvenes mayores de 16 años y menos de 21 que no han obtenido su título de secundaria o bachilleres. El objeto de esta

formación profesional es la de posibilitar el tránsito al mundo de trabajo con una cualificación mínima.

Así mismo, estos programas procuran que a su término los jóvenes obtengan su título de secundaria. Tiene una duración variable y corta entre 1 y 2 años y son de responsabilidad compartida entre la administración educativa y otras entidades públicas y privadas. Estos por lo regular emiten una certificación una vez concluido el curso.

#### *1.2.2.1.2 Formación profesional docente.*

Según (Dennise, 2010) “Considera el desarrollo profesional de los profesores como un proceso que puede ser individual o colectivo, y que opera a través de experiencias de diversas índoles, tanto formales como informales, contextualizadas en la escuela”. Lo que incluye tanto a los educadores en el aula como a la supervisión y dirección.

Así resulta importante articular estos tres niveles (docentes, supervisores y directores), en el marco de noción como equipo escolar, desarrollo profesional y gestión escolar, que integren para todos ellos tanto la dimensión administrativa, como la curricular y pedagógica. La profesión docente tiene una característica que la diferencia claramente de otras profesiones:

*Es de Tipo Asistencial* lo que implica que las relaciones humanas son muy importantes y se da en una mezcla de personal y profesional (deseo, intenciones, tensiones entre otros). Como profesión se ha visto influenciada por los diferentes hechos y acontecimientos que han ido ocurriendo a lo largo de la historia

Según el ministerio de Educación del Ecuador en el documento #1 “Autoevaluación Institucional” primera aplicación 2012, pág. 2 señala “Para alcanzar una educación de calidad con equidad, es preciso reconocer el protagonismo de las instituciones educativas a través del desarrollo de procesos participativos, innovadores y evaluados permanentemente”.

Debido a esta situación las propuestas educativas de capacitación exigen ser revisadas, frecuentemente para enfrentar el desafío de responder de una manera innovadora a la demanda creciente *de formación solicitada* a los docentes en todos los niveles desde la inicial hasta la educación superior

La aplicación de estrategias y metodologías de enseñanza aprendizaje, la atención a la diversidad, la capacitación docente, la medición de la calidad educativa y la evaluación de los resultados del aprendizaje, la referencia a estándares, los esfuerzos por mejorar la capacidad de gestión de los directivos, entre otros, sigue siendo una de las principales preocupaciones del estado ecuatoriano.

El Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo; **Si Profe** promueve el desarrollo profesional de manera permanente en los docentes a través de cursos seminarios y conferencias, cuyo único objetivo es lograr una educación de calidad, en el sector fiscal que durante algún tiempo estuvo muy descuida

#### *1.2.2.1.3 Formación técnica.*

La educación técnica según Gabriel, (2004), “Es una prioridad que surge debido a la modernización y reestructuración del aparato productivo en el contexto de la competencia estructural, requiere entre otros técnicos con mayores niveles de escolaridad, con gran capacidad para adaptarse a lo nuevo, sean las tecnologías, los equipos o formas de organización “

La formación técnica nos remite a conocimientos de orden práctico en busca de la precisión, mientras que la tecnología incluye el saber, saber hacer, y saber por qué hacerlo, en el nivel técnico se aplica el sentido común, o el uso cotidiano de la razón, con miras a realizar una tarea, bien sea que la técnica utilizada sea la tradicional o avanzada, adecuada o inadecuada, precisa u imprecisa.

Las nuevas tecnologías de la comunicación están configurando un nuevo tipo de relación comunicativa en la sociedad y, por extensión, en los procesos enseñanzas - aprendizaje, pero no solo en el proceso como tal sino, y sobre todo, en su organización, gestión y significado (F. & Espinoza, 2007).

La tecnología no solo abarca la creación y utilización de objetos tecnológicos, como son las, maquinas, software, hardware, equipos, instrumentos etc., sino que comprende un saber tecnológico, entendido como una capacidad científica- tecnológica endógena, que es condición para la modernización y competitividad del sistema educativo, productivo y para el desarrollo

económico, social y cultural de la nación. La tecnología moderna tiene su soporte en las ciencias, y, a su vez, la ciencia moderna avanza gracias al apoyo que le proporciona la tecnología. Por esta razón la tecnología requiere de un núcleo básico, muy fuerte en ciencias, de modo que provea las bases necesarias de indagación, investigación, interpretación, experimentación, control, confrontación y extrapolación de resultados.

La globalización de la información es un nuevo elemento a considerar pues “El lenguaje y las formas de averiguación y comunicación están directamente relacionados con las tecnologías, las mismas que son objetos de estudio y con la solución de problemas tecnológicos en cualquier sector de la producción de bienes y servicios, acoto (Manuel, Acosta Medina, & Acuña, 1995).

#### *1.2.2.2 Formación continua.*

“La formación permanente es inherente a todas las personas en la sociedad actual, así han surgido los tópicos de aprender a aprender, aprender a lo largo de la vida, aprenderá desterrar unas prácticas e incluir otras, aprender a innovar, aprender a disfrutar haciendo”, es una de las acotaciones que realizo (Rojo,2005). Es decir que la capacidad de aprender se da en todo momento y en las más diversas circunstancias

Señala Bonals & Sánchez Cano, (2007), que esta formación “Es la que se relaciona con los procesos de mejora de la práctica, puede tener una dimensión personal como instrumento para el crecimiento y el perfeccionamiento de cada docente a lo largo del ejercicio de la profesión. Pero también tiene una dimensión colectiva como forma de aprendizaje de los equipos a partir de las necesidades detectadas en los procesos de evaluación”.

La fuente antes mencionada propone algunos principios que deberían orientar la formación permanente. La formación permanente debe formar parte de las preocupaciones prioritarias de los responsables de la planificación y la financiación de los servicios. Los profesionales deben de tener derechos y obligaciones en este ámbito.

La formación debe de orientarse en última instancia, al desarrollo de competencias profesionales que capaciten a las personas y equipos para la resolución de las situaciones que se dan en la práctica. La formación debe de tener en cuenta los diversos conocimientos,

habilidades y valores que se movilizan en las competencias profesionales para el asesoramiento.

En la formación continua se hace necesario las NT (Nuevas Tecnologías) “Son útiles y necesarias para la educación y el desarrollo social. La educación requiere de las nuevas tecnologías. Formar el NT es y será cada vez mas imprescindible para: aprender en los alumnos, para enseñar a los profesores, y para la vida social es decir en el trabajo y ocio” (F. & Espinoza, 2007).

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

*La necesidad de que el profesorado reciba formación como elaborar materiales adaptados a las características del alumnado queda reflejada en la respuesta del alumnado. Un alto porcentaje no entiende al profesor, por cuanto “El profesor, como transmisor de conocimiento y de la cultura en el ámbito escolar está condicionado por todo un conjunto de teorías y creencias, las cuales influyen, en mayor o menor grado en el resultado de la enseñanza y por lo tanto en la evaluación”. Acoto (Lacea, 2005).*

En estos casos el profesorado demanda ayuda para que el aprendizaje que se quiere transmitir llegue con mayor facilidad a los estudiantes, “Es necesario que el profesorado trabaje cada uno en su propia materia, adaptando no solo los términos lingüísticos que también pueden serle útiles, sino también evaluando los niveles de conocimiento que anteriormente cada alumno ha desarrollado en sus materias correspondientes.” (Coso, 2006).

La coherencia entre los postulados que se tienen en la educación, y el quehacer educativo, es decir el “día a día” en el aula, pone de manifiesto la formación docente y es en estos momentos es donde se evidencia la calidad de la educación. Cuando es flexible el currículo y no esta esquematizado el tiempo, al docente se le da la oportunidad de explayarse e individualizar el proceso enseñanza aprendizaje.

El dividir el periodo de clases (8 - 9 horas) de 40 o 45 minuto en el día, es uno de los errores que el sistema educativo debe de ser corregido; por el hecho de que ningún docente puede en este periodo (Horario de Clase), impartir 5 o 6 programas, ¿por qué decimos esto? Los distributivos, en los que se determina la carga horaria de los docentes de las instituciones

educativas y se presentan año a año en las en las subsecretarías de educación, (ahora las direcciones distritales), ¿en que se fijan en el momento de su aprobación?, únicamente que el docente tenga las treinta horas.

El docente por muy capacitado que sea no puede trabajar con cinco o seis programas en el día, a manera de Ej. Consuelo es profesora del Colegio Maravilla y en su carga horaria del día martes, es el siguiente: tiene dos horas en octavo, una hora en noveno, una hora en el primero de bachillerato y dos horas en el tercero de bachillerato y esto es lo que ocurre en el día a día en las instituciones educativas en su mayoría.

La calidad educativa medida bajo estos parámetros dista mucho de ser la ideal. Por ello es necesario realizar los correctivos necesarios para alcanzar los nobles objetivos implantados en la Ley de Educación y con mucha más urgencia diríamos con la implantación del nuevo bachillerato. Es necesario realizar cambios plantear una capacitación/formación que se ajuste a lo requerido en las instituciones educativas como es el objetivo de este trabajo.

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

En cuanto al tipo de formación que debe tener el profesional de la educación según Maroto, (2009), “El profesor debe proporcionar a sus alumnos la oportunidad de acceder al conocimiento aprovechando el mayor número de recursos posibles siempre y cuando sean necesarios”.

Según la UNESCO, para hacer de un objetivo una realidad, se impone la sistematización de acciones acordes al fin que se busca y la disciplina en su puesta en marcha. En este caso se debe empezar por reconocerse que el progreso de la educación depende de los procesos enseñanza-aprendizaje que tiende a mejorar la acción educativa a cualquier nivel, debe basarse en tres pasos muy generales a la vez que muy concretos:

Los pasos que se deben de dar son: reconocer la realidad educativa de la que se parte, establecerse propósitos de perfeccionamientos claros y realistas y aprovechar los medios adecuados a esos fines.

El primer paso, el reconocimiento de la realidad, ha de hacerse desde tres ángulos:

- ✓ la propia realidad como docentes (nuestro grado de desarrollo en los cuatros pilares del perfeccionamiento así como nuestro desenvolvimiento en las tres dimensiones del mismo);
- ✓ la realidad educativa de nuestros alumnos (antecedentes escolares, nivel de aprovechamiento general, hábitos de trabajo y de estudio, rasgos especiales del entorno en el que viven); y
- ✓ la caracterización de la (s) asignatura (s) que abordaremos juntos (profesor y alumnos).

“Cuando un docente individualmente o en equipo, busca nuevas soluciones para el problema que se plantea en el ejercicio de su actividad docente, diseña estrategias de mejoras y las lleva a su aula o al conjunto de su centro, decimos que esta innovando’. Según (Ministerio de Educacion y Ciencia, 2007. ) Reconocer la realidad educativa de nuestros alumnos nos dará pautas de auto perfeccionamiento

El segundo paso, el establecimiento de propósitos de perfeccionamiento, debe hacerse con base en el reconocimiento de la realidad y revisarse periódicamente para verificar su cumplimiento. Los propósitos de perfeccionamiento docente han de ser personales (de cada profesor) e institucionales (de cada institución de enseñanza superior). Conviene graduar los propósitos en fechas concretas, para asegurar el avance en los logros.

El tercer paso, el aprovechamiento de medios de perfeccionamiento, ha de enfocarse a distintas opciones; escolarizadas y no escolarizadas, institucionales y personales, de manera que empecemos por aprovechar lo que tenemos más a nuestro alcance.

### **Cómo buscar el perfeccionamiento profesional permanente**

Primer paso: reconocimiento de la realidad

Segundo paso: establecimiento de propósitos de perfeccionamiento.

Tercer paso: Investigación-estudio sistemático, desarrollo de programas de actualización y de especialización, asesoría profesional. Estudios de posgrado.

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

“Para ser un buen docente capaz de abordar su tarea con eficacia es conveniente contar con una solida formación disciplinaria, psicológica, pedagógica ya que el ejercicio de esta profesión conlleva tomar decisiones atendiendo a múltiples factores”, es una las aportaciones conceptuales de (Canelas, 2007).

El buen docente es aquel que prepara al estudiante para la vida a partir de un desarrollo armónico de la personalidad y según la UNESCO ha promovido desde las últimas décadas del siglo XX tres mega tendencias:

- ✓ Aprender a Aprender (conocimiento)
- ✓ Aprender a Hacer (habilidades)
- ✓ Aprender a Ser (actitudes, valores y virtudes)

“Los niños, adolescentes y jóvenes –educadores de hoy- necesitan desarrollar habilidades de pensamiento y de acción, actitudes acertadas hacia la vida, a través de modelos creativos e innovadores que les permitan saber qué hacer en situaciones variadas, dónde y cómo buscar la información que requieren en cada momento, además de adquirir hábitos de trabajo y convivencia que les permitan colaborar en equipos de trabajo interdisciplinarios y pluriculturales. (Chavarría, 2000).

El docente de hoy en síntesis, necesitan desarrollar un pensamiento crítico sustentado en valores, una voluntad recia forjada en virtudes, y una afectividad encauzada hacia el amor verdadero. El educador de hoy, más que centrarse en la transmisión de una herencia del pasado, debe abocarse a la habilitación para forjar y afrontar escenarios futuros

*La Ética del Proceso Educativo.*- La ética en el proceso educativo es básico fundamental, pues es el cimiento de la buena formación profesional que no debe de dejarse de lado y aunque no haya sido considerado como tema de esta investigación es necesario considerarlo, pues sirve de poco el conocimiento si no se tiene capacidad de servir a los demás. Acoto (Parra, 2006).

Hilda Taba, afirma “proporcionar una orientación en cuantos los valores es otra de las tarea, de la educación en una sociedad en la cual la alineación es endémica y que está profundamente interesada por cosas técnicas y procesos en los cuales los valores tienden a ser confusos y a crear conflictos”.

El deterioro de la formación en valores es consecuencia del cúmulo cada vez mayor de conocimientos, y de una saturación de saberes. Padres y profesores se han preocupado más por lo que el niño o joven sabe que por lo que es como persona humana. La urbanidad, el civismo, la moral, la religión, fueron dejando paso al materialismo, al cientificismo, al hedonismo y a una larga lista de “ismos” productos de las ideologías que, a falta de ideas y convicciones firmes, se han ido instalando en la mente y en el alma de niños y adultos

La mayoría de los profesores ya no reconoce como parte de su función magisterial la formación del carácter de los alumnos ni su educación en virtudes humanas. En cambio, se forma (o deforma) a los alumnos en la competitividad por encima de la ética: ganar a como dé lugar, situarse por encima de otros, velar por la propia satisfacción independientemente de las necesidades ajenas.

La sociedad plantea hoy unas exigencias en las que no cabe la mediocridad. Por ello es preciso evaluar nuestros modelos educativos y contar con un “eje formativo” que ilumine el “perfil de egreso” de la familia y de la escuela en función de la concepción de la educación como un proceso de perfeccionamiento integral de la personalidad.

#### *1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.*

La profesionalización de la enseñanza según “El nuevo paradigma que tenemos hoy en el proceso educativo; exige más que nunca de educar con visión prospectiva, a través de un modelo integrador que no pierda de vista el ser y el deber ser del hombre como eje que ilumina un progresivo saber, y enciende un positivo hacer. (Marcela, 2007).

El “plus” educativo, el “broche de oro”, lo pone cada educador y cada educando, con su riqueza axiológica personal e irreplicable, con su creatividad, su etnicidad, su criticidad, sus ideales y convicciones, que le hacen ser sujeto y no objeto de la mega tendencia de la educación a inicios del siglo XXI.

La profesionalización de la enseñanza también está relacionada con un modelo educativo de calidad que refleje un conjunto de valores y que propicie el desarrollo integral del educando, formar *forjadores del futuro* como afirma Gerardo Castillo, la sociedad actual, y al parecer también la futura, principalmente se caracteriza por el cambio, y uno de los principales factores del cambio social es la tecnología.

Este cambio enmarcado en valores y tecnología, también debe de tomar en cuenta la formación de la conciencia moral, es decir la capacidad de pensar y decidir sobre la propia vida, lo cual implica necesariamente una educación en y para la libertad, de modo que se prepare al educando para asumir su vida con responsabilidad, para el bien propio y ajeno, propiciando el desarrollo de un ser democrático.

#### *1.2.2.7 La Capacitación en niveles formativos como parte del desarrollo educativo.*

La capacitación del docente debe de estar relacionada en base al desarrollo de las competencias que este llevara a la práctica, el mismo que puede enfocarse desde diversas perspectivas según los requerimientos institucionales o investigativos. Desde estos aspectos podemos proyectarnos en tres dimensiones. (Marcela, 2007).

*La dimensión docente propiamente dicha*, es decir, en la tarea específica de dirección del proceso de enseñanza-aprendizaje, en donde el perfeccionamiento se evidencia en dos grandes vertientes: el dominio del profesor sobre la materia de enseñanza, y las habilidades didácticas para el desarrollo de la clase, que abarcan el ágil manejo de todos los elementos que conforman el proceso didáctico

*La dimensión grupal*, que se refiere al desenvolvimiento del profesor en cuanto miembro de un equipo docente y por último el perfeccionamiento ha de proyectarse también en *la dimensión personalizada de la función docente*, es decir, en aquella dimensión del quehacer del profesor, que le permita descubrir y valorar la personalidad irreplicable de cada uno de sus alumnos.

La dimensión grupal a opinión de Chavarría, (2000), es “La acción educativa, a diferencia de la simple enseñanza, penetra en las fibras íntimas del ser personal de aquellos a quienes se educa; y para ello hay que abrir y entregar el propio ser a través del amor”, solo de esta la educación puede lograr su cometido.

La mejora de la acción educativa a cualquier nivel, comprende la mención de tres pasos muy generales a la vez que muy concretos: *reconocer la realidad educativa de la que se parte, establecerse propósitos de perfeccionamientos claros y realistas y aprovechar los medios adecuados a esos fines.*

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

“El reconocimiento de la identidad profesional y del lugar del docente en la institución educativa ,sus percepciones, su interacción y las emociones vívidas en el proceso evaluador, se convierten en la referencia permanente del estilo y los procesos característicos de su trabajo profesional”, acoto (Arredondo, 2002)

La tarea educativa en sus diferentes niveles debe de ser un instrumento que ayude a formar a la futura ciudadanía con personalidad propia, con capacidad de emitir juicios de valor, así como también con capacidad de expresión, capacidad de poder criticar y adaptarse al complejo y cambiante mundo que le rodea.

El grado de desarrollo de las diferentes capacidades de los estudiantes no es solo una tarea conjunta entre padres y docentes. En realidad intervienen muchos otros elementos como son la familia, el entorno, los medios de comunicación etc. aunque en primera instancia quienes tiene la responsabilidad o tarea de educar a los hijos son los padres.

El aspecto humano de la docencia también forma parte de la tarea educativa, pues las cualidades humanas de un buen profesor se convierten en sus mejores herramientas de trabajo, en factores de éxito de su actividad magisterial, que elevan la tarea cotidiana a la dimensión de vocación.

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

“El factor esencial para elevar la calidad de la enseñanza es dotar a los centros no solo de medios materiales y personal necesario, sino también de una amplia capacidad de iniciativa para promover actuaciones innovadoras en los aspectos pedagógicos y organizativos *así como también de una adecuada autonomía en la gestión de los recursos vinculado*, (Gamero,2004).

Es preciso, por tanto, invertir a fondo en educación. El motor que impulsa el desarrollo de un país es la educación del pueblo; y el gestor es el director de ese proceso educativo. Si se aspira a desarrollar un país de “primer mundo”, es preciso impulsar una educación a ese nivel, formar y retribuir docentes a la altura de ese propósito.

#### *1.2.3.2 La Función del docente.*

El docentes es “pieza angular” en la calidad del servicio educativo. Un buen docente lo es hasta en el “peor” plantel, al igual que un “mal” docentes lo es también hasta en el plantel mejor donado de recursos de todo tipo. Por ello “ La clave de la adopción de los sistemas de Educación permanente reside sin duda alguna en definir claramente los perfiles, las funciones y las responsabilidades , así como las condiciones de trabajo de quien se encarga de enseñar y administrar las operaciones del sistema” (Organización Internacional del Trabajo 2009).

Las escuelas con altos índices de calidad cuentan con profesores creativos, esforzados, ágil y decididos, seguros de sí mismos y amantes de su profesión y según (Barriga, 1998), afirma respecto a la docencia, que “Se trata de una profesión que, conforme se estructuraron los sistemas de educación pública, se convirtió en una actividad dependiente de la organización

institucional y burocrática del Estado del sistema educativo y de las mismas escuelas. Esta situación ha hecho que la tarea del docente se encuentre siempre ligada a intereses y compromisos que desde un punto de vista técnico y ético han complicado su labor”.

El maestro que se está formando hoy es el que hará posible (a través de su acción educativa con las nuevas generaciones), el desarrollo del país en el siglo XXI. La formación de un maestro supone integración y equilibrio entre su saber, su hacer y su ser; es decir, entre su preparación científico-académica, su habilitación didáctica y su formación ética.

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

A las familias les cuesta entender lo que la escuela le pide -es necesario que conozcan lo máximo sobre el lugar donde cada día dejan a sus hijos, no deben depositar la tarea educativa sólo en los docentes, son necesarios los compromisos de colaboración comunes. El proceso educativo, cuenta con varios agentes educativo: padres, profesores, entrenadores, ministros de culto, medios de comunicación, etc.

Los padres son, por tanto, los educadores naturales y de mayor trascendencia; los primeros, los principales, los de mayor peso. La educación básica en sus distintos niveles (educación inicial, preescolar, primaria y secundaria) se propone como finalidad última “la formación integral del educando”; pero esta meta es una utopía si se descuida o deja de lado la coordinación de la acción educativa con las familias de los estudiantes.

La educación integral implica educación en todos los valores, formación de todas las potencialidades del ser. Y esto es posible sólo cuando se integran y coordinan los distintos agentes educativos, especialmente aquellos dos que comparten la misma finalidad: los padres y los profesores. A cada uno corresponde la responsabilidad específica de formar ciertos valores y compartir la responsabilidad de la formación integral.

#### *1.2.3.4 La función del estudiante*

Según (Camacho, 2002), afirma que “Conocer que las responsabilidades van siendo asumidas en el interior del estudiante en forma positiva nos indica un progreso y nos abre las puertas para el éxito de nuevas formas de enseñanzas”. Tomar en cuenta su diversidad, no significa excluirlo ni desagregarlo del contorno social, por el contrario significa estimular su inserción, fomentar la corresponsabilidad y sobre todo enriquecer la capacidad de vivir junto a otros.

Dentro de las funciones del educando esta:

El alumno debe desarrollar habilidades en la búsqueda de la información.

El alumno debe desarrollar su capacidad para valorar la información,

El alumno debe desarrollar su capacidad para interpretar y estructurar la información

El alumno debe salir preparado para seguir formándose de modo continuado toda su vida.

El alumno debe de participar en la elección de su itinerario curricular

Estas funciones son las que señala (Bonald, & Sánchez Cano, 2007), las mismas que van a fortalecer notablemente el perfil del estudiante si los docentes las ejecuta en su día a día.

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

Marcela, (2007), opina que "En la actividad docente, la ciencia, la experiencia y la propia personalidad se entrelazan para hacer vida el proceso de enseñanza-aprendizaje; por tanto, la solidez académica, la habilitación didáctica y la ética profesional se constituyen en factores – clave del éxito- en la labor de un docente".

La actividad docente está compuesta por cuatro etapas interrelacionadas e interdependientes que se retroalimentan de manera permanente en un proceso continuo; diagnosticar, planear, realizar y evaluar, a cada una de las cuales corresponden "instrumentos" y procedimientos particulares que es necesario manejar con "maestría"

Para saber detectar las necesidades del alumnado son precisos ciertos instrumentos; para saber planear bien las sesiones de clases se necesitan algunos elementos; para saber motivar se requieren ciertas técnicas; para saber explicar se precisa de los propios métodos, según el caso; para saber evaluar se requieren procedimientos.

Conjuntar todo esto y aunar a ello la empatía con el grupo, las buenas relaciones humanas, la alegría y el optimismo, la "labor de aula" constituye la habilitación docente, el aspecto extrínseco o práctico de la función magisterial. Este aspecto ha cobrado especial relevancia en las últimas décadas debidos a los vertiginosos cambios que se han operado en el modo de enseñar.

A continuación se presentan, de modo esquemático, las tres claves de éxito en el aula:

**Tabla 1**

Aspecto	Dimensión del Proceso Educativo	Claves del Éxito en el Aula
Académico ( Lo que el profesor sabe)	Sistémico	Solidez Académico
Práctico (Lo que el profesor hace)	Extrínseco	Habilitación Didáctica
Humano (Lo que el profesor es)	Intrínseco	Ética Profesional

Marcela Chavarría Olarte  
Educación en un mundo Globalizado

### **2.3 Cursos de formación**

Atendiendo a su etimología el vocablo formación proviene de la palabra latina *formatio*, termino asociado al verbo *formar*. Partiendo de esta acepción podemos deducir que los cursos de formación\ capacitación -es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de los objetivos definidos”, según afirma (Chiavenato, 2007).

El capacitar a los personas en algo específico es lo que en la actualidad a cobrado mayor auge debido a la competitividad ya las exigencias de los organismos gubernamentales que quieren por decirlo así -mano de obra cualificada- en este caso se trata de proporcionar capacitación a los docentes del bachillerato de una institución educativa.

El gobierno nacional a través del nivel central de autoridad educativa nacional ejecuta programas que tiene esta finalidad de mejorar las aptitudes docentes mediante la ejecución de programas acorde a las necesidades detectadas en las evaluaciones que se aplico a los docentes.

#### **2.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente**

Es de gran importancia la permanente capacitación para los que trabajamos en la docencia, revisar la práctica cotidiana del trabajo en las Instituciones educativas, reflexionar sobre el mismo y aplicar los conocimientos adquiridos, por cuanto es en el docente que recae la enorme responsabilidad de mejorar la calidad de la educación debido precisamente porque el proceso educativo tiene diversas fases que se deben de tomar en cuenta en el momento de enseñanza aprendizaje.

Además a opinión de Weinzetetel, (2010) menciona que “En el proceso de reconversión del rol profesional el perfeccionamiento cumple un papel muy importante, entendido como una instancia para la creación de condiciones para que el docente pueda comprender los problemas presentados en su práctica y elaborar respuestas adecuadas para cada una de las situaciones en las cuales le corresponde actuar, y asumir responsabilidades cualitativamente diferentes.”

Dentro del proceso de capacitación juega un papel importante el contenido del mismo, por cuanto va a generar un cambio. Este cambio es motivado al aumento del conocimiento que va adquirir la persona, así como también esta va a mejorar sus habilidades y destrezas, va a desarrollar ciertas aptitudes o modificación de las conducta todas ellas originadas por la información adquirida, por ello la capacitación no debe considerarse como un gasto sino más bien como una inversión.

### ***2.3.2 Ventajas e inconveniente***

Existen muchas ventajas en la utilización de presentaciones y conferencias como un método de entrega para la formación. Aunque las desventajas sean menos, es importante reconocerlas y tomar medidas para minimizarlas, porque son significativas y pueden dañar la experiencia de aprendizaje.

#### Ventajas

- Una información actualizada puede ser dada rápidamente y simultáneamente
- Los estudiantes reciben rápidamente la descripción de la asignatura
- Los estudiantes pueden ser estimulados por un buen conferenciante
- Forma familiar de orientación
- Costo eficaz
- Logística fácil

#### Desventajas

- No permite adquirir diferentes habilidades o velocidades de aprendizaje
- Pasivo
- El tiempo y la localidad son controlados por el profesor

(Crocket & Foster), considera que las conferencias no suplen por si sola todas las necesidades de los involucrados.

### ***2.3.3 Diseño planificación y recursos de cursos formativos***

El papel de la formación en el contexto del trabajo y del desarrollo de las organizaciones adquiere diferentes expresiones o tipologías. Esto significa que atiende a diversos objetivos y propósitos organizacionales, bien sea en aquellos en que el desarrollo del individuo constituye un elemento central en el ámbito socio-laboral, o bien aquellos que apuntan hacia exigencias más amplias, asociadas con la participación ciudadana de los individuos.

Esto significa que los ámbitos e intereses hacia los cuales mira la formación, puede traducirse en diferentes tipos de programas, según el énfasis que se desea imprimir a estos y a las necesidades observadas en los contextos de actuación. En este caso estaría enfocada al ámbito educativo específicamente a los docentes del bachillerato

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

La detección de las necesidades de capacitación es una forma de diagnóstico que requiere sustentarse en información relevante, que se desarrolla en cuatro etapas: Analizar, planear, hacer, evaluar y a su vez programar el desarrollo de esta capacitación en base a seis preguntas ¿Qué se debe enseñar?, ¿Quién debe aprender?, ¿Cuándo se debe enseñar?, ¿Dónde se debe enseñar?, ¿Cómo se debe enseñar?, ¿Quién lo debe enseñar?

Las metas propuestas en este curso de formación/capacitación de los docentes está relacionada con el triple objetivo del Bachillerato que es: Preparar a los estudiantes para la vida y la participación en una sociedad democrática; preparar a los estudiantes para sus estudios post-universitarios y por ultimo preparar a los estudiantes para el mundo laboral y del emprendimiento.

Para el cumplimiento de estos requerimientos los docentes del bachillerato tienen que dominar conocimientos mínimos para vincular la educación con el trabajo. La capacitación promueve además la consolidación de equipos docentes eficientes y eficaces y el desarrollo de habilidades interpersonales. Se entiende que no se trata de pasos a seguir o de una sumatoria de etapas lineales, sino que articula actividades, vínculos, interacciones

## **CAPITULO 2: METODOLOGÍA**

## 2.1 Contexto

El colegio Dr. Luis Felipe Borja Pérez tiene el nombre de un ilustre escritor ecuatoriano, tiene un financiamiento fiscal, está ubicado en una de las zonas satelitales de la ciudad de Guayaquil Coop. 29 de abril Mz. 1325 Solar 35 del sector la Prosperina Km. 6 ½ vía Daule. Oferta bachilleratos Técnico en Comercio Administración y Administración de Sistema.

Mediante acuerdo ministerial #2947, el 6 de julio de 1992, se fiscaliza el plantel con un total de 5 docentes, siendo su relación laboral bajo la modalidad de contrato. En 1993, inicia labores con asignación presupuestaria en vigencia, En la actualidad cuenta con una población estudiantil de más de 1300 estudiantes, 12 profesores titulares, 23 profesores contratados, 4 administrativos titulares. El 3 diciembre de 1993 se elige el primer Consejo Directivo.

Actualmente funciona con dos secciones matutina, con la básica superior 13 paralelos, cinco paralelos de octavo, cinco de noveno y tres de decimo, En la sección vespertina también contamos con la básica superior a partir de noveno con 15 paralelos: dos paralelos de Noveno, dos del décimo, cinco de primero de bachillerato, 3 de segundo de bachillerato y tres de tercero de Bachillerato. Estos cambios se dieron a inicio del presente periodo lectivo, convirtiéndose la institución en Unidad Educativa.

### Datos Institucionales

Tabla 2

<b>Nombre de la institución Educativa:</b> Colegio Fiscal Dr. Luis Felipe Borja Pérez	
<b>Provincia:</b> Guayas	<b>Ciudad:</b> Guayaquil
<b>Tipo de institución:</b> Fiscal	
<b>Tipo de Bachillerato que ofrece:</b> Bachillerato Técnico	
<b>Figura profesional ofrece:</b> Bachillerato Técnico en Comercio Administración: Administración de Sistema	
Bachillerato Técnico Polivalente: Contabilidad-Administración	

**Cuestionario aplicado a:** Docentes de Bachillerato Col. Dr. Luis Felipe Borja Pérez

En el Ecuador existen cuatro clases de Instituciones Educativas: Fiscal, Fisco misional, Municipal y la de tipo Particular, estas están contempladas en la LOIE. El colegio Dr. Luis Felipe Borja Pérez, es una institución fiscal que ofrece Bachillerato Técnico de Comercio y

Administración, con la especialización en: Administración de Sistema y un Bachillerato Técnico Polivalente con la especialización en: Contabilidad y Administración.

### Tipo de bachillerato

**Tabla 3**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Contabilidad	9	40.90
Administración de Sistema	15	68.18
Aplicaciones Informáticas	3	13,63
Contabilidad-Administración	10	45.45

**Cuestionario aplicado a:** Docentes de Bachillerato Col. Dr. Luis Felipe Borja Pérez

Según la LOEI en el Ecuador se ofrecen dos tipos de Bachillerato: Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico y dentro de este tenemos: Bachillerato Técnico Agropecuario, Bachillerato Técnico Industrial, Bachillerato Técnico de Comercio Administración y Servicio y por último el Bachillerato Técnico Polivalente. Los porcentajes 68.18% en administración de sistema ,45.45% en contabilidad y administración, el 40.90% en contabilidad, y el 13.63% en aplicaciones informática dan a entender que en la institución se ofertan estas cuatro especializaciones.

El análisis de este apartado pone de manifiesto que los docentes de la institución en un alto porcentaje no tiene bien claro el tipo de bachillerato que la institución forma (contabilidad y administración y administración de sistema), lo cual es relevante para la formación de los mismos. Si no se tiene en cuenta este aspecto y no se sabe lo que se forma, no se puede formar la figura profesional (FIP) según las exigencias del mismo.

### **2.2 Participantes**

Los docentes que participaron en la investigación fueron un total de 22 todos ellos del bachillerato. A continuación se presenta la información de los mismos.

**Tabla 4. Género**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	7	31.82
Femenino	15	68.18
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100.00</b>

**Cuestionario aplicado a:** Docentes de Bachillerato Col. Dr. Luis Felipe Borja Pérez

Según los datos obtenidos el 68.18% de los docentes de la institución pertenecen al sexo femenino y el 31.82% son del sexo masculino. En el año 2000 en el censo realizado al Magisterio Fiscal, en su informe reveló que el sexo femenino predomina en la profesión, según acoto elaborado por Magali Romo Alvarez, (2000) El sexo femenino predomina en esta profesión docente y esta misma tendencia prevalece en la institución. Es decir que están en una proporción de dos a uno según resultados.

**Tabla 5. Edad**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
20 a 30 años	2	15,38
30 a 40 años	3	23,07
40 a 50 años	6	46.16
50 o mas	2	15.39
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>100.00</b>

**Cuestionario aplicado a:** Docentes de Bachillerato Col. Dr. Luis Felipe Borja Pérez

El 46.16% de los docentes investigado tienen una edad sobre los cuarenta años, 15.38% tienen de 20 a 30 años en el mismo porcentaje docentes con más de 50 años y un 23.07% tiene una edad que oscila en los 30 y 40 años. Lo que evidencia que en relación a la fuente antes citada de Magali Romo (2000) "la edad de los profesionales que laboran de la educación ha aumentado en un porcentaje considerable". Los mismos que concuerdan con los resultados obtenidos, según estos en los actuales momentos la docencia es ejercida por personas que superan los 30 años de edad.

**Tabla 6. Estado Civil**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	7	31,81
Casado	14	63,63
Viudo	1	4.45
Divorciado	0	000
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>99,99</b>

**Cuestionario aplicado a:** Docentes de Bachillerato Col. Dr. Luis Felipe Borja Pérez

El 63.63% de los docentes investigados está casado, el 31,81% está soltero y el 4.45% es viudo. Según lo define el diccionario (1999) océano uno “Es la condición de cada persona en relación con los derechos y obligaciones civiles”. Se evidencia pues que entre los docentes si existe una observancia tanto para la ley del hombre como para la ley de Dios.

### 2.3 Diseño y Método de Investigación

La presente investigación es de tipo investigación-acción, sus características generan conocimientos y producen cambios, en ellas coexisten un estrecho vínculo, el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles (Serrano, 2012).

#### 2.3.1 Esquema de la Investigación

Como se menciona en el apartado anterior la investigación es de tipo investigación –acción. La investigación acción dentro y como partes de las condiciones habituales de la realidad que es objeto de estudio, uno de sus rasgos más típicos es su carácter participativo: sus actores son a un tiempo sujeto y objeto de estudio.

La investigación –acción tiene las siguientes características:

Es un estudio transaccional\ **transversal** puesto que recoge datos en un momento único, la encuesta se aplicó en el mes de abril del 2013.

Es **exploratorio**, debido a que esta se realizó en un momento específico, la mismo que comenzó con una exploración inicial, al colegio Dr. Luis Felipe Borja Pérez de la ciudad de Guayaquil.

Es **descriptivo**, puesto que se concibió una descripción de los datos recolectados y que son productos de la aplicación del cuestionario, la misma que servirá para determinar el DAFO de la institución a través de los resultados obtenidos realizar los respectivos cambios.

El proceso a desarrollar en la presente investigación, como parte del diseño metodológico, está basado en un enfoque cuantitativo (datos numéricos) que luego de tabulados y presentados en tablas estadísticas, puesto que, se busca determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los actores investigados, docentes del bachillerato, para en función de sus experiencias y vivencias, establecer puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las reales necesidades de formación.

### **2.3.2 Método de Investigación**

En esta investigación se utilizó el método deductivo. Este método consiste en obtener conclusiones particulares a partir de una ley universal. Debido a que este método es utilizado en todo tipo de investigación, por cuanto siempre se parte de una suposición, en el caso de este trabajo investigativo se deduce la falencia en la falta de preparación para los docentes del bachillerato debido precisamente a las últimas reformas educativas que se han dado.

Este método consta de varias etapas una de ellas es la de determinar los hechos más importantes del fenómeno por analizar, como son las necesidades de formación de los docentes del bachillerato, es decir que es en realidad lo que los docentes necesitan. También deduce las relaciones constantes de la naturaleza uniforme que dan lugar a la realidad del sector educativo.

Como es el menoscabo de la preparación continua o más bien la no actualización que presentan los docentes y en base a las deducciones anteriores se esbozo la hipótesis, de elaborar un curso de capacitación a los docentes del bachillerato y para suplir de esta manera las necesidades que presentan los docentes de esta institución y con este curso podemos verifica la hipótesis.

También se utilizó el método inductivo, el mismo que es un proceso en el que a partir del estudio de casos particulares, se obtienen conclusiones o leyes universales que explican o

relacionan los fenómenos estudiados. Lo mucho de todo, obligo a las autoridades educativas a la reforma del sistema educativo ecuatoriano y al NBE (Nuevo Bachillerato Ecuatoriano).

El método inductivo se utilizó al realizar la observación directa de los fenómenos como es las falencias que tienen los docentes del bachillerato y las repercusiones que tienen estas en la vida de los estudiantes una vez que terminan su bachillerato. Razón por la cual según la nueva modalidad del bachillerato presenta el NBU (Nuevo Bachillerato Unificado), en la que los docentes de este nivel tienen que recibir una preparación especializada, que bien podría llamar en este caso la fase experimental de este método.

El Método Sintético – Analítico que también se utilizó, por cuanto en todo proceso investigativo se relacionan los hechos aparentemente aislados y se formula una teoría que unifica los diferentes elementos. La investigación se realizó en una institución que tiene el bachillerato. El investigador que realiza investigación documental y de campo acerca de la comunidad, integrando todos los acontecimientos de determinada época, aplica el método sintético.

Las características de los métodos explicados anteriormente, si se analizan, es fácil concluir que todos ellos se relacionan y complementan. A partir del método analítico, se observan fenómenos particulares, con la inducción se formulan leyes universales; mediante el método deductivo se aplican dichas leyes a situaciones particulares, y a través de la síntesis, se integran conocimientos aparentemente no relacionados.

El método deductivo-sintético y el método inductivo-analítico: Están íntimamente relacionados entre sí, ya que la inducción puede considerarse un caso de análisis y la deducción como una parte de la síntesis.

El Método Estadístico: Se hace imprescindible su utilidad, toda vez que los resultados que surgen de la aplicación del cuestionario que se aplicó a los docentes se ven reflejados en los cuadros estadísticos que se han expuesto en este trabajo, siguiendo todos y cada uno de los pasos que este método conlleva como son:

Recogida de datos, ordenación y presentación de los datos en tablas simples o de doble entrada, determinación de medidas o parámetros que intentan resumir la cantidad de

información, formular hipótesis sobre las regularidades que se presentan y por último, el análisis estadístico formal que permite verificar la hipótesis formulada.

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

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

Lectura:

Dentro de las técnicas que utilizamos en la presente investigación tenemos en primer lugar a la lectura que es una actividad que consiste en interpretar y descifrar, mediante la vista el valor fónico de una serie de signos escritos ya sea mentalmente o en silencio. Esta técnica ayuda a priorizar los contenidos de los temas expuestos.

Observación directa

Así como la lectura la observación directa facilita en gran manera la investigación de cualquier índole por cuanto a partir de ella se puede formular las diferentes conjeturas que podrían surgir a simple vista. Se entiende por observación directa como la que se realiza ya sea en el campo, en el aula, o en el laboratorio, sin que se haga ninguna observación para que los organismos se comporten de un modo diferente al que usualmente lo hacen. En este caso la observación directa se realizó en el colegio Dr. Luis Felipe Borja Pérez de la ciudad de Guayaquil.

La encuesta

Otra de la técnica que se empleó en la realización de esta investigación fue la encuesta, por la habilidad que esta ofrece para la formulación de las pregunta por apartados necesarios para recabar información específica como la que se realizó, así como también por la facilidad que brinda para la recolección de datos y posteriormente la elaboración de los cuadros estadísticos. La técnica de la encuesta se ha centrado en los últimos años en el trabajo de campo

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

En cuanto a los instrumentos de recolección de datos, en el presente estudio se utilizó el *CUESTIONARIO*, el mismo que consta de cinco apartados, entre los que podemos citar, los datos de la institución donde se está realizando la investigación destacando el tipo de bachillerato que esta oferta., si es en ciencias o si es técnico, o si las autoridades están gestionando el bachillerato con una figura profesional diferente al perfil que poseen.

La realización de este cuestionario sirve para recabar la información de cada uno de los apartados que en ella se plantea, así como también nos va a permitir dar la ayuda necesaria a los docentes de la institución en base a sus reales necesidades, es decir elaborar el curso de capacitación según las debilidades instituciones que este nos va a revelar.

El cuestionario también solicita información general sobre el investigado así como el cargo que desempeña, la relación laboral, si es docente del bachillerato o no, entre otras. El apartado sobre la formación docente enfatiza el nivel de formación, si tiene o no títulos en posgrado y si no los posee les plantea opciones. El cuestionario fue estructurado en base a los parámetros que están especificados en la LOIE y su reglamento, siendo su objetivo principal el de facilitar la tabulación de los datos obtenidos.

En cuanto a los cursos de capacitación que es otro de los segmentos que tiene el del cuestionario aplicado, se destaca el tiempo, el número de horas y quien auspició el curso, así como también pregunta si el docente ha dictado cursos de capacitación y, si no los ha realizado también se le presenta opciones. Una de las preguntas relevantes de este apartado es la que está relacionada con los obstáculos que tienen los docentes para capacitarse.

En lo relacionado a su práctica pedagógica, el cuestionario presenta 44 preguntas en las que se les indica que marquen con una "X" el casillero correspondiente en donde 1 es la menor calificación y 5 la máxima, en las que se mide el nivel organizacional, la tarea docente y el nivel personal de los que tienen a su cargo el mejoramiento de la calidad educativa.

## **2.5 Recursos**

Todo plan programa o proyecto debe de proveer los insumos que va exigiendo el desarrollo de las diversas actividades, esta previsión se hace mediante la disponibilidad interna de los materiales o bien por las provisiones de los mismos desde el exterior, según acotó Ezequiel Ander pág., 112.

Estos materiales que se utilizó en la investigación van a contribuir de gran manera en la obtención de la información que se va a utilizar para realizar el diagnóstico y posteriormente el análisis de los resultados que van a servir para conocer las reales necesidades de la institución y acorde a estos resultados elaborar el curso de capacitación. Dentro de estos recursos tenemos:

### **2.5.1 Talento humano**

La encuesta general realizada a los veinte y dos docentes cumplió el objetivo de determinar: datos institucionales, así como también datos de información general del investigado, su capacitación docente, los cursos de capacitación a los cuales asistió, y cierta preferencia hacia el futuro para capacitarse. También se señala apartados en la encuesta sobre si la institución o el gobierno u otras instituciones que patrocinan cursos de capacitación a los docentes. Los miembros que participaron en esta investigación fueron:

- ✓ Autoridades
- ✓ Docentes
- ✓ Investigador(a)

### **2.5.2. Materiales:**

En la tarea de investigar, en ocasiones lo más importante no es establecer fines, sino encontrar y determinar los medios y los instrumentos necesarios que sirven para alcanzar esos fines y estos evidentemente no se pueden alcanzar sino se cuenta con los materiales adecuados y necesarios para su realización. En esta investigación se requirió la utilización de los siguientes materiales:

- ✓ Equipo de Computó
- ✓ Proyector
- ✓ Materiales e insumos de oficina
- ✓ Papelería

### **2.5.3 Económicos**

El problema de asignación de recursos financieros está directamente vinculado a las disponibilidades financieras o flujos de caja, de modo que se pueda disponer de los recursos de manera continua, según las necesidades de cada momento, a todo lo largo de tiempo que se requiere la realización de la investigación que si bien es cierto fueron cubiertos acorde como la investigación se fue realizando y no represento un gasto excesivo ya que esta cubrió solamente lo que es papelería, impresiones refrigerios transportes y el servicio del internet

<b>Cant.</b>	<b>Servicios/Materiales</b>	<b>Prec x Unid</b>	<b>Precio</b>
23	Aperitivo	1.50	34,50
115	Impresiones	0,05	5,75
	Varios	10,00	10,00
	<b>Total</b>		<b>\$ 50,25</b>

## 2.6 Procedimiento

Todo trabajo de investigación requiere un campo de acción en este caso el campo de acción fue el colegio fiscal Dr. Luis Felipe Borja Pérez. Previamente se solicitó el debido permiso a la rectora de la institución, mediante un oficio en el que se mencionaba el propósito de esta investigación. La investigación se proponía describir la percepción de varios docentes miembros de la institución con relación a la necesidad de formación que estos presentan a través de los instrumentos utilizados en la recolección de datos, con este antecedente, las encuestas aspiraban estos objetivos:

Conocer en primera instancia los datos institucionales a si como también los datos generales del investigado también se solicito información detallada sobre si los directivos facilitaban la capacitación de sus docentes, los incentivan, el docente asiste a los cursos de capacitación que promueve el gobierno o los que son patrocinados por otros organismos, el docente ve la necesidad de capacitarse, así como también el porqué no se prepara, si es por factor tiempo o económico, entre otros aspectos.

También se realiza un análisis de varios aspectos como el de: describir la percepción del docente como líder de su clase para desarrollar proyectos investigativos, examina el clima institucional, recoger la percepción de los padres de familia frente a las innovaciones, valores e integración institucional. En un apartado específico se analiza todo lo relacionado con la práctica pedagógica, el mismo que a su vez está enfocado en tres diferente aspectos, a nivel organizacional, la tarea del docente y a nivel personal.

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

### 3.1 Necesidades formativas

El nivel de formación de los docentes influye directamente en el proceso enseñanza aprendizaje de los estudiantes, según se puede apreciar en los resultados en la institución contamos con docentes que en su mayoría poseen títulos de tercer nivel otorgados por la facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación y están acorde a la especialización, lo cual representa el 90.9% dentro de estos también encontramos a dos docentes que poseen títulos de cuarto nivel.

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

Según se puede apreciar en los resultados en la institución contamos con docentes que en su mayoría poseen títulos de tercer nivel otorgados por la facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación y están acorde a la especialización, dentro de estos también encontramos a dos docentes que poseen títulos de cuarto nivel. En cuanto a otros profesionales que laboran como docente a pesar de no tener títulos a nivel educativo se encuentra un ingeniero y a un psicólogo clínico.

### 3.2 Análisis de Formación

**Tabla 7 Tipo de Relación Laboral**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida	0	0.00
Nombramiento	9	40.91
Contratación Ocasional	13	59,09
Reemplazo	0	0.00
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100,00</b>

**Cuestionario aplicado a:** Docentes de Bachillerato Col. Dr. Luis Felipe Borja Pérez

Bajo la modalidad por contrato están el 59.09 % de los docentes y el 40.91% están con nombramiento. El aspecto relacionado con la relación laboral que mantienen los profesores con su empleador que es el Estado Ecuatoriano a través de las correspondientes secretarías que en este caso es el Ministerio de Educación y Cultura se da mediante la modalidad de contratos y bajo la modalidad de nombramiento.

Estos resultados le da a la institución un ambiente de inestabilidad laboral por cuanto los docentes que están bajo la modalidad de contratos, están bajo tensión, lo cual hasta cierto grado influye en su desenvolvimiento como docente, además también impide que desarrollen el sentido de pertenencia y no se trabaja en función del siguiente año lectivo, pues nadie garantiza su estabilidad debido precisamente a que estos temen ser reemplazado en cualquier momento.

**Tabla 8¿Las materias que imparte tienen relación con su formación profesional?**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	20	90.91
No	2	9,09
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100.00</b>

**Cuestionario aplicado a:** Docentes de Bachillerato Col. Dr. Luis Felipe Borja Pérez

El 90.91% de los docentes investigado señaló que la institución educativa cuando realiza el distributivo para designar la carga horaria del docente está si considera la formación profesional del docente, frente a un 9.09% cree que la institución no toma en cuenta su formación profesional. La formación profesional según Gallegos & Díaz (2010), “comprende el conjunto de enseñanzas que dentro del sistema educativo (y en el laboral) capacitan para el desempeño cualificado de las distintas profesiones.”

Un aspecto importante en la formación de los estudiantes del bachillerato, es que los profesores que imparten las diferentes asignaturas están acorde a la especialidad requerida. Lo cual se constituye en una fortaleza por cuanto contar en la institución con docentes preparados en esta modalidad, contribuye a la formación de los estudiantes del bachillerato de la manera apropiada.

**Tabla 9 Años de servicio**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
0 - 5 años	4	19,04
6 - 10 años	3	14.28
11 - 15 años	2	9.54
16 - o mas	12	57.14
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100.00</b>

**Cuestionario aplicado a:** Docentes de Bachillerato Col. Dr. Luis Felipe Borja Pérez

El 57.14% de los docentes tienen más de 16 años de experiencia en el ámbito educativo y solo un 19.04% tiene menos de cinco años de experiencia. Se entiende por tiempo de servicio a todo el periodo de tiempo dedicado a realizar actividades que contribuyan a la producción de bienes y servicios.

La experiencia de los docentes es básica fundamental en el proceso formativo de los estudiantes y hasta en cierto grado se constituye en una verdadera fortaleza dentro de la institución dado que en su mayoría los docentes cuentan con una vasta experiencia.

**Tabla 10 Nivel de formación académica que posee:**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Nivel técnico o tecnológico superior	0	0.00
Lic., Ing., Eco. Arq. Etc. (tercer nivel)	20	90.91
Especialista (4to nivel)	0	0.00
Maestría (4to nivel)	2	9,09
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100.00</b>

**Cuestionario aplicado a:** Docentes de Bachillerato Col. Dr. Luis Felipe Borja Pérez

El 90.91% de los docentes poseen título de tercer nivel, mientras que solo el 9.09% poseen su titulación de cuarto nivel. La formación profesional según (Gallegos & Diaz, 2010), “comprende el conjunto de enseñanzas que dentro del sistema educativo (y en el laboral) capacitan para el desempeño cualificado de las distintas profesiones”.

El nivel de formación de los docentes influye directamente en el proceso enseñanza aprendizaje de los estudiantes, según se puede apreciar en los resultados en la institución contamos con docentes que en su mayoría poseen títulos de tercer nivel otorgados por la facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación y están acorde a la especialización.

Dentro de estos también encontramos a dos docentes que poseen títulos de cuarto nivel. Un docente tiene título de tecnólogo y un docente tiene título de ingeniero, pero estos imparten asignaturas acordes a su especialidad, como la institución es técnica, el ingeniero está ubicado en el área de contabilidad y la tecnóloga en el área de informática.

### ***3.2.2 La Organización y la Formación***

El clima organizacional es determinante para alcanzar los objetivos propuestos en cualquier ámbito, pues es la fase en que se determina lo que se quiere hacer y el cómo se piensa realizar tal o cual actividad. En este apartado no solo se preguntó sobre el clima organizacional sino también sobre la motivación, la satisfacción y el rendimiento, lo cual pone de manifiesto que en su mayoría está satisfecho con lo que hace él y con lo que hacen los demás.

Todas las actividades realizadas por las instituciones educativas tienen que estar reguladas en la LOEI y su reglamento, pues estos son los documentos legales por medio del cual el Ministerio de Educación regula los mecanismos de acción de todo el quehacer educativo. Debido a ello los docentes deben de estar muy familiarizados con su contenido.

En la actualidad el Ministerio de Educación tiene un programa de capacitación continua para los docentes. En la provincia del Guayas la MI Municipalidad de Guayaquil tiene un sistema de capacitación permanente y continuo para los docentes en las diferentes áreas, así como también para los diferentes niveles ha dotado a la institución con laboratorio para el área de lenguas y lingüística.

**Tabla 11 ¿La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos años**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	7	31.82
No	12	54.54
No contesto	3	13.64
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100.00</b>

**Cuestionario aplicado a:** Docentes de Bachillerato Col. Dr. Luis Felipe Borja Pérez

El 54.54% de los encuestados ponen de manifiesto que la institución no ha propiciado cursos de capacitación para los suyos mientras que el 31.82% manifiesta que sí. Chiavenato (2007), considera que “La capacitación es un proceso educativo de corto plazo aplicado de manera sistemática y organizada por medio del cual las personas adquieren conocimiento desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos”.

Según estos resultados, se evidencian que los docentes de esta institución no han recibido cursos de capacitación y por ende se puede explicar el porqué del bajo rendimiento académico en los estudiantes del bachillerato y las pocas oportunidades que tienen de aprobar los exámenes de ingreso a la Universidad.

**Tabla 12 ¿En la actualidad conoce usted si las autoridades en la que donde labora están ofreciendo y laborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación?**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	13	59.09
No	9	40.91
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100.00</b>

**Cuestionario aplicado a:** Docentes de Bachillerato Col. Dr. Luis Felipe Borja Pérez

Los resultados muestran que el 59.09% de los docentes sin tienen conocimiento de los proyectos que está elaborando la institución. El 40,91% de los docentes desconocen los proyectos la institución realizara.” La capacitación es una inversión y no un gasto”, afirma (Chiavenato 2007).

El que los miembros de la comunidad educativa tengan conocimiento de los proyecto de capacitación que se está elaborando la institución pone de manifiesto que si existe una

comunicación entre las autoridades y los docentes, aunque parece ser que la comunicación no fluye de manera igual para todos.

**Tabla 13 En caso de existir cursos o se estén desarrollando, estos se realizan en función de:**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Áreas de conocimiento	3	13.63
Necesidades de actualización curricular	4	18.18
Leyes y reglamento	0	0.00
Asignatura que usted imparte	1	4.54
Reforma curricular	1	4.54
Planificación, y programación curricular	5	22.75
Otros especifique-Drogas	8	36.36
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100.00</b>

**Cuestionario aplicado a:** Docentes de Bachillerato Col. Dr. Luis Felipe Borja Pérez

De los encuestados 22, 8 manifestaron que la capacitación se realiza con carácter no concreto, 5 de ellos manifestaron que la capacitación se da en función de la planificación y programación curricular, 4 mencionaron que la capacitación se da en función de las necesidades de actualización curricular. Y solo 3 de ellos mencionaron que esta se da en función de las áreas de conocimiento.

“El contenido de la capacitación puede incluir cuatro formas de cambio de conducta a saber, la transmisión de información, desarrollo de habilidades, desarrollo o modificación de actitudes y desarrollo de conceptos .Estos tipos de capacitación se pueden utilizar de manera aislada o conjunta”. Según la opinión de (Chiavenato2007)

Los cursos de capacitación que se han impartido en la institución se han realizado en función de los estudiantes más no en función de los docentes lo cual se puede corregir proponiendo cursos de capacitación acorde a las necesidades de los docentes.

**Tabla 14 ¿Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promuevan su formación permanente?**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	36.36
Casi siempre	4	18.18
A veces	4	18.18
Rara vez	5	22.74
Nunca	1	4.55
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100.00</b>

**Cuestionario aplicado a:** Docentes de Bachillerato Col. Dr. Luis Felipe Borja Pérez

Los resultados muestran que el 36.36% de los encuestados, sus respuestas están entre siempre, mientras que el 18.18% casi siempre y en el mismo porcentaje a veces, el 22.74% rara vez, y un 4.55% nunca. Según Bonald & Sánchez (2007), considera que “La formación es la que se relaciona con los procesos de mejora de la práctica”. La misma que puede tener una dimensión personal para el crecimiento y el perfeccionamiento de cada docente, pero también una dimensión colectiva como forma de aprendizaje de los equipos a partir de necesidades detectadas en los procesos de evaluación.

La formación permanente es necesaria en todo profesional, pero este se hace más indispensable en el ámbito educativo, debido precisamente que se trabaja con el material más susceptible como son los jóvenes. Razón por la cual los directivos deben fomentar en todo su cuerpo docente la capacitación permanente sin hacer distinción como tal parece que se da en esta institución

### **3.2.3 La tarea educativa**

La tarea educativa en sus diferentes niveles debe de ser un instrumento que ayude a formar a la futura ciudadanía con personalidad propia, con capacidad de emitir juicios de valor, así como también con capacidad de expresión, capacidad de poder criticar y adaptarse al complejo y cambiante mundo que le rodea. Razón por la cual los docentes deben de poseer una preparación académica ajustadas los requerimientos actuales.

**Tabla 15 Señalar el nivel más alto de formación que posee**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	0	0.00
Nivel técnico o tecnológico superior	0	0.00
Lic., Ing., Eco. Arq. Etc. (tercer nivel)	20	90.91
Especialista (4to nivel)	0	0.00
Maestría (4to nivel)	2	9.09
PhD (4to nivel)	0	0.00
Otros, especifique cual	0	0.00
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100.00</b>

**Cuestionario aplicado a:** Docentes de Bachillerato Col. Dr. Luis Felipe Borja Pérez

El 90.9% de los docentes poseen título del tercer nivel, dos docentes poseen títulos de cuarto nivel. “Para ser un buen docente capaz de abordar su tarea con eficacia es conveniente contar con una solida formación disciplinaria, psicológica, pedagógica ya que el ejercicio de esta profesión conlleva tomar decisiones atendiendo a múltiples factores”, es una las aportaciones conceptuales que realizo (Canelas, 2007).

Según se puede apreciar en los resultados en la institución contamos con docentes que en su mayoría poseen títulos de tercer nivel otorgados por la facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación y están acorde a la especialización y dos docentes que poseen títulos de cuarto nivel.

**Tabla 16 Su titulación en pregrado tiene relación con:**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito educativo	19	86.36
Otras profesiones	3	13.64
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100.00</b>

**Cuestionario aplicado a:** Docentes de Bachillerato Col. Dr. Luis Felipe Borja Pérez

Según registra los resultados, el 86.36% de los docentes que pertenecen a la institución poseen título en el ámbito educativo, solo el 13.64% tiene su título en otras profesiones. La certificación profesional “Representa un medio idóneo para demostrar a la sociedad quienes son los profesionales que han alcanzado la actualización de estos conocimientos y una mayor experiencia en el desempeño de su profesión o especialidad , con el propósito de mejorar su desarrollo profesional, obtener mayor competitividad y ofrecer servicios de alta profesionalización.” (Munch, 2010)

Los docentes del sector fiscal para poder ingresar al mismo necesariamente tienen que poseer su título otorgado por la facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación y según los resultados obtenidos los docentes de esta institución no son la excepción.

**Tabla 17 Su título de posgrado (4to nivel), tiene relación con:**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito educativo	2	100
Otras profesiones	0	0.00
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>100</b>

**Cuestionario aplicado a:** Docentes de Bachillerato Col. Dr. Luis Felipe Borja Pérez

El resultado 100% evidencia que la titulación de cuarto nivel de los docentes es en el ámbito educativo que laboran en las instituciones educativas es muy escasa. Podría decirse que el postgrado es la última fase de la educación formal e incluye los estudios de especialización, maestría y doctorado.

He ahí la importancia que tienen los títulos de posgrado en la actualidad en el Ecuador se están convirtiendo en una necesidad y aunque en la institución donde se realizó la encuesta solo dos poseen título de cuarto nivel este si están relacionado con el ámbito educativo. El resultado de este apartado evidencia la realidad en cuanto a la titulación de cuarto nivel de los docentes que laboran en las instituciones educativas es muy escaso.

**Tabla 18 ¿Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación cuarto nivel?**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	19	86.36
No	3	13.64
No contesto	0	0.00
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100.00</b>

**Cuestionario aplicado a:** Docentes de Bachillerato Col. Dr. Luis Felipe Borja Pérez

El resultado fue muy halagador pues el 86.4% de los docentes si desean poseer un titulo de cuarto nivel y un 13.64% dijo que no. “La mercadotecnia Educativa es la actividad encaminada a conocer estimular, satisfacer y mantener la matricula escolar, así como satisfacer las necesidades de la sociedad”, como lo describe (Munch,2010) y el docente en la actualidad vende sus servicios por ello esta debe de ser de calidad.

El resultado fue muy halagador pues los docentes si desean poseer un titulo de cuarto nivel y solo una minoría mostró indiferencia y ante la pregunta del ¿por qué no?, la respuesta fue que ya no resulta atractiva esta profesión y lo que desean es jubilarse. Esta ultima postura que aunque hay que respetarla no es la más coherente pues hace daño a la población estudiantil.

**Tabla 19 Si la respuesta es positiva en que le gustaría formarse**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
En el ámbito educativo.	14	77.77
En otro ámbito	3	16.67
PhD	0	0
En el ámbito educativo.	1	5.56
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100.00</b>

**Cuestionario aplicado a:** Docentes de Bachillerato Col. Dr. Luis Felipe Borja Pérez

El 77.7% docentes de la institución desean tener el titulo de cuarto nivel, su preferencia es en el ámbito educativo, solo un 5.56% desea su titulo de cuarto nivel en otro ámbito. El postgrado suele fomentar las actividades de investigación y la actualización de los contenidos universitarios, además de la especialización del conocimiento. Estos cursos brindan la posibilidad de perfeccionar las habilidades adquiridas durante la formación universitaria.

Las exigencias del sector educativo es cada vez más variada y por ende los docentes deben de estar listos para estas nuevas exigencias y tal parece que en su mayoría los docentes de esta institución están acorde a estos requerimientos dado que si desean capacitarse en el ámbito educativo.

### **3.3 Los cursos de formación.**

Dentro del proceso de capacitación juega un papel importante el contenido del mismo, por cuanto va a generar un cambio. Este cambio es motivado al aumento del conocimiento que va adquirir la persona, así como también esta va a mejorar sus habilidades y destrezas, va a desarrollar ciertas aptitudes o modificación de las conductas todas ellas originadas por la información adquirida, por ello la capacitación no debe considerarse como un gasto sino más bien como una inversión.

**Tabla 20 Número de cursos que ha asistido en los últimos dos años**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno	0	0
1	1	4.54
2	5	22.73
3	3	13.64
4 o mas	9	40.91
No contesto	4	18.18
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100.00</b>

**Cuestionario aplicado a:** Docentes de Bachillerato Col. Dr. Luis Felipe Borja Pérez

De los 22 docentes encuestados, el 4.54% ha realizado solo un curso de capacitación en los últimos dos años y el 40.91% han realizados curso de capacitación hace mas de 4 años. “Los objetivos de la capacitación es preparar a las personas para la realización inmediata de diversas tareas del puesto y brindar oportunidades para el desarrollo personal continuo y no solo en sus puestos actuales sino también para otras funciones que tiene que ver con su actividad”(Chiavenato 2007).

La actualización pedagógica es un factor importante en quienes ejercen la docencia, para un alto porcentaje de los docentes de la institución esta fase de la actualización pedagógica tal parece que no ha sido relevante debido precisamente a los resultados que esta arroja. Pues de los docentes encuestados, un número considerable no contestó y solo una pequeña minoría ha realizado solo un curso de capacitación en los últimos dos años. Es interesante este resultado por cuanto nos da la pauta para determinar la urgencia que existe de proporcionar a estos cursos de capacitación

**Tabla 21 ¿Hace que tiempo lo realizó?**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Menos de un año	6	27.27
1 año	4	18.18
2 años	2	9.09
3 años o mas	5	22.73
No contesto	5	22.73
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100.00</b>

**Cuestionario aplicado a:** Docentes de Bachillerato Col. Dr. Luis Felipe Borja Pérez

Los resultados ponen de manifiesto que un 22.73% de los docentes han asistido a cursos de capacitación hace más de tres años y en la misma proporción no contestó, el 27.27% en este mismo grupo si ha asistido a cursos de capacitación en los últimos 6 meses. Hay cursos de posgrado que duran apenas un bimestre, mientras que otros pueden extenderse por más de un año. Multitud de postgrados son los que existen en la actualidad en todo el mundo con el claro objetivo de que cualquier persona pueda conseguir la formación que desea, tanto para su enriquecimiento personal como para poder acceder a un mejor presente y futuro profesional dentro del mercado laboral.

**Tabla 22 Totalización en horas (aproximado)**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
5 -10 horas	2	9.09
30 horas o mas	13	59.09
No contesto	7	31.82
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>99.99</b>

**Cuestionario aplicado a:** Docentes de Bachillerato Col. Dr. Luis Felipe Borja Pérez

El 59% de los docentes si han asistido a cursos de capacitación que tienen un promedio de 30 horas o más, mientras que el 31.82% no contestó. El factor tiempo también influye de manera directa para la determinación de la calidad de los cursos de capacitación, y siguiendo esta línea de pensamiento se considera como válidos aquellos cursos de capacitación que tengan un promedio de treinta o más horas. Además le sirven al docente para el ascenso de categoría.

**Tabla 23 ¿Lo hizo con el auspicio de?:**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
El gobierno	8	36.36
De la institución donde labora	1	4.55
Por cuenta propia	7	31.82
Otras	6	27.27
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100.00</b>

**Cuestionario aplicado a:** Docentes de Bachillerato Col. Dr. Luis Felipe Borja Pérez

El 36.36% de los docentes de la institución han asistido a cursos de capacitación patrocinados por el gobierno, mientras que el 31.82% han realizado estos cursos por cuenta propia y el 27,27% han asistido a cursos de capacitación patrocinados por otros. Mientras que solo el 4.55% asistió a cursos de capacitación auspiciado por la institución. La capacitación es una responsabilidad administrativa, el gobierno central a través de la LOEI y su reglamento considera la capacitación como política de estado. El gobierno central en el actual momento está dando prioridad a la capacitación de los docentes a nivel nacional, docentes son dignos de encomio por cuanto ellos han asumidos estos gastos por sí mismo.

**Tabla 24 ¿Ha impartido curso de capacitación en los últimos dos años?**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	5	22.73
No	17	77.27
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100.00</b>

**Cuestionario aplicado a:** Docentes de Bachillerato Col. Dr. Luis Felipe Borja Pérez

Según los resultados obtenidos en cuanto si los docentes de la institución han impartido cursos de capacitación 22.72% manifiesta que si, mientras que el 77.27% no ha impartido cursos de capacitación. Aguilar (2004), considera que “La capacitación es la función educativa de una empresa u organización por la cual se satisfacen necesidades presentes y se prevén necesidades futuras respecto de la preparación y habilidades de los colaboradores”

Según los resultados obtenidos en cuanto si los docentes de la institución han impartido cursos de capacitación los resultados no parecen estar acorde a la realidad, por cuanto entre sus miembros solo una minoría ha impartido cursos de capacitación.

**Tabla 25 ¿La temática del último curso que impartió fue?:**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
En el ámbito educativo.	1	20
En otro ámbito	4	80
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>100</b>

**Cuestionario aplicado a:** Docentes de Bachillerato Col. Dr. Luis Felipe Borja Pérez

Los resultados muestran que el 80% de los docentes manifestaron que la temática que se impartió en el curso de capacitación no fue en el ámbito educativo, solo el 20% manifestó que este si fue acorde al aspecto educativo. Según la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, vigente en el Capítulo V Programa de Capacitación; en el art. 78 Planeación y Dirección de Capacitación describe que “las unidades administrativas de recursos humanos de la institución planearan y dirigirán los programas de capacitación”.

**Tabla 26 ¿Es importante para Ud. seguir capacitándose en temas educativos?**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	22	100
No	0	0
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100</b>

**Cuestionario aplicado a:** Docentes de Bachillerato Col. Dr. Luis Felipe Borja Pérez

Los resultados demuestran que el 100% consideró lo importante de capacitarse en temas educativos. Según la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa vigente, el capítulo V en el art. 77.- Programa de Capacitación dice “Para cumplir con su obligación de prestar servicios de óptima calidad el Estado ampliara el conocimiento de los servidores públicos mediante la implantación y desarrollo de programas de capacitación la cual se fundamentara en las necesidades reales que tenga la institución y en la obligación de hacer el seguimiento sistemático de los resultados”.

Los docentes de la institución consideran imperiosa la necesidad de capacitarse pues los resultados lo demuestran así, lo cual pone de manifiesto que si se dan las condiciones y se facilitan las oportunidades los docentes si asistirían con mayor asiduosidad a capacitarse para mejorar su nivel profesional. Por lo que se ve en los resultados falta un poco de incentivo por parte de la institución.

**Tabla 27 ¿Cómo le gustaría recibir la capacitación?:**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	13	59.09
Semipresencial	1	4.55
A distancia	4	18.18
Virtual/internet	4	18.18
No contesto	0	0.00
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100.00</b>

**Cuestionario aplicado a:** Docentes de Bachillerato Col. Dr. Luis Felipe Borja Pérez

Los docentes de la institución prefieren una capacitación de tipo presencial, pues el 59% lo puso de manifiesto y un 4.55% lo prefieren Semipresencial o virtual/internet .Aguilar (2004), considera que “La capacitación consiste en una actividad planeada y basada en las reales necesidades de una empresa u organización y orientada hacia un cambio de conocimiento, habilidades y actitud del colaborador.

Aunque las preferencias son de tipo presencial, la mayoría de los docentes realizan su capacitación en los actuales momentos a distancia por el facilismo que esta presta para las personas que trabajan a jornada completa. Por cuanto según acotaron el tipo del proceso de aprendizaje se da con mayor facilidad para su comprensión.

**Tabla 28 Si prefiere cursos “presenciales” o “semipresenciales”, ¿En qué horario le gustaría recibir la capacitación**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
De lunes a Viernes	11	50.00
Fines de Semanas	11	50.00
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100.00</b>

**Cuestionario aplicado a:** Docentes de Bachillerato Col. Dr. Luis Felipe Borja Pérez

Las dos opciones, cada una con el 50% de lunes a viernes y los fines de semana son de preferencia para los docentes. Verde (2006) opina que “La demanda actual provocada por la globalización mundial así como la peculiar demanda de ella derivada de las relaciones laborales, hace que exista una mayor demanda por parte de los ciudadanos respecto a su necesidad de readaptación y perfeccionamiento profesional derivada de los cambios y situaciones empresariales personales”.

Al preguntar el porqué de tales preferencia argumentaron que desean los fines de semana es para dedicarle tiempo a la familia, en cambio los otros argumentaron que la jornada de clase los deja exhausto y no podrían ir o venir de capacitarse y luego llegar a trabajar o viceversa.

**Tabla 29 ¿En qué temática le gustaría capacitarse?**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía educativa	10	45
Teorías del aprendizaje	6	27.27
Psicopedagogía	5	22.72
Método y Recurso didáctico.	6	27.27
Temas relacionados con la materia a su cargo.	6	27.27
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación.	8	36.36

**Cuestionario aplicado a:** Docentes de Bachillerato Col. Dr. Luis Felipe Borja Pérez

De los 22 docentes 10 de ellos lo cual representa el 45% del total desean capacitarse en Pedagogía Educativa, el 36.36 % desean hacerlo en las TIC aplicadas a la educación y un 27% desea hacerlo en teorías del aprendizaje, así como también un 22.72% desean hacerlo en psicopedagogía.

“La experiencia obtenida por los docentes en el proceso de reforma puede llevar al incremento del profesionalismo y permiten que estén mejor capacitado para participar en la formulación de políticas, el desarrollo de la teoría educativa y la práctica de la investigación”. Según colección biblioteca de la educación superior de México del año 2000

Es importante que cada institución sepa dirigir sus decisiones a efecto de mejorar su desempeño. El éxito de la capacitación no se mide tan solo porque las personas mejoran sus competencias individuales, sino también porque contribuyen positivamente al desempeño de la organización.

La necesidad de la formación de los estudiantes del bachillerato técnico está directamente vinculada con las competencias laborales que estos deben de desarrollar según las exigencias de la producción y el empleo, basado en el desarrollo curricular del Ministerio de Educación del Ecuador del año 2012.

*En base a este apartado se debe elaborar el curso de capacitación a los docentes de esta institución pues la temática sobre las cuales desean capacitarse los docentes en un alto*

*porcentaje* es en Pedagogía Educativa aunque es digno de mención las otras opciones pero cuyo porcentaje no amerita un curso de capacitación.

**Tabla 30 ¿Cuáles son los obstáculos que se le presenta a usted para que no se capacite?**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	19	86.36
Altos costos de los cursos de capacitación	13	59.09
Falta de apoyo de las autoridades donde usted labora	5	22.72

**Cuestionario aplicado a:** Docentes de Bachillerato Col. Dr. Luis Felipe Borja Pérez

El factor tiempo es una de los mayores impedimentos que tiene los docentes para capacitarse, pues así lo creen 86.36% de los encuestados los cuales revelaron que no se capacitan por no tener el tiempo requerido para hacerlo. 59.09% de ellos mencionaron también que es un impedimento los costos de los mismos. Padilla & Juárez (2006) considera que “La formación del capital humano implica costos y beneficio, los costos económicos implica gastos directos como colegiatura etc. Los beneficios se expresan en términos de mayor producción o salario”.

Los resultados también revelan que 22.72% de los encuestados argumentaron que no se capacitan por falta de apoyo de las autoridades lo cual pone de manifiesto que aunque es una cantidad mínima esta debe de ser considerada y estar sujeta al análisis de las autoridades del plantel pues de no hacerlo se está faltando a la LOEI.

**Tabla 31 ¿Cuáles considera usted son los motivos por lo que se imparte los cursos capacitaciones?**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	13	59.09
Falta de cualificación profesional	1	4.54
Requerimientos de Personal	1	4.54
Necesidades de capacitación continua y permanente	14	63.63
Actualización de leyes y reglamento	6	27.26

**Cuestionario aplicado a:** Docentes de Bachillerato Col. Dr. Luis Felipe Borja Pérez

Según los resultados 63.63% de los encuestados manifestaron que los motivos para capacitarse los docentes es la necesidad de tener una capacitación continua y permanente así como también el 59.09% lo realiza por la aparición de las nuevas tecnologías estan entre sus opciones. Según (Gabriel, 2004), opina que “La modernización y reestructuración del aparato productivo en el contexto de la competencia estructural, requiere entre otros técnicos con mayores niveles de escolaridad, con gran capacidad para adaptarse a lo nuevo”.

Los cambios que se han producido en el sistema educativo en los últimos años, no solo a nivel de Ministerio de Educación sino también al avance tecnológico y la función de la educación en la sociedad del conocimiento, ha generado en el ámbito educativo una necesidad imperiosa de capacitación en los docentes, según los resultados obtenidos lo evidencia que los docentes desean capacitarse por la aparición de nuevas tecnologías.

**¿Cuáles son los motivos por lo que usted asiste a cursos\capacitaciones?**

**Tabla 32**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
La relación del curso con mi actividad docente	16	71.81
El prestigio del ponente	2	9.09
Requerimientos personales	8	36.36
La facilidad de horario	2	9.09
Me gusta capacitarme	14	63.63
Otros Especifique cuales	1	4.54

**Cuestionario aplicado a:** Docentes de Bachillerato Col. Dr. Luis Felipe Borja Pérez

Los motivos por los cuales se capacitan los docentes son porque esta está relacionada con su actividad educativa pues en número de 71.81% lo considera así. El 63.63% de los docentes también se capacitan simplemente porque les gusta estar actualizándose y el 36.36% indicó que se capacitan para satisfacer requerimientos personales. Padilla & Juárez (2006), opinan que “El capital humano se deprecia a causa de la obsolescencia del conocimiento y habilidades, del deterioro de la salud de las personas. El entrenamiento continuo es un mecanismo para combatir dicha depreciación”.

El proceso de capacitación se asemeja a un modelo de sistema abierto cuyos componentes son los insumos que en este caso vendría hacer los educandos, los procesos u operación, el producto y la retroalimentación. Los resultados de este apartado pone de manifiesto una verdad, que los docentes de la institución tienen un buen enfoque en lo que se refiere a los motivos por los cuales ellos asisten a capacitarse. Este porcentaje además nos da la pauta del éxito que va a tener todo curso de capacitación que se ejecute en esta institución dada la motivación que poseen los docentes para esta.

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

**Tabla 33**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos	0	0.00
Aspectos prácticos	7	31.82
Ambos	15	68.18
No contesto	0	0.00
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100.00</b>

**Cuestionario aplicado a:** Docentes de Bachillerato Col. Dr. Luis Felipe Borja Pérez

El 68.18% de los docentes encuestados dan mayor importancia a los aspectos teóricos-prácticos y solo un 31.81% escogieron los cursos de capacitación por aspectos prácticos. La ISO 10015 utiliza el conocido ciclo de Deming y define la capacitación como un proceso de cuatro etapas. Analizar, plantear, hacer y evaluar. Cada etapa está conectada a la siguiente con una entrada.

Los cursos de capacitación que tienen más preferencia dentro de los docentes son aquellos que se consideran tanto el aspecto teórico como el aspecto práctico, pues en estos se cumple lo que enuncia Deming pues en un curso se analiza los conceptos se plantean preguntas de realizan talleres y finalmente se realiza la evaluación de los aprendizaje.

***En lo relacionado a su práctica pedagógica***

Dada su extensión se estructuró tres tablas estadísticas, en los que se consideran tres aspectos claramente identificados con son el nivel organizacional, la tarea docente y el nivel personal. En el análisis de estos apartados vamos a considerar únicamente aquellos apartados que sean realmente relevantes en aspectos positivos o también en los aspectos negativos. Aquellos apartados que no presenten una de estas características no serán objeto de análisis. Al inicio del bloque se indica: En las siguientes preguntas, marque con una “X” el casillero correspondiente, señale en recuadro del 1 al 5, en donde 1 es la menor calificación y 5 la máxima.

**Tabla 34**

**Nivel organizacional**

Ítem	1	2	3	4	5
1.- Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0	0	3	10	9
2.- Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar....)	0	0	1	15	5
3.- Conoce el proceso de la carrera docente del profesor propuesto en la LOEI ámbito, escalafón derechos y deberes)	0	1	12	7	2
4.- Analiza los factores que condiciona la calidad de la enseñanza en el Bachillerato.	0	3	10	7	2
5.-Analiza el clima organizacional de la estructura institucional, motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo.	0	0	5	10	7
6.- Conozco bien el tipo de liderazgo ejercido por e\los directivos de la institución educativa.	1	0	7	10	4
7.- Conoce bien las herramientas\elementos: utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa.	0	1	6	11	4

**Cuestionario aplicado a:** Docentes de Bachillerato Col. Dr. Luis Felipe Borja Pérez

Según los resultados arrojados en esta encuesta, en cuanto a que si los docentes analizan el currículo propuesto para el bachillerato el 41% si lo hace siempre, mientras que el 14% lo realiza en término medio. El currículo no solo envuelve los contenidos, sino que en este

también están inversos otros aspectos como los estándares, las estrategias entre otros y varían según los fines que desea alcanzar la institución en el ámbito educativo.

Estos resultados ponen de manifiesto que en la institución los docentes del bachillerato si toman en cuenta el currículo del bachillerato, aunque como se menciona al inicio de este apartado no se especifica que es lo que se considera aquí, pienso que estos resultados se relaciona con el contenido de los programas de estudio, es decir las mallas curriculares únicamente.

El 68.18% de los docentes si analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza como son la inteligencia, la personalidad, el clima escolar. “La calidad de la enseñanza no depende única y exclusivamente del sistema, de la buena voluntad de un sistema educativo, sino que, cada vez la educación está más relacionada con el entorno inmediato, y su mejora casi siempre está conectada a los avances que en ese entorno se produce”, según lo considera (Fernandez-2005).

El 68.18 % de los docentes *no analizan los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato. Brígida (2006).considera que “La eficiencia del sistema educativo no está determinado exclusivamente por factores internos, ya que los factores contextuales también aportan lo suyo .Este atenuante debe de ser tomado en consideración toda vez que esta es el cimiento de la educación superior.*

El 36% de los docentes revelan que las autoridades de la institución no gozan de un verdadero liderazgo. “Los directivos con éxito y eficaces deben de acomodar su estilo de liderazgo para que satisfaga las demandas de la situación”, según acoto (Martínez 2012).

El liderazgo y el servicio son elementos básicos de los procesos de orientación organizativa, por cuanto vincula los valores, los proyectos, la posición y la imaginación, lo que posibilita la animación, movilización de los actores. El 27.27 % de los docentes no conocen bien las herramientas utilizadas por los directivos para planificar las actividades en la institución educativa.

Álvarez (2012) opina que “La tecnología de la información y el conocimiento de las TIC – herramientas- abre un inmenso campo de interacción y son un extraordinario instrumento de aprendizaje”. Estas herramientas también promueve el dinamismo, que posibiliten las redes de cooperación y el trabajo en equipo y la innovación.

## Tarea Docente

**Tabla 35**

Ítem	1	2	3	4	5
8.-Describa las funciones y cualidades del tutor	0	0	6	6	4
9.-Conoce las técnicas básicas para la investigación en el aula.	0	0	6	11	4
10.- Conoce diferentes técnicas de enseñanzas( individuales y grupales)	0	1	1	13	6
11.- Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a las actividades docentes.	0	1	5	7	7
12.- desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos.	0	0	2	12	7
13.-Conoce aspectos relacionados con la psicología relacionada con el estudiante.	0	0	6	7	9
14.- Plantea , ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiante)	0	2	10	6	4
15.- Conoce la incidencia de la interacción profesor–alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanzas y aprendizajes, el aula como grupo).	0	0	3	11	8
16.-Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportunas para orientar a mis estudiantes	0	3	4	9	6
17.- Percibe con facilidad problemas de los estudiantes.	0	0	5	10	7
18.- la formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país.	0	1	5	9	7
19.-Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos.	0	1	5	10	5
20.-Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida.	0	0	0	12	10
21.- Cuando se presenta problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos y ayudarlos en su solución.	0	0	3	12	7
22.- La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes.	0	0	1	11	10

23.- Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes.	0	0	4	10	8
24.-El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnostica, sumativa y formativa.	0	0	4	9	9
25.-Como docente evaluó las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mis asignaturas	0	0	3	10	9
26.-Identifico a los estudiantes con necesidades educativas especiales (altas, capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo, ciego, intelectual mental, físico, motora, trastorno del desarrollo.	0	0	5	9	8
27.- Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva.	1	1	6	8	6
28.- Realizo la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas experiencias; plan de aula.	0	1	4	8	9
29.-Considera que los estudiantes son artificios de su propio aprendizaje.	0	1	5	8	8

**Cuestionario aplicado a:** Docentes de Bachillerato Col. Dr. Luis Felipe Borja Pérez

El 27,27% de los docentes de la institución no tiene bien claro cuáles son las funciones que tiene el tutor. Según (Munch, 2010), considera “Que un líder educativo requiere de los siguientes conocimientos, tales como: Educativos, Humanísticos, Administrativos y dentro cualidades y competencias tenemos: Amor a la educación, vocación de servicio, creatividad, visión del futuro, optimismo, sinceridad, justicia y lealtad. Sin estos atributos no podemos hablar del maestro líder” y el tutor en un líder entre sus estudiantes.

El 54.54 % de los docentes de la institución en cuanto a que si estos ejecutan y hacen un seguimiento a los proyectos sociales económicos, culturales o educativos no lo cumplen a satisfacción o más bien no dan los resultados deseados por cuanto no existe un monitoreo de parte de los mismos. Según Ezequiel Andar, “proyecto es un conjunto de actividades concretas interrelacionados y coordinadas entre sí que se realizan con el fin de producir determinados bienes y servicios capaces de satisfacer una necesidad o resolver un problema”.

La educación es un proceso sistémico que implica educación en todos los valores, formación

de todas las potencialidades del ser. Esto es posible sólo cuando se integran y coordinan los distintos agentes educativos, especialmente aquellos dos que comparten la misma finalidad: los padres y los profesores.

En el apartado en el que se pregunta si el docente considera que los estudiantes son artífice de su propio aprendizaje, el 27.27% no lo considera así. Este porcentaje es relevante por cuanto un modelo educativo de calidad implica desarrollar las tres mega tendencias planteadas por la UNESCO. Las mismas que promueve el aprender a aprender, aprender hacer, aprender a ser. Esta pregunta está relacionada con la práctica pedagógica, pues implica el empleo de las estrategias y técnicas del aprendizaje, las cuales el docente debe de dominar dadas las exigencias pedagógicas actuales.

**Tabla 36**

**Nivel Personal**

Ítem	1	2	3	4	5
30.-Describe las principales tareas y funciones del profesor en el aula.	0	0	2	10	10
31.- elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos.	0	0	3	7	11
32.-utiliza adecuadamente medios visuales como recursos didácticos (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos).	1	1	4	8	8
33.- Diseña programa de asignatura y el desarrollo de unidades didácticas.	0	0	5	4	12
34.-Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	1	1	4	11	5
35.- Analiza la estructura organizativa institucional (Departamento, áreas, gestión administrativa.....)	1	2	7	10	2
36.- Diseña planes de mejora de la propia práctica docente.	0	1	3	14	4
37.-Diseña y aplica técnicas didácticas, para la enseñanza practica de laboratorios y talleres	1	1	5	9	6
38.-Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	0	1	7	9	5
39 Utiliza adecuadamente la técnica expositiva.	0	1	2	12	6
40.- Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia	0	0	1	14	7

asignatura.					
41.-Utiliza los recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje.	0	0	2	9	11
42.- El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente.	0	0	2	10	10
43.- Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes.	0	0	2	9	11
44.- Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.	0	0	4	6	12

**Cuestionario aplicado a:** Docentes de Bachillerato Col. Dr. Luis Felipe Borja Pérez

El 9.09% de los docentes no tienen bien clara cuales son las funciones del profesor en el aula, Rubio (2005), opina que “ La calidad en la formación y enseñanza evoluciona con el tiempo La tendencia actual de la calidad es de centrarse cada vez más en la eficacia global de una oferta educativa” La formación de un maestro supone integración y equilibrio entre su saber, su hacer y su ser; es decir, entre su preparación científico-académica, su habilitación didáctica y su formación ética..

En cuanto si el docente utiliza adecuadamente los medios audiovisuales como recurso didácticos el 72.72% si lo realiza con eficacia. Los medios visuales contribuyen de manera directa que el aprendizaje se convierta en significativo, dado que el docente en la actualidad ya no se preguntan ¿Qué quiero enseñar a mis estudiantes?, sino mas bien ¿para qué quiero que aprendan esto mis alumnos? Las expectativas del docentes sobre el currículo marca profunda diferencia en su modo de enseñar y en el modo como los estudiantes aprenden.

El 36.36% de los docentes no consideran importante diseñar instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente. La autoevaluación es el mecanismo por el cual el docente determina sus falencias y trata de corregirlas. Según los resultados obtenidos en su mayoría si lo realiza lo cual se convierte en una fortaleza para la institución contar con docentes que constantemente se autoevalúan.

## **CAPITULO 4: CURSO DE FORMACION/CAPACITACION DOCENTE**

## CURSO DE FORMACION

*No cometer errores no está en manos del hombre,  
Pero de sus errores y equivocaciones  
El sabio y el bueno aprenden  
Sabiduría para el futuro  
Plutarco*

### 4.1 Tema:

#### **La Pedagogía educativa según la propuesta del nuevo bachillerato ecuatoriano**

Este curso de capacitación “ La pedagogía educativa según la propuesta del nuevo bachillerato’, está dirigido para los docentes del bachillerato del colegio Dr. Luis Felipe Borja Pérez de la ciudad de Guayaquil y será dictado en el mes de abril del 2015.

### **4.2 Modalidad de Estudio**

La modalidad de estudio será de tipo presencial. Este curso de formación se realizará desde el 14 hasta el 25 de abril, por cuanto las actividades educativas se inician en la segunda quincena de este mes y según las autoridades educativas este tiempo el docente lo utilizarán en capacitarse.

### **4.3 Objetivos**

Toda actividad realizada por el hombre tiene una finalidad y la elaboración de este trabajo también, siendo este:

#### **4.3.1 Objetivo General**

Diseñar un curso de capacitación/formación pedagógico en base a la nueva propuesta del bachillerato ecuatoriano para los docentes del “Colegio “Dr. Luis Felipe Borja Pérez”.

#### **4.3.2 Objetivos Específicos**

- Proporcionar a los docentes los conocimientos básicos de la nueva pedagogía educativa
- Suministrar a los docentes los conocimientos elementales de la propuesta general del Nuevo Bachillerato
- Proveer a los docentes/tutores instrucciones sobre las funciones que estos desempeñan en el aula.

#### **4.4 Nivel formativo de los destinatarios**

El nivel de formación de los docentes influye directamente en el proceso enseñanza aprendizaje de los estudiantes, según se puede apreciar en los resultados en la institución contamos con docentes que en su mayoría poseen títulos de tercer nivel otorgados por la facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación y están acorde a la especialización. Es preciso mencionar que dos docentes tienen su título en otras profesiones, dentro de los cuales tenemos a un ingeniero, a un psicólogo clínico

Los títulos de posgrado en la actualidad en nuestro país se están convirtiendo en una necesidad y aunque en la institución donde se realizó la encuesta solo dos poseen título de cuarto nivel este si están relacionados con el ámbito educativo

##### **Nivel tres:**

El curso de capacitación del nivel tres está dirigido para profesionales de la educación con vasta experiencia, razón por la cual sus aportes van hacer muy significativos en la elaboración del PEI institucional. En este seminario se espera la participación de todos sus miembros y de esta manera después de concluida su elaboración, socializarlo con todos quienes forman parte esta comunidad educativa

La experiencia de los docentes es básica fundamental en el proceso formativo de los estudiantes y hasta en cierto grado se constituye en una verdadera fortaleza dentro de la institución. En cuanto a este aspecto los docentes del colegio Borja Pérez tienen una vasta experiencia en el campo educativo, que aunque no la han adquirido en la misma institución sino en los establecimientos donde estos han laborado, según lo registran los certificados, los docentes en su gran mayoría, tienen más de 16 años de experiencia en el ámbito educativo

#### ***4.4.2 Requisitos Técnicos que deben poseer los destinatarios***

El curso de capacitación se llevara a cabo en el laboratorio de informática de la institución pues este tiene una capacidad para 50 asistentes, además de poseer como es obvio de las computadoras cuenta con el sistema de internet, así como el enfocas a través del cuales se desarrollará el curso.

Los docentes contarán además de material bibliografía así como también de los materiales de papelería.

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

##### ***4.5.1 Contenido del curso.***

Uno de los objetivos del Plan Decenal de Educación planteado para el periodo 2006-2015 es de consolidar una reforma curricular que articule todos los niveles y modalidades del Sistema Educativo. Para el bachillerato estos requerimientos se han materializado con la creación del Bachillerato General Unificado.

El colegio Dr. Luis Felipe Borja Pérez de la ciudad de Guayaquil, forma bachilleres técnicos en Administración de Sistema y Administración y Contabilidad y debido a ello es necesario planificar un curso de formación \capacitación de los docentes de esta institución, recordando que la planificación es un conjunto de procedimientos para introducir organización y racionalización a la acción y que esta puede aplicarse a cualquier actividad para alcanzar las metas propuestas.

Las metas propuestas en este curso de formación\capacitación de los docentes, está relacionada con el triple objetivo del Bachillerato propuesto por el ministerio de educación que es: *Preparar a los estudiantes para la vida y la participación en una sociedad democrática; preparar a los estudiantes para sus estudios post-universitarios y por ultimo preparar a los estudiantes para el mundo laboral y del emprendimiento.*

Para el cumplimiento de estos objetivos los docentes del bachillerato tienen que dominar conocimientos mínimos para vincular la educación con el trabajo productivo en el proceso de inter-aprendizaje, usando estrategias metodológicas que le permitan al estudiante *aprender asiendo, aprender produciendo y aprender emprendimiento.*

Además de las estrategias metodológicas, el docente tiene que conocer de cerca las nuevas pautas del aprendizaje las misma que están directamente enmarcadas con la pedagogía educativa y estas tienen que estar acorde a lo que contempla las últimas reformas educativas que están en la LOEI y su reglamento en lo relacionado al nuevo bachillerato.

Este curso de formación\capacitación tiene como finalidad demostrar que la tarea docente es una actividad netamente humana y que para realizarla de la mejor manera es prioritario haber desarrollado un amor hacia esta profesión sin olvidar (frase el presidente) la importancia que

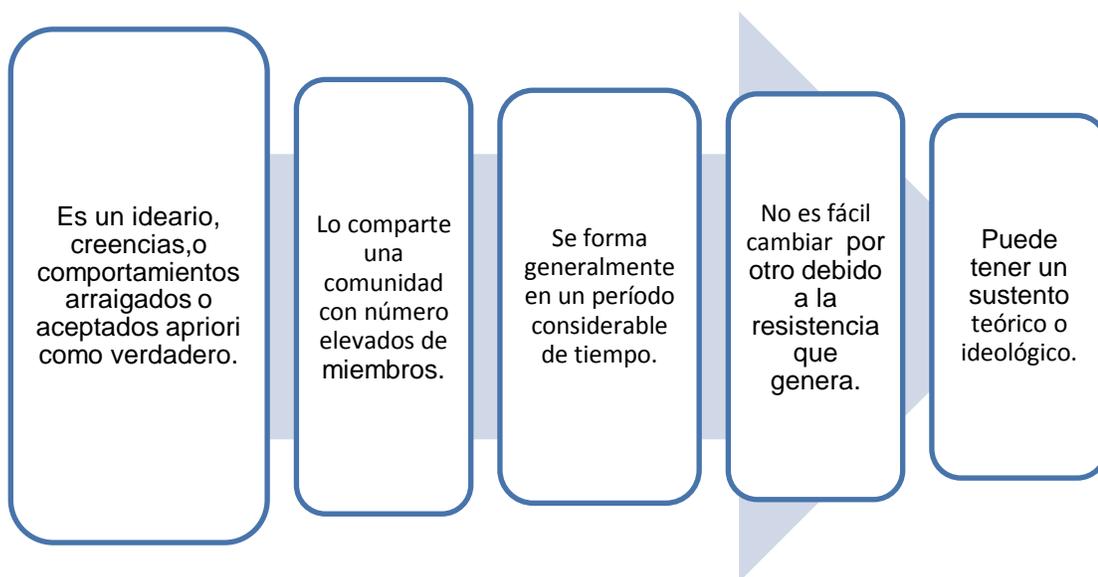
tiene la actualización pedagógica en los actuales tiempos. El contenido del curso de capacitación que se dictara a los docentes del colegio Dr. Luis Felipe Borja Pérez de la ciudad de Guayaquil, se expone a continuación:

## 1. Definiciones Básicas

Estas definiciones han sido tomadas de la guía didáctica Modelos Pedagógicos y diseño curricular de (Yepez, 2010).

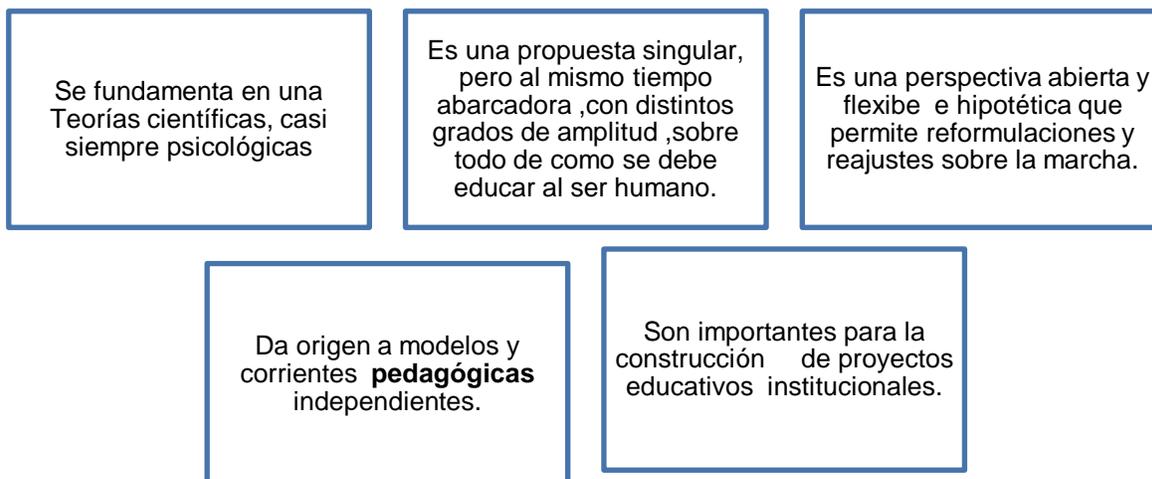
### 1.1 Paradigma Pedagógico

Es un conjunto integral de convicciones, valores y comportamientos compartidos por miembros de una determinada comunidad. por ej. la educación tradicional Presenta las siguientes características. por ej. La educación tradicional.



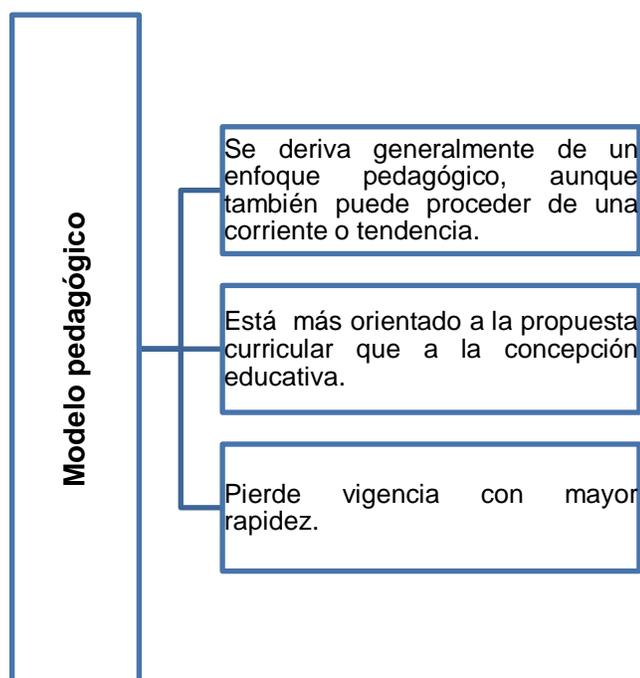
### 1.2 Enfoques Pedagógico

Es una manera de concebir, organizar y realizar la educación y el aprendizaje puede dar origen y fundamento a distintas corrientes y modelos pedagógicos. Se la reconoce por.



### 1.3 Modelo pedagógico

Es un diseño o patrón representativo de una teoría psicológica o educativa, se centran más en los aspectos curriculares de la educación dando especial relieve a una dimensión o componente de la formación o el aprendizaje, en torno al cual se hace girar todo lo demás, por ej. El modelo pedagógico tradicional.



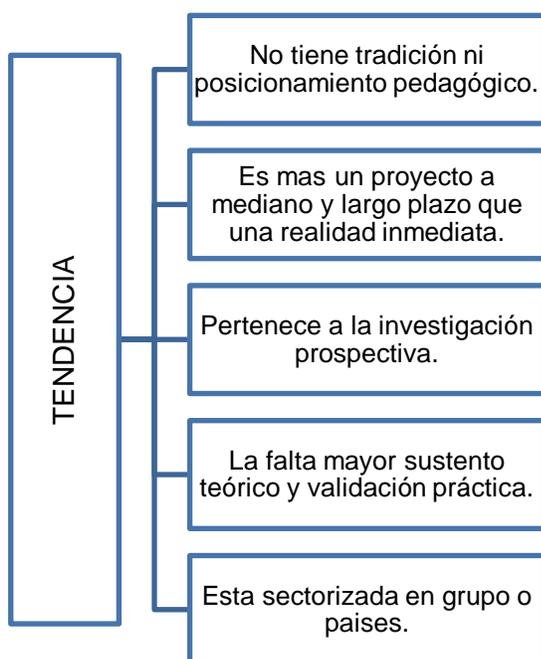
### 1.4 Corrientes Pedagógicas

Son líneas de pensamientos pedagógicos con carácter innovador, que se encuentran en un proceso de investigación, sistematización y validación. Surgen casi siempre como producto de cambios sociales y científicos importantes por ej. la educación para la convivencia.



### 1.5 Tendencia Pedagógica

Es una nueva perspectiva educativa que complementa, refuerza o modifica, un paradigma, un enfoque, un modelo o una corriente. Expresan las demandas sociales en materia de educación, permiten actualizar permanentemente el currículo y responder mejor a los retos sociales y científicos, por ej. La pedagogía de género.

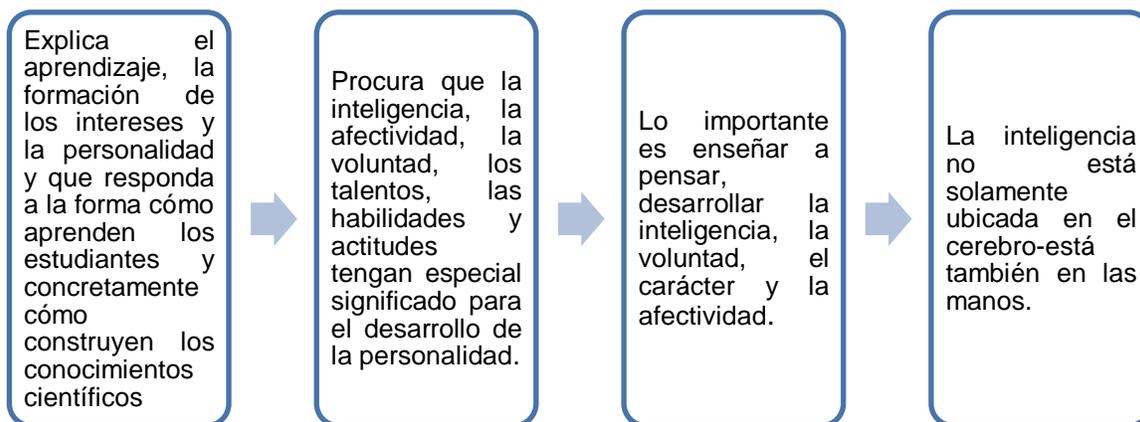


## 2. Teorías Fundamentales que conforman un modelo Pedagógico

Los modelos pedagógicos se constituyen con la aportación de varias dimensiones antropopsicológicas, que dan lugar a la generación de teorías. Entre las que podemos mencionar.

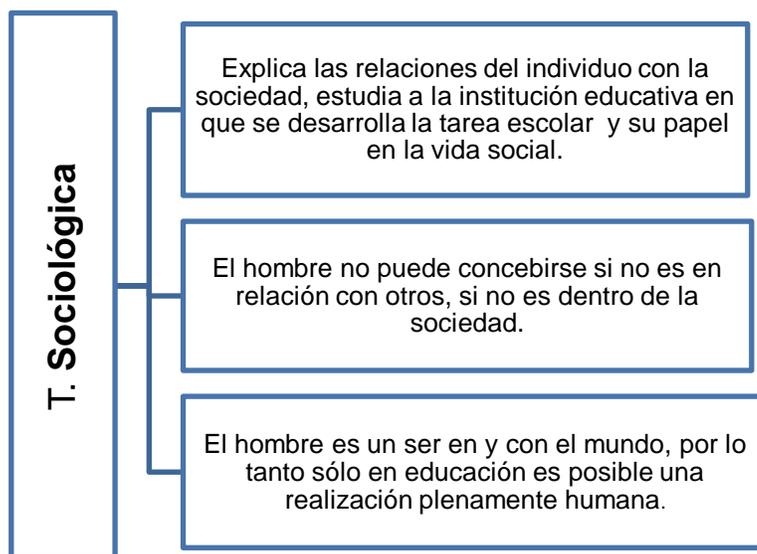
### 2.1 Teoría psicológica

Esta teoría:



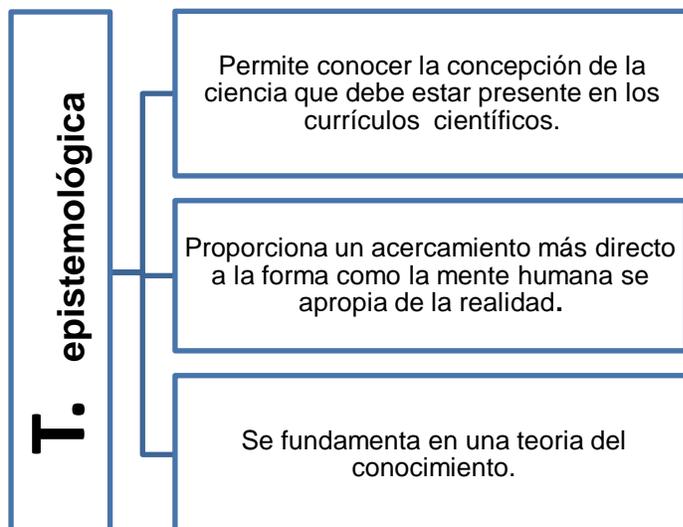
### 2.2 Teoría Sociológica

Esta teoría:



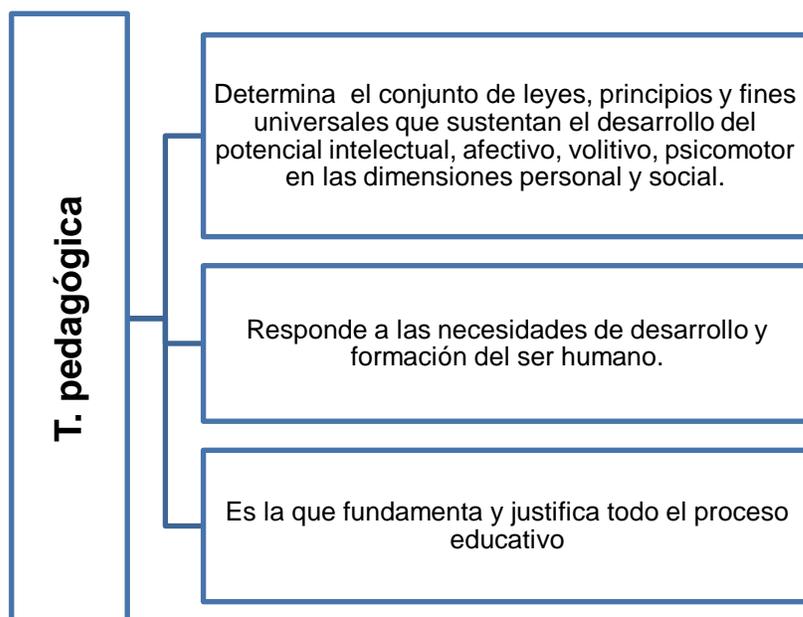
### 2.3 Teoría epistemológica

Esta teoría



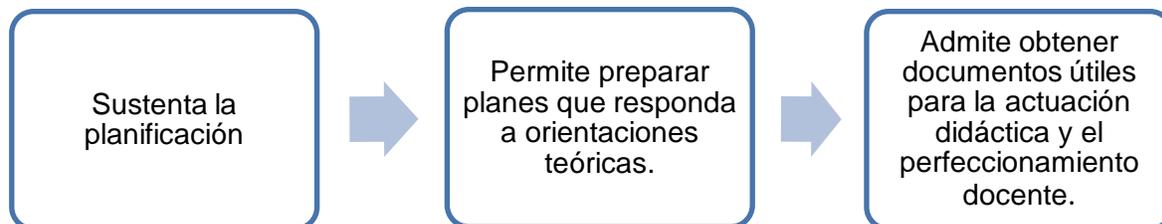
### 2.4 Teoría pedagógica

Esta teoría tiene como objetivo principal enseñar a aprender y aprender a aprender



## 2.5 Teoría didáctica

Esta teoría:



## 3. Clasificación de los modelos pedagógicos

Resuelven las mismas preguntas de los currículos, solo que a mayor nivel de generalidad y abstracción, se establecen los lineamientos sobre cuyas bases se derivan posteriormente los fines y objetivos. (Yepez, 2010). Los modelos pedagógicos se pueden clasificar de dos maneras

Primera manera de clasificar los modelos pedagógicos

### 3.1 Modelo pedagógico tradicional

Se la considera como una pedagogía idealista tanto por sus concepciones reproducioncitas como por sus postulados, según (Yepez, 2010).

Este modelo presenta las siguientes características

Concepción del hombre	Humanista.
Base Epistemológica	Realismo –experiencia.
Finalidad de la educación	Trasmitir la herencia cultural.
Contenido	Saberes, cultos, lectura, escritura, matemáticas.
Metodología	Academicista, verbalista, escolástica.
Relación profesor alumno	Vertical, excluyente.

### 3.2 Modelo pedagógico pragmatista

La corriente pragmatista es una derivación directa de la filosofía positivismo-pragmatista, que surgió en los Estados Unidos a finales del siglo XVIII, en el periodo de florecimiento industrial-

capitalista, según (Yepez, 2010).

Este modelo presenta las siguientes tipologías

Concepción del hombre	Biológico-Social.
Base Epistemológica	Empirismo.
Finalidad de la educación	Solución a problemas y necesidades.
Contenido	Conocimientos prácticos.
Metodología	Hipotético-Deductivo
Relación profesor alumno	Vertical

### 3.3 Modelo pedagógico naturalista

Surgió en la década del siglo XX, la pedagogía naturalista se reveló como una reacción contra la vieja pedagogía que distorsionaba la naturaleza de los niños, adolescentes y en contra del pragmatismo que pretendía distorsionar la personalidad del educando, según (Yepez, 2010).

Este modelo presenta las siguientes características

Concepción del hombre	Humanización.
Base Epistemológica	Sensualismo, papel decisivo a los sentidos, sensaciones y percepciones.
Finalidad de la educación	Libertad del educando.
Contenido	Conocimientos van de acuerdo a los intereses y necesidades del niño, adolescente.
Metodología	No existe una específica.
Relación profesor alumno	Horizontal, el profesor-guía.

### 3.4 Modelo pedagógico progresista

Este modelo surge de las investigaciones psicopedagógicas realizadas en los últimos 30 años, como su nombre lo indica la pedagogía progresista pretende superar las concepciones tradicionalistas y pragmáticas que tuvieron en boga desde 1930 hasta 1970, según (Yepez, 2010).

Este modelo presenta las siguientes tipologías

Concepción del hombre	Ser libre, dinámico y creativo.
Base Epistemológica	Es de corte dialéctico.
Finalidad de la educación	Desarrollo de las potencialidades intelectivas.
Contenido	Según currículo- práctico.
Metodología	Abierta según necesidades.
Relación profesor alumno	Directiva.

### 3.5 Modelo pedagógico socio-crítico

Se trata de una pedagogía derivada de la filosofía socialista que niega la validez de abstraer la naturaleza del hombre, independientemente de las condiciones socio-históricas particulares, el hombre es histórico no metafísico, según (Yepez, 2010).

Este modelo presenta las siguientes tipologías

Concepción del hombre	Ser social.
Base Epistemológica	Materialismo- dialéctico.
Finalidad de la educación	Realización como ser social.
Contenido	Son los problemas y necesidades las que necesitan ser comprendidos para darles solución.
Metodología	Científico - sociológico.
Relación profesor alumno	Democrática - participativa.

## 4. Clasificación de los modelos pedagógicos según los componentes del currículo.

Los diversos componentes curriculares permiten definir cinco grandes modelos pedagógicos...Pedagogía tradicional, pedagogía activa, pedagogía conductista, mecanicista o pedagogía por objetivos, las pedagogías cognitivas, y por último el modelo contextual. Según (Yepez, 2010).

#### 4.1 Modelo Tradicional

Propone lograr el aprendizaje mediante la transmisión de la información.	
<b>Rasgos del modelo tradicional</b>	<b>Teorías del aprendizaje que apoyan al modelo tradicional</b>
<p>a.- Escasas autonomía de las escuela para poder innovar.</p> <p>b.- El principal objetivo del maestro es repetir y hacer repetir.</p> <p>c.- El estudiante es un elemento pasivo del proceso.</p> <p>d.- Basan la enseñanza en una relación vertical y excluyente.</p>	<p>a.-Teoría de la mente-deposito</p> <p>b.-Teorías de las facultades.</p> <p>c.- Teoría sensual-empirista</p>

#### 4.2 Modelo Activista o Escuela Nueva

La prioridad está dada en la acción, la manipulación, el contacto directo con los objetos.	
<b>Rasgos del modelo activista o Escuela nueva</b>	<b>Teorías del aprendizaje que apoyan al modelo activista</b>
<p>a.- Identificación del aprendizaje con la acción, se aprende haciendo.</p> <p>b.- El niño pasa a ser el elemento fundamental de los procesos educativos.</p> <p>c.-El fin de la escuela no puede estar limitado al aprendizaje, la escuela tiene el objetivo de educar para la vida.</p> <p>d.- Considera al niño artesano de su propio conocimiento, el activismo da supremacía al sujeto y a su experimentación.</p>	<p>a.- Activismo experimental y la teoría maduracionista.</p> <p>b.- La Gestalt y la teoría de campo Max Wertheimer,Wolfgang Koler y Kurt Koffeka ..Teoria del aprendizaje por Insight.</p>

### 4.3 Modelo Conductista o Mecanicista

Llamada también pedagogía por objetivos, que propugna la normativa y constructiva de extender los métodos de la psicología animal a la psicología humana.	
<b>Rasgos del modelo conductista o mecanicista</b>	<b>Teorías del aprendizaje que apoyan al modelo conductista o mecanicista</b>
<p>a.- Metáfora básica, la máquina.</p> <p>b.- Paradigma de investigación, proceso-producto.</p> <p>c.- Currículo cerrado y obligatorio, el profesor se limita a ejecutar lo que viene dado y el alumno tiene la función eminente de dar respuesta.</p> <p>d.- S-R, S-O-R . S estímulo, R respuesta O organismo, basado sobre las investigaciones del comportamiento animal.</p>	<p>a.-Teoría del Aprendizaje Ensayo - Error. Edward Thorndike, 1874</p> <p>b.-El Reflejo Condicionado – Jhon Broadus Watson, 1878</p> <p>c.- Teoría del refuerzo de Urrhus Frederic Skinner 1904.</p> <p>d.-Aplicación del Enfoque Sistemico del Aprendizaje, Roberth Gagne.</p>

### 4.4 Modelo Cognitivo

Pone énfasis a cómo el alumno aprende a aprender	
<b>Rasgos del modelo cognitivo</b>	<b>Teorías del aprendizaje que apoyan al modelo cognitivo</b>
<p>a.- Metáfora básico, el ordenador procesamiento de la información.</p> <p>b.- Paradigma de investigación, mediacional centrado en el profesor o en el alumno.</p> <p>c.- Modelo del currículo, abierto y</p>	<p>a.- Teoría del Aprendizaje Social de Alberto Bandura.- Aprendizaje Modelo.</p> <p>b.- Desarrollo de la Inteligencia de Jean Piaget, 1896-1980</p> <p>c.- Teoría del aprendizaje por</p>

<p>flexible</p> <p>d.- La cognición dirige la conducta,</p>	<p>Descubrimiento, Jerome S. Brunner.</p> <p>d.- Teoría del Aprendizaje Significativo de David Ausubel.</p> <p>e.- Teoría del Aprendizaje Constructivista de Joseph D. Noval</p> <p>f.- Teoría del Aprendizaje Mediado-AM de Feuerstein.</p> <p><b>Modelos recientes del aprendizaje Cognitivo.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprendizaje Guiado Cooperativo de Brawn y Palinesar, 1989</li> <li>• Aprendizaje Situado de Brown, Comins y Duguid, 1989</li> <li>• Aprendizaje Estratégico, de Jones 1991</li> <li>• Aprendizaje Según las Inteligencias Múltiples, de Howard Gardner, 1983</li> </ul>
---	--

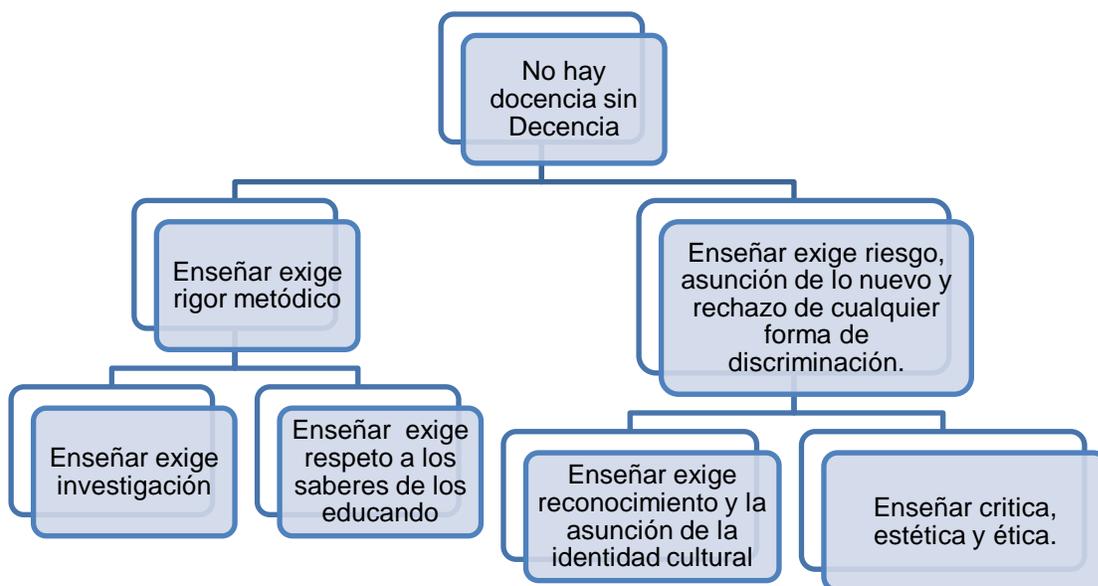
#### 4.5 Modelo Contextual

<p>Va más allá de los procesos individuales o individualidades, para centrar la relación enseñanza aprendizaje en la vida, en la experiencia y en los contextos.</p>	
<p><b>Rasgos del modelo contextual</b></p>	<p><b>Teorías del aprendizaje que apoyan al modelo contextual</b></p>
<p>a.- Atender la interacción de las personas y su entorno, profundizando en la reciprocidad de sus acciones.</p> <p>b.- Asumir el proceso de interaprendizaje como un proceso interactivo, continuo.</p> <p>c.- Analizar el contexto del aula como – influido por otro contexto y en permanente interdependencia,</p>	<p>a.- Psicología Social - conducta y - aprendizaje, Sigmund Freud 1939</p> <p>b.- Zona de Desarrollo Próximo o - Potencial de Lev Vigotsky.</p>

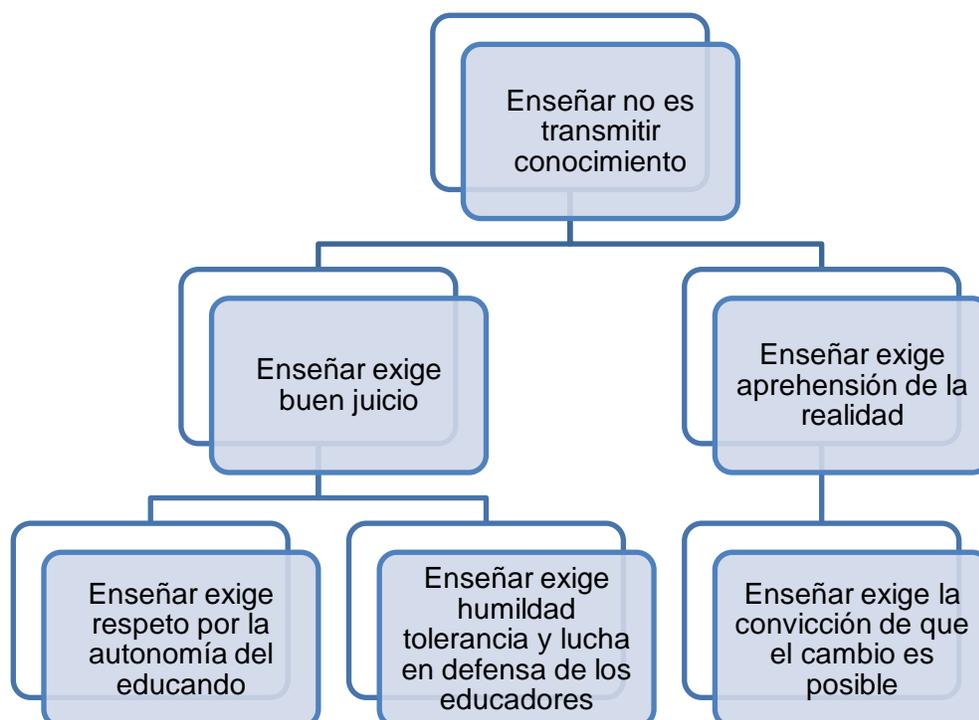
## 5. Pedagogía Educativa

Los esquemas relacionados con la pedagogía educativa tienen como fuente de información la guía práctica para docentes padres y uno mismo (Paymal, 2008).

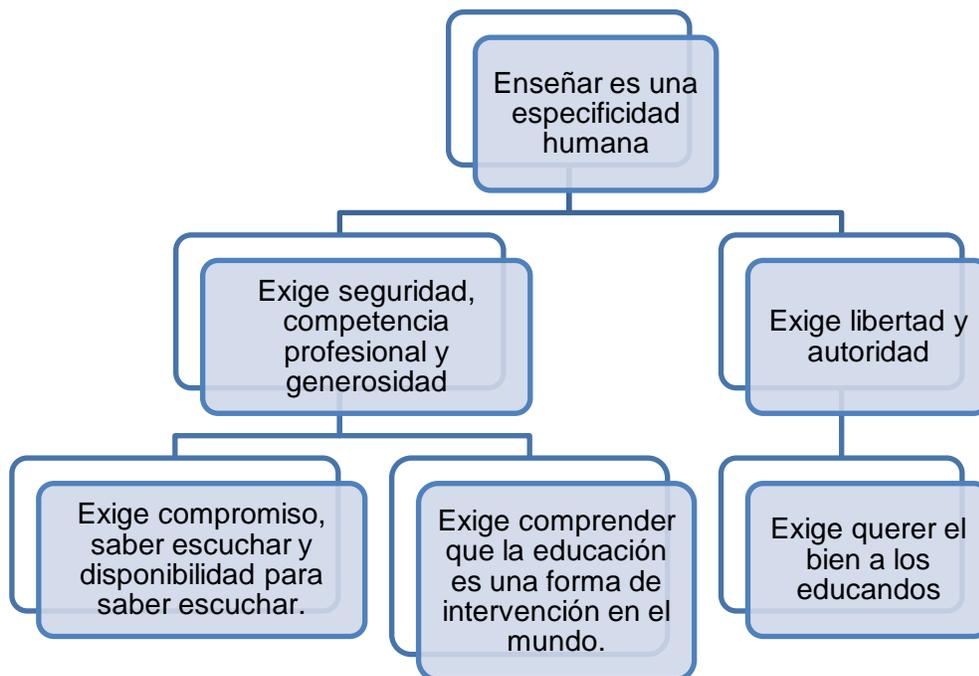
### 5.1 No hay docencia sin Decencia



### 5.2 Enseñar no es transmitir conocimiento



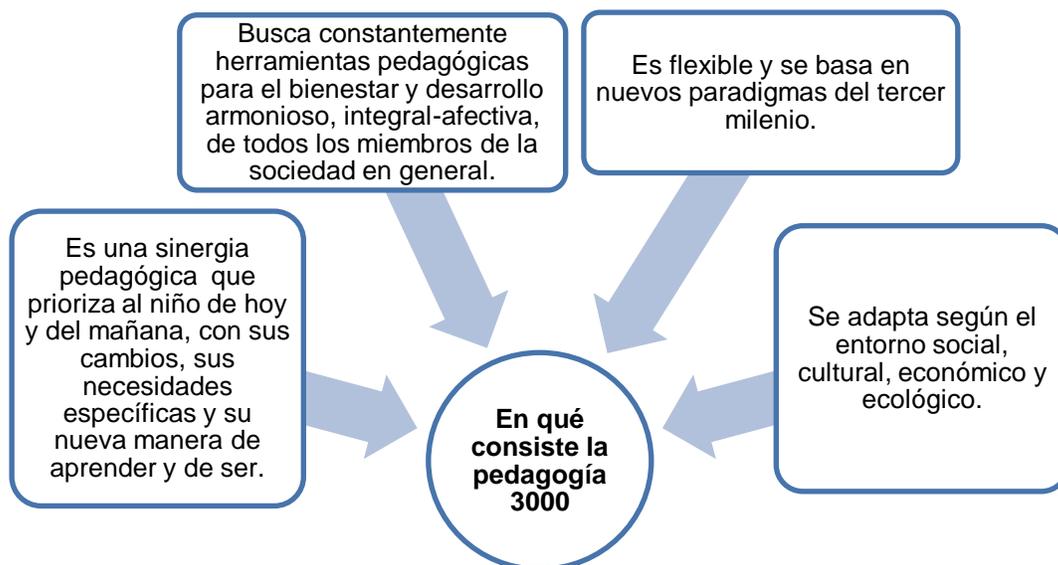
### 5.3 Enseñar es una especificidad humana



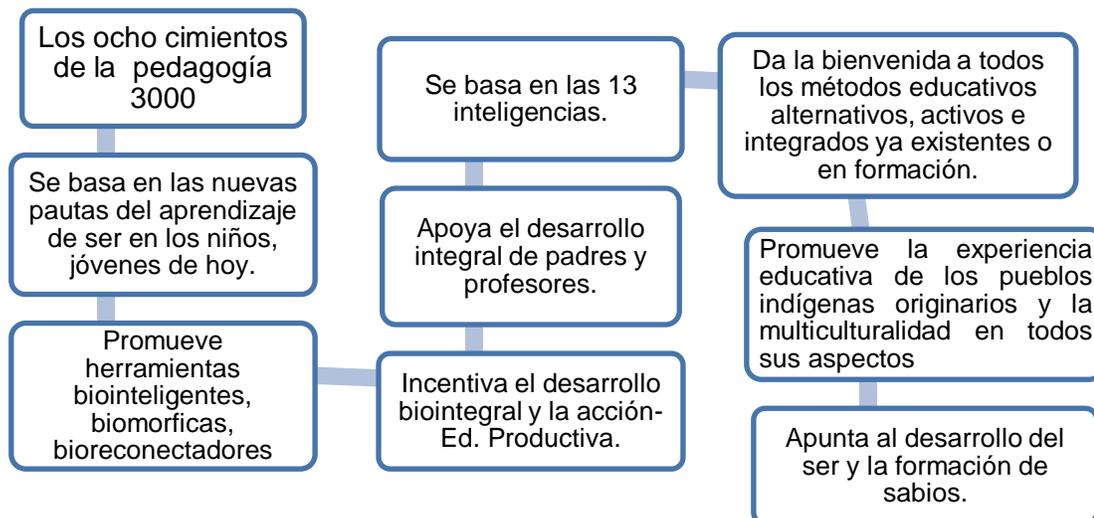
## 6. Pedagogía 3000

Según (Paymal, 2008) Pedagogía 3000 es un aprendizaje de es la aprendizaje, porque implica que todos estamos en un constante progreso de aprender y crecer, tanto estudiantes como docentes .todos los esquemas relacionados con la pedagogía 3000 fueron tomados de esta fuente.

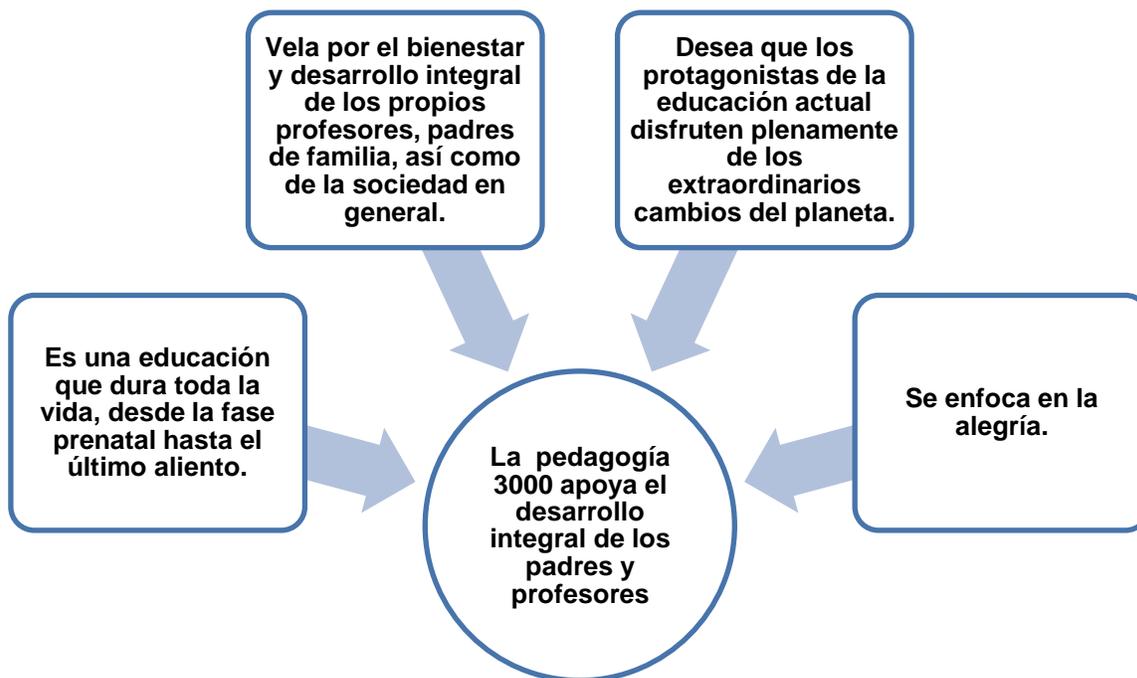
### 6.1 En qué consiste la pedagogía 3000:



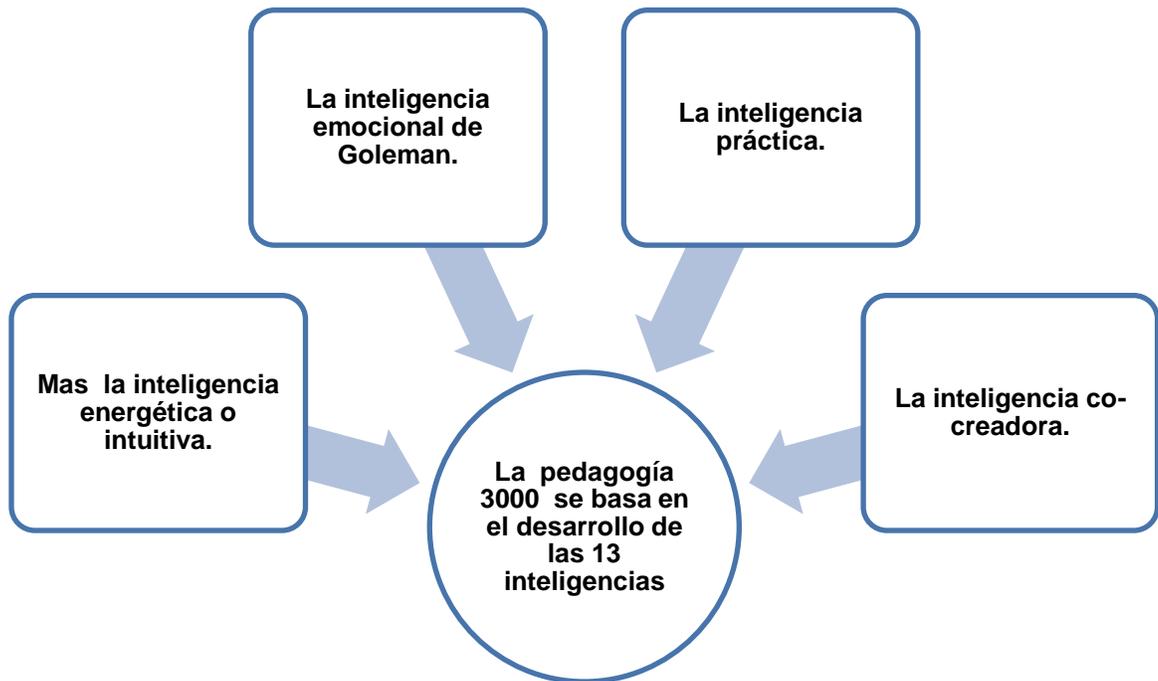
## 6.2 Los ocho cimientos de la pedagogía 3000



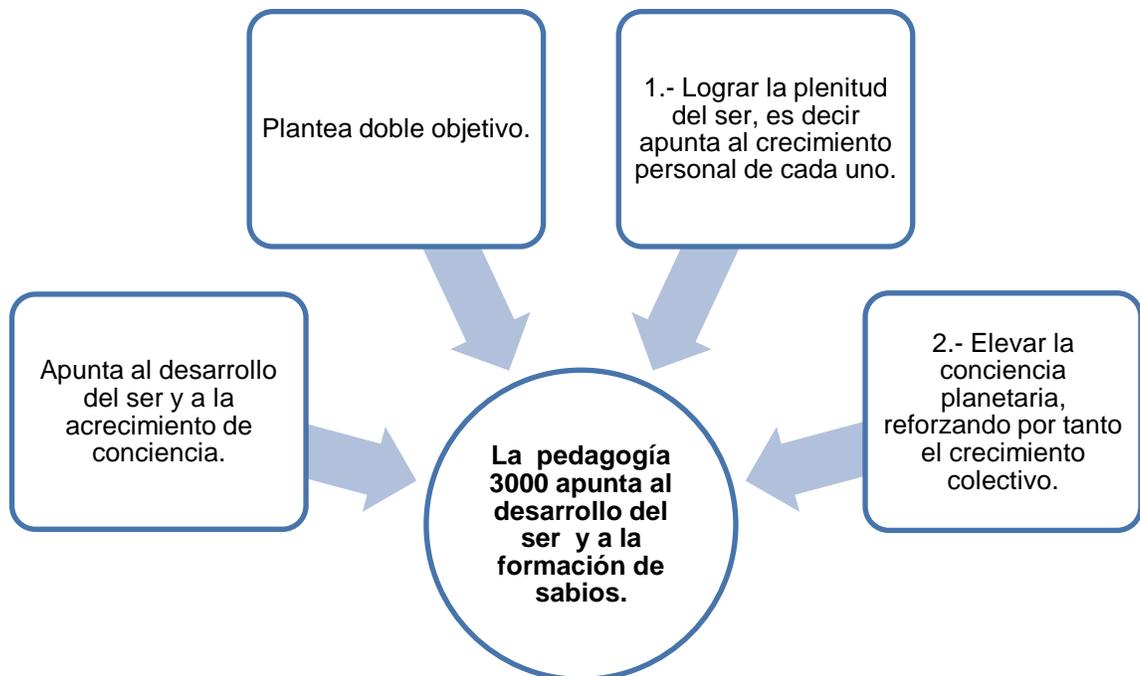
## 6.3 La pedagogía 3000 apoya el desarrollo integral de los padres y profesores



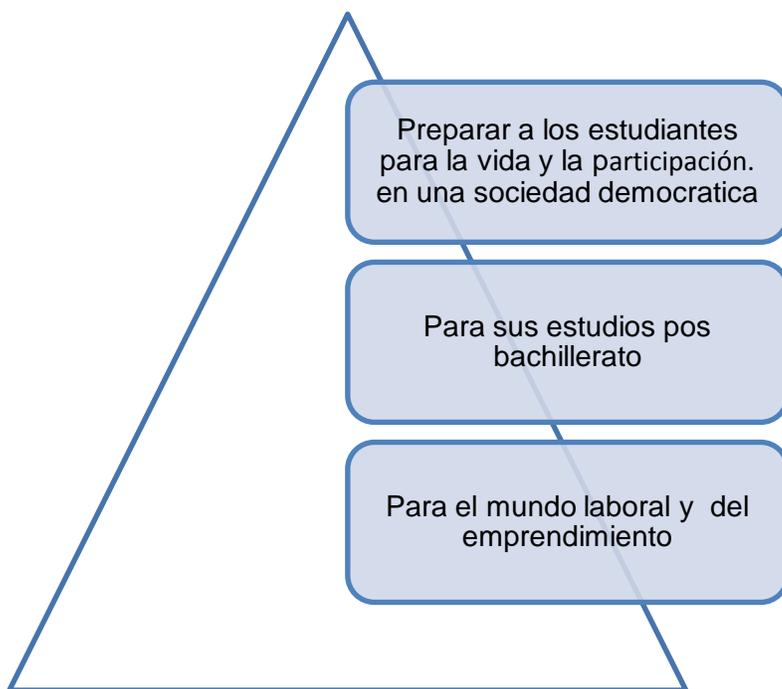
#### 6.4 La pedagogía 3000 se basa en el desarrollo de las 13 inteligencias



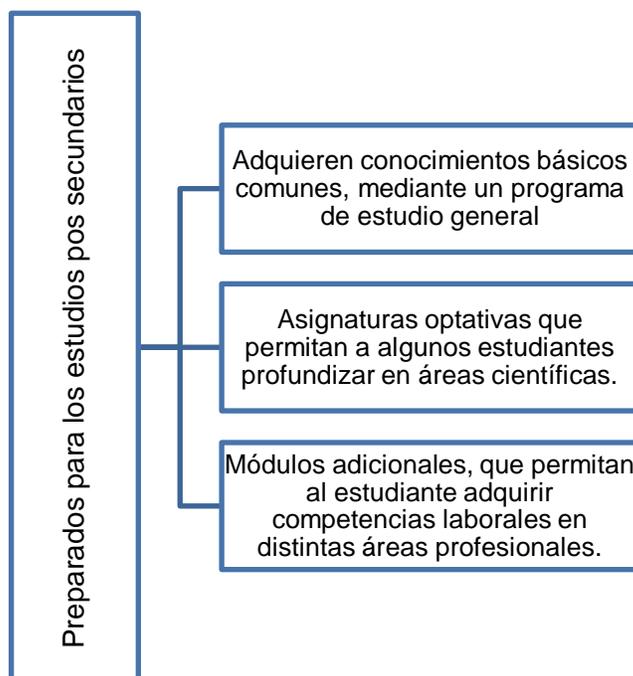
#### 6.5 La pedagogía 3000 apunta al desarrollo del ser y a la formación de sabios.



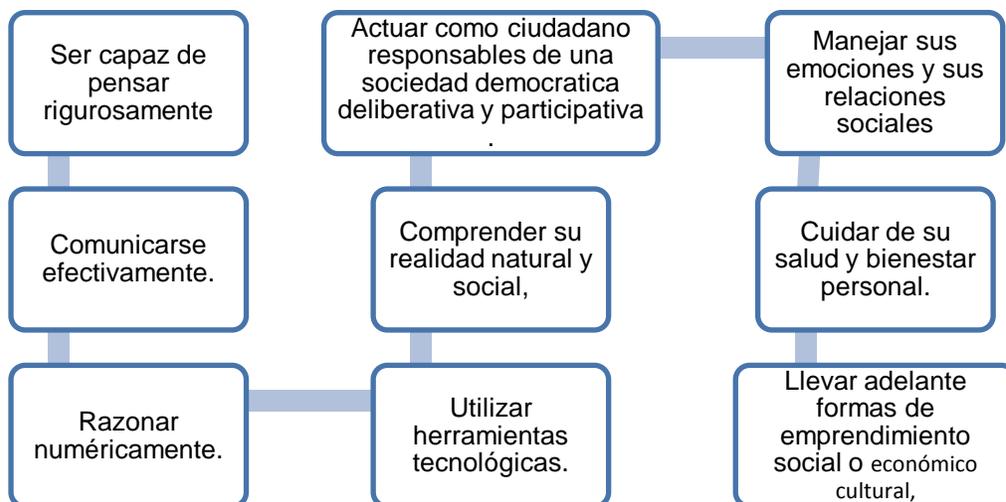
## 7. La propuesta general del nuevo bachillerato



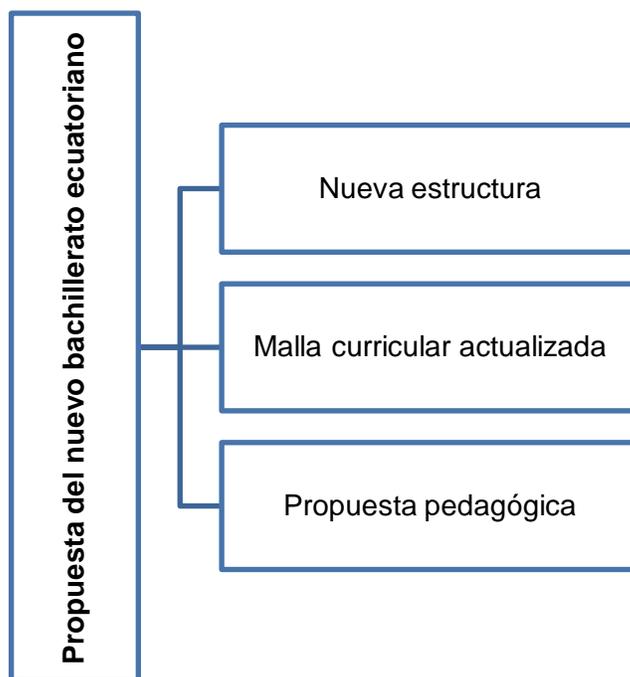
### 7.1 Preparados para los estudios pos secundarios



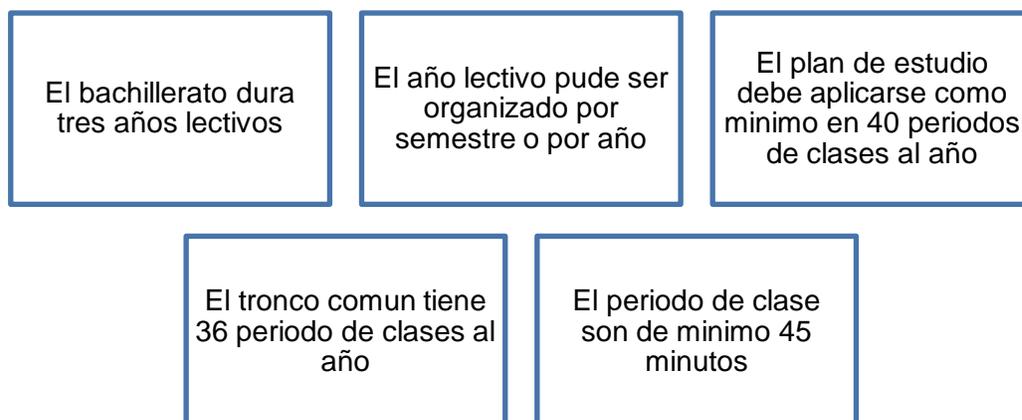
## 8. Propuesta de perfil de salida del bachillerato



### 8.1 Propuesta del nuevo bachillerato ecuatoriano



## 8.2 Nueva estructura del bachillerato



## 8.3 Malla curricular actualizada

Asignatura	Primer año	Segundo año	Tercer año
Física	4		
Química	4		
Física Química		4	
Biología		4	
Historia y ciencias sociales	4	4	
Lengua y literatura	4	4	4
Matemáticas	4	4	4
Idioma Extranjero	5	5	5
Emprendimiento y Gestión		2	2
Desarrollo del Pensamiento Filosóf.	4		
Educación para la Ciudadanía		4	3
Educación Física	2	2	2
Educación Artística	2	2	
Informática Aplicada a la Educación	2		
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>20</b>
Horas a discreción de cada plantel – optativas- en ciencias	5	5	5
Horas adicionales al bach. en ciencias	0	0	15 optativa

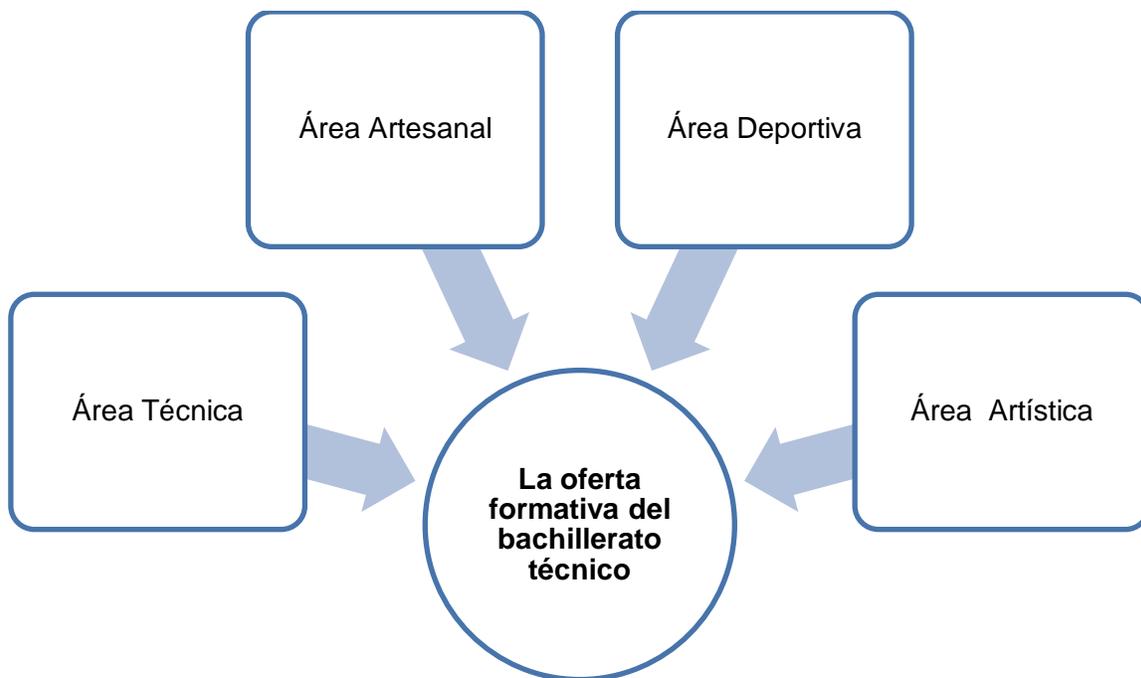
Horas adicionales al Bach. Técnico	10	10	25
<b>Total Bachillerato en Ciencias</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>
<b>Total Bachillerato Técnico</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>

#### 8.4 Propuesta pedagógica del nuevo bachillerato

	<b>Antiguo Bachillerato</b>	<b>Nuevo Bachillerato</b>
<b>Aprendizaje</b>	Aprender y recordar información y después demostrar que lo recuerda en un examen	Formación de conocimiento, procedimiento y actitudes con énfasis en destrezas con criterios de desempeño. El aprendizaje es duradero, útil, formador de la personalidad y aplicable a la vida.
<b>Exigencia de la actualidad</b>		Aprendizaje interdisciplinario. Educación diferenciada
<b>Rol del Profesor</b>	Transmitir conocimiento	Guiar, orientar y estructurar el aprendizaje de los estudiantes
<b>Rol del Estudiante</b>	Recibir conocimiento	Activo protagonista del aprendizaje

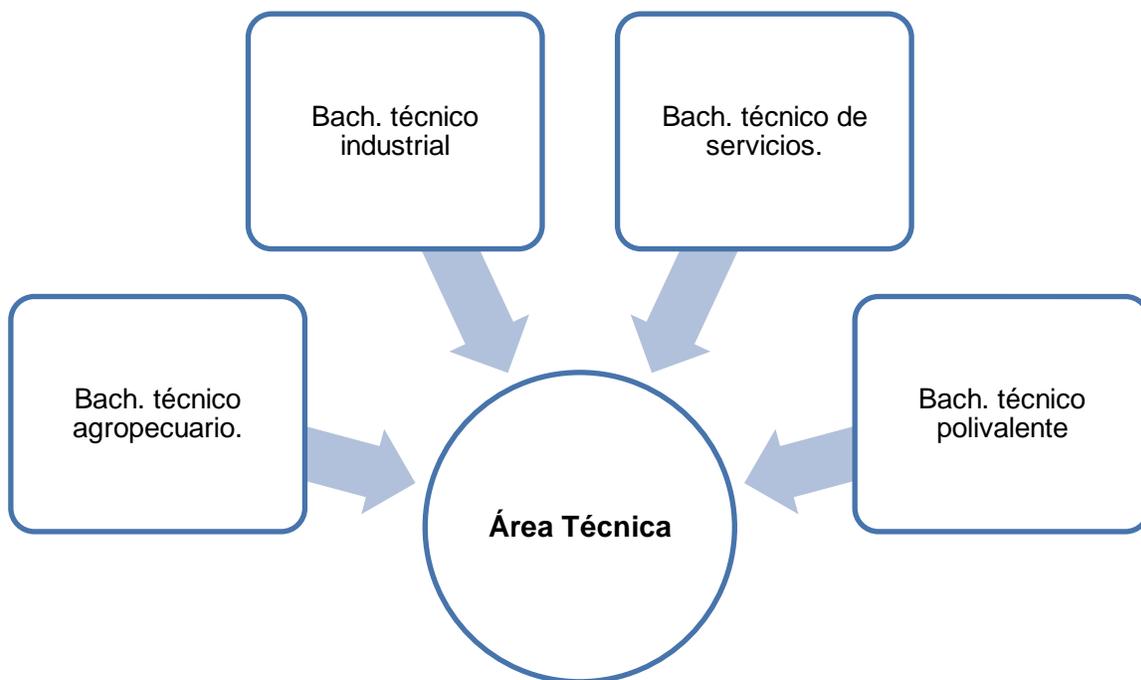
#### 9. La oferta formativa del bachillerato técnico

Los estudiantes además desarrollaran competencias específicas de la figura profesional que hayan elegido en las .

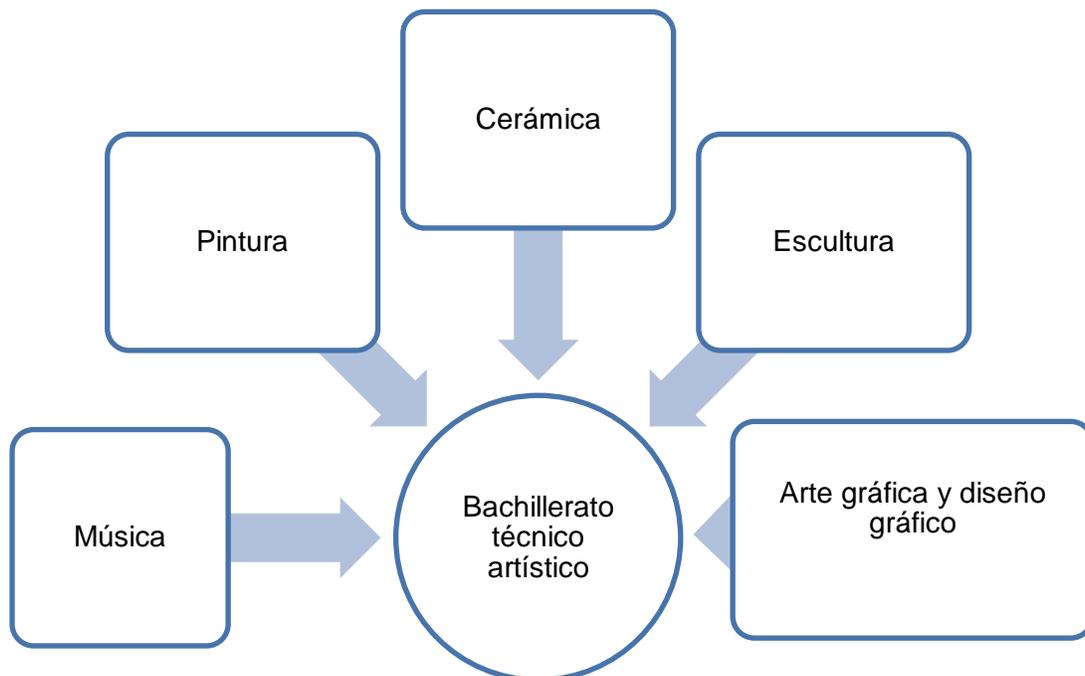


### 9.1 Área Técnica

Los estudiantes que opten por el bachillerato técnico además de adquirir los aprendizajes básicos, desarrollarán competencias específicas de la figura profesional que hayan elegido.

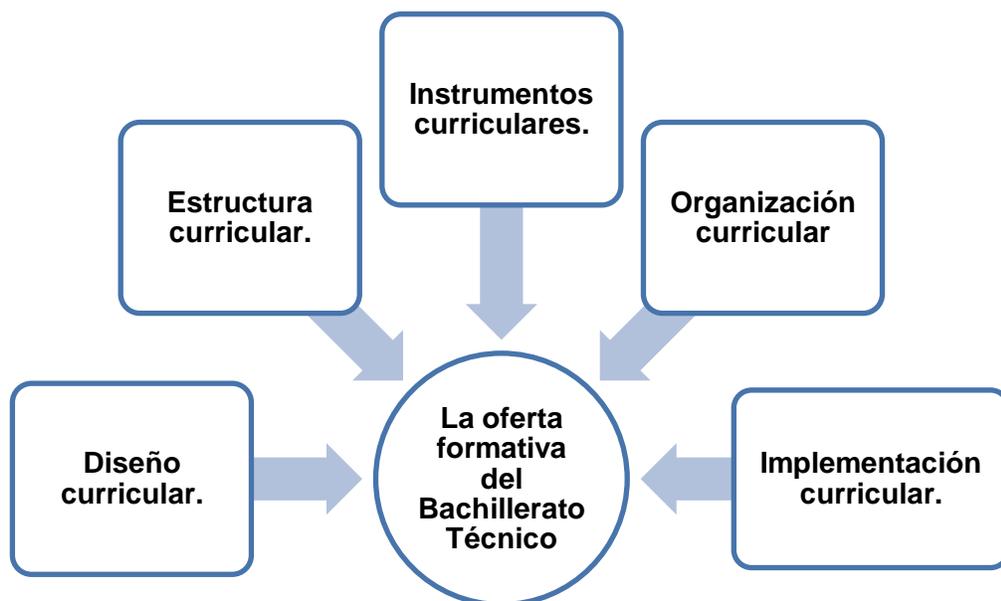


## 9.2 Área Artística



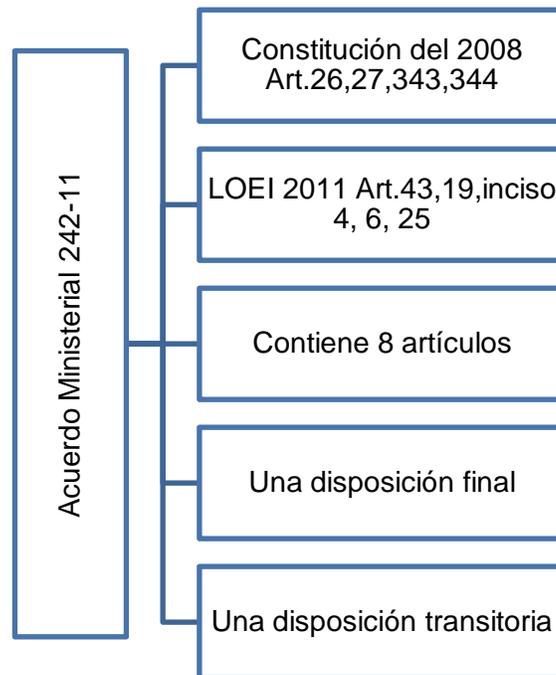
## 10. Los componentes de la formación técnica del nuevo bachillerato

Se fundamenta en



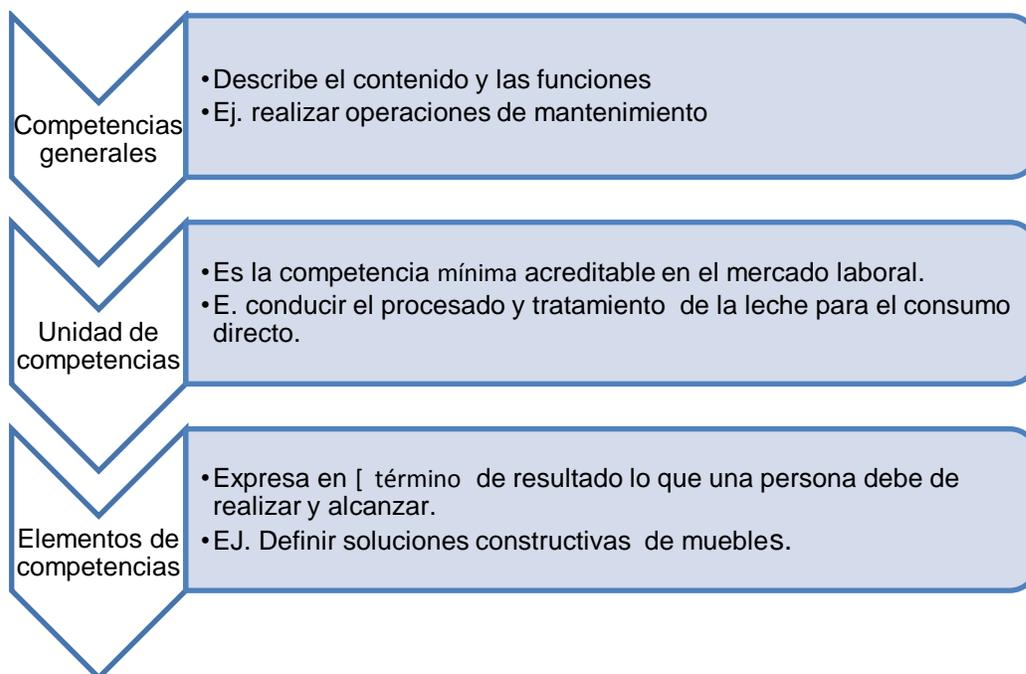
### 10.1 Acuerdo ministerial 242-11

Este acuerdo fue expedido en la ciudad de Quito, Distrito Metropolitano. a 5 de julio del 2011. el mismo que contiene ----la normativa para la implementación del nuevo currículo bachillerato.



### 10.2 Diseño curricular

Este se sustenta en un diseño curricular basado competencias laborales, entendidas como: Un conjunto de conocimiento y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo:



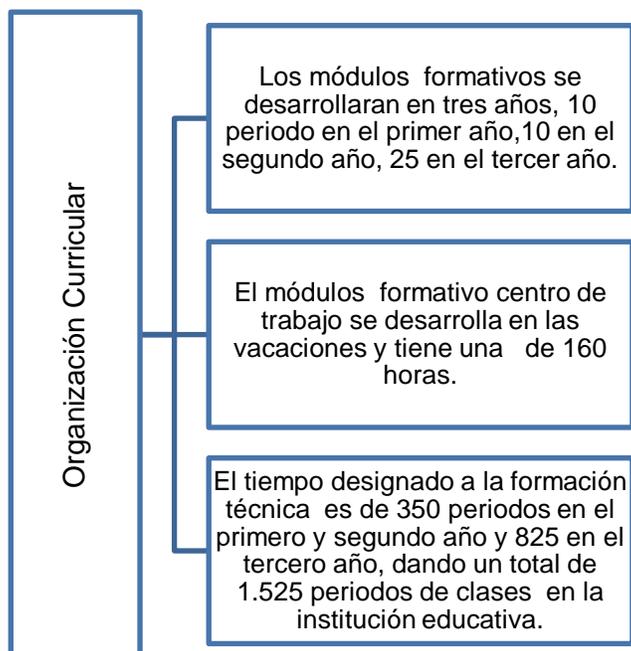
### 10.3 Estructura curricular

El currículo del componente de formación técnica tiene una estructura modular, que es característica del diseño curricular basadas en competencias laborales. Los módulos formativos como estructura curricular integran y articulan los contenidos procedimentales, conceptuales y actitudinales vinculadas con la figura profesional

Elementos curriculares	Módulos formativos	Instrumentos curriculares
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Objetivos</li> <li>•contenidos</li> <li>•Actividades</li> <li>•Criterio de evaluación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•M. asociados a las unidades de competencias</li> <li>•M.de carácter básico transversal.</li> <li>•M. de formación y orientación laboral.</li> <li>•M. de formación de centros de trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•La figura profesional</li> <li>•Enunciado general de currículo.</li> <li>•Desarrollo curricular</li> </ul>

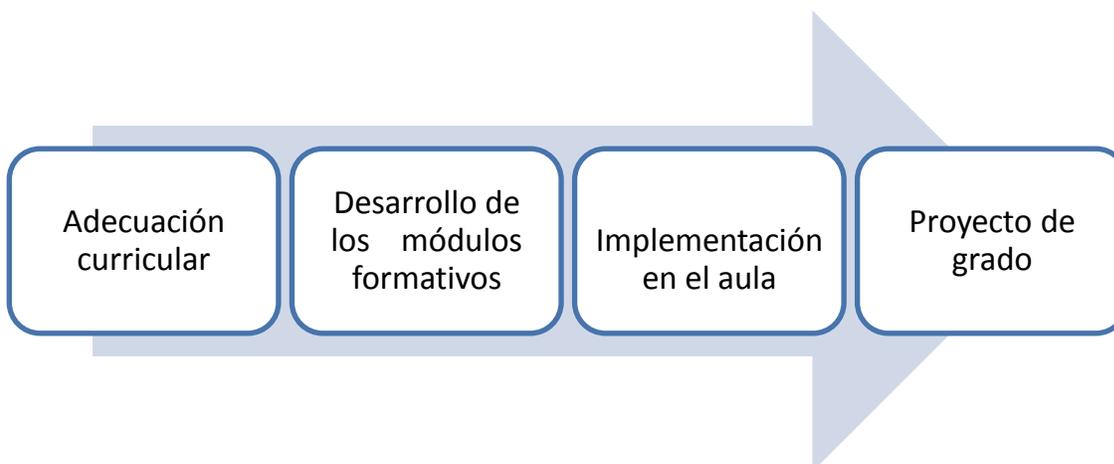
### 10.4 Organización Curricular

Los módulos de formación técnica se desarrollarán en:



### 10.5 Implementación curricular

Proporciona algunas orientaciones para la aplicación de los currículos de formación técnica en las instituciones educativas que ofertan el bachillerato.



#### **4.6 Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictara el curso**

##### **CURRICULUM VITAE**

José Raúl Lara Ávila  
Dirección. Florida Norte. Mz. 601 A v. 6  
Teléfono 2254496 - 0994571234.



##### **Datos Personales**

Nombres: José Raúl Lara Ávila  
Cedula de Identidad. 1201642400  
Fecha de nacimiento Julio 02/62.  
Lugar de Nacimiento. Sucre Manabí Bahía de Caráquez.  
Nacionalidad. Ecuatoriana.  
Estado Civil. Casado.  
E-mail. [Mrara\\_62@hotmail.com](mailto:Mrara_62@hotmail.com)

##### **Estudios realizados.**

**Primarios.** Provincia de los Ríos.  
Escuela. "Unidad Popular"  
**Secundarios.** Provincia de los Ríos.  
Colegio "Nicolás Infante Días"  
**Superiores:** Universidad Técnica de Babahoyo.  
Cantón Babahoyo-  
**Títulos Obtenidos.** Bachiller en Humanidades Modernas.  
Profesor de "Segunda enseñanza "  
**Especialización.** "Literatura y Castellano"  
Licenciado en Ciencias de la Educación.  
**Especialización.** "Literatura y Castellano"  
Magister en Docencia y Currículo.

##### **Experiencia Laboral.**

Rector profesor – vicerrector - Inspector general Colegio fiscal. 14 de enero. Cantón Santo Domingo de los Tsháchilas .(1989-2004).  
Profesor de la Universidad Metropolitana de Guayaquil.  
Expresión oral y escrita.  
Profesor - Vicerrector – Colegio Fiscal Técnico "Dr. Isidro Ayora Cueva".  
Rector profesor Colegio Fiscal Técnico "Dr. Isidro Ayora Cueva. (Continua)

##### **Información adicional.**

Cursos aprobados M.E.C.  
Lectura Crítica.-Lengua y literatura.- Educación y Sexualidad.  
Inclusión Educativa.  
Didáctica aplicada a la educación.  
Pedagogía.

#### **4.7 Metodología**

Cuando se prepara una actividad de capacitación se debe de tomar en cuenta los diversos tipos de acciones de capacitación tales como: Cursos, seminarios, talleres y reunión de trabajo. En este caso la propuesta es de realizar un curso de capacitación para los docentes del bachillero del colegio Dr. Luis Felipe Borja Prez de la ciudad de Guayaquil.

El curso de capacitación es una actividad organizada en una secuencia de secciones alineada a transmitir conceptos y técnicas que permitan a los participantes obtener una mejora en su desempeño y su principal objetivo es corregir las capacidades profesionales de los participantes mediante el despliegue de conceptos y técnica adecuada al propio trabajo.

Siendo esta su definición los métodos a utilizarse serán varios dentro de estos podemos mencionar al *Método Impositivo* que consiste en aplicar de forma estructurada el principio de autoridad, porque es el facilitador quien determina que es lo que se estudiara, durante cuánto tiempo y en qué forma.

También se utilizara en cierto momento el *Método Propositivo*, el mismo que en vez de imponer, propone dando razones o pruebas lógicas que demuestren que conocimientos se deben aprender o que destrezas se deben de seguir. El *Método Expositivo*, es que más se utilizará el mismo que consiste en el que facilitador expone sin comunicación previa a ninguna del participante lo que se estudiara aptitudes que adopte el formador las que intenten obtener determinadas respuestas de los participantes.

Otro método a utilizarse será el *Método Dogmatico*, por cuanto en el curso se presentaran los contenidos como estables, sin posibilidad de discusión, por cuanto las opiniones se presentan como hechos. *El Método Critico*, también se utilizara por cuanto este método sopesa las razones a favor o en contra de una posible solución a un problema concreto, pero antes de decidir tal o cual solución se debe de haber considerado previamente la verdad como la integración de las distintas posiciones.

En cuanto a las técnica que se utilizara con más frecuencia será la *Charla*, por cuanto facilitara la exposición ya que el contenido mismo del curso se basara en una presentación organizada de los temas , con el propósito de transmitir conceptos, principios información, datos

experiencias. Generalmente al final de la presentación puede hacerse preguntas para aclarar dudas sobre lo expresado.

Otra técnica a utilizarse será el *Estudio de Casos*, que en la actividad educativa esta se da con mucha frecuencia, esta técnica consiste en dar a los participantes una descripción de una situación simulada real, los participantes trabajan divididos en pequeños grupos. La técnica de *Discusión de Grupo* también será utilizada por cuanto esta facilita la interacción verbal entre grupo de participantes, en relación a un tema determinado.

#### **4.8. Evaluación y duración del curso**

La evaluación se realizara al finalizar cada tema de los tratados, se formaran grupos de 4 o 5 docentes (22), los mismos que emplearan la técnica de discusión de grupos, por cuanto esta técnica se refiere a una interacción verbal entre el grupo participante, se indicara que cada grupo tendrá 15 minutos y tendrán tres expositores.

Recordando que la finalidad del curso es que lo expuesto sea aplicado en las aulas he ahí la justificación del tiempo de los expositores de los diferentes cursos.

A continuación se expone la matriz de evaluación.

Tabla 37

Matriz de evaluación

CRITERIO DE DESEMPEÑO	INDICADORES DE PROCESOS DE APRENDIZAJE		
	Indicadores Frecuentes	Procesos	Examen
<p><b>Cuantificaciones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cualitativos: Niveles (Avanzado, Medio, Inicial)</li> </ul> <p><b>Evidencias</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo de Competencias (Habilidades)</li> <li>• Desempeños de estándares (conocimiento)</li> </ul> <p><b>Indicadores</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Indicadores Frecuentes</li> <li>• Tabla general de desempeño</li> </ul>	<p><b>Investigación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad de contenidos</li> <li>• Cumplimiento de los contenidos propuestos</li> <li>• Profundidad de los contenidos</li> <li>• Relación de los contenidos con el objetivo propuesto</li> <li>• Orden de presentación de los contenidos</li> </ul>	75%	25%
	<p><b>Trabajo Individual -Equipo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento y dominio del tema</li> <li>• La metodología empleada</li> <li>• Manejo del grupo</li> <li>• La solución de inquietudes</li> <li>• El manejo del tiempo</li> <li>• La puntualidad</li> <li>• La promoción de la participación</li> </ul>	15%	
	<p><b>Exposiciones Orales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fundamentación</li> <li>• Sustentación Teórica</li> <li>• Manejo de la discusión</li> <li>• Participación</li> </ul>	10%	
	<p><b>Sondeos escritos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fundamento</li> <li>• Relación</li> <li>• Creatividad</li> </ul>	10%	
	<b>Total</b>	<b>75%</b>	<b>25%</b>

### Criterio de Desempeño

CUALITATIVA (Competencias)	CUANTITATIVA (ESTANDARES)	
Niveles de Desarrollo	Nivel Dominio	
<b>Avanzada (A)</b>	<b>Alto (100-90)</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Genera nuevos conocimientos</li> <li>• Identifica, determina con claridad el contenido que se va a evaluar</li> <li>• Articula y establece los niveles de relación con el sistema.</li> <li>• Promueve la aceptación del todo y corresponde al grado más general de la abstracción.</li> </ul>	Existe argumentación científica sólida y profunda	
<b>Nivel Medio (M)</b>		<b>Medio (89-80)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evalúa la aplicación de los componentes del currículo, su estructura y secuencia.</li> <li>• Conoce la metodología operativa y participativa del proceso de capacitación docente.</li> <li>• Aplica y diseña técnicas de enseñanzas relacionadas con las diferentes situaciones del aprendizaje.</li> <li>• Valora y fundamenta el desarrollo de proyectos formativos del bachillerato técnico</li> </ul>		Se plantea estrategias de cambio en la realidad.
<b>Nivel Inicial (I)</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Argumenta y define la propuesta general del nuevo bachillerato.</li> <li>• Reproduce, enuncia jerarquiza la propuesta del perfil de salida del bachiller.</li> <li>• Generaliza y sintetiza los componentes de la formación técnica del nuevo bachillerato.</li> <li>• Reconoce ,enuncia concepto básicos propuestos por la nueva pedagogía 3000</li> </ul>	Tiene el conocimiento básico sobre la temática de análisis.	

#### **4.9 Duración del Curso**

El curso de capacitación tendrá una duración de 60 horas, el mismo que se realizara en el mes Abril; por cuanto en este mes según las disposiciones ministeriales los docentes se reintegran a sus labores y se espera que estos días sean utilizados en capacitación





Guía para la implementación del componente de información técnica en el Bachillerato General. Diseño Curricular. Estructura Curricular. Instrumentos Curriculares, Organización Curricular, Implementación Curricular												13H00 16H00
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----------------

Elaborado por: Consuelo Olvera Acosta

#### 4.10. Costos del Curso

La cantidad de asistente será de 22 docentes, los mismos que trabajaran en grupos de 4 y 3 miembro. El curso tendrá una duración de nueve días. Este curso será financiado por autogestión. Los honorarios del instructor que es el rubro más elevado serán cubiertos por la empresa privada pues se solicitará a través de cartas u oficios el donativo de este rubro.

En cuanto al aperitivo, los materiales y papelería que representan gastos mínimos, estos serán sufragados por la institución, toda vez que el Estado Ecuatoriano en las asignaciones presupuestarias que se asigna a las entidades educativas existe un rubro para compras de implementos y suministros. Este presupuesto será conocido por el consejo ejecutivo en una sesión ordinaria o también en la Junta General de directivos y profesores para su aprobación.

**Tabla 38**

<b>Canto.</b>	<b>Servicios/Materiales</b>	<b>Prec x Unid</b>	<b>Precio</b>
1	Honorarios-Instructor		\$ 1800,00
9 días	Aperitivo	30,00x9	270,00
1	Tóner		60,00
3	Remas de papel Bond	7,00	21,00
25	Carpetas manila	0,60	15,00
25	Lápices	0,30	7,50
4 C	Marcadores permanente	5,00	20,00
4C	Marcadores de Pizarra	5,00	20,00
25	Pliegos de papel periódico	0,20	5,00
3	Cinta mastín	1,00	3,00
6	Corrector Liquido	0,50	3,00
6	Tijeras	1,00	6,00
6	Gomero	0,80	4,80
6	Reglas	0.70	3,60
	<b>Total</b>		<b>\$ 2.237,00</b>

#### **4.11. Certificación**

Una vez concluido el curso de capacitación, a los asistentes se les otorgará un certificado de asistencia a todos aquellos que asistieron normalmente y se justificará un mínimo de dos faltas, para su justificación el docente presentará el respectivo certificado otorgado por una institución pública como el IESS, o también por una calamidad doméstica comprobada.

En el certificado se especificara el total de horas, así como también el tema del curso, el nombre del docente y la fecha de realización. Firmarán este certificado los directivos de la institución y un representante de la UTPL, y también el instructor del curso.

## CONCLUSIONES

1. Los docentes de la institución en un alto porcentaje desconocen o no tiene bien claro qué tipo de bachillerato es la que ésta forma, lo cual es relevante para la formación de los estudiantes.
2. Las acepciones teóricas que se emplearon en este trabajo investigativo evidenció la importancia que tiene en la actualidad la capacitación/formación, de los docentes del bachillerato. También se especificó cuál es la función del asesor y auditor pedagógico.
3. Dentro de las necesidades de formación que tiene la institución se percibe que los directivos de la institución no ejercen un buen liderazgo.
4. Entre los docentes existe una buena predisposición para asistir a cursos de capacitación preferentemente a distancia y en cuanto a los días estos pueden ser entre semana o los fines de semana.
5. La capacitación a los docentes en proyectos sociales, culturales así como también la planificación, ejecución y monitoreo de los mismos es otra de las falencias de la institución.
6. Los docentes de la institución tienen por tendencia a omitir la aplicación de las estrategias y técnicas de investigación que se emplean en el aula. La omisión de estas perjudica el proceso formativo de los estudiantes del bachillerato.
7. La estructura organizativa institucional no es tomada en consideración por los docentes en su momento de su análisis y hasta cierto grado incide en el cumplimiento de su formación.
8. El conocimiento que los docentes tienen en el manejo de las TIC es alto, las misma que van a permitir a los docentes manejar las nuevas tecnologías aplicadas a la educación, siendo esta temática una de la solicitada para la capacitación.
9. Los docentes del bachillerato según el análisis realizado del mismo, como grupo no han recibido cursos de capacitación que les permita crecer como profesionales en la educación para mejorar sus prácticas docentes, según el tipo de bachillerato que esta forma.
10. Los resultados evidencian que los docentes no analizan los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato, así como tampoco consideran los nuevos modelos de la pedagogía educativa en donde los estudiantes son artífice de su propia aprendizaje. En base a estos dos resultados se programó el curso de capacitación.

## RECOMENDACIONES

1. Es necesario la realización un *TALLER* sobre la figura profesional del bachiller técnico (FIP), pues los docentes de la institución desconocen el tipo bachillerato que esta forma.
2. Es prioritario que los directivos de la institución realicen un *SEMINARIO* sobre liderazgo que se debe ejercer en las instituciones educativas.
3. Los directivos de designar entre sus miembro un docente que se encargue del monitoreo de todos los proyectos que la institución pone en marcha.
4. La institución debe realizar convenios con universidades como la UTPL para que sus docentes obtenga el título de cuarto nivel puesto que si existen la predisposición de estos para realizarlos.
5. La comisión pedagógica debe incentivar que cada área como la de informática, contabilidad, inglés, matemáticas realice proyectos de carácter social, cultural o de aula.
6. Es prioritario prepara un curso de capacitación en el que se ponga de manifiesto las técnicas didácticas de la actual propuesta curricular.
7. Se recomienda que en la brevedad posible los directivos realicen reuniones con los docentes y pongan de manifiesto ante estos las funciones que ellos tienen, así como también las funciones que tienen los diferentes departamentos.
8. La institución debe realizar convenios con entidades que ofrezcan cursos de capacitación informáticos, o a su vez los docentes del área de informática capaciten a los miembros de la institución por lo menos dos veces al año,
9. Es menester sugerir a los directivos de la misma la entrega el *CRONOGRAMA* de capacitación que se van a realizar en el periodo lectivo. en el que se detalle con antelación todas las actividades que esta va ejecutar designando a las personas encargadas de realizarlo y monitorearlo.
10. Existe la necesidad de diseñar de un curso de capacitación para los docentes del bachillerato que les permita actualizar sus conocimientos como profesional de la *educación* en Pedagogía educativa enmarcado en la nueva propuesta del bachillerato ecuatoriano siendo este el curso de capacitación que se propone.

## Referencias Bibliográficas

- Aguilar, A. S. (2004). *Capacitacion y Desarrollo Organizacional*. Mexico.
- Alejandra, F. (2004). *Universidad y curriculo en Venezuela: Hacia el tercer Milenio*.
- Alles, M. A. (2008). *Direccion estrategica de recurso humano. Gestion por competencia*. Buenos Aires. Argentina: Granica.
- Alvarez, E. G., & Perez, L. L. (2011). *Modelo de Desarrollo, explotacion y analisis de calidad para la elaboracion del multimedia educativo*.
- Alvarez, M. R. (2000). *Censo del magisterio ecuatoriano*. Guayaquil.
- Araceli, E. G. (1999). *Didactica e innovacion curricular*.
- Arredondo, S. C. (2002). *Compromiso de la evaluacion educativa*. Madrid: Person.
- Barriga, F. D. (1998). *Estrategias Docentes para un aprendizaje significativo*. Mexico: Mc Graw - Hill.
- Bonals, J., & Sanchez Cano, M. (2007). *Manual de asesoramiento psicopedagogicos critica y fundamento*. 17 grado.
- Brigida, A. M. (2006). *El Sistema Educativo Argentino*. Cordoba.
- Caliva, J. (2000). *Seminario Taller de Planificacion de diseño curricular*. Guatemala.
- Camacho, A. C. (2002). *Educacion Fisica y estilos de enseñanza*. España: INDE.
- Campos, J. L. (2005). *Planificar la formacion con calidad*. Madrid: primera edicion.
- Canellis, J. C.-S. (2007). *Entender en Clases las Estrategias Comunicativas de los docentes*. Grao.
- Chavarria, M. (2000). *Que significa ser padres*. Mexico: Trillas.
- Chiavenato, I. (2007). *Administracion de Recursos Humanos*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Coll, C. (2008). *Psicologia de la educacion virtual. Aprender y Enseñar*.
- Coso, P. A. (2006). *Hacia el Aula intercultural Experiencias y Referencias*.
- Crocket, M., & Foster, J. (s.f.). *Formacion del Instructor y sus Recursos*. Recuperado el 10 de octubre de 2013, de Formacion del Instructor y sus Recursos: <http://www.icasae.org/trainer/spanish/Spanish%20translation%20of%20Resource%20Pack%20in%20HTM.htm>
- Dennise, V. (2010). *Desarrollo Profesional Docente Como se aprende a enseñar?*

- Escobar, S. C. (2009). *Elaboracion de Progrmaciones y unidades de trabajo en la formacion profesional*. San Vicente Alicante. España: Club Universitario.
- Ezequiel, A.-E. (2007). *Introduccion a la planificacion estretegica*. Buenos Aires.
- F., M. S., & Espinoza, M. P. (2007). *Nuevas Tecnologias y educacion*. Madrid: Pearson Educacion.
- Fernandez, M. A. (2012). *Liderazgo Educativo*.
- Freire, P. (2006). *Pedagogia de la Autonomia*. Mexico: Undecima Edicion.
- Gabriel, M. A. (2004). *La Educacion Superior en Colombia, Analisis y Estrategia*.
- Gallegos, I. G., & Diaz, A. (2010). *El nuevo profesor de Secundaria: La formacion inicial docente en el marco del Espacio Europeo de la Educacion Superios*.
- Gamero, R. C. (2004). *Manual del Auxiliar de Jardin de infantes*.
- Gonzalez, A. E. (2011). *Las competencias en la formacion de las aulas*. Barcelona. España: Grao.
- Guillen, M. d. (2012). *Liderazgo , la Gestion Empresarial*. Madrid: Ediciones de Santos.
- Jose, G. Z. (1999). *El cambio son personas: la direccion de los procesos de cambio*.
- Lafrancesco, G. (2004). *Acreditacion de los centros educativos*. primera edicion.
- Lamata, R., & Aranda, R. D. (2003). *La Construccion de Procesos Formativos en Educacion no Formal*. Madrid: Narcea Ediciones.
- Londoño. (2006). *La Dinamica de Grupos*.
- Lopez, J. M. (2004). *La construccion de procesos formativos en la Educacion Formal*. Maresa S.A. Ediciones.
- Lucea, J. D. (2005). *la Evaluacion formativa como instrumento de aprendizaje en educacion fisica*. INO.
- Magali Romo Alvarez, G. Z. (2000). *censo de docentes* . Espol icm-espól .
- Manuel, G. C., Acosta Medina, G., & Acuña, E. M. (1995). *La educacion media en colombia*.
- Manuel, V. F., Idoia Jarabo, M., & Lopez, I. A. (2005). *Problemas de conducta y resolucion de conflictos pautas en accion* .
- Marcela, C. O. (2007). *Educacion en un mundo Globalizado*. Mexico: Trillas.
- Ministerio de Educacion del Ecuador. (2013). *Metodologia para la construccion participa del PEI*.

- Ministerio de Educacion y Ciencia. (2007. ). Desarrollo de competencias docentes en la formacion del profesorado.
- Moreno, J. C. (2005). *Didactica para la enseñanza - aprendizaje de las ciencias naturales*. colombia primera edicion.
- Moroto, I. T. (2009). *Formacion a travez del internet evaluacion de calidad*. Barcelona.
- Munch, L. (2010). *Administracion y planeamiento de las instituciones educativas*. Trillas.
- Normi, P. (2006). *Guia Practicas para docentes, padres y uno mismo*. Cordoba.
- Organizacion Internacional del Trabajo. (2002). *El aprendizaje permanente en las industrias mecanicas y electronicas*. Ginebra.
- Organizacion Internacional del Trabajo. (2009). *La educacion permanente en el siglo XXI Nuevas funciones para el personal del educacion*. primera edicion.
- Pailla, R., & Juarez, M. (2006). *Efecto de la capacitacion en la industria manufacturera*. Mexico.
- Parra, M. G. (2006). *Etica de las organizaciones, construyendo Confianza*.
- Payeras, J. (2004). *Coaching y liderazgo para directivos*. Madrid. España: Diaz de Santos.
- Paymal, N. (2008). *Pedagogia 3000. Guia Practica para docente, padre y uno mismo*. Cordoba: Brujas.
- Paz, P. C. (1995). *Como detectar las necesidades de intervencion socioeducativas* . Narcea S.A. de ediciones.
- Ramos, J. A., Ramos Gonzalez, C., & Ruiz Garzon, G. (2006). *Estadística Empresarial*.
- Reina, A., & Paz, M. (2005). *Gestion de la formacion de la empresa*. segunda edicion.
- Reina, A., & Paz, M. (2005). *Gestion de la formacion de la empresa*. tercera edicion.
- Rojo, E. d. (2005). *La Formacion en Centro, un modelo de formacion permanente para equipo docente*. Valencia: Guada.
- Romero, J. C. (2005). *Manual para la informacion de nivel superior en prevencion de riesgo laboral* . España: Diaz de Santos.
- Ruiz, J. M. (1998). *Como Hacer una evaluacion de los centros educativos*.
- Samanes, B. E. (2010). *Orientacion Profesional*.
- Serrano, F. A. (2012). *Guia Didactica. Proyecto de Investigacion 1*. Loja. Ecuador: Ediloja.
- Sotillo, A. G. (2005). *Gerencia publica y economica informal*. Venezuela.

Soto, M. d. (2005). *Metodología de Implantación de Calidad en un centro educativo*. España: Primera Edición.

Tellería, J. L. (2003). *Dirigir Personas: Fondo y Forma*.

Vazquez, R. (2005).

Weinzetel, E. (5 de marzo de 2010). *Revista Interactiva*. Recuperado el 10 de octubre de 2013, de <http://www.revistainteractiva.com.ar/2010/05/la-importancia-de-la-capacitacion-docente/>

Yopez, M. A. (2010). *Modelo Pedagógicos y Diseño Curricular. Guía Didáctica*. Loja. Ecuador: Editorial De la Universidad Técnica Particular de Loja.

**ANEXOS**

## CUESTIONARIO: 'NECESIDADES DE FORMACION'

### DOCENTES DE BACHILLERATO

La Universidad Técnica Particular de Loja a través del departamento de Ciencias de la Educación con el fin de saber cuáles son LAS NECESIDADES DE FORMACION DE LOS DOCENTES DE BACHILLERATO DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL ECUADOR, solicita su colaboración como informante, el cuestionario es unitario, por lo que su aporte es especialmente valioso para garantizar la fidelidad de los datos recolectados. El dar contestación al cuestionario no la tomara más de diez minutos

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

#### 1.-Datos Institucionales

1.1 Nombre de la institución Educativa:							
1.2 Provincia:				Ciudad:			
1.3 Tipo de institución:		1	Fisco misional		2	Municipal 3	
Fiscal			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 ofrece es técnico, a que figura profesional ofrece:							
<b>Bachillerato Técnico Agropecuario</b>							
<b>Bachillerato técnico Industrial</b>							
<b>Bachillerato Técnico de Comercio Administración y Servicios</b>							
t. Comercialización y ventas	20	u. Alojamiento	21	v. Comercio exterior	22	w. Contabilidad	23
x. Adm. De Sistemas	24	y. Restaurante y bar	25	z. Agencia de Viaje	26	a, a Cocina	27
b, b. Información y Comercialización	28	c. Aplicaciones Informáticas	c. 29	d. d. organización y gestión de la Secretaria			30

Turística					
e. e Otras especifique cual					31
<b>Bachillerato Técnico Polivalente</b>					
Informático	ff. Contabilidad y Administración	31	gg. Industrial	32	hh.
ii. Otra Especifique cual:					
<b>1.4.2 Sabe usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente:</b>					
NO	SI	1	Escriba el/los literales asignados anteriormente:-----,-----,-----,-----,		2

## 2. INFORMACION GENERAL DEL INVESTIGADO

<b>2.1 Género</b>		Masculino	1	Femenino		2
<b>2.2 Estado Civil</b>	3	Casado	4	Viudo	5	Divorciado
Soltero						
<b>2.3 Edad</b>						
<b>2.4 Cargo que desempeña</b>		Docente	7	Técnico Docente	8	Docente con funciones Administrativa
		9				
<b>2.5 Tipo de Relación Laboral</b>						
Contratación indefinida		Nombramiento	11	Contratación Ocasional	12	Reemplazo
10		13				
<b>2.6 Tiempo de Dedicación</b>						
Tiempo completo		14	Medio tiempo hora		15	Por
		16				
<b>2.7 las materias que imparte tiene relación con su formación profesional</b>				SI	17	NO
				18		
<b>2.8 Años de bachillerato en los que imparte asignaturas</b>		1ero	19	20	3ero	21
2do						
<b>2.9 Cuantos años de servicio tiene usted.</b>						

## 3. FORMACION DOCENTE

3.1 Señalar el nivel más alto de formación que posee:

Bachillerato	1	Especialista (4to nivel)	4
Nivel técnico o tecnológico superior	2	Maestría (4to nivel)	5
Lic., Ing., Eco. Arq. Etc. (tercer nivel)	3	PhD (4to nivel)	6
Otros, 7	especifique		cual

### 3.2 Su titulación en pregrado tiene relación con:

3.2.1 Ámbito educativo		3.2.2 Otras profesiones			
Licenciado en educación (diferente /especialidades )	1	Ingeniero	6	Economista	10
Doctor en Educación	2	Arquitecto	7	Medico	11
Psicólogo Educativo	3	Contador	8	Veterinario	12
Psicopedagogo	4	Abogado	9		
Otras especifique	5	Otras 13	especifique		

### 3.3 Posee titulo de Posgrado (4to nivel), este tiene relación con:

Ámbito Educativo	1	Otros ámbito, 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 que le gustaría formarse

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 que ha asistido en los últimos dos años -----			
4.1.2 Totalización en horas (aproximado) -----			
En cuanto al último curso recibido:			
4.1.3 Hace que tiempo lo realizo. -----			
4.1.4 Como se llamo el curso de capacitación -----			
-			
4.1.4.1 Lo hizo con el auspicio de:			
El gobierno	1 Becas 3	De la institución donde labora 2	Por cuenta propia 4
Otras, especifique:			

##### 4.2 Usted ha impartido curso de capacitación en los últimos dos años

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

##### 4.2.1 Si la respuesta fue afirmativa, cual fue la temática del último curso que impartió -----

-----

##### 4.3 Para usted, es importante seguir capacitándose en temas educativos:

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

##### 4.4 Como le gustaría recibir la capacitación:

Presencial	1	Semipresencial	2	A distancia	3	Virtual/internet	4
------------	---	----------------	---	-------------	---	------------------	---

##### 4.4.1 Si prefiere cursos “presenciales” o “Semipresencial”, en que horario le gustaría recibir la capacitación.

De lunes a Viernes	1	Fines de Semana	2
--------------------	---	-----------------	---

**4.5 En que temática le gustaría capacitarse (puede señalar más de una alternativa.)**

Pedagogía educativa	1	Psicopedagogía	5	Políticas administrativa para la educación	9
Teorías del aprendizaje	2	Método y Recurso didáctico.	6	Temas relacionados con la materia a su cargo.	10
Valores y educación	3	Diseño y planificación Curricular.	7	Formación en temas de su especialización.	11
Gerencia\gestión educativa	4	Evaluación del Aprendizaje	8	Nuevas tecnologías aplicadas a la educación.	12
				Diseño, seguimiento y evaluación de proyecto	13

**4.5.1.- Considera Usted que faltan algún tipo de capacitación. En que tema especifique.**

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

**4.6.- Cuales son los obstáculos que se le presenta a usted para que no se capacite (señale de 1 a 3 alternativas)**

Falta de tiempo	1	Falta de apoyo de las autoridades donde usted labora	4
Altos costos de los cursos de capacitación	2	Faltas de temas acorde con sus preferencias.	5
Falta de Información	3	No es de su interés la capacitación profesional.	6
Otros motivos cuales			7

**4.7.- Cuales considera usted son los motivos por lo que se imparte los cursos\ capacitaciones (señale la alternativa de su preferencia.)**

Aparición de nuevas tecnologías	1	Necesidades de capacitación continua y permanente	4
Falta de cualificación profesional	2	Actualización de leyes y reglamento	5

Requerimientos de Personal	3	Otros Especifique cuales	6
----------------------------	---	--------------------------	---

**4.8 Cuales son los motivos por lo que usted asiste a cursos\capacitaciones. (Señale una o más alternativas)**

La relación del curso con mi actividad docente	1	La facilidad de horario	5
El prestigio del ponente	2	Lugar donde se realiza el evento	6
Obligatoriedad de asistencia	3	Me gusta capacitarme	7
Requerimientos personales	4		
Otros especifique cuales			8

**4.9 ¿Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso\capacitación? (Señale una alternativa)**

Aspectos Teóricos	1	Aspectos teóricos prácticos	2	Ambos	3
-------------------	---	-----------------------------	---	-------	---

#### **5.- RESPECTO DE SU INSTITUCION EDUCATIVA**

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

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

**5.2 En la actualidad conoce usted si las autoridades en la que donde labora están ofreciendo y laborando 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 de conocimiento	1	Asignatura que usted imparte	4
Necesidades de actualización curricular	2	Reforma curricular	5
Leyes y reglamento	3	Planificación, y programación curricular	6
Otros especifique			7

**5.3 Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promuevan su formación permanente. (Marque su 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.

Ítem	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 propuesto en la IOEI ámbito, escalafón derechos y deberes)					
4.- Analiza los factores que condiciona 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.- Conozco bien el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivos de la institución educativa.					
7.- Conoce bien las herramientas/elementos: utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa.					
<b>ITEM</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
8.-Describa las funciones y cualidades del tutor					
9.-Conoce las técnicas básicas para la investigación en el aula.					
10.- Conoce diferentes técnicas de enseñanzas( individuales y grupales)					

11. conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a las actividades docentes.					
12.- desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos.					
13.- Conoce aspectos relacionados con la psicología relacionada con el estudiante.					
14.- Plantea , ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiante)					
15.- Conoce la incidencia de la interacción profesor–alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanzas y aprendizajes, el aula como grupo).					
16.-Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportunas 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 presenta problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos y ayudarlos 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 diagnostica, sumativa y formativa.					
25.-Como docente evaluó las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi\ s asignatura\ s					

26.-Identifico a los estudiantes con necesidades educativas especiales (altas, capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo, ciego, intelectual mental, físico, motora, trastorno del 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.- Realizo la planificación macro y micro curricular (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 tareas y funciones del profesor en el aula.					
31.- elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos.					
32.-utiliza adecuadamente medios visuales como recursos didácticos (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos).					
33.- Diseña programa de asignatura y el desarrollo de unidades didácticas.					
34.-Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)					
35.- Analiza la estructura organizativa institucional (Departamento, áreas, gestión administrativa...)					
36.- Diseña planes de mejora de la propia práctica docente.					
37.-Diseña y aplica técnicas didácticas, para la enseñanza practica de laboratorios 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 los 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.					

Figura 1



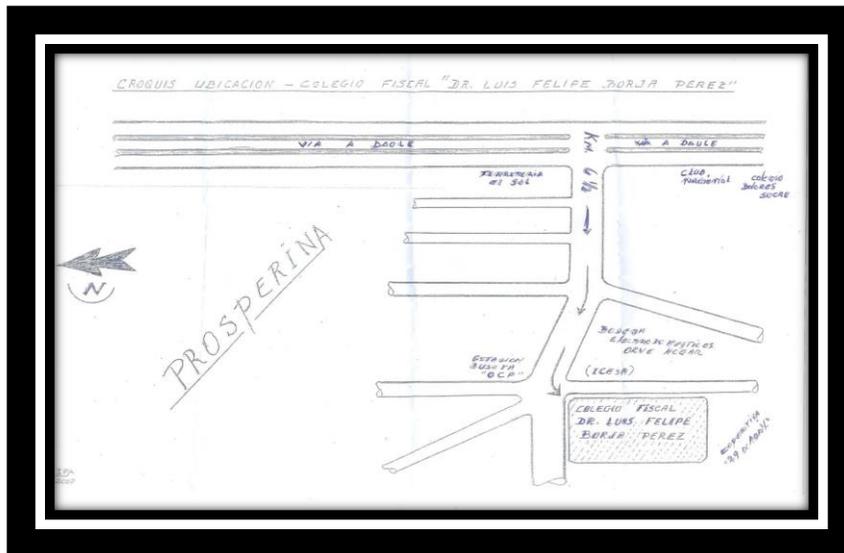
Fachada Externa

Figura 2



Fachada Interna

Figura 3



Croquis de la Ubicación del Colegio Dr. Luis Felipe Borja Pérez

Figura 4



Capacitando a los docentes

Figura 5



Docentes desarrollando los cuestionarios

Figura 6



Monitoreando el desarrollo del cuestionario

Figura 7



Estudiantes de Bachillerato

Figura 8



Estudiantes del tercero de bachillerato en el laboratorio de computación