



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE  
LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL  
ECUADOR  
SEDE IBARRA**

**ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la  
Unidad Educativa Experimental Manuela Cañizares, de la  
provincia de Pichincha, de Quito, período 2012-2013.**

**TRABAJO DE FIN MAESTRÍA**

**AUTORA:** Bastidas Becerra, Anita Lucia.

**DIRECTORA:** Mariana de Jesús Solano Pinzón. Mg.

**Centro Universitario QUITO**

**2014**

## APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magister.

Mariana de Jesús Solano Pinzón.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Experimental Manuela Cañizares, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, periodo lectivo 2012-2013”, realizado por: Bastidas Becerra Anita Lucia; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero del 2014

f).....

## DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, **Bastidas Becerra Anita Lucia**, declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Experimental Manuela Cañizares, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, periodo lectivo 2012-2013” de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo la Mg. Mariana de Jesús Solano Pinzón directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinentes 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: Bastidas Becerra Anita Lucia

Cedula: 1712067154

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo a mi familia, esposo e hijos por estar a mi lado y apoyarme en mis estudios, a mis padres que con su ejemplo y sabiduría supieron guiarme por caminos correctos enseñándome el valor y respeto hacia las personas que me rodean y apreciar las cosas que Dios nos ha dado, guiándome para ver en las dificultades, nuevas formas de desarrollar mi inteligencia y en los errores como una oportunidad para forjar mi carácter y superarme a mí misma.

## **Agradecimiento**

En primer lugar quiero agradecer a Dios por todo lo que me ha regalado, por el maravilloso regalo de la vida, por ser la luz que me iluminó y me dio seguridad para seguir y mantenerme en este camino profesional y estimularme a seguir alcanzando nuevos retos con su ayuda divina.

También quiero agradecer a mis hijos por ser el estímulo que me motiva a levantarme cada mañana. Gracias a mi esposo por apoyarme en mis estudios, en todo este largo trayecto donde su presencia y ayuda incondicional fue muy importante, gracias a mi padre por ser mi mayor pedestal en este mundo, a mi madre y hermanos por ser parte fundamental en mi vida.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Pág

<b>Aprobación del director</b>	<b>ii</b>
<b>Autoría y Cesión de derechos</b>	<b>iii</b>
<b>Dedicatoria</b>	<b>iv</b>
<b>Agradecimiento</b>	<b>v</b>
<b>Índice de Contenidos</b>	<b>vi</b>
<b>Índice de Contenidos</b>	<b>vii</b>
<b>Índice de Contenidos</b>	<b>viii</b>
<b>Índice de Contenidos</b>	<b>ix</b>
<b>Resumen</b>	<b>x</b>
<b>Abstract</b>	<b>xi</b>
<b>Introducción</b>	<b>xii</b>

<b>CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO</b>	<b>1</b>
1.1. Necesidades de formación	1
1.1.1. Concepto	2
1.1.2. Tipos de necesidades formativas	3
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas	4
1.1.4. Necesidades formativas del docente	6
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo)	7
1.2. Análisis de las necesidades de formación	10
1.2.1. Análisis organizacional	10
1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección	10
1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	11
1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa	12

1.2.1.4.	Liderazgo educativo (tipos)	12
1.2.1.5.	El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación)	14
1.2.1.6.	Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI – Plan decenal)	17
1.2.2.	Análisis de la persona	20
1.2.2.1.	Formación profesional	20
1.2.2.1.1.	Formación inicial	21
1.2.2.1.2.	Formación profesional docente	22
1.2.2.1.3.	Formación técnica	22
1.2.2.2.	Formación continua	23
1.2.2.3.	La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje	23
1.2.2.4.	Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación	24
1.2.2.5.	Características de un buen docente	25
1.2.2.6.	Profesionalización de la enseñanza	26
1.2.2.7.	La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo	27
1.2.3.	Análisis de la tarea educativa	28
1.2.3.1.	La función del gestor educativo	28
1.2.3.2.	La función del docente	28
1.2.3.3.	La función del entorno familiar	29
1.2.3.4.	La función del estudiante	30
1.2.3.5.	Cómo enseñar y cómo aprender	31
1.3.	Cursos de formación	31
1.3.1.	Definición e importancia en la capacitación docente	32
1.3.2.	Ventajas e inconvenientes	32
1.3.3.	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos	32
1.3.4.	Importancia de la formación del profesional de la docencia	34

<b>CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA</b>	<b>35</b>
2.1. Contexto	36
2.2. Participantes	36
2.3. Diseño y métodos de investigación	40
2.3.1. Diseño de la investigación	40
2.3.2. Métodos de investigación	41
2.4. Técnicas e instrumentos de investigación	41
2.4.1. Técnicas de investigación	41
2.4.2. Instrumentos de investigación	42
2.5. Recursos	42
2.5.1. Talento Humano	42
2.5.2. Materiales	42
2.5.3. Económicos	42
2.6. Procedimiento	42
<b>CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>	<b>44</b>
3.1. Necesidades formativas	45
3.2. Análisis de formación	53
3.2.1. La persona en el contexto formativo	53
3.2.2. La organización y la formación	56
3.2.3. La tarea educativa	58
3.3. Los cursos de formación	60
<b>CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACION/ CAPACITACION DOCENTE</b>	<b>64</b>
4.1. Tema del Curso	64
4.2. Modalidad de estudios	64
4.3. Objetivos	64
4.4. Dirigido a:	65
4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios	65
4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios	65
4.5. Breve descripción del curso	66
4.5.1. Contenidos del Curso	67
4.5.2. Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso	74



4.5.3. Metodología	75
4.5.4. Evaluación	76
4.6. Duración del curso	76
4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse	76
4.8. Costos del curso	77
4.9. Certificación	77
4.10. Bibliografía	77
<b>CONCLUSIONES</b>	78
<b>RECOMEDACIONES</b>	80
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</b>	81
<b>ANEXOS</b>	82

## Resumen

El presente trabajo de investigación, tiene como objetivo la investigación de las necesidades formativas de los profesores de bachillerato de la Unidad Educativa Experimental Manuela Cañizares de la ciudad de Quito, Provincia de Pichincha,

Se entregó cuestionarios a 45 docentes, se tabulo los resultados, concluyendo que las necesidades de formación permite la integración de los profesores a una relación contextual mediante la comprensión, sentido y orientación de su saber; contribuye a consolidar un sistema que de manera intencional resalta las capacidades y habilidades del individuo y modifica sus conductas a partir de lo que hace o desarrolla.

Este trabajo identifica que todo proceso social y en lo particular, el referente a lo educativo se da en diferentes ámbitos, que en la adquisición de conocimiento, desarrollo de habilidades y el aprender actitudes se ofrece ambientes educativos de calidad que determinen a partir de la formación docente un mejor proceso en la enseñanza. Propongo realizar un curso de capacitación docente basado en las encuestas realizadas llamado: Nuevo modelo pedagógico: Enseñanza para la comprensión que llevara a mejorar la enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.

**Palabras claves:** Diagnóstico, necesidades de formación, formación pedagógica, BGU, capacitación de profesores.

## **Abstract**

This research work aims at investigating the training needs of high school teachers of the Manuela Cañizares Experimental Education Unit of the city of Quito, Pichincha province.

Questionnaires were delivered to 45 teachers and the results were tabulated, concluding that the training needs allow the integration of the teachers to a contextual relationship, through comprehension, meaning and orientation of their knowledge, contributes to consolidate a system that intentionally stand out skills and abilities of the individual and modifies his behaviors from what he does or develops.

This paper identifies that every social process and in particular the educational process is given in different fields, that in the acquisition of knowledge, development of skills and educational attitudes learning, offers learning environments of quality that from the educator training, determine a better process in teaching. I suggest making an educator enabling course, based on the completed surveys, named:

New Pedagogic Model: Teaching for comprehension that leads to an improvement of the teaching-learning of students.

**Key Words:** Diagnosis, training needs, pedagogic training, BGU, educators enabling.

## INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación propuesto por la Universidad Técnica Particular de Loja tiene la finalidad de conocer acerca del tema “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato” de la Unidad Educativa Manuela Cañizares, institución urbana de la ciudad de Quito, cantón Quito, provincia de Pichincha, la misma que es un establecimiento fiscal, laico, con una jornada matutina de trabajo, en la que la población de estudio corresponde a cuarenta y cinco profesores de bachillerato en ciencias, en donde los elementos claves a ser investigados son las necesidades formativas y el análisis de la formación de los docentes de bachillerato.

En el Ecuador las necesidades de formación docente han creado carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales de los maestros, es por esto que la Universidad Técnica Particular de Loja se ha visto comprometida en obtener información por medio nuestro de ese tema que por cierto es importante dentro del ámbito educativo como social del Ecuador.

El estudio de estas necesidades de formación docente nos orienta en el conocimiento de aquellos aspectos del desempeño profesional en los que el profesorado presenta insuficiencias, o considera relevante para acometer su labor diaria y que por tanto han de constituir centro de atención en los programas de formación docente.

Es común que investigadores, pedagogos y profesores remarquen que el análisis de necesidades es un eslabón relevante en el proceso cíclico de planificación, implementación y evaluación de cualquier programa o proyecto que se emprenda en una organización. Resaltar esa relevancia, y abogar por que el análisis de necesidades formativas docentes sea reconocido e incorporado en las instituciones es una de las metas de la presente investigación.

La formación de los docentes del bachillerato ecuatoriano se ha desarrollado con acciones que no han partido del conocimiento puntual de sus necesidades, ni se han definido considerando la diversidad curricular existente o los particulares contextos educativos.

La evaluación de necesidades formativas constituye, por tanto, un campo de trabajo relacionado con el diseño, el desarrollo y la evaluación de programas, planes o actividades de formación y de cambio educativo, pero también con la evaluación del conocimiento

profesional. Establece, así, un campo de investigación eminentemente aplicado por su vocación de base para la acción y para la innovación en los procesos de formación.

Como investigadora es trascendente este trabajo de investigación ya que de todos los estudios realizados y los nuevos conocimientos que van apareciendo en el camino muchos de estos me servirán para ponerlos en práctica dentro de mi vida profesional, y todo lo investigado quedara grabado en mi mente y en la práctica diaria como docente, creo que así afirmare la importancia que este trabajo tiene para mí, mis estudiantes, compañeros y para la educación en general.

En cuanto a la factibilidad que tuve para realizar la presente investigación puedo decir que conté con todo el apoyo de la Institución, quienes en todo momento estuvieron prestos a colaborarame con agrado y entusiasmo.

Con respecto a la socialización y acercamiento no se me presentaron dificultades, tampoco en cuanto a recursos económicos y material bibliográfico pues en la actualidad existen temas de consulta que se encuentra en los archivos del Ministerio de Educación validos e interesantes de los cuales tome cierta información para llevar a cabo esta indagación exhaustiva. La motivación para realizar este trabajo es el deseo de culminar mis estudios de posgrado y así contribuir a la sociedad.

El presente estudio tuvo como objetivo realizar un estudio para determinar las necesidades formativas de los profesores de bachillerato de la Unidad Educativa Manuela Cañizares y este estudio a la vez nos permitió, constatar la situación actual del conocimiento profesional y, además, planificar las intervenciones subsiguientes de manera que se orienten a la mejora de la práctica.

Dentro de los objetivos específicos estaba fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato, diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato y diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada. Partiendo, por tanto, de la concepción de las necesidades formativas, aportando perspectivas que contribuyan a superar esa visión simplificadora. Esta tarea se complementa con la consideración de distintos tipos de necesidades, empleando para ello las propuestas de diversos tratadistas.

Después nos ocupamos del proceso de recogida y análisis de los datos necesarios para diagnosticar las necesidades formativas. El conocimiento producido como consecuencia del proceso de recogida y análisis de datos pudo ser completado con la tarea de valoración de las necesidades detectadas y su priorización con vistas a la planificación posterior de

acciones formativas, sean éstas de carácter preventivo o, en el mejor de los casos, orientadas al desarrollo. En tal sentido se asume la formación como un proceso totalizador.

Con solo capacitar, evaluar, mantenerlos viviendo en el miedo de perder su trabajo no se podrá lograr los cambios que se operan, cuando el proceso de formación no es asumido desde la necesidad individual. Qué importante se hace entonces esa formación del docente, donde se cultivan los valores primordiales de la docencia; intentar que quienes no tuvieron esta formación logren operar cambios en su estructura mental, en su formación ética, tarea bastante difícil. El cultivo de los valores éticos profesionales debe ser asumido por los propios docentes y llegar a ser maestros debería ser un fin en nuestras vidas.

## **CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO**

## **1.1. Necesidades de formación.**

La permanente necesidad de reflexión en torno a los diversos aspectos educativos, motivan a cuestionarnos e indagar científicamente sobre este tema, el apoyo y los aportes de las investigaciones sobre educación, admiten considerar nuevos rumbos para actualizar y mejorar los procesos de enseñanza en los profesionales dedicados a la educación, orientando inquietudes, incorporando nuevos saberes sobre diversa áreas de la formación de los estudiantes. La formación continua, es una necesidad reconocida en todas partes, como motor de cambio, como una forma de superar la crisis actual en todos los ámbitos de actuación económica y social. La velocidad del cambio es tan grande que obliga a una formación continua de los profesionales, al reciclaje y hasta a la posibilidad de cambiar de profesión.

### **1.1.1. Concepto.**

Para Montero, 1987 (citado en Alonso et al, 2001) son “aquellos deseos, problemas, carencias y deficiencias percibidas por el profesorado en el desarrollo de la enseñanza” (pp. 39-40). Esta afirmación da pie al interés y preocupación permanente de parte de los docentes a reconocer vacíos en el ejercicio profesional, autores como Imbernón (2007), lo define como: “Toda intervención que provoca cambios en el comportamiento, la información, los conocimientos, la comprensión y las aptitudes del profesorado en ejercicio. Según los organismos internacionales la formación implica la adquisición de conocimientos, actitudes y habilidades relacionadas con el campo profesional. (p. 138). Revela esta aseveración la necesidad urgente de buscar apoyos para la superación de estas deficiencias, que son preocupación actual de los profesionales de la educación y a criterio de González y González (2007) las necesidades de formación docente “constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado” (p.4).

De las definiciones anteriores puedo deducir que las necesidades de formación de profesores son demandas y peticiones que formulan los y las docentes, que se han detectado a través de diferentes instrumentos de investigación y detección que se utilizan, y que revelan implícita o explícitamente la aspiración de los/as maestras a superar sus estándares profesionales, producto de una preocupación y aspiración consiente de actualización que beneficie al progreso de la formación y superación profesional.

A esta enunciación, puedo añadir la idea de la carencia de proyectos de actualización y capacitación docente que permitan cubrir esta deficiencia, de allí la urgencia de crear



instancias de estudio académico permanente para la capacitación docente, y mitigar esta aspiración que aspira cubrir el deseo o impulso de superación que manifiestan los docentes y que la manifiestan permanentemente, obligando a buscar soluciones con agilidad y satisfacer esta demanda sea en los centros de formación escolar, o en las instituciones estatales encargadas de la educación, para resolver con solvencia la capacitación y superación que aspiran alcanzar los profesores; de esta manera, se puede justificar y complementar el concepto de necesidad, que implica buscar tanto aquello con lo que no se cuenta, como el deseo de llevar a cabo tareas y actividades para superar estas legítimas aspiraciones en beneficio de los profesionales que ejercen la educación pública nacional.

Asimismo, desde otra perspectiva orientada más al aspecto metodológico, el estudio de detección o diagnóstico de necesidades, es resultado del proceso sistemático y de la experiencia teórico práctica cotidiana, adquirida por los docentes en sus lugares de trabajo, mediante el cual se identifican y priorizan las necesidades que los docentes presentan en el proceso de formación.

El momento actual y la realidad educativa concuerdan con el pensamiento de que los paradigmas educativos y pedagógicos no han tenido el desarrollo paralelo con el de la sociedad contemporánea, sus parámetros han sido inamovibles e inmutables que han permitido un retroceso en el plano educativo más por falta de decisión de las autoridades que por la falta de presupuesto.

El Plan Nacional de Desarrollo en el aspecto de mejoramiento de la educación contempla ciertas estrategias que cumplen las aspiraciones de los pueblos partiendo desde la descentralización y llegar a todos los grupos sociales manteniendo el respeto de la diversidad étnica y cultural.

Ningún ser humano puede entregar a sus semejantes lo que no tiene, por tanto los docentes deben adquirir todo un conjunto de saberes que permitan lograr la optimización de todos los recursos posibles para cumplir la plena misión a ellos encomendada.

Por ello la existencia de una dimensión de aprendizaje en los procesos de cambio, es ampliamente reconocida en el mundo académico de la enseñanza y han sido expresadas por autores como Estebaranz, 1995; García Vidal y Manjon, 1995; Coronel, 1996; Marcelo, 1997. Esas implicaciones de cambio se producen tanto en el ámbito individual, como en el grupal, institucional, organizativo y deben ser tomadas en cuenta por las instancias

educativas que deben aspirar a cubrir este déficit para mejorar la condición profesional de los docentes.

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

En el campo de la formación han existido variadas clasificaciones basadas en criterios distintos tales como el interés que pueden tener para los procesos de identificación; de la prestación de servicios a una comunidad circunscrita y a los que afectan a la planificación, gestión y desarrollo de grupos sociales determinados

En los estudios realizados por Colen (1995) determina como necesidad del profesorado la exigencia de un plan de mejoras para el ejercicio profesional sean de tipo personal o de carácter grupal o compartido.

Estas expresiones de necesidades alcanzan y toman relevancia, si las contrastamos con las referencias hechas a Colén y López (en Alonso et al, 2001), que indican que se puede hablar de tipos de necesidades de formación permanente del profesorado según donde estas surjan:

1. Necesidades del profesorado. El docente está interesado en actualizar o profundizar conocimientos de su propia área disciplinar de los cambios curriculares producidos en el sistema, o para manejar situaciones problemáticas que puedan surgir en el aula. Estas demandas que generan sus propios intereses pueden ser individuales o de equipos docentes o de todo el claustro de la institución.
2. Necesidades del sistema, es decir, que se derivan del propio sistema educativo (por ejemplo, la implantación de una reforma). Aquí se engloban aquellas necesidades que se observan o se requieren desde fuera de los centros aunque no necesariamente son compartidas por los profesores.
3. Carencias o necesidades que se plantean en un centro educativo, como el introducir una metodología o nuevas tecnologías, formular criterios y estrategias para atender la diversidad, etc.

El mundo de necesidades están en diversos órdenes, con niveles de complejidad relacionados a la experiencia de nuestro medio, que nos orientan a situar prioridades, por ser similares, y apoyan para buscar sentidos y clarificar otros conceptos referidos a solucionar estas inquietudes.

Según los autores, independientemente del origen, aseveran que estos tipos de necesidades son indisociables pues, en la práctica, se interrelacionan mutuamente.

Por lo anterior, esta investigación se orienta al primer tipo de necesidades según Colen, la formación docente ,pues ha carecido de un planteamiento que contemple la opinión de los sujetos en cuestión, es decir, de los profesores mismos respecto de sus actuales debilidades, fortalezas, necesidades, entre otros aspectos relacionados con su formación docente.

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

La evaluación de necesidades formativas es concebida por Witkinetal, (1996: 4), que las describe como un proceso sistemático que se desarrolla con la finalidad de establecer prioridades en las necesidades identificadas, poniendo énfasis en la toma de decisiones sobre las actuaciones futuras y localizar los recursos. Este carácter sistemático del proceso exige la planificación previa, con el objeto de garantizar las medidas que se adoptan considerando que tan suficientes son, para darles validez y fiabilidad, cualidades que, como proceso de indagación que es, deben caracterizarlas.

Según Tejedor (1990), la evaluación de necesidades se integra en un proceso mayor, de carácter continuo, que incluye la planificación, la implementación y la evaluación de programas. Se entiende la evaluación como una tarea de asignación de valor o mérito, pero, más frecuentemente, la evaluación de necesidades formativas es entendida como una actividad orientada a facilitar la toma de decisiones posterior. Se puede decir, entonces, que un concepto de la evaluación de necesidades focaliza los siguientes aspectos:

- el hecho de constituir un proceso y no una tarea aislada,
- su carácter sistemático y planificado,
- la obtención de información específica como tarea nuclear,
- la valoración de las demandas formativas detectadas, y
- su orientación a la toma de decisiones acerca de acciones, preventivas o de desarrollo que supongan una mejora de la situación general.

Si consideramos la relación con los distintos tipos de evaluación existentes, como cualquier otro proceso evaluador, el análisis de necesidades puede ser concebido como un proceso de carácter endógeno al sistema de referencia, (evaluación interna) o bien como una tarea

de génesis y de gestión exterior al sistema, (evaluación externa), e incluso como un proceso de gestión mixta, con la colaboración de agentes externos y participantes internos. Además, los participantes pueden valorar sus propias necesidades o situaciones-problema (autoevaluación) o, por el contrario, éstas pueden ser apreciadas por otra persona (heteroevaluación). Por otro lado, el análisis puede estar referido al ámbito individual o bien al grupal, colectivo o comunitario.

Además, los participantes pueden valorar sus propias necesidades o situaciones-problema (autoevaluación) o, por el contrario, éstas pueden ser apreciadas por otra persona (heteroevaluación). Por otro lado, el análisis puede estar referido al ámbito individual o bien al grupal, colectivo o comunitario.

También debo recalcar en la distinción entre evaluación cualitativa y cuantitativa, que ellas puede aplicarse al caso de la evaluación de necesidades, en función de los instrumentos empleados en la recopilación de información, y por tanto, en la naturaleza de los datos obtenidos y de las operaciones de análisis de los mismos. No obstante, la preferencia por datos textuales es aquí notable, ya que los datos cualitativos proporcionan una mayor riqueza informativa sobre las necesidades formativas.

De allí que la sistematicidad del proceso de evaluación y la existencia de planificación del mismo convertirá a ésta en una evaluación formal, pero, como puede suceder en la evaluación de cualquiera de los procesos implicados en la educación, también el análisis de necesidades podría efectuarse de manera informal, sin sometimiento a planificación, a criterios previos o a finalidades manifiestas y públicas; que deben alertarnos ante la singularidad de la evaluación de necesidades formativas que vienen dadas, entre otros factores, por su habitual carácter de evaluación de orientación o de evaluación de regulación, frente a la denominada evaluación de certificación.

Recordemos que la evaluación de orientación es previa a la acción, la precede con la finalidad de adoptar decisiones anticipadas para iniciar un proceso nuevo. La evaluación de regulación tiene como finalidad el seguimiento de un proceso para rectificar su rumbo si fuere necesario. Por el contrario, la evaluación de certificación pretende valorar el cumplimiento de unos requisitos preestablecidos una vez que el proceso ha tenido lugar.

De Ketele y Roegiers (1995), definen la evaluación de orientación como *el proceso de evaluación que concluye en una decisión de orientar sea una acción en el seno de un sistema determinado, sea de una persona en función del contexto, de las necesidades, de las características y de los resultados anteriores del sistema o de la persona afectada. Al*

igual que sucede con las distintas y abundantes clasificaciones de tipos de evaluación, también en el análisis de necesidades son aplicables modelos, instrumentos y estrategias diferentes. Sin embargo, estas similitudes en cuanto a la aplicabilidad de conceptos y criterios comunes no restan singularidad a la naturaleza de la evaluación de necesidades formativas, un campo de análisis para el que también han sido diseñados modelos específicos y que se dota de aspectos políticos y éticos particularmente relevantes.

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

Siendo el docente uno de los principales entes de la comunidad educativa y gestor primordial del quehacer pedagógico en el proceso de enseñanza–aprendizaje, esta necesidad se vuelve necesaria e impostergable. Para favorecer la formación adecuada del profesional en la educación se requiere una gama de innumerables ítems que garanticen no solo el conocimiento académico sino también una preparación humanística que le permita al educador disponer para que su función social cumpla con los objetivos de una buena educación.

Para alcanzar un máximo, en una formación profesional como la que implica la enseñanza se requiere que los docentes tengan los siguientes conocimientos profesionales:

- Conocimiento profesionalizado de la disciplina: como un saber que proviene de la disciplina, un contenido escolar concreto, que le permiten transformarlo en materia de enseñanza y en objeto de aprendizaje.
- Conocimiento práctico profesional: como saberes y conocimientos que se estructuran en base a los problemas curriculares: de qué y cómo enseñar, y qué y cómo evaluar. Es un saber que se basa en la capacidad reflexiva del profesor y en la interacción entre teoría y práctica. Configura el núcleo central del modelo didáctico del profesor que utiliza para diseñar y evaluar la acción, por lo que es un saber que orienta la práctica y que sirve para su análisis y transformación.
- Conocimiento experiencial: área que incluye un saber hacer en la acción, que permanece implícito y no es verbalizado, que procede de sus experiencias en diferentes contextos, que van desde su vivencia como alumno hasta su vivencia como profesor en las instituciones educativas.

El docente juega un papel fundamental, trasmite habilidades, genera conocimientos y desarrolla actitudes para un cambio social, deberá tener un carácter reflexivo y

crítico de su saber, de cómo aprende, de qué aprende y para qué aprende, lo que permite establecer una relación entre teoría y práctica, favoreciendo la socialización y profesionalizar su labor docente.

Partiendo del sentido socializador de la educación el docente integra y aporta su análisis a situaciones educativas como una herramienta útil para la planificación, seguimiento y evaluación del proceso educativo, centrando su acción en distintos espacios como el normativo, social, político, cultural, económico y tecnológico.

Según Delors (1996), la conciencia del cambio en el ámbito educativo, plantea así, la necesidad de adecuarnos a las nuevas formas de producción del conocimiento, de su presentación y de sus usos sociales; el aprendizaje que se busca implica la apropiación del conocimiento, a través de un ejercicio constante que abarque como pilares fundamentales: “el aprender a conocer, el aprender a hacer, el aprender a vivir juntos y el aprender a ser.

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

Profundizando en la reflexión, es pertinente considerar los criterios que plantean los siguientes modelos: modelo de Rosett, de Kaufman, de D’Hainaut, de Cox y el modelo deductivo.

Los Modelos para la identificación de necesidades en una perspectiva general se los describe de la siguiente manera:

##### **Modelo de Rosset**

- Gira en torno al análisis de necesidades de formación.
- Elementos fundamentales: Considerando a las situaciones desencadenantes, como el tipo de información buscada, sentimientos, sus causas, posibles soluciones, fuentes de información, como herramientas de obtención de datos.

##### **Modelo de Kaufman**

- Elementos fundamentales: Aquellos que participan en la planificación: ejecutores, receptores y sociedad.
- Discrepancia entre lo que es y lo que debiera ser, entorno a: entradas, procesos, salidas, resultados finales, priorización de necesidades.

- Etapas en la evaluación de necesidades de Kaufman:

1. Tomar decisiones de planificar.
2. Identificar los síntomas de los problemas.
3. Determinar el campo de la planificación.
4. Identificar los medios para evaluar las necesidades y elegir los mejores.
5. Determinar las condiciones existentes.
6. Determinar las condiciones que se requieren.
7. Conciliar discrepancias de los participantes.
8. Asignar prioridades entre discrepancias.
9. Seleccionar las necesidades y aplicar el programa.
10. Asegurar un proceso constante en la evaluación de necesidades

### **Modelo de Cox**

- Elementos fundamentales: Institución, profesional encargado de resolver el problema.

- Los problemas percibidos:

- por el profesional
- por los implicados

- Características de los implicados.

- Formulación y priorización de metas.

- Estrategias a utilizar:

- Tácticas para lograr las estrategias
- Evaluación

D'Hainaut (1979) establece cinco dimensiones para la clasificación de las necesidades formativas:

1. *Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas.* Las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia. A menudo existe conflicto entre las necesidades individuales y las necesidades de los sistemas de pertenencia. En estos casos, se pueden establecer diversas formas de poder que soslayan la conflictividad mediante imposición, negociación, consenso, etc.

2. *Necesidades particulares frente a necesidades colectivas.* Las necesidades

particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos. En ciertos momentos, esta dimensión puede confundirse con la anterior, si se interpretan a las colectividades como sistemas sociales.

3. *Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes.* Se refiere a una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por el contrario, ésta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.

4. *Necesidades actuales frente a necesidades potenciales.* La vigencia de una determinada necesidad puede no ser presente y estar en función de un cambio futuro, más o menos previsible, de las condiciones contextuales. Pueden existir, por tanto, necesidades cuya existencia se espera para una situación o un momento distintos de los actuales.

5. *Necesidades según el sector en que se manifiestan.* D'Hainault (1979) establece seis *contextos vitales* en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. En cualquiera de ellos puede surgir una necesidad.

La clasificación de D'Hainaut es multidimensional, de forma que una determinada necesidad puede ser catalogada simultáneamente en función de cada una de las dimensiones.

### **Modelo deductivo**

Este modelo parte de metas y declaraciones de resultados actuales y después se deduce el programa educativo, congruente con el material inicial. Al emplearlo, la primera tarea consiste en la identificación de las metas educativas actuales.

A continuación se especifican los pasos que conforman el modelo deductivo:

- 1.- Determinación de las metas educativas actuales.
- 2.- Selección de indicadores para medir la eficacia de las metas educativas actuales.
- 3.- Especificación de criterios para el cambio de metas educativas actuales.
- 4.- Reunión de datos y conciliación de discrepancias.



- 5.- Establecimiento de objetivos educativos específicos.
- 6.- Elaboración del programa educativo.
- 7.- Implantación del programa educativo.
- 8.- Evaluación de resultados educativos.
- 9.- Evaluación del modelo en general.
- 10.-Revisión de procedimientos.

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

### **1.2.1. Análisis organizacional.**

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

El individuo debe ser la razón de ser de todo proceso educativo, pasando por otros elementos como la sociedad y la naturaleza, considerados como elementos esenciales. La educación debe tener como mira la formación del hombre consciente, eficiente y responsable. Un hombre que posea un nivel adecuado de conocimientos y que sepa actuar, sentirá un profundo respeto hacia todo lo que existe y, principalmente hacia sus semejantes. Orientara su comportamiento según sus valores sociales y morales. La educación tiene que procurar que el individuo perciba lo trascendente de la propia realidad, envuelta en incógnitas que van más allá de la realidad presente.

La sociedad es una realidad que se halla en constante transformación, y para acoger al hombre, requiere cada vez más flexibilidad para una mejor adaptación. La educación debe incentivar la adaptación con creatividad. El aumento del número de integrantes de la sociedad crea al individuo mayores dificultades y exigencias. Esto indica que para que el crecimiento de la sociedad se traduzca en beneficio para el hombre es preciso convertir el egoísmo en altruismo, la competencia en cooperación, el impulso en reflexión y la tecnología en servidora y no como dueña del hombre.

La naturaleza, está precediendo y condicionando la posibilidad de la supervivencia del hombre. La naturaleza, con relación al hombre es neutral. El hombre es quien debe aprender a lidiar con ella a fin de hacerla su aliada o su enemiga y tiene que ser vista a pesar de toda su objetividad de manera trascendental en su aspecto estético y filosófico, merece todo el respeto del hombre, que no debe mutilarla o devastarla inútilmente.

La inteligencia y la voluntad pueden ser agentes de educación. La educación es un proceso permanente y continuo de formación armónica y equilibrada de la personalidad humana que contribuye a adquirir conocimientos y control de sí mismo, conciencia propia de su realidad de modo que esa formación le permita avanzar hacia la perfección relativa, inherente a la persona y a la sociedad.

Cuando uno piensa como ser humano total, tratando de resolver el problema de la existencia misma, no podrá resolverlo a menos que se rebele contra el instinto adquisitivo en que se basa la sociedad, cuando uno mismo no es ambicioso ni codicioso, ni se aferra a la propia seguridad, sólo entonces puede responder al reto y crear un mundo nuevo.

Según Krishnamurti (España, 1992), el rebelarse, el aprender y el amar son procesos no separados, unitarios, que sólo puede entender un hombre que no tiene miedo, que en verdad se rebela, que se empeña en descubrir qué significa aprender, compartir, amar. Ya que cuando uno está aprendiendo, lo hace a lo largo de toda la vida, en donde no hay un maestro especial de quién aprender y es entonces que todo es enseñanza para uno, la vida misma es nuestro gran maestro.

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

Meta significa lo que se desea hacer en términos de futuro, en lo que respecta a la educación se refiere a las modificaciones de comportamiento que se desean en el educando en todo su proceso de formación.

Todo indica que este énfasis puesto en las metas partió de la tendencia a tecnificar la educación, exigiendo precisión en algunos casos matemática en todo el proceso de evaluación.

Actualmente el avance tecnológico y los recursos digitales prestan su contingente para la verificación de resultados.

Toda labor educativa implica metas por alcanzar y cuya clasificación no es tarea fácil debido a la complejidad de las situaciones que el proceso educativo puede presentar.

### **TIPOS DE METAS**

Según el alcance en el tiempo podemos definir las metas en largo plazo, el táctico o mediano plazo, y el operacional o corto plazo.

- Corto plazo: son las metas que se van a realizar en menos un periodo menor a un año, también son llamados las metas individuales o las metas operacionales.
- Mediano plazo: son las metas tácticas de la empresa y se basan en función al objetivo general de la organización, se fijan por áreas para ayudar a ésta a lograr su propósito.
- Largo plazo: están basadas en las especificaciones de los objetivos, son notablemente más especulativas para los años distantes que para el futuro inmediato. Las metas de largo plazo son llamadas también metas estratégicas en una empresa. Estas metas se hacen en un periodo de 5 años y mínimo tres años. Las metas estratégicas sirven para definir el futuro del negocio.

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

Para llevar a cabo la planificación de un proyecto educativo es necesario contar con múltiples recursos, materiales humanos, económicos, etc. El educador y el educando necesitan convivir en un ambiente escolar adecuado por lo que el Ministerio del ramo provee desde los elementos más básicos hasta los laboratorios más sofisticados

Entre los recursos necesarios nuestra actividad están:

- a. Medios y mediaciones pedagógicas
- b. Recursos Tecnológicos con soporte digital y telecomunicaciones
- c. Instalaciones físicas
- d. Recursos logísticos
- e. Recursos bibliográficos

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

El liderazgo educativo conduce a una modificación del comportamiento de las personas que se hallan comprometidas en el proceso de enseñanza y

aprendizaje, a fin de tomar más consecuente dicho comportamiento. Es la habilidad de ejercer influencia interpersonal por medio de la comunicación para alcanzar un objetivo común.

Según Nair Fortes (Edicoes Melhoramentos, pág. 55), en cuanto al ejercicio del liderazgo indica: “El proceso de control social comprende varios niveles: el de mando, el de dirección y el de liderazgo. Mandar es emitir órdenes y hacerlas cumplir. Dirigir es desempeñar todas las funciones de la administración y ejercer influencia sobre los subordinados. Liderar es una actividad en donde se inspira y armoniza, ante todo, el trabajo en colaboración.”

Por ello surge la necesidad de líderes capaces de concienciar a los profesores de la conducta y las actitudes, frente a sí mismos y frente a sus alumnos, que observan cuando están en clases. Ya sea que se utilice la auto-observación, la grabación fílmica o la evaluación de los estudiantes, se pueden detectar actitudes positivas y negativas.

## **TIPOS DE LIDERAZGO**

Desde el punto de vista del ejercicio del liderazgo Kurt Lewin establece tres tipos de liderazgo:

1.- El liderazgo autoritario o autocrático, algunas personas lo identifican como un dictador, el líder concentra todo el poder y la toma de decisiones. Es un ejercicio del liderazgo unidireccional en el que los seguidores obedecen las directrices que marca el líder.

2.-El liderazgo democrático ha sido considerado como el auténtico líder, el método empleado por él tiene al grupo como centro y está basado en la colaboración y participación de todos los miembros llevando así a la consecución de los objetivos del grupo.

3.- El liderazgo “laissez faire”o liberal en donde las personas ven en él solo una ausencia de liderazgo, el líder no ejerce su función, no se responsabiliza del grupo y lo deja a su propia iniciativa.

En conclusión puedo afirmar que se requiere para el ejercicio de un liderazgo

tomar en cuenta los requerimientos descritos y se motive de diversas maneras el imaginario para hacer despertar una multitud de fantasías, de sueños, de imágenes de mañanas posibles, de santuarios para la imaginación, por encima del frío y práctico "realismo" –tener los pies sobre la tierra–, me pregunto entonces ¿ será por esto que se cree que un sistema educativo basado en "dar las respuestas correctas" es psicológicamente insano ya que ello promueve el conformismo de conducta o de criterio, y ahoga las innovaciones?. Debemos darnos cuenta de que necesitamos educar para una libertad por encima de todas las limitaciones y alcanzar la capacidad para hacer cambiar de perspectiva de visión que constituya la estrategia fundamental del liderazgo educativo.

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

Según el artículo 43 de la LOEI, el Bachillerato General Unificado comprende tres años de educación obligatoria, a continuación de la Educación General Básica. El BGU es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica (EGB).

Los análisis estadísticos porcentuales de ingreso y egreso de las universidades, la calidad de instrucción con que salían los bachilleres, la creación discriminada de Institutos de Educación Superior, entre otros factores motivaron la decisión de este gobierno de regular toda la infraestructura en sus diversos aspectos de la educación superior.

Para cumplir lo anteriormente señalado se elimina la antigua estructura curricular del bachillerato por especialidades llegando a la formulación del nuevo proyecto del Bachillerato General Unificado.

Con este proyecto los estándares educativos sean igual en toda la región continental proporcionándole al bachiller ecuatoriano un buen nivel académico a la de los países colindantes. En el nivel interno el proyecto es igualitario para todas las regiones naturales, para los establecimientos educativos privados y del estado respetando la diversidad étnica y cultural, principios que guarda la

LOEI.

El BGU comprende un tronco común o grupo de asignaturas centrales que corresponde a la formación general del joven estudiante y este puede escoger luego entre dos opciones en función de sus intereses: el Bachillerato en Ciencias o el Bachillerato Técnico.

Aquellos que opten por el Bachillerato en Ciencias, además de adquirir los aprendizajes básicos comunes del BGU, podrán acceder a asignaturas optativas que les permitirán profundizar en ciertas áreas académicas de su interés.

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.

### **Demandas de organización**

Las principales razones por las cuales nuestro país necesitaba un nuevo programa de estudios a nivel de Bachillerato se explican a continuación:

1. En el modelo anterior de Bachillerato, la excesiva especialización y dispersión de la oferta curricular ocasionaba que los estudiantes se graduaran con conocimientos muy distintos y sin una base común de aprendizajes, lo cual impedía que tuvieran acceso a las mismas oportunidades.

Se optimizaba las aptitudes y habilidades de los estudiantes disgregando a dimensiones inferiores a aquellos de menores capacidades y habilidades.

2. El Bachillerato anterior exigía una diversificación prematura (la mayoría de estudiantes debían elegir una especialidad desde los 14 años de edad), la cual a menudo tenía como consecuencia que los estudiantes cometieran errores de elección que les afectaban por el resto de sus vidas.

Era común el observar los permanentes cambios de especialización.

3. Con el anterior modelo de Bachillerato, los estudiantes podían acceder a diversas opciones que los formaban en determinada área pero no les permitían adquirir conocimientos básicos en otras áreas. (Por ejemplo, los

estudiantes de la especialidad de Ciencias Sociales típicamente no llegaban a tener suficientes bases en matemáticas).

La pugna y rivalidades entre las especializaciones era notoria creando distanciamiento en la convivencia social.

4. El anterior Bachillerato en Ciencias, cuyos planes y programas de estudio databan de fines de los años setenta, se encontraba desactualizado y era poco pertinente para las necesidades del siglo XXI.

El aburguesamiento del docente le permitía dar el mismo programa por varios años y no se consideraba las diferencias grupales de los educandos.

5. La anterior oferta de Bachillerato Técnico ofrecía escasas opciones de educación superior para sus graduados, pues estas estaban limitadas al área de su especialización.

El proceso educativo era más práctico, limitado únicamente a su carrera especializada.

6. Los anteriores currículos de Bachillerato carecían de articulación con los niveles de EGB y Educación Superior.

La calidad al final del periodo de estudio era diversa según la categoría del establecimiento o de la institución educativa.

### **Cambio pedagógico con el BGU**

El desarrollo y el bienestar de un pueblo depende básicamente de su nivel de educación y preparación, no solo en conocimiento sino en esa visión de enfrentar la vida futura; por tanto habría la necesidad de hacer cambios estructurales en todo el contexto educativo de este nivel para lograr las metas propuestas. Con este argumento el docente se rompe el papel del docente que era simplemente informador y el papel de del estudiante de receptor; se propone que el maestro sea guía y promotor y que el estudiantes sea protagonista de su saber con una interacción entre lo teórico y lo práctico dentro de una visión contextual humanística integral es decir que el estudiante tenga los requerimientos necesarios para hacer frentes a la vida en sus diversas circunstancias, haciendo hincapié en una

educación en valores y desarrollo de las competencias y destrezas.

Además, una gran exigencia que le hace la sociedad contemporánea a la educación es la construcción de currículos flexibles que se adapten a la variedad de la demanda social, a las necesidades de una población joven ecuatoriana pluricultural y diversa, y por último, a la multiplicidad de formas de aprendizaje presentes en el aula. Con esto, el papel del docente viene a ser el de un guía que orienta al estudiante en su aprendizaje. Su rol es definir objetivos de aprendizaje, ofrecer a los estudiantes experiencias de aprendizaje que les permitan alcanzar los objetivos (lo que incluye recursos y materiales), y realizar un proceso de evaluación (que incluye la autoevaluación) para mejorar la enseñanza-aprendizaje.

El estudiantado pasa a ser protagonista de su aprendizaje: debe construir, investigar, hacer, actuar, experimentar y satisfacer su curiosidad para aprender.

### **Normativa legal vigente relacionada con el BGU**

La principal normativa legal vigente relacionada con el BGU se detalla a continuación:

1. Constitución Política de la República del Ecuador
2. Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI)
3. Acuerdo Ministerial N° 242-11 del 5 de julio de 2011
4. Acuerdo Ministerial N° 307-11 del 23 de agosto de 2011

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

No ha sido fácil iniciar un proceso de reformas educativas partiendo de un diagnóstico que muestra la realidad y estado actual de la educación en el país, nuevos organismos y un reglamento general que permita viabilizar este cambio que se sujete primero a la constitución, a las políticas públicas de educación y a la antigua ley de educación y su reglamento.

La creación del Ncaen (Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional) como único organismo facultado para diseñar y controlar los procesos educativos del país además de la definición de políticas, estándares, indicadores de calidad y procesos de evaluación está incompleta puesto que no menciona sobre un proceso de



rendición de cuentas.

Es necesario que en la LOEI se contemple los roles y funciones del consejo Nacional de Educación para la creación de políticas y la elaboración de un proyecto educativo nacional o un Plan Nacional de Educación afín con el Plan Nacional de Desarrollo del Gobierno, esta ley establece un nuevo estilo de gestión a través de la categorización en zonas, distritos y circuitos entes que corren el riesgo de convertirse en figuras administrativas alejándose del sentido pedagógico de la educación.

Lo positivo se encuentra en la creación de currículos nacionales desarrollados por el Ncaen que pueden ser complementados y adaptados por instituciones educativas, sin embargo, este potencial se ve coartado y limitado en el mismo reglamento puesto que debe ser autorizado exclusivamente por el consejo académico y la autoridad zonal.

### **El Plan Decenal de Educación**

En consulta popular de noviembre del 2006 se aprobó el Plan Decenal de Educación 2006-2015 que incluye el mejoramiento de la localidad de la educación; para su cumplimiento se han establecido diversas estrategias, una de las cuales es la actualización y fortalecimiento de los currículos de la Educación General Básica y del Bachillerato y la construcción del currículo de Educación Inicial.

Se ha complementado esta estrategia con la elaboración de nuevos textos escolares y guías para los docentes bajo las siguientes políticas:

1. Mejoramiento de la calidad de la educación
2. Impulso a la educación intercultural bilingüe
3. Integración y democratización del sistema educativo
4. Inserción de componentes culturales y artísticos de la educación.

### **Políticas del Plan Decenal de Educación**

#### **Política 1.** Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años

Brindar educación inicial para niños (as) menores de 5 años, equitativa y de calidad que respete sus derechos, la diversidad, el ritmo natural de crecimiento y

aprendizaje y fomento valores fundamentales, incorporándolos a la familia y a la comunidad, en el marco de una concepción inclusiva.

**Política 2.** Universalización de la Educación General Básica (EGB) de primero a décimo

Brindar educación de calidad con enfoque inclusivo y de equidad, a todos los niños (as), para que desarrollen sus competencias de manera integral y se conviertan en ciudadanos positivos, activos, capaces de preservar el medio natural y cultural y de sentirse orgullosos de su identidad pluricultural y multiétnica.

**Política 3.** Incremento de la matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente

Formar jóvenes en competencias, con enfoque inclusivo, que les posibiliten continuar con los estudios superiores y/o incorporarse a la vida productiva, conscientes de su identidad nacional, con enfoque pluricultural y multiétnico, en el marco de respeto a los derechos humanos y colectivos, la naturaleza y la vida.

**Política 4.** Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la Educación Continua para Adultos

Garantizar a través del sistema Nacional de Educación Básica para Jóvenes y Adultos (EBJA) el acceso, permanencia, continuación y conclusión efectiva de los estudios de la población con rezago educativo, a través de los programas nacionales de educación básica para adultos, considerando a la alfabetización como su punto de partida, en el marco de una educación inclusiva.

**Política 5.** Mejoramiento de la infraestructura física y el equipamiento de las instituciones educativas

Aportar al mejoramiento de la calidad de los servicios educativos, con adecuados recursos físicos y tecnológicos; complementar, adecuar y rehabilitar la infraestructura educativa para cumplir con las condiciones mínimas de confort; dotar de mobiliario y apoyos tecnológicos; establecer un sistema de acreditación del recurso físico.

**Política 6.** Mejoramiento de calidad y equidad de la educación e implementación del Sistema Nacional de Evaluación (SER)

Ofrecer a los ciudadanos igualdad efectiva de oportunidades, para compensar las desigualdades sociales, culturales, lingüísticas y educativas, a través de educación de calidad y calidez. Implementar un sistema nacional de evaluación y rendición de cuentas.

**Política 7.** Revalorización de la profesión docente, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida

Estimular el ingreso a la carrera formación docente, mejorando su formación inicial, la oferta de sus condiciones de trabajo, calidad de vida y la percepción de la comunidad frente su rol.

**Política 8.** Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%

Garantizar los recursos financieros necesarios para que el sistema educativo promueva el desarrollo sostenido y sustentable del país.

Fuente: Plan decenal de educación del Ecuador 2006- 2015

El país día a día, está pasando por grandes cambios dentro de lo educativo y tiene como una de las tantas prioridades, brindar a todos los niños/as una educación de calidad ya que es un derecho y un deber del Estado. Es importante la creación de leyes y códigos donde las personas con diferentes necesidades educativas, tengan los mismos derechos que las demás personas, es decir que gocen del derecho a la educación, a un trabajo digno, a poder desempeñarse por sí solos, logrando así que exista en este país una inclusión positiva dentro de la sociedad.

## **1.2.2. Análisis de la persona.**

### **1.2.2.1. Formación profesional.**

La formación profesional es el proceso por el cual una persona debe llegar a una síntesis entre lo que puede hacer: capacidades y competencias, lo que quiere hacer: intereses y deseo, y lo que debe hacer: exigencias del trabajo acordes a las posibilidades actuales y reales del mundo del mercado laboral de su comunidad.

Si el papel del docente es ser agente de cambio social es fundamental que su formación sea permanente sistemática y continua en unidad con la sociedad que va

evolucionando cada día su perfeccionamiento profesional significa que conecte con la práctica lo que investigue y que oriente eficazmente a otros para construir su propio aprendizaje en relación con el contenido de estudio.

Los retos que afronta el docente son múltiples y complejos y ante una sociedad cambiante y exigente su formación permanente es más que una exigencia, una necesidad. El docente en cualquier nivel en que se desempeñe tratará de cumplir con esos objetivos específicos para hacer realidad los postulados máximos de lo que la sociedad espera de la educación. El perfeccionamiento profesional se atenderá a tres estadios: el ser, el saber, y el hacer.

“Todos las formas y niveles del proceso educativo que incluyen además del conocimiento general, el estudio de las tecnologías y de las ciencias relacionadas, la adquisición de habilidades prácticas, de competencias, actitudes y comprensiones relacionadas con las ocupaciones en los diferentes sectores de la vida social” (UNESCO 1989).

#### **1.2.2.1.1. Formación inicial.**

Esta formación les otorga a los sujetos una acreditación reconocida socialmente que los habilita a ejercer una práctica profesional.

Para que un docente se desempeñe como tal, es necesario que adquiriera una formación inicial, es decir, una práctica educativa intencional, sistemática y organizada. Es el espacio destinado a la apropiación de conocimientos teóricos instrumentales para su ejercicio profesional.

Esta etapa tiene las siguientes características:

a.- Una etapa preparatoria que abarca un periodo definido y relativamente corto que habilita a un sujeto determinado a ejercer una profesión. Como se puede apreciar, se consagra un tiempo definido al logro de un objetivo claro.

b.- Una práctica que se desarrolla en un contexto socio- político determinado e involucra aspectos sociales, políticos y culturales.

c.- Una práctica intencional destinada a proporcionar a los docentes en formación ciertos conocimientos conceptuales, actitudinales y procedimentales que les servirán de referencia para trabajar en la escuela.

d.- Una práctica sistemática y organizada de carácter formativo en la que cada uno de los elementos está relativamente organizado y las fases están definidas

con antelación.

e.- Un espacio cuyos destinatarios constituyen un grupo de personas dispuesto e implicado en un proceso formativo.

f.- Un espacio destinado a la formación para un puesto de trabajo.

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

La Formación profesional docente es un proceso por medio del cual se construye el conocimiento para apropiarse de los recursos didácticos y pedagógicos de una disciplina específica, creando sus propias concepciones respecto al desempeño de su labor como futuro profesional de la educación. La formación profesional docente es un proceso mediante el cual el profesional de la docencia se pone en condiciones para ejercer su profesión, siendo estas condiciones, los conocimientos y las habilidades requeridas para el proceso de aprendizaje.

Esta formación habrá de enfocarse a la actualización de saberes, al aprovechamiento de recursos, a la capacitación didáctica y a la integración óptima de la función que desempeñe el docente, en el marco de la institución educativa en la que labore.

Al final del periodo que es indeterminado llegara a cumplir el perfil del docente que se requiere en los entornos culturales, sociales sin perder de vista la calidad del proceso educativo que la institución y el estado solicita.

#### **1.2.2.1.3. Formación técnica.**

En una sociedad de permanente cambio y desarrollo el sector empresarial requiere de personal altamente calificado con aptitudes concretas a la optimización de los recursos que permita el perfeccionamiento y éxito productivo de este sector. Para alcanzar estos anhelos, los docentes de este sector, encargados de la formación de profesionales idóneos deberán poseer no únicamente los saberes sino también los recursos técnicos especializados en cada una de las especialidades de la producción y que habiliten enfrentar el desafío de permanente cambio estructural en lo socioeconómico.

La preparación de los docentes técnicos, para la preparación de los futuros técnicos de nuestro país, se lograra a través de un proceso de certificación de

competencias pedagógicas y de estrategias que enfatizan estos aspectos en su transferencia técnica evitando la inserción de profesores técnicos por casualidad.

#### **1.2.2.2. *Formación continua.***

Concuerdo con el pensamiento de los autores Gimeno y Pérez (1999) en donde expresan que: "... el docente tiene un papel determinante en la calidad de la enseñanza y en la Educación en general, por su condición de modelo, cuya incidencia se evidencia más que nunca."

Es real la crisis educativa que vive el país y lo importante es hacerle frente con dignidad y trabajo, rechazando todo intento de adoctrinamiento ideológico que algunas corrientes ideológicas pretenden implantar. El futuro de la juventud está en nuestras manos y debemos ser conscientes que ellos tienen derecho a una educación de calidad.

Es imprescindible acoger las nuevas tendencias al desarrollo y las nuevas tecnologías como las Tics que nos permiten ponernos al tanto de las ventajas y desventajas que nos ofrecen estos recursos; en este consenso la formación debe ser continua y permanente en el sentido formativo de los proyectos y la continuidad institucional.

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

Las formas desde las que abordar la formación y el perfeccionamiento del profesorado, han sido tratados por diferentes autores en nuestro contexto los cuales reconocen la necesidad en convenir desde el comienzo que la formación continua o permanente del educador debe incorporar necesariamente un mínimo de competencia para el manejo instrumental de los diferentes medios audiovisuales y nuevas tecnologías de la información y comunicación. Un profesor que desconozca como poner en funcionamiento un video, una computadora personal o portátil o manejar una cámara de vídeo, posiblemente tienda a no utilizarlos en su quehacer educativo.

Nos encontramos en la era digital y que nuestros alumnos viven inmersos en estos medios y recursos ocupando muchas horas del día y los lleva consigo como parte de sus instrumentos de uso común; es asombroso la agilidad y habilidad con que operan estos instrumentos cada vez más sofisticados, lo que implica que el docente deberá también dominar su operacionabilidad y poder orientar el uso en su beneficio personal y colectivo.

No se pretende convertir a los docentes en expertos profesionales de las Tics, de los medios de informática ni en profesionales del manejo de todo medio de comunicación, más bien, por el contrario se anhela que el docente adquiera habilidades instrumentales que permita su utilización y al mismo tiempo darles seguridad a enfrentar el uso indebido que desafortunadamente los adolescentes hoy están cayendo.

Cabe recordar que el control de uso de estos recursos depende exclusivamente de las familias y en particular de sus padres.

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

La formación profesional debe ser concebida como una secuencia a lo largo de todo el ciclo vital. Cabe destacar que dentro de la formación profesional quedan incluidas la formación profesional continua y la formación profesional ocupacional.

#### **Formación continúa**

La formación continua está destinada al colectivo de trabajadores en activo, cuyo objetivo es la adquisición de mayores competencias que permitan una actualización permanente del trabajador al puesto de trabajo que desempeña u optar a otro, lo que en definitiva se resume como un aumento de su empleabilidad. La formación continua, es una necesidad reconocida en todas partes, como motor de cambio, como una forma de superar la crisis actual en todos los ámbitos de actuación económica y social. La velocidad del cambio es tan grande que obliga a una formación continua de los profesionales, al reciclaje y hasta a la posibilidad de cambiar de profesión.

Este contexto justifica un sistema flexible y dinámico de educación permanente, de carácter compensador de integración sociocultural, que pueden ofrecer las enseñanzas no regladas y que sea la encargada de perfeccionar día con día la actividad en la que se desenvuelve cada individuo.

### **Formación ocupacional**

La Formación Ocupacional, está dirigida a personas en activo o situación de desempleo. Es un programa formativo teórico-práctico que tienen como finalidad mejorar la cualificación profesional y/o la capacidad de inserción o inserción laboral mediante la consecución y el perfeccionamiento de las competencias profesionales de las personas trabajadoras. Se caracteriza por ser una oferta formativa de especialidades muy amplia en todos los sectores económicos y, en algunos casos, la posibilidad de realizar prácticas de perfeccionamiento en empresas, que requieran material humano para tareas diversas.

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

La docencia no pertenece únicamente a un espacio ocupacional o laboral, su función tiene varias implicaciones y responsabilidades especiales y específicas para con la sociedad adjunta.

Ser docente no es fácil y si una persona decide tomar esta carrera profesional deberá sujetarse a ciertos parámetros o características inherentes a la función.

Varios tratadistas señalan diversas características que integran el perfil ideal de un docente sin embargo me permito señalar que para mí no son características sino cualidades para ejercer con éxito el magisterio. Enmarco estas condiciones en tres campos del accionar: el ser (persona), el saber (profesional de la educación), el hacer (misión trascendente).

Seria larga e interminable la lista de talentos que concluyan en el perfil pero sintetizarían en las siguientes:

1. Capacidad de adaptación.- ponerse en contacto directo con el alumno y con el medio con una visión de mejora en los dos aspectos.
2. Equilibrio emocional.- inspira confianza y afecto del educando en los diferentes momentos de convivencia escolar.
3. Capacidad intuitiva.- la intuición permite al docente a aprehender estados de



ánimo del alumno o del grupo a los que dirige para una eficaz asistencia educativa.

4. Sentido del deber.- es la responsabilidad como función social que obliga a una planificación, ejecución y evaluación de la tarea docente. Se trabaja con personas.
5. Capacidad de conducción.- la educación es un camino para llegar a alguien y a algo. Esta función permite aclarar, animar y estimular al estudiante sujeto de la educación.
6. Vocación y amor al prójimo.- la voluntad de ser docente le permite sentirse útil en y para la sociedad a quien debe llegar con muestras de simpatía y cariño.
7. Sinceridad.- toda acción educativa debe ser auténtica, la labor docente debe ser expresión de sinceridad que exista coherencia en el decir y hacer, en ciertos momentos el docente es modelo para el estudiante.
8. Interés de mejora personal.- sentir la necesidad de buscar perfeccionamiento en el campo científico humanístico y profesional.
9. Capacidad de aprehensión de lo general.- entender los hechos que ocurren en el medio y cómo influye en el accionar del educando para una eficaz orientación.
10. Espíritu de justicia.- obrar siempre con espíritu de justicia para establecer normas iguales para todos y eliminar privilegios, dar a cada uno lo que en justicia le corresponde.
11. Disposición.- es importante que el docente escuche al estudiante y su problemática y a todo factor endógeno; mostrarse abierto al prójimo.
12. Empatía.- es la plena identificación con los demás y la aceptación recíproca.
13. Ser competente.- conocer plenamente los que corresponde al nivel con el que trabaja, dominio científico, utilización de recursos didácticos y manejo del grupo.

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

Se mantiene el criterio de que la enseñanza y otras ramas del saber humano son a la vez ciencia y arte. Desglosando esta concepción es imprescindible asumir que la educación como ciencia es un conjunto de procesos, métodos, técnicas, corrientes filosóficas, sistemas, etc. Cada uno de estos elementos se basa en ideas, principios, reglas científicas. Si consideramos a la educación como un arte

entendemos que esta función requiere de habilidades y aptitudes de quien lo ejerce para cumplir los postulados u objetivos pertinentes.

Con estos criterios cabe mencionar en forma categórica y fehaciente que la educación entra en el rango de ser una profesión; por tanto hay que entenderla como un ente ocupacional desde el punto de vista sociológico, socioeconómico y antropológico.

A igual que otras profesiones la educación influye positivamente en el desarrollo cultural, social y económico de una comunidad y en forma particular es el motor del cambio social.

La profesionalización de la educación es importante por su misma naturaleza, criterio que ha manejado desde el inicio del desarrollo de la humanidad. Sin ir muy lejos la posibilidad de desarrollo de un pueblo mediante la educación se hizo evidente después de la segunda guerra mundial cuando países arrasados resurgieron de las cenizas y asumieron puestos de preeminencia a corto plazo en el escenario mundial, el factor principal de recuperación y desarrollo de esos pueblos fue la educación centrada en la preparación científica y técnico-profesional de los educandos quienes más tarde dirigirían esos países. Es importante reconocer que la inversión presupuestaria en una educación adecuada a las necesidades nacionales son también inversiones productivas.

La educación pasa a dotar cada vez en mayor grado un carácter decididamente técnico-profesional para actuar como elemento indispensable en el desenvolvimiento económico social de toda comunidad en evolución.

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

Nivel de Formación General

En este nivel se hace un esfuerzo de distribución y coherencia de conocimientos. La formación general queda básicamente concentrada en los conocimientos generales que constituyen la plataforma necesaria para desarrollar los contenidos, gradualmente específicos, del campo laboral.

Nivel de Formación Básica

Se considera formación básica porque contiene los conocimientos indispensables al

desenvolvimiento del espacio de acción. Empieza a destacar la especificidad de los contenidos de cada campo, además sigue desarrollando una plataforma esencial a la secuencia cognoscitiva de los conocimientos fundamentales necesarios, para las tareas de cada profesional.

#### Nivel de Formación Específica

Este nivel de formación, se concreta a poner en práctica los conocimientos aprendidos en cada etapa de la formación, que vienen desarrollándose desde el Nivel de Formación Profesional General.

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

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

La función del gestor educativo radica desde su concepción como responsable de la marcha y continuidad de un centro educativo dentro de una comunidad, el gestor bajo la figura de director o rector es sobre quien recae toda la responsabilidad de su gestión pedagógica, administrativa, social y de renovación.

Para el ejercicio de esta delicada función el gestor educativo se exige para sí ciertas condiciones tales como: preparación pedagógica adecuada; conciencia de los problemas de la educación actual; conciencia de los problemas de su institución ,sus posibles causas y posibles soluciones; confianza en la acción institucional y capacidad de conducción de la comunidad educativa (maestros, estudiantes y padres de familia).

El ejercicio de funciones del gestor está enmarcado en una excelencia labor administrativa; adecuada función social para la interrelación de la institución con la comunidad inmediata; adecuada función pedagógica para llevar a la sociedad inmediata una educación de calidad y finalmente para ello no debe descartar una permanente función de renovación cuya capacitación y perfeccionamiento conduzcan a las necesidades actuales del educando y de la sociedad.

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

El estilo de vida de la convivencia familiar determina actualmente, que la educación de los hijos ya no es labor y acción principal de los padres; por

razones de desarrollo se permite que padre y madre dejen el hogar para atender asuntos profesionales; delegando por tanto la función educativa a la institución escuela o colegio.

En tal virtud la labor del docente esta delegada a cumplir la misión de los padres. A su vez el educando pasa los 2/3 del día en los locales escolares.

A medida que la familia va perdiendo las oportunidades de formar y educar a sus hijos y que la vida social se va haciendo más compleja; las funciones básicas del docente se sintetizan en:

1. Función técnica.- conocimientos suficientes relativos al ejercicio docente además de ampliar su cultura general
2. Función didáctica.- el docente orienta el aprendizaje de losj estudiantes utilizando métodos, técnicas para el desarrollo de habilidades y destrezas.
3. Función orientadora.- a más de proveerle conocimientos en el campo científico su labor está orientada en la formación integral, el docente sse transforma en maestro.
4. Función no directiva.- el docente no impone normas de conducta sino que estimula a los educandos a buscar por si mismos las formas de estudio, de comportamiento para lograr con una autocrítica y una reflexión a lograr objetivos y metas de desarrollo y perfeccionamiento personal.
5. Función facilitadora.- debe crear y facilitar condiciones de trabajo, estudio y apoyo, mediante el esfuerzo y voluntad propios. El estudiante es protagonista y el docente orientador del aprendizaje.

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

La familia tiene serios compromisos con la educación, pues es la más interesada en su formación y desarrollo los objetivos familiares y los propuestos por la institución educativa no deben ser indiferentes. La opinión y el asentamiento deben ser recíprocos y correlacionados a fin de que la labor educativa satisfaga la aspiración de los padres, es importante la asistencia colaboración y acción de los padres de familia en todas las labores programadas en la institución educativa.

Siendo reales en estas apreciaciones encontramos disparidad de funciones familiares con respecto a las relaciones familia- institución educativa. Son múltiples las razones que no justifican este accionar pero si cabe señalar la nueva estructura familiar ecuatoriana: familias disfuncionales, menores a cargo de abuelos, etc. permiten que la función educativa sea de exclusividad del docente.

El estado está preocupado de esta situación y está tomando procedimientos legales a fin de que la familia reasuma esta función con respecto a la educación de sus hijos.

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

1) El estudiante debe ser consciente que está en un aula en la que debe expresarse y dejar a sus compañeros que lo hagan. Se esfuerza en trabajar y aprender lo necesario para adquirir unos conocimientos mínimos útiles en su desarrollo cognitivo.

2) Respeta a sus profesores, les pide las cosas de manera respetuosa y no arremete a su integridad física ni psíquica.

3) Responsables por el aprendizaje: Los estudiantes se hacen cargo de su propio aprendizaje y son autorregulados. Ellos definen los objetivos del aprendizaje y los problemas que son significativos para ellos, entienden que actividades específicas se relacionan con sus objetivos, y usan estándares de excelencia para evaluar qué tan bien han logrado dichos objetivos.

Además de:

- Motivados por el aprendizaje: Los estudiantes comprometidos encuentran placer y excitación en el aprendizaje. Poseen una pasión para resolver problemas y entender ideas y conceptos. Para estos estudiantes el aprendizaje es intrínsecamente motivante.
- Colaborativos: Los estudiantes entienden que el aprendizaje es social. Están “abiertos” a escuchar las ideas de los demás, a articularlas efectivamente, tienen empatía por los demás y tienen una mente abierta para conciliar con ideas contradictorias u opuestas. Tienen la habilidad para identificar las fortalezas de los demás.
- Estratégicos: Los estudiantes continuamente desarrollan y refinan el

aprendizaje y las estrategias para resolver problemas. Esta capacidad para aprender incluye construir modelos mentales efectivos de conocimiento y de recursos, aun cuando los modelos puedan estar basados en información compleja y cambiante.

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

Es curioso observar algunos slogans para promocionar los establecimientos particulares; se lee criterios tales como.: “Educamos para el futuro”, “Educamos en valores”, “Educación en y para la libertad”, “Educación personalizada”, etc., etc.

Los logotipos y colores también están en juego para la promoción y captación de clientes.

Sin embargo, cada institución privada o estatal debe sujetarse a disposiciones de las autoridades educativas de los distritos, circuitos y sectores en cuanto a los standares de aprendizaje que por cada nivel están establecidos para lograr el objetivo máximo dentro del parámetro “ del buen vivir”.

Es labor del docente mejorar la didáctica para hacer llegar al estudiante los conocimientos que le permitan cumplir su anhelo de formación personal.

Los auditores son los encargados de guiar al docente en la aplicación eficiente de los recursos didácticos. En cambio el aprendiz pondrá a disposición del docente su contingente que le permita aprender tal o cual saber o disciplina científica.

El docente variara su temática y su procedimiento de acuerdo al grupo, al medio en que labora, ciertamente sin abusar tal o cual recurso que en un momento le dio resultados positivos.

### **1.3. Cursos de formación.**

#### **1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente.**

Como cualidad de un buen docente esta la disponibilidad de un mejoramiento profesional, la importancia de la capacitación se ve inminente. La capacitación implica partir de lo que el docente es para llegar a que como tal quiere ser por lo que para perfeccionar algo primero necesita ser y los rasgos distintivos de ese ser iluminaran las líneas del perfeccionamiento que desea conseguir.

El binomio objetivo el saber y el hacer de cada docente le permiten conocer sus limitaciones en el desempeño de la docencia. El saber cómo un conjunto de tareas que el docente desarrolla en base a conocimientos precisos; el hacer produce los nuevos planteamientos pragmáticos y experienciales sobre su función.

En el trayecto del diario vivir en la docencia este binomio no puede separarse; el educador autentico es entonces un afirmador con su palabra y con su vida. Con los cursos de perfeccionamiento el docente educador camina hacia la realización personal para encausar a los seres que forma a una meta que cumpla la conjunción de su ser con su saber. Es decir, la congruencia vital entre lo que piense diga y actúe, dicho de otro modo lograr con los cursos de capacitación profesional una unidad de vida y coherente.

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

Ventajas

1. Actualización de nuevos conocimientos.
2. Buen desempeño
3. Equipamiento de información a los estudiantes
4. Aprende nuevas metodologías
5. Nuevos recursos

Inconvenientes

1. No se practica
2. Pérdida de tiempo por parte del docente
3. Los capacitadores no son capacitados

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

El esquema lógico de un proyecto educativo estipula el cumplimiento de procesos o partes con sus propias características.

#### **Diseño**

Se especifica mediante una macro visión del proyecto, los detalles mínimos y generales detallados en forma concreta, clara y precisa. Contiene detalles de agentes emisores y receptores; los medios o recursos a utilizarse; objetivos generales y específicos, actividades de relación y finalmente los posibles resultados

al final del proceso.

### **Planificación**

Los apartados de la planificación deben ser solventes, sólidas y coherentes entre si sustentadas por principios ideológicos, teóricos, y tecnológicos; además, los contenidos a impartir el tiempo disponible y los responsables deben guardar estrecha relación.

### **Objetivos**

Todo diseño formativo debe concretar los objetivos de tal forma que después del curso se pueda evaluar si se han cumplido o no.

El objetivo comprende aquello que el alumno será capaz de hacer al finalizar el curso, en unas condiciones dadas y con unos medios determinados.

Sirven para saber a dónde se quiere llegar con la formación, verificar qué se ha conseguido, facilitar la evaluación, reorientar el curso sobre la marcha, y elegir los métodos adecuados de formación.

Al diseñar un programa formativo, los contenidos se seleccionarán atendiendo a los propósitos que persigamos. Se evitará en todo momento lo superfluo y lo que atente a la ética y la cultura de la empresa y de los trabajadores.

### **Medios y Recursos**

Un diseño formativo no puede olvidar hacer referencia al entorno físico en que tendrá lugar la acción formativa, los manuales que servirán de estudio al alumno, los instrumentos y herramientas que puedan utilizar para las prácticas, los soportes que facilitarán al profesor la tarea de transmisión de conocimiento, etc.

Principales medios y recursos didácticos y su pertinencia en distintas situaciones formativas:

- El aula: El aula sigue siendo el espacio más usual a la hora de realizar acciones formativas.
- Textos impresos: Pueden ser manuales de estudio, libros de consulta, fichas de estudio individual, bibliografía en general y textos programados
- Material audiovisual: Los medios audiovisuales, fundamentalmente el vídeo, han



tenido una amplia difusión y aceptación en el mundo académico en los últimos años

- Sistemas electrónicos. Las nuevas tecnologías aplicadas a la formación son usadas en cursos a distancia como también en cursos presenciales

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

La importancia en la formación del profesional radica en las dimensiones en las que el curso de formación habrá de proyectarse. En primer lugar encontramos la dimensión docente propiamente dicha en la que se especifica la dirección del proceso de enseñanza aprendizaje, se evidencia el dominio del docente sobre la materia de enseñanza y la habilidades didácticas para un ágil manejo de los elementos del proceso didáctico .

En segunda instancia en la dimensión grupal en tanto que el maestro como miembro de un equipo docente concreta el desarrollo institucional sin descuidar la calidad de participación y la capacidad de gestión y finalmente y en forma individualizada tenemos la dimensión personalizada en la que el docente logra descubrir y valorar la personalidad en su perfeccionamiento y realización personal como un verdadero profesional de la educación.

## **CAPITULO 2: METODOLOGÍA**

2

## **2.1 Contexto.**

El 14 de febrero de 1901, es la fecha de fundación de la Escuela de Formación de Señoritas, fruto del talento de Eloy Alfaro, que hizo posible la fundación de esta institución que ha cumplido la misión que soñara este gran estadista. Se fundó con el nombre de escuela Normal de Señoritas. A través de los años la institución ha sufrido varias transformaciones, así es como en 1907 se cambió su nombre por el de Instituto Normal, en 1910, adoptó la identidad de Colegio Manuela Cañizares. En agosto de 1991, por resolución ministerial, el plantel cambió su modalidad a Unidad Educativa Experimental "Manuela Cañizares", y para responder a su nueva naturaleza, elaboró un proyecto de experimentación con miras a la formación integral de la juventud, lo cual implicó cambios curriculares, programáticos y de organización.

La Unidad Educativa Experimental "Manuela Cañizares" es una institución fiscal y laica; que forma holísticamente a la niñez y juventud, con calidad y calidez en la Educación General Básica y en el Bachillerato Nacional e Internacional, mediante una eficiente gestión, fortalecida con el talento humano preparado para formar seres humanos responsables, críticos y solidarios aptos para el acceso a la educación superior, el emprendimiento y la inserción en el mundo laboral. Se encuentra ubicada en el norte de Quito, fue creada hace 112 años cuenta con un horario matutino de clases, con un profesorado altamente calificado, su estructura administrativa se encuentra debidamente conformada y es poseedora de mucho prestigio dentro de la ciudad capital.

## **2.2 Participantes.**

La investigación que se realizó es una institución urbana de la ciudad de Quito, cantón Quito, provincia de Pichincha, se desarrolló en la Unidad Educativa Manuela Cañizares, la misma que es un establecimiento fiscal, laico, con una jornada matutina de trabajo, en la que la población de estudio corresponde a cuarenta y cinco profesores de bachillerato en ciencias.

**Tabla N°. 1: Tipo de Institución**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Fiscal</b>	45	100,0%
<b>Fiscomisional</b>	0	0,0%
<b>Municipal</b>	0	0,0%
<b>Particular</b>	0	0,0%
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100,0%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato

**Elaborado por:** Lic. Anita Bastidas Becerra

**Tabla N°. 2: Tipo de bachillerato que ofrece**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Bachillerato en Ciencias</b>	45	100,0%
<b>Bachillerato Técnico</b>	0	
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100,0%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato

**Elaborado por:** Lic. Anita Bastidas Becerra

La Unidad Educativa Experimental “Manuela Cañizares” es una institución fiscal y laica; y de acuerdo a los resultados arrojados por los cuestionarios realizados a los docentes respecto a los datos institucionales y el tipo de bachillerato que ofrece, el 100% coincide pues es una institución fiscal que ofrece bachillerato en ciencias y no técnico siendo el Estado el que subvenciona los costos de la institución.

**Tabla N°. 3: Género**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Masculino</b>	14	31,1%
<b>Femenino</b>	28	62,2%
<b>No contesta</b>	3	6,7%
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100,0%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato

**Elaborado por:** Lic. Anita Bastidas Becerra

Es importante conocer el género de los docentes que laboran en dicha institución cuyos resultados se muestran en el primer cuadro.

Al hablar del genero predominante de encuestados, el femenino supera con un 62%, quedando a los hombres un porcentaje del 31%. Estos datos concuerdan con los informes del Magisterio Fiscal Nacional.

**Tabla N°. 4: Estado civil**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Soltero</b>	15	33,3%
<b>Casado</b>	25	55,6%
<b>Viudo</b>	0	0,0%
<b>Divorciado</b>	3	6,7%
<b>No contesta</b>	2	4,4%
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100,0%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato  
**Elaborado por:** Lic. Anita Bastidas Becerra

El nivel de rendimiento profesional en el cumplimiento de sus funciones académicas depende del estado civil de los maestros por observar las responsabilidades en lo personal y profesional, por el tiempo de dedicación a la labor pedagógica.

El cuadro muestra la distribución de acuerdo a su estado civil.

Respecto al estado civil se ve que casados están en un porcentaje de 56%, solteros en un 33% y divorciados un 7%.La mayoría corresponde a una situación normal de funcionamiento para una institución educativa.

**Tabla N°. 5: Edad**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>20-30 años</b>	1	2,2%
<b>31-40 años</b>	6	13,3%
<b>41-50 años</b>	18	40,0%
<b>51-60 años</b>	12	26,7%
<b>61-70 años</b>	7	15,6%
<b>Más de 71 años</b>	0	0,0%
<b>No contesta</b>	1	2,2%
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100,0%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato  
**Elaborado por:** Lic. Anita Bastidas Becerra

Si el género es importante, lo es también la edad del docente, pues es un parámetro que determina la energía, iniciativas, creatividad, don personal y experiencia que inciden en la labor profesional.

La realidad laboral determina que a más juventud cronológica el ser humano es más activo muestra más energía, creatividad y llega más a los estudiantes. Las nuevas tecnologías y recursos digitales están al alcance de los más jóvenes.

La edad promedio y predominante de los encuestados está entre los 41 a 50 años que representa el 40%, se considera que existe entre los 61 a 70 años un porcentaje total de 15% mientras que una mínima cantidad está entre los 20 a 40 años sumando un 15%; este resultado refleja la estabilidad docente en dicho establecimiento. La encuesta señala que el 15% está al margen de la población económicamente activa.

**Tabla N°. 6: Cargo que desempeña**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Docente</b>	45	100%
<b>Técnico Docente</b>	0	0
<b>Docente Administrativa</b>	0	0
<b>No contesta</b>	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100,0%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato

**Elaborado por:** Lic. Anita Bastidas Becerra

Dentro de una institución es necesario determinar la función específica del maestro siendo la mayoría docente al 100%

**Tabla N°. 7: Tipo de relación laboral**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Contratación indefinida</b>	6	13,3%
<b>Nombramiento</b>	36	80,0%
<b>Contratación ocasional</b>	2	4,4%
<b>Reemplazo</b>	0	0,0%
<b>No contesta</b>	1	2,2%
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100,0%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato

**Elaborado por:** Lic. Anita Bastidas Becerra

Para la buena marcha administrativa de la institución, cabe conocer el tipo de relación laboral que tiene cada uno de los docentes para limitar los niveles de responsabilidad y derechos correspondientes

El cuadro señala que tipo de relación tienen los docentes por lo que un alto porcentaje tiene nombramiento del ministerio del ramo representado en el 80% y un mínimo porcentaje depende de la institución con autorización ministerial, en un 4%.

## **2.3 Diseño y métodos de investigación.**

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

Según Hernández (2006), el diseño de investigación es el “Plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere en una investigación”.

El proyecto de investigación se llevó a cabo a cuarenta y cinco docentes de bachillerato en ciencias de la Unidad Educativa Manuela Cañizares, establecimiento urbano fiscal, laico, los cuales respondieron el cuestionario entregado y enviado por parte de la Universidad Técnica Particular de Loja.

La información recopilada de varios autores para desarrollar el marco teórico se recogió de varias fuentes bibliográficas que fueron enviadas por la universidad, libros de la biblioteca de la Universidad Católica, de la biblioteca municipal de Quito, de páginas de internet y otras más. Se aplicó el cuestionario “Necesidades de Formación Docente” a los docentes de bachillerato para luego realizar la tabulación en la matriz de resultados enviada por la universidad.

Por el instrumento utilizado puedo confirmar que el diseño de investigación tiene como característica:

1. No es experimental, pues no se manipulan las variables y solo se somete a observar los en el ambiente natural para después analizarlos.
2. Es transversal ya que los datos recopilados se los hizo en un momento único.
3. Es exploratorio por tratarse de una exploración inicial en un momento único y específico.
4. Es descriptivo porque los estudios indagan las modalidades o niveles de una o más variables de la población investigada.

### **2.3.2 Métodos de investigación.**

Los métodos aplicados en la investigación son: descriptivo, analítico y sintético, que permitieron explicar y analizar el objeto de la investigación, El método analítico, sintético, facilita la desestructuración del objeto de estudio en todas sus partes y la explicación de las relaciones entre elementos y el todo, también la reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de unidad, se asocia juicios de valor, conceptos que ayudan a la comprensión y conocimiento de la realidad.

El métodos deductivo e inductivo nos permite configurar el conocimiento y a generalizar de manera lógica los datos empíricos a alcanzarse en el proceso de investigación, el método estadístico nos hace factible organizar la información, con la aplicación del instrumento de investigación se hará fácil el proceso de validez y confiabilidad de los resultados, finalmente se toma el método hermenéutico que permite la recolección e interpretación bibliográfica en la elaboración del marco teórico y facilitara al análisis de la información empírica .

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

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

Las técnicas para la recolección de datos y análisis de la información que se utilizó son la lectura, como medio para conocer, analizar y seleccionar los aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre necesidades de formación docente; los organizadores gráficos como medios para facilitar el proceso de comprensión y síntesis de los apoyos teórico-conceptuales; la observación utilizada en las observaciones directas hechas a los profesores por parte del investigador.

Esta observación se llevó a cabo de forma directa sin intermediarios que puedan distorsionar la realidad estudiada, examinando el objeto con el fin de determinar la naturaleza y funcionamiento respetando las normas de relación social por la que se rige el grupo humano.

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

Se tomó el cuestionario como instrumento de investigación elaborado con preguntas concretas para obtener respuestas claras que permitan una tabulación, interpretación y análisis de la información recopilada, para la recolección de la información y así



obtener información de las necesidades de formación docente.

## **2.5 Recursos.**

### **2.5.1 Talento Humano.**

- Investigador (Maestrante)
- Profesores de bachillerato en ciencias
- Directivos

### **2.5.2 Materiales.**

- Copias, material de oficina, computadora, internet, bibliotecas y material bibliográfico.

### **2.5.3 Económicos.**

- Copias e impresiones del cuestionario ( 20 dólares)
- Transporte (10 dólares)
- Varios (10 dólares)

## **2.6 Procedimiento.**

Los procedimientos que se llevaron a cabo para la investigación empezaron de la manera siguiente:

- Seleccionar el centro educativo de tipo fiscal, fisco misional o particular con bachillerato en ciencias o bachillerato técnico con un número de docentes a investigar más de cuarenta.
- Entrevista con la directora del establecimiento, para la respectiva autorización.
- Presentación de la carta enviada por la comisión de coordinación de posgrado donde se indica el motivo de la visita y pedir la autorización con un sello y firma del director.
- Entrevistar a la inspectora para solicitar el tiempo y el espacio en donde se realizara el cuestionario y la lista de docentes.
- Entrevistar a los profesores para la aplicación de cuestionarios.
- Acudir a la institución en la fecha y hora acordada para la aplicación de los

cuestionarios.

- Aplicación del cuestionario.
- Tabulación del cuestionario
- Envío de información a la universidad.

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

### 3.1. Necesidades Formativas

**Tabla N°. 8: Tiempo de dedicación**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Tiempo completo</b>	45	100,0%
<b>Medio tiempo</b>	0	0,0%
<b>Por horas</b>	0	0,0%
<b>Reemplazo</b>	0	0,0%
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100,0%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato

**Elaborado por:** Lic. Anita Bastidas Becerra

El tiempo de dedicación, todos trabajan tiempo completo en un 100%.

El Distrito Regional está al tanto de las necesidades de personal docente para cubrir las posibles vacantes causadas por renuncia o cambio de profesionales a otros centros educativos.

**Tabla N°. 9: Nivel de formación académica**

	<b>Genero</b>			
	<b>Femenino</b>		<b>Masculino</b>	
	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Bachillerato</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>
<b>Nivel técnico o tecnológico superior</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>
<b>Lic, Ing. Eco, Arq, etc (3er nivel)</b>	<b>12</b>	<b>40,00%</b>	<b>10</b>	<b>66,7%</b>
<b>Especialista (4to nivel)</b>	<b>5</b>	<b>16,67%</b>	<b>1</b>	<b>6,7%</b>
<b>Maestría (4° nivel)</b>	<b>8</b>	<b>26,66%</b>	<b>4</b>	<b>26,6%</b>
<b>PHD (4° nivel)</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>
<b>Otro Nivel</b>	<b>5</b>	<b>16,67%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>
<b>No contesta</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,00%</b>	<b>15</b>	<b>100,0%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de la U.E. Experimental Manuela Cañizares

**Elaborado por:** Lic. Anita Bastidas Becerra

La formación académica del docente determina el nivel de formación que tendrán los

estudiantes; pues a mayor preparación le corresponde una excelente calidad de formación para los estudiantes.

La realidad nacional demuestra que el género femenino predomina al masculino en la actividad docente.

Las encuestas relacionadas al género y a la profesión ejercida, el magisterio es escogido mayoritariamente por las mujeres.

La sociedad ecuatoriana por si misma prefiere a los hombres en otras profesiones de mayor remuneración. Las estadísticas del ministerio y de la UNE certifican lo expresado anteriormente.

**Tabla N°. 10: Ámbito Educativo**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Licenciado en educación</b>	28	62,2%
<b>Doctor en educación</b>	9	20,0%
<b>Psicólogo educativo</b>	0	0,0%
<b>Psicopedagogo</b>	0	0,0%
<b>Otros especifique</b>	2	4,4%
<b>No contesta</b>	6	13,3%
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100,0%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato  
**Elaborado por:** Lic. Anita Bastidas Becerra

La LOEI determina que para ejercer esta profesión, el individuo debe tener el título correspondiente a la función que desempeña, sin embargo existen acuerdos ministeriales en donde hay excepción en determinados casos especiales por la naturaleza de la materia o función a desempeñar.

En los momentos actuales el Ministerio de Educación trata de unificar la formación docente para todos quienes hacen de esta profesión su estilo de vida y convivencia.

Los resultados de la tabla permiten visualizar el tema tratado, en donde el 62 % de los encuestados tiene licenciatura en Educación.

**Tabla N°. 11: Otras profesiones**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Ingeniero</b>	2	4,4%
<b>Arquitecto</b>	0	0,0%
<b>Contador</b>	0	0,0%
<b>Abogado</b>	0	0,0%
<b>Economista</b>	0	0,0%
<b>Médico</b>	4	8,9%
<b>Veterinario</b>	0	0,0%
<b>Otras, especifique...</b>	4	8,9%
<b>No contesta</b>	35	77,8%
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100,0%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato  
**Elaborado por:** Lic. Anita Bastidas Becerra

Por la naturaleza de la disciplina científica y su contenido curricular permite que un docente no especializado pueda dictar dicha cátedra por lo que, el ministerio del ramo acoge a otros profesionales con esas especialidades para ejercer la docencia en determinados centros educativos.

Por la parte académica está recomendada acoger a otros profesionales para ejercer la docencia en determinadas materias.

La LOEI procura que el nivel de los docentes sea capaz de cumplir los requerimientos para elevar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje y optimizar el recurso humano para alcanzar la meta propuesta por el gobierno en el Plan Nacional de Desarrollo.

**Tabla N°. 12: Titulación de Postgrado**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Ámbito educativo</b>	19	42,2%
<b>Otros ámbitos</b>	1	2,2%
<b>No contesta</b>	25	55,6%
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100,0%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato  
**Elaborado por:** Lic. Anita Bastidas Becerra

La generación de la mayoría de docentes cree que con un determinado nivel

académico es suficiente para ejercer con eficiencia la labor docente. El mundo actual y su evolución tecnológica exigen que el docente también alcance niveles de formación superior.

El Estado y el Ministerio ofrecen alternativas para lograr los objetivos de mejoramiento profesional y apoya con determinados cursos o periodos de formación para posgrados en determinados puntos de nuestra geografía se han abierto cursos especiales, convenios con universidades y con diversos sistemas para lograr que el docente se supere profesionalmente.

Con respecto a la titulación de posgrado solo el 42% lo tiene.

**Tabla N°. 13: Seguir un programa de titulación**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Sí</b>	24	53,3%
<b>No</b>	10	22,2%
<b>No contesta</b>	11	24,4%
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100,0%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato

**Elaborado por:** Lic. Anita Bastidas Becerra

El docente no puede entregar a sus discípulos algo mejor que no posee y si el estado apoya para lograr un mayor nivel de superación está en la voluntad del docente automotivarse para lograr un objetivo de eficiencia. En los resultados de la encuesta la mayoría, el 53 % acoge el seguir un programa para mejorar su estatus profesional.

**Tabla N°. 14: En qué le gustaría capacitarse**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Maestría</b>	20	44,4%
<b>PhD</b>	6	13,3%
<b>No contesta</b>	19	42,2%
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100,0%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato

**Elaborado por:** Lic. Anita Bastidas Becerra

El derecho a la superación es encomiable en un grupo de maestros que desestiman el costo, el tiempo, y lugar en donde se dicten programas de mejoramiento profesional. El cuadro muestra los resultados y afirman lo expuesto pues el 44 % quisiera seguir una

maestría.

**Tabla N°. 15: Importante seguir capacitándose en temas educativos**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Sí</b>	40	88,9%
<b>No</b>	2	4,4%
<b>No contesta</b>	3	6,7%
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100,0%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato

**Elaborado por:** Lic. Anita Bastidas Becerra

Si la educación es sinónimo de progreso; la sociedad actual exige que la población estudiantil este de acuerdo con la evolución científica por lo que, los docentes deben actualizar sus conocimientos permanentemente.

Los docentes de esta institución conscientes de esta necesidad manifiestan su voluntad de adquirir y actualizar nuevos conocimientos en un 89 %.

**Tabla N°. 16: Cómo le gustaría recibir capacitación**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Presencial</b>	17	37,8%
<b>Semi-presencial</b>	17	37,8%
<b>A distancia</b>	3	6,7%
<b>Virtual/por Internet</b>	6	13,3%
<b>No contesta</b>	2	4,4%
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100,0%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato

**Elaborado por:** Lic. Anita Bastidas Becerra

No se niega el derecho a la superación, ni las oportunidades que se presentan o importante es el cómo, para aprovechar este derecho cabe un análisis del sistema con que un programa se oferte. En la institución se nota que el sistema presencial que es el 38 % y semi-presencial en un 38 % igual es el más idóneo para alcanzar su superación.

Cada docente juzga su situación personal para escoger el sistema que mejor le convenga.

**Tabla N°. 17: Horario le gustaría recibir la capacitación**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>De lunes a viernes</b>	22	48,9%
<b>Fines de semana</b>	16	35,6%
<b>No contestan</b>	7	15,6%
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100,0%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato



**Elaborado por:** Lic. Anita Bastidas Becerra

La disponibilidad del tiempo y la responsabilidades extra laborales son fuertes limitantes para determinar horarios de los programas de mejoramiento; cada docente expresa su alternativa de acuerdo a sus intereses, lunes a viernes 49 % y fines de semana 36 %.

Habría que coordinar y llegar a un consenso para facilitar la asistencia de la mayoría caso contrario sería doblegar gastos y recursos de quien organiza un programa de mejoramiento.

**Tabla N°. 18: Temáticas para capacitación**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Pedagogía educativa</b>	0	0,0%
<b>Teorías del aprendizaje</b>	0	0,0%
<b>Valores y Educación</b>	1	2,2%
<b>Gerencia/ Gestión educativa</b>	4	8,9%
<b>Psicopedagogía</b>	0	0,0%
<b>Métodos y recursos didácticos</b>	1	2,2%
<b>Diseño y planificación curricular</b>	1	2,2%
<b>Evaluación del aprendizaje</b>	6	13,3%
<b>Políticas educativas para la administración</b>	1	2,2%
<b>Temas relacionas con materias a cargo</b>	11	24,4%
<b>Formación en temas de mi especial.</b>	5	11,1%
<b>Nuevas tecnologías aplicadas a educación</b>	8	17,8%
<b>Diseño, seguimiento y eval.de proyectos</b>	5	11,1%
<b>No contesta</b>	2	4,4%
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100,0%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato

**Elaborado por:** Lic. Anita Bastidas Becerra

Es positivo el afán de mejoramiento profesional, sin embargo particularizando el tema cada docente en un 24 % aplica a sus propios intereses (su especialidad).

Un buen grupo señala temas de interés general, evaluación 13 % y Tics 17 %.

Es necesario abrir el abanico de especialidades con especialistas de cada ciencia para cubrir las aspiraciones de los docentes.

**Tabla N°. 19: Obstáculos para no capacitarse**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Falta de tiempo</b>	10	22,2%
<b>Altos costos</b>	13	28,9%
<b>Falta de información</b>	6	13,3%
<b>Falta apoyo de autoridades</b>	8	17,8%
<b>Falta de temas acordes</b>	5	11,1%
<b>No es de su interés la capacitación</b>	0	0,0%
<b>No contesta</b>	3	6,7%
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100,0%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato

**Elaborado por:** Lic. Anita Bastidas Becerra

Toda actividad de mejoramiento tiene sus pro y sus contra entre estos últimos encontramos los altos costos 28 % y la falta de tiempo 22 % que son los limitantes o justificativos para que no se logre una excelencia.

Está en la organización superar estos inconvenientes y lograr satisfacer los intereses mayoritarios.

**Tabla N°. 20: Motivos para asistir a cursos/capacitaciones**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Relación del curso con actividad docente</b>	15	33,3%
<b>El prestigio del ponente</b>	3	6,7%
<b>Obligatoriedad de asistencia</b>	2	4,4%
<b>Favorecen mi ascenso profesional</b>	5	11,1%
<b>La facilidad de horarios</b>	1	2,2%
<b>Lugar donde realizó el evento</b>	0	0,0%
<b>Me gusta capacitarme</b>	18	40,0%
<b>Otros, especifique....</b>	0	0,0%
<b>No contesta</b>	1	2,2%
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100,0%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato

**Elaborado por:** Lic. Anita Bastidas Becerra

Todo hecho tiene su causa, un cómo y un para que; los docentes aspiran lograr algo más que el mejoramiento profesional.

En esta encuesta dos son los ítems de mayor aceptación el gusto por capacitarse 40 % y la

relación con su actividad docente el 33 %; los mismos que demuestran los motivos para asistir a estos cursos.

Es el momento de aprovechar para ofrecerles cursos de mejoramiento.

**Tabla N°. 21: Motivos por los que se imparten**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Aparición de nuevas tecnologías</b>	11	24,4%
<b>Falta de cualificación profesional</b>	0	0,0%
<b>Necesidades de capacitación continua</b>	17	37,8%
<b>Actualización de leyes y reglamentos.</b>	6	13,3%
<b>Requerimientos personales</b>	8	17,8%
<b>Otros, especifique.....</b>	0	0,0%
<b>No contesta</b>	3	6,7%
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100,0%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato

**Elaborado por:** Lic. Anita Bastidas Becerra

Es importante la motivación para obtener una respuesta positiva a todo lo planteado en el quehacer educativo por lo que los objetivos y fines de los cursos deben ser claros y concretos señalando además algunos beneficios de un determinado programa.

Los resultados muestran la necesidad de la actualización para una mayor y mejor formación de la presente generación.

Revisar temas actuales que interesen a todos los docentes.

**Tabla N°. 22: Aspectos importantes en el desarrollo de una capacitación**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Aspecto teóricos</b>	1	2,2%
<b>Aspectos técnicos/prácticos</b>	6	13,3%
<b>Ambos</b>	37	82,2%
<b>No contesta</b>	1	2,2%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100,0%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato

**Elaborado por:** Lic. Anita Bastidas Becerra

El éxito de un programa se basa en la técnica que se va a aplicar que no sea exclusivamente expositiva sino más bien que sea interactiva conjugar la teoría con la

práctica. La interacción favorece al autoaprendizaje, el cuadro muestra el 82 % esta afirmación.

El expositor deberá conjugar los aspectos teóricos y técnicos-prácticos

### 3.2. Análisis de la formación.

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

Es muy difícil establecer parámetros idóneos para alcanzar un perfil de excelente docente; sin embargo como actividad netamente humana y de carácter intelectual, se conjuga varios factores de carácter físico, psíquico y emocional de los profesionales de la educación. Efectivamente, el estándar de un maestro está limitado por sus características de su personalidad, preparación académica, interrelación personal, sentido de liderazgo, manejo de grupo, entre otras.

**Tabla N°. 23: La institución ha propiciado cursos**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Sí</b>	18	40,0%
<b>No</b>	26	57,8%
<b>No contesta</b>	1	2,2%
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100,0%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato  
**Elaborado por:** Lic. Anita Bastidas Becerra

Los programas de mejoramiento deben ser sistemáticos permanentes y continuos para mantener un nivel eficiente y eficaz.

La institución deberá establecer un calendario de estos programas con las características anotadas ya que el cuadro muestra en un 58 % que la institución no ha propiciado cursos.

**Tabla N°. 24: Se están propiciando cursos la institución**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Sí</b>	3	6,7%
<b>No</b>	40	88,9%
<b>No contesta</b>	2	4,4%
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100,0%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato  
**Elaborado por:** Lic. Anita Bastidas Becerra

Los docentes prefieren que sea la misma institución la que organice y efectivice en las mismas instalaciones para ahorrar recursos y logística.

Este requerimiento implica que la institución tenga un presupuesto específico para esta actividad pues el 89 % muestra que no se están propiciando cursos.

**Tabla N°. 25: Función de los cursos**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Áreas de conocimiento</b>	4	8,9%
<b>Necesidades de actualización curricular</b>	4	8,9%
<b>Leyes y Reglamentos</b>	3	6,7%
<b>Asignaturas que usted imparte</b>	2	4,4%
<b>Reforma curricular</b>	7	15,6%
<b>Planificación y programación curricular.</b>	9	20,0%
<b>Otras, especifique.....</b>	0	0,0%
<b>No contesta</b>	16	35,6%
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100,0%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato  
**Elaborado por:** Lic. Anita Bastidas Becerra

Las nuevas disposiciones del ministerio exigen una actualización inmediata en temas administrativos, curriculares, etc. Que los docentes deben conocer y aplicar diariamente y en estos periodos.

Las innovaciones curriculares en cuanto a la planificación y programación en un 20 % preocupan a autoridades y docentes por lo que los programas de mejoramiento deben contener estos aspectos.

**Tabla N°. 26: Ha impartido cursos en los dos últimos años**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Siempre</b>	1	2,2%
<b>Casi siempre</b>	2	4,4%
<b>A veces</b>	22	48,9%
<b>Rara vez</b>	10	22,2%
<b>Nunca</b>	10	22,2%
<b>No contesta</b>	0	0,0%
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100,0%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato  
**Elaborado por:** Lic. Anita Bastidas Becerra

La motivación para participar en actividades curriculares y programas de mejoramiento debe nacer de las autoridades del establecimiento de este modo ellas se involucran e integran en dichos planes.

Lamentablemente las autoridades delegan esta motivación a mandos medios.

		1	2	3	4	5
ítem	EL ANALISIS DE LA PERSONA	%	%	%	%	%
6	Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivos de la institución educativa	6,7%	28,9%	24,4%	17,8%	22,2%
8	Describe las funciones y cualidades del tutor	6,7%	15,6%	26,7%	37,8%	13,3%
11	Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	4,4%	13,3%	13,3%	44,4%	24,4%
13	Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	4,4%	6,7%	22,2%	40,0%	24,4%
15	Conoce la incidencia de la interacción profesor alumno en la comunicación didáctica ( estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo)	4,4%	6,7%	22,2%	40,0%	24,4%
17	Percibe con facilidad problemas con los estudiantes	6,7%	6,7%	13,3%	37,8%	31,1%
20	Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida.	2,2%	8,9%	8,9%	28,9%	48,9%
26	Identifico estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales, discapacitados; auditiva, visual, sordí-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos del desarrollo)	6,7%	4,4%	8,9%	37,8%	42,2%
27	Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva.	4,4%	4,4%	6,7%	46,7%	37,8%
30	Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula.	6,7%	0,0%	8,9%	40,0%	44,4%
39	Utiliza adecuadamente la técnica expositiva.	15,6%	0,0%	6,7%	40,0%	35,6%
41	Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje.	6,7%	0,0%	8,9%	33,3%	51,1%
	Promedio	6,3%	8,0%	14,3%	37,0%	33,3%

Los resultados obtenidos de la encuesta refleja lo expuesto anteriormente, los docentes de la institución ha escogido esta actividad por vocación, tenemos un promedio del 37% y 33.3% de conocimientos técnico-pedagógicos, psicológicos y didácticos. El profesionalismo del docente para dictar su cátedra está demostrado de que el personal es idóneo para ejercer su función garantizando también la excelencia académica que persigue la educación para sus estudiantes.

Cabe señalar que los maestros perciben en un 28.9% la falta de liderazgo de los

directivos en la institución educativa.

### 3.2.2. La organización y la formación.

Es menester entender que toda actividad humana para su realización y conseguir los objetivos propuestos requiere previamente de una organización de dicha actividad de manera clara, concreta y concisa.

En la actividad de educación el docente necesita organizar y planificar todo el quehacer didáctico, administrativo, etc. que conduzca al logro de metas en el desarrollo integral de los estudiantes.

La encuesta aplicada da como resultado que los docentes conocen y aplican exigencias en el aspecto organizacional; si bien es cierto cada profesional es responsable consigo mismo es también responsable con los demás miembros de la comunidad educativa: autoridades, padres de familia y compañeros de trabajo.

Los resultados del cuestionario da como resultado que los docentes conocen y aplican exigencias en el aspecto organizacional; si bien es cierto cada profesional es responsable consigo mismo es también responsable con los demás miembros de la comunidad educativa: autoridades, padres de familia, y compañeros de trabajo.

Detalles como el conocimiento de los elementos del currículo, el contenido de la LOEI, elaboración de instrumentos de evaluación, funcionalidad dentro del plan organizativo institucional, participación en las actividades institucionales, etc. El personal docente del

Centro educativo está dentro de estos parámetros y muestra un alto porcentaje de cumplimiento. Es ideal que todo lo planificado se cumpla en un alto porcentaje sin embargo, por varios factores no se alcanza dicho fin.

**Tabla N°. 27: Las materias que imparte tiene relación con su formación profesional**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Sí</b>	45	100,0%
<b>No</b>	0	0,0%
<b>No contesta</b>	0	0,0%
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100,0%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato

**Elaborado por:** Lic. Anita Bastidas Becerra

Es importante que la materia debe ser tratada por un especialista en ella así los conocimientos serán confiables, sustentables y verídicos por parte de toda la comunidad educativa. El resultado de esta encuesta determina la optimización del recurso humano garantizando a la vez la estabilidad del docente en la institución.

El éxito de la función está en saber escoger al candidato idóneo en determinada rama del conocimiento.

**Tabla N°. 28: Años de bachillerato en los que imparte asignatura**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>1ro.</b>	15	33,3%
<b>2do.</b>	16	35,6%
<b>3ro.</b>	9	20,0%
<b>No contesta</b>	5	11,1%
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100,0%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato

**Elaborado por:** Lic. Anita Bastidas Becerra

El nivel de bachillerato en toda institución educativa por ser el de mayor exigencia y representa la imagen institucional debe tener una planta docente de la más alta categoría y solvencia académica. La experiencia juega un papel importante pero en este caso no es lo más relevante.



		1	2	3	4	5
item	Analisis organizacional	%	%	%	%	%
1	Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato.	4,4%	0,0%	15,6%	33,3%	46,7%
3	Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes....)	0,0%	8,9%	13,3%	40,0%	37,8%
4	Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	6,7%	0,0%	28,9%	31,1%	33,3%
5	Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	8,9%	8,9%	13,3%	46,7%	22,2%
7	Conoce las herramientas/elementos utilizados para planificar actividades en la institución educativa.	11,1%	31,1%	24,4%	24,4%	8,9%
14	Planea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	8,9%	8,9%	24,4%	37,8%	17,8%
16	Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes.	2,2%	11,1%	20,0%	28,9%	37,8%
19	Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos.	6,7%	8,9%	15,6%	40,0%	28,9%
23	Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	6,7%	2,2%	6,7%	37,8%	44,4%
24	El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa.	4,4%	2,2%	4,4%	31,1%	57,8%
28	Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	4,4%	0,0%	13,3%	31,1%	51,1%
33	Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas.	4,4%	4,4%	8,9%	35,6%	46,7%
34	Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevistas, cuestionario...)	6,7%	4,4%	22,2%	40,0%	24,4%
35	Analiza la estructura organizativa institucional (departamentos, áreas, Gestión administrativa...)	13,3%	2,2%	22,2%	31,1%	28,9%
43	Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes.	6,7%	0,0%	0,0%	37,8%	55,6%
44	Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.	4,4%	0,0%	2,2%	35,6%	57,8%
	Promedio	6,3%	5,8%	14,7%	35,1%	37,5%

Los profesionales de la educación cumplen a más del proceso enseñanza-aprendizaje en sus aulas, deben satisfacer los requerimientos organizacionales (tiempo de funcionalidad): planificación curricular, preparación de clases y de material didáctico, herramientas de evaluación, emisión de informes, lleva de registros, atención a padres de familia, etc., lo que conlleva a un 35,1 % y 37,5% de satisfacción y conocimiento.

### 3.2.3. La tarea educativa.

Los resultados óptimos en este aspecto están sujetos al perfil profesional del docente y con los requerimientos señalados anteriormente.

El Reglamento General de Educación en su acápite de desempeño determina las responsabilidades que el docente debe satisfacer; inclusive señala las penas por la no observancia a las disposiciones.

		1	2	3	4	5
item	Analisis de la tarea educativa	%	%	%	%	%
2	Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza	4,4%	0,0%	17,8%	40,0%	37,8%
9	Conoce tecnicas basicas para la investigacion en el aula	6,7%	11,1%	15,6%	40,0%	26,7%
10	Conoce diferentes tecnicas de enseñanza individualizada y grupal	4,4%	6,7%	13,3%	35,6%	35,6%
12	Desarrolla estrategias para la motivacion de los alumnos	6,7%	0,0%	6,7%	37,8%	46,7%
18	La formacion que recibi es la adecuada para trabajar con estudiantes...	8,9%	6,7%	24,4%	42,2%	17,8%
21	Cuando se presentan problemas de los estudiantes me es facil comprenderlas.	8,9%	4,4%	8,9%	37,8%	37,8%
22	La formacion profesional me permite orientar el aprendizaje de los estudiantes	4,4%	4,4%	11,1%	40,0%	40,0%
25	Como docente evaluo las destrezas con criterio de desempeño	6,7%	0,0%	8,9%	31,1%	53,3%
29	Considera que los estudiantes son artifices de su propio aprendizaje	4,4%	6,7%	11,1%	33,3%	44,4%
31	Elabora pruebas para la evaluacion del aprendizaje de los alumnos	2,2%	2,2%	2,2%	35,6%	57,8%
32	Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didactico	2,2%	11,1%	13,3%	28,9%	44,4%
36	Diseña planes de mejora de la propia practica docente	8,9%	6,7%	17,8%	24,4%	40,0%
37	Diseña y aplica tecnicas didacticas para la enseñanza practica de laboratorio	11,1%	4,4%	15,6%	28,9%	35,6%
38	Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	13,3%	4,4%	8,9%	37,8%	31,1%
40	Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	6,7%	0,0%	11,1%	33,3%	44,4%
42	El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente.	6,7%	0,0%	4,4%	20,0%	66,7%
	Promedio	6,7%	4,3%	11,9%	34,2%	41,3%

El cuestionario aplicado muestra como resultado el cumplimiento de las disposiciones de la tarea educativa. Algunas normativas señalan un esfuerzo extra docente para el bien del estudiante atendiendo a las diferencias individuales que por género, edad y circunstancias merecen un criterio y juicio positivo del maestro.

Es imprescindible la comunicación, la colaboración y el apoyo de autoridades, padres de familia y estamentos institucionales como el DOBE.

En el rendimiento académico, se muestra lo que debe hacer en determinadas circunstancias; en lo psíquico, emocional es determinante la acción del especialista en coherencia de criterios y acción entre los miembros del entorno educativo.

Por las características de evolución y desarrollo de los estudiantes de este nivel; el

personal docente de la institución observa, interpreta y aplica el nuevo código de la niñez y adolescencia y el código de convivencia institucional.

La tarea educativa no solo se centra en la parte académica ( solo instrucción) sino que el docente procurara el desarrollo integral (desarrollo de la personalidad)

### **3.3. Los cursos de formación.**

Para nadie es desconocido que la educación está en constante proceso de evolución; las generaciones actuales requieren distintos estímulos externos, el avance tecnológico hoy en día apoya en forma directa al desarrollo del proceso educativo. Estos puntos de vista coinciden con la imperiosa necesidad de que el docente entre también en el proceso de evolución. De esta apreciación se desprende la necesidad de promover, crear, organizar y ejecutar permanentemente planes de mejoramiento y capacitación profesional.

El centro educativo debe interesarse de esta necesidad para ofrecer a la sociedad una mejor calidad de servicio.

Es obligación del estado proporcionar al centro los recursos humanos y financieros para lograr uno de los objetivos claves para el desarrollo social que cumpla con la premisa: educación de calidad para todos.

De los docentes encuestados, solo el 16% ha impartido cursos en los dos últimos años lo que demuestra la poca preparación para que los docentes sean auto promotores de planes de mejoramiento profesional y el 89% piensa que es importante seguir capacitándose en temas educativos.

Los docentes que quisieran recibir capacitación presencial y semipresencial son el 37,8% respectivamente y el horario que prefieren asistir es de lunes a viernes el 49%. Los temas en que les gustaría capacitarse, el 24% desearía instruirse en temas afines a su área de estudio; el tiempo destinado a la preparación asignan incluirle dentro de la jornada de trabajo lo que en la práctica resulta imposible por las disposiciones del LOEI; escatiman el esfuerzo y sacrificio de su horario para lograr un mejoramiento profesional.

Respecto a los obstáculos para no capacitarse los docentes indican los altos costos de

los cursos, razón que lleva el 29%.

El 37% señala como motivo para capacitarse la necesidad de conocer y aprender continuamente y el gusto que sienten por recibir capacitación en un 40%.

La capacitación en el aspecto técnico-practico es muy importante para los docentes en un 82%.

Lamentablemente los maestros indican que en un 58% la institución no se ha preocupado por capacitar a su personal y tampoco prepara cursos de capacitación en un 89% pues, el centro educativo no dispone de un presupuesto exclusivo para esta actividad lo que limita el desarrollo profesional de sus docentes.

Los directivos fomentan la formación en mininas oportunidades que representa el 49%.

**Tabla N°. 29: Número de cursos asistidos en los dos últimos años**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>0 cursos</b>	12	26,7%
<b>1 curso</b>	6	13,3%
<b>2 cursos</b>	11	24,4%
<b>3 cursos</b>	8	17,8%
<b>4 cursos</b>	5	11,1%
<b>5 cursos</b>	3	6,7%
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100,0%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato

**Elaborado por:** Lic. Anita Bastidas Becerra

El seguimiento a los docentes en su plan de formación pedagógica es importante para su funcionamiento. La asistencia a cursos muestra el interés y su afán de superación.

Los resultados del cuadro determinan el nivel de motivación a su perfeccionamiento.

Es relevante mantener vivo el afán de superación permanente con temas de actualidad.

En cuanto a cursos de capacitación asistidos por los docentes refleja que el 26% de docentes no han asistido a cursos en los últimos años, asistiendo por lo menos a uno el 13,3%, de estos solo el 6,7% han cumplido con 5 cursos de capacitación.

**Tabla N°. 30: Totalización en horas aproximado**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>No contesta</b>	13	28,9%
<b>0-25 horas</b>	1	2,2%
<b>26-50 horas</b>	6	13,3%
<b>51-75 horas</b>	4	8,9%
<b>76-100 horas</b>	9	20,0%
<b>Más de 100 horas</b>	12	26,7%
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100,0%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato

**Elaborado por:** Lic. Anita Bastidas Becerra

La optimización del plan de formación tiene estrecha relación con la totalización de horas de duración y si hay la coparticipación y la interacción será mucho mejor.

Los resultados determinan que un buen número de docentes tiene un índice superior de 50 horas.

Será imprescindible organizar cursos de perfeccionamiento con diversas técnicas de interacción docente.

**Tabla N°. 31: Tiempo realizó su último curso**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>0-5 meses</b>	12	26,7%
<b>6-10 meses</b>	8	17,8%
<b>11-15 meses</b>	15	33,3%
<b>16-20 meses</b>	1	2,2%
<b>21- 25 meses</b>	1	2,2%
<b>Más de 25 meses</b>	8	17,8%
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100,0%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato

**Elaborado por:** Lic. Anita Bastidas Becerra

La periodicidad de la asistencia a los planes de formación debe ser constante y sistemática de acuerdo a las necesidades de cada docente; sin embargo varios factores pueden limitar este objetivo.

Los resultados señalan un promedio de un curso por año.

Tomar en cuenta los factores negativos para la asistencia regular a estos medios de formación profesional.

**Tabla N°. 32: Auspicio del último curso**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Gobierno</b>	15	33,3%
<b>Institución donde labora ud.</b>	10	22,2%
<b>Beca</b>	1	2,2%
<b>Por cuenta propia</b>	9	20,0%
<b>No contesta</b>	10	22,2%
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100,0%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato  
**Elaborado por:** Lic. Anita Bastidas Becerra

Ciertamente no importaría quien organiza los cursos de perfeccionamiento; el docente tomara en cuenta su problemática y contenido para garantizar su asistencia. En nuestro medio los cursos organizados por la institución son de carácter obligatorio y con beneficio personal para su mejor funcionamiento.

Existen maestros que asisten a capacitaciones que ofrece el gobierno en un 33%; estos resultados muestran la disponibilidad generalizada para asistir a los planes de capacitación organizados por Instituciones afines a la educación por parte de los entes del Estado o privados.

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

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

Nuevo modelo Pedagógico: Enseñanza para la Comprensión dirigido a los Docentes de Bachillerato EpC.

#### **4.2. Modalidad de estudios.**

El curso de Capacitación sobre Enseñanza para la comprensión se diseño en la modalidad presencial para favorecer la evaluación del trabajo experimental y brindar a los docentes trabajar en grupo y utilizar una serie de instrumentos de evaluación centrados en el desarrollo de competencias.

#### **4.3. Objetivos.**

Determinar, analizar y aplicar una o dos estrategias didácticas para lograr un máximo de comprensión (70%) de un contenido.

#### **4.4. Dirigido a:**

Esta capacitación se la realizara en La Unidad Educativa Experimental “Manuela Cañizares” y va dirigida a docentes del Nivel de Bachillerato de diferentes áreas como Matemática, Inglés, Ciencias Sociales, Lengua y Literatura, Química, Biología, Física, Educación Física, Informática y Educación Musical, así como especialistas en Bachillerato Internacional, directivos y personal de apoyo técnico pedagógico.

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

El nivel formativo de los destinatarios pertenece a las carreras de Licenciatura en Ciencias de la Educación y Licenciados en diferentes áreas como inglés, Computación, Cultura Física y Talleres de arte.

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

- Ser docente de bachillerato
- Dictar la catedra correspondiente a su especialización.
- Ser profesor a tiempo completo o parcial
- Poseer conocimientos básicos sobre instrumentos de evaluación
- Manejo permanente de dichos instrumentos.
- Dominio en la elaboración de mentefactos mapas conceptuales.



- Habilidad para elaborar informes.
- Aplicación de recursos digitales (opcional)

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

En cada una de las sesiones se revisaran algunos instrumentos de evaluación utilizando algunos contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales propios de la enseñanza-aprendizaje en diferentes áreas (biología, física, química, etc.).

La presente guía apoya el desarrollo del curso a partir de una propuesta de diez sesiones de trabajo organizadas de la siguiente manera

Primera sesión: se creara un ambiente propicio para el aprendizaje que permite a los participantes la reflexión acerca de una de las actividades fundamentales en la ciencia y en el aprendizaje de la ciencia (San martí, 2004): los trabajos experimentales y la manera de evaluarlos. Se promueve una reflexión sobre la concepción de evaluación de cada uno de los participantes y se brinda la oportunidad de mirarla como una fuente de desarrollar habilidades y destrezas propias del pensamiento científico.

Sesión dos: los docentes conocerán diferentes instrumentos de evaluación para detectar los conocimientos y las ideas previas de los estudiantes y que en la actualidad se les reconoce como el punto de partida en la enseñanza de la comprensión.

Sesión tres: los participantes se darán cuenta de los que es hacer una secuencia didáctica y reconocerán el uno de los mapas conceptuales como un instrumento de evaluación para el inicio, durante y final del proceso de enseñanza.

Sesión cuatro: los profesores revisaran algunos contenidos del modelo pedagógico Enseñanza para la comprensión.

Sesión cinco: los participantes revisaran algunos temas del modelo pedagógico Enseñanza para la comprensión.

Sesión seis: los asistentes al curso revisaran el para qué, porque y como de los instrumentos que se utilizan para la evaluación de los trabajos experimentales.

Sesión siete: los docentes utilizaran los instrumentos para un trabajo experimental determinado, de manera que, la vivencia de los mismos, ayude a utilizarlos en otras áreas

del conocimiento.

En las sesiones ocho, nueve y diez los docentes realizarán la evaluación de un informe de laboratorio e integraran la información del curso, por lo que valoraran a los trabajos experimentales como fundamentales para la enseñanza de la comprensión y verán la evaluación como una parte integral del proceso de enseñar y aprender. Además elaboraran una secuencia de actividades que integre la evaluación inicial, durante y al final del proceso.

Se considera el desarrollo de las actividades en la modalidad de curso, poniendo énfasis en la evaluación de los trabajos experimentales, con la finalidad de utilizar instrumentos que permiten el aprendizaje de los contenidos y son ideales para el desarrollo de la competencia científica. Las actividades están diseñadas para que los profesores experimenten y vivan un enfoque constructivista y el trabajo colaborativo de tal manera que posteriormente los puedan adaptar o diseñar actividades en su práctica docente.

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

Los contenidos del cursos son conceptuales, actitudinales, procedimentales y didácticos organizados en una propuesta de diez sesiones de trabajo organizadas de la siguiente manera:

<b>SESION</b>	<b>CONTENIDOS</b>
1	Concepción sobre evaluación de cada uno de los participantes como una fuente para desarrollar habilidades y destrezas propias del pensamiento científico.
2	Los instrumentos de evaluación para detectar los conocimientos y las ideas previas de los docentes en la enseñanza para la comprensión.
3	Que es el modelo EpC
4	Como surge y que plantea
5	Marco teórico de la EpC
6	Que son desempeños de comprensión
7	Como podemos empezar a integrarlos
8	Herramientas del diseño curricular
9	Aplicación de las Herramientas
10	Evaluación

**SESION 1 Concepción sobre evaluación de cada uno de los participantes como una**

## **fuente para desarrollar habilidades y destrezas propias del pensamiento científico.**

Todos los educadores son realmente afortunados: al igual que otros profesionales, siempre necesitan mejorar sus habilidades y comprensiones, pero a diferencia de otras profesiones, el aprendizaje en sí es el objetivo de su trabajo diario, reflexionar sobre su trabajo, y la oportunidad de consultar con otros colegas todo aquello que necesita para aprender mejor.

Hay muchas cosas acerca de los sistemas de educación que dificultan el aprendizaje, tanto de docentes como de administradores: aulas con demasiados estudiantes, falta de dinero y tiempo, programas de desarrollo profesional que no llenan las expectativas y necesidades de los docentes, entre otros. Pero es el docente quien se siente comprometido con su propio aprendizaje con frecuencia encuentra formas, por pequeñas que sean, de alimentar su aprendizaje. Dedicar 10 o 15 minutos durante la reunión de departamento para discutir un artículo que todos han leído con anticipación. Buscan formas de combinar las clases y trabajar en equipo con uno o más colegas para observar y aprender el uno del otro.

Estas son algunas sugerencias de estrategias que se trabajaran en esta primera sesión.

## **SESION 2 Los instrumentos de evaluación para detectar los conocimientos y las ideas previas de los docentes en la enseñanza para la comprensión.**

Trabajar con los docentes durante la primera sesión nos ayudara a revelar que aprender a enseñar para la comprensión es en sí mismo un proceso de desarrollo de la comprensión. Desde esta perspectiva, el propio marco conceptual de la EpC ofrece una estructura para guiar el proceso. La investigación-acción combina el apoyo para el cambio con el análisis del proceso de cambio. En este curso, la investigación-acción en la tarea de aprender a enseñar para la comprensión se convertirá en un reflejo del proceso de la EpC que los docentes pondrán en acción en sus aulas. Pues tanto la investigación como la práctica del marco conceptual de la EpC por parte de los docentes estructura la definición de metas, el apoyo de los desempeños de comprensión y las oportunidades regulares para evaluar y mejorar tales desempeños. Con el marco como estructura conceptual para esta investigación, definimos cuatro tipos o niveles de comprensión en la EpC, cada uno asociado con desempeños de comprensión particulares.

- **Comprensión.-** Identificar los cuatro elementos clave del marco ejemplificándolos en descripciones de la práctica escritas, orales o grabadas en video; analizar la práctica con referencia a los cuatro elementos y a sus criterios.
- **Diseño.-** Diseñar unidades curriculares que ejemplifiquen los cuatro elementos del marco

conceptual de la EpC; planear unidades alrededor de tópicos generativos con metas de comprensión explícitas, actividades que comprometan a los alumnos en desempeños de comprensión y con materiales y estrategias para realizar una evaluación diagnóstica continua.

- Puesta en práctica.- Enseñar una unidad curricular que ponga en práctica los cuatro elementos clave y los use para centrar el aprendizaje de los alumnos sobre metas de comprensión especificadas.
- Integración.- Diseñar y enseñar una secuencia de unidades curriculares a lo largo de varios meses o más, de manera que ejemplifiquen el marco conceptual de la EpC y motiven a los alumnos a desempeños cada vez más sofisticados y a la comprensión de por lo menos una meta abarcadora.

El marco conceptual de la EpC afirma que la comprensión de los docentes podrá desarrollarse como demostrarse comprometiéndolos y apoyándolos en este tipo de desempeños. Aunque la secuencia puede implicar una cierta progresión en los tipos de desempeños.

### **SESION 3 Que es el modelo EpC**

Los aspectos concernientes a la enseñanza, el aprendizaje y la comprensión de los conceptos propios de una ciencia, una disciplina un arte o un oficio se han visto influenciados en cada etapa histórica por las corrientes de pensamiento en boga y por los adelantos tecnológicos propios involucrados en su desarrollo. En la Escuela de Graduados de la Universidad de Harvard, se desarrolló una amplia investigación que involucró a docentes y alumnos de todos los niveles educativos. Su objetivo fundamental era ``llegar a precisar las características de la comprensión -y la ausencia de ella- con el fin de dilucidar el tipo de acciones pedagógicas que los profesores debían llevar a cabo para promoverla.

Jaramillo (1999) indica que, a partir de estos estudios, se desarrolló un marco teórico y un modelo que representan los elementos de la comprensión y las relaciones entre ellos, que debía ayudar a diseñar y organizar las experiencias en el aula de modo tal que tuviera sentido para todos"

La Enseñanza para la Comprensión es una pedagogía educativa que utiliza las siguientes cuatro preguntas como base para su marco teórico:

- ¿Qué tópicos valen la pena comprenderse?

- ¿Qué de estos tópicos debe ser comprendido?
- ¿Cómo podemos fomentar la comprensión?
- ¿Cómo podemos saber lo que los estudiantes comprenden?

#### **SESION 4 Como surge y que plantea**

Según Stone (1999), como resultado de ésta investigación surgió la propuesta pedagógica de la "Enseñanza para la Comprensión", que ayuda a dar respuesta a interrogantes del tipo: ¿Qué estrategias deben utilizar los docentes para que los estudiantes realmente comprendan? ¿Cómo saber lo que efectivamente han comprendido los alumnos? ¿Cómo manifiestan los alumnos su comprensión de los tópicos tratados en un curso o en una unidad de trabajo? ¿Cómo el profesor puede apoyar de un modo coherente el desarrollo de la comprensión? ¿Qué tipo de tareas son las más adecuadas para que los alumnos desarrollen la comprensión? Estos y otros interrogantes, que en muchas ocasiones, pasan inadvertidos al diseñar un currículo, y que sirven para determinar los conocimientos, las habilidades y la comprensión son las acciones que fundamentan el proceso educativo

Blythe (1999) señala que la Enseñanza para la Comprensión tiene cuatro dimensiones: (1) Los contenidos, que están directamente relacionados con el currículo, (2) los métodos, que son las formas con las que se construyen los nuevos conocimientos, (3) la praxis, que es la manera como se lleva a cabo la práctica, y (4) las formas de comunicación, que se relacionan con el lenguaje específico del área de conocimiento. Con la ayuda de la tecnología cada día se desarrollan nuevas formas de comunicación.

#### **SESION 5 Marco teórico de la EpC**

La comprensión implica poder realizar una variedad de tareas que no sólo demuestran la comprensión de un tema sino que, al mismo tiempo, la aumenten. Se trata de "desempeños de comprensión".

El marco conceptual incluye cuatro partes claves que son la base de la planeación del currículo:

##### **1. TÓPICOS GENERATIVOS:**

Son temas, cuestiones, conceptos, ideas, eventos, que proporcionan significación, conexiones y variedad de perspectivas en un grado alto como para apoyar el desarrollo de comprensiones profundas por parte del alumno.

## **2. METAS DE COMPRENSIÓN:**

Son aquellos conceptos, procesos y habilidades que deseamos que nuestros estudiantes comprendan. Ayudan a enfocarse efectivamente en lo que se quiere ya que ponen en claro hacia dónde vamos.

## **3. DESEMPEÑOS DE COMPRENSIÓN:**

Requieren que el estudiante vaya más allá de la información recibida para crear algo nuevo rediseñando, expandiendo, extrapolando, aplicando y construyendo sobre lo que ya sabe. Obliga a demostrar públicamente lo que ha comprendido.

## **4. VALORACIÓN DIAGNÓSTICA CONTINUA:**

Es el proceso mediante el cual se le ofrece al alumno una respuesta clara frente a sus desempeños de comprensión de tal manera que le ayuden a mejorar sus desempeños posteriores.

La pedagogía de la Enseñanza para la Comprensión permite que en el diseño del currículo y en el trabajo con los estudiantes, el profesor saque ventajas de su experiencia.

### **SESION 6 Qué son desempeños de comprensión?**

Los Desempeños de Comprensión son actividades que exigen de los estudiantes usar sus conocimientos previos de maneras nuevas o en situaciones diferentes para construir la comprensión del tópico de la unidad. En los Desempeños de Comprensión, los estudiantes reconfiguran, expanden, extrapolan y aplican lo que ya saben. Además, desafían los prejuicios, los estereotipos y el pensamiento esquemático y rígido de los estudiantes.

Los Desempeños de Comprensión ayudan a construir y a demostrar la comprensión de los estudiantes. Aunque el término "desempeño" parece aludir a un acontecimiento final, se refiere en rigor a las actividades de aprendizaje. Estas le brindan tanto a usted como a sus estudiantes la oportunidad de constatar el desarrollo de la comprensión a lo largo del tiempo, en situaciones nuevas y desafiantes.

Los Desempeños de Comprensión exigen que los estudiantes muestren sus comprensiones de una forma que pueda ser observada, haciendo que su pensamiento se torne visible. No es suficiente, pues, que estos reconfiguren, amplíen, extrapolen y apliquen cuanto saben en la intimidad de sus pensamientos. Mientras es posible concebir a un estudiante que logre

Comprensión pero no se desempeñe, en tal caso, esta comprensión quedaría sin demostrarse, sería probablemente frágil y no podría ser sometida a evaluación. En cierto modo, ello se asemeja a la diferencia entre la ilusión y la realidad; por ejemplo, cómo le gustaría comportarse en una situación concreta y su manera real de conducirse cuando esa situación se presenta; la ilusión y la realidad tal vez resulten similares, pero tal vez no. Así, pues, los Desempeños de Comprensión obligan a los estudiantes a demostrar públicamente cuanto han aprendido.

### **SESION 7 Cómo podemos empezar a integrarlos?**

Comenzar la sesión con una sesión de "lluvia de ideas" pensando en aquellas actividades del pasado que resultaron particularmente productivas para los estudiantes.

Identificar las Metas de Comprensión, consultando una lista de posibles desempeños que acaba de producir y fíjese en aquellos que apoyarían mejor esas metas.

Tomar la lista de posibilidades y preguntar: "¿Por qué quiero que los estudiantes hagan esto?" Esto servirá para articular sus Metas de Comprensión. Una vez identificadas, examinar nuevamente los desempeños y tal vez revisarlos de modo que promuevan más cabalmente las comprensiones que considera relevantes.

Pensar cómo habrá de incorporar, en los desempeños seleccionados, oportunidades para que los estudiantes reciban retroalimentación sobre su trabajo y lo revisen a medida que lo ejecutan.

Cuando hayan generado algunos Desempeños de Comprensión, ordenarlos en alguna secuencia a fin de asegurarse que se llevarán a cabo a lo largo de la unidad, desde el inicio hasta la conclusión. Cada vez que se planea pensar en los siguientes desempeños:

- Desempeños Preliminares (o Desempeños de Exploración)

Estos son los Desempeños de Comprensión que generalmente corresponden al inicio de la unidad. Dan a los estudiantes la ocasión de explorar el Tópico Generativo y al docente, le da la oportunidad de conocer la comprensión que tienen los estudiantes sobre el tópico. De estas exploraciones surge la posibilidad de establecer vínculos entre los intereses personales del estudiante y el tópico.

- Desempeños de Investigación Guiada

En este tipo de desempeños, los estudiantes se centran en desarrollar la comprensión de problemas o aspectos concretos del Tópico Generativo que para usted son importantes. Los desempeños de investigación guiada se producen por lo general en la mitad de las unidades.

- Desempeños Finales (o Proyectos Finales de Síntesis)

Estos desempeños más complejos corresponden a la última etapa y permiten que los estudiantes sinteticen y demuestren la comprensión alcanzada a través de los otros Desempeños de Comprensión.

En caso que muchos sean similares (por ejemplo, si requieren que los estudiantes "expliquen con sus propias palabras" o adopten y defiendan una de las dos vertientes de una controversia), entonces procure revisar algunos de esos desempeños para posibilitar una mayor diversidad respecto a cómo los estudiantes desarrollan la comprensión.

### **SESION 8 Herramientas del diseño curricular**

Existe una variedad de recursos de ayuda para trabajar con Enseñanza para la Comprensión. Estos son:

- Materiales impresos (Hojas de Planeación y Hojas de Consejos) para ayudarle a pensar durante el marco de EpC y durante el desarrollo del currículo
- Herramientas interactivas en línea, (en la actualidad sólo está disponible la Herramienta de Colaboración en el Diseño Curricular [HCDC) para planear el currículo EpC

Se han dispuesto estas herramientas de diseño para ayudarle a planear, implementar y obtener retroalimentación sobre su currículo desarrollado con el Marco de la Enseñanza para la Comprensión.

### **SESION 9 Y 10 Aplicación de las Herramientas y Evaluación**

Este proceso será favorecido por el desarrollo y el apoyo de una comunidad profesional de docentes basada en la reciprocidad, la honestidad y el respeto. Conjuntamente lograr una comprensión de la EpC a través de un diálogo que de apoyo intelectual, emocional y logístico a los participantes. En esta investigación, el papel de la interacción social entre colegas de mentalidad similar será crucial. Como el marco conceptual EpC es descrito y complementado más plenamente por diversos dispositivos de su puesta en práctica, tal vez



los docentes podrán desarrollar su comprensión de la EpC a partir de estos materiales sin tanta ayuda humana. Parece probable, sin embargo, que el proceso de investigación profesional con docentes para conectar los principios de la EpC con su práctica siempre se beneficiará del diálogo con colegas comprometidos en una indagación similar.

Los docentes superaran muchas dificultades evaluando ejemplos de práctica con los criterios propios de cada elemento del marco conceptual de la EpC. La consulta con el especialista en EpC y con otros docentes implicados con ella será un recurso indispensable para evaluar y clarificar los desempeños de la EpC. Los docentes se beneficiaran con la tarea de analizar y criticar ejemplos de planes y materiales curriculares de la EpC, aplicar enfoques de ella al diseño y puesta en práctica del currículo en sus propias aulas y compartir estrategias con otros docentes. Reflexionar sobre su propia experiencia con la EpC ayudara a los docentes a traer a la superficie la confusión, manejar la ansiedad y reconocer el avance. Gradualmente los docentes comprenderán y valoraran la EpC lo suficiente como para evaluarse a sí mismos en relación con el marco. Todas estas formas de evaluación por parte de ellos mismos, de sus pares y de especialistas contribuyen al desarrollo de la comprensión de la EpC por parte de los docentes.

Fuente: <http://www.pz.harvard.edu/>

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

Nombre: Juan Bastidas Cuvi

Edad: 64 años

Fecha de Nacimiento: 6 de diciembre de 1948

Instrucción: Superior

Título: Licenciado en Supervisión y Administración Educativa.

Estado civil: casado

Estudios: Primarios: Pensionado Francisco Febres Cordero

Secundaria: Normal Católico Cardenal de la Torre, Superior

Superior: Universidad Central del Ecuador

Universidad de la Sabana. Bogotá, Colombia

Experiencia docente: Pensionado Francisco Febres Cordero

Normal Católico Cardenal de la Torre

Cardenal Spellman de varones

Colegio Intisana

Colegio Nacional Nocturno Tarqui

Cursos dictados:

- Orientación familiar
- Capacitación y asesoría pedagógica
- Estimulación temprana
- Técnicas de estudio
- Introducción al APDI

Obras publicadas:

- Matemática 7mo. Año Santillana Co-autor 1997
- Matemática 6to. Año Libresa 1998
- Educación en valores 6to. año Edimerino 2002
- Educación en valores 7mo. Año Edimerino 2002
- Notas técnicas Matemáticas; APDI, Estimulación Temprana

Cargos:

- Miembro de la Comisión Técnico- Pedagógica Colegio Intisana
- Director de Ciclo Superior.
- Subdirector de primaria
- Presidente de la Asociación de profesores Colegio Intisana
- Delegado del Colegio Intisana ante la ANPEE
- Asesor Pedagógico Unidad educativa Ángel Polivio Chávez

Referencias:

- Ing. Mauricio Troya Rector fundador Colegio Intisana 2440128
- Dr. Jairo Castro Director Primaria Colegio Intisana 2440129

- Señorita Emma Chiriboga Librería Studium 3267

#### **4.5.3. Metodología.**

En el curso se desarrollarán sesiones de aprendizaje con lecturas obligatorias, bibliografía recomendada, actividades para la reflexión y propuestas de aplicación concreta.

En el contenido de cada Sesión se trabajará la temática propuesta a través de actividades relacionadas con las prácticas de enseñanza.

Se abrirán distintos canales de comunicación entre los participantes y de los participantes con los tutores promoviendo la discusión de temas de interés a través de foros y listas de correo. La dinámica de trabajo tendrá como objetivo facilitar el intercambio de ideas y la participación.

#### **4.5.4. Evaluación.**

La evaluación de los participantes se realizará sobre la recolección de información elaborada durante las sesiones, organizados en un portafolio.

Esta información será la evidencia de las competencias desarrolladas, deberán mostrar la adquisición y el uso de contenidos procedimentales, actitudinales y conceptuales en la resolución de situaciones problemáticas.

Es importante dar a conocer este instrumento a los asistentes, antes de cada sesión pues ello permitirá a los docentes saber qué se espera de ellos. Se sugiere que la calificación final se obtenga con el promedio de los resultados numéricos finales y que los asistentes con una rúbrica con más de dos en más de una sesión, no sea aprobado en dicha sesión.

La asistencia y permanencia a las sesiones debe ser al 100% como un requisito para ser evaluado.

#### **4.6. Duración del curso.**

10 sesiones de 6 horas cada una para completar un total de 60 horas

#### **4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse.**

##### **Actividades:**

- Elaborar el curso.

- Presentar a las autoridades para su aprobación y coordinación.
- Organizar cronograma y tiempos de trabajo.
- Preparar los materiales a ser utilizados en la capacitación.
- Desarrollar la capacitación a los docentes.
- Demostrar la aplicación de las innovaciones que plantea la EpC.
- Elaborar el informe final.

<b>CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES</b>				
<b>ACTIVIDADES</b>	<b>Marzo</b>	<b>Abril</b>	<b>Mayo</b>	<b>Junio</b>
1.- Elaborar el proyecto	X			
2.- Presentar a las autoridades	X			
3.- Organizar cronograma	X			
4.- Preparar materiales	X			
5.- Desarrollar capacitación.		X	X	
6.- Trabajo autónomo		X	X	
7.- Elaborar informe final				X

#### **4.8. Costos del curso.**

Presupuesto de la Unidad Educativa Experimental Manuela Cañizares.

Honorarios del expositor	\$1 500 dólares
Insumos	\$ 180 dólares
Material de apoyo	\$ 300 dólares
Certificados	\$120 dólares
Refrigerio	\$ 360 dólares
Síntesis del curso ( CD)	\$ 120 dólares
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 2580 dólares</b>

#### **4.9. Certificación.**

Al finalizar el curso se obtendrá un certificado de realización expedido por la Unidad Educativa Experimental Manuela Cañizares.

Para la obtención del certificado se requiere la asistencia a un mínimo del 80% de las sesiones y la presentación del portafolio escrito. También se tendrá que preparar una lección corta de 15 minutos que impartirá ante los compañeros y tutores del curso y se evaluará junto al portafolio escrito.

#### **4.10. Bibliografía.**

- [www.mareaverdemadrid.blogspot.com/2013/.../ensenanza-para-la-comprension...](http://www.mareaverdemadrid.blogspot.com/2013/.../ensenanza-para-la-comprension...)
- [www.rediberoamericana.depedagogia.com/.../modelo-pedagogico-ensenanza-](http://www.rediberoamericana.depedagogia.com/.../modelo-pedagogico-ensenanza-)

## CONCLUSIONES

En los últimos cincuenta años de funcionamiento del Colegio Normal Experimental Manuela Cañizares de Quito se imparten los modelos de formación de maestros interesados en ejercer como docentes y capacitadores de ciencias y saberes académicos que ofrecen al diverso horizonte estudiantil de la poblaciones pluricultural urbana y rural del país y muestra las siguientes características:

- El colegio tiene buen nivel por que cumple todos los paramentos institucionales, el organigrama permite el cumplimiento de todas las actividades pues está bien estructurado.
- La calidad de docentes es suficiente, son idóneos y capacitados para ejercer la docencia, en su área son profesionales con un 42% de tercer nivel y académicamente especializados a un cuarto nivel en un 53% de ahí que el nivel de rendimiento de los estudiantes es satisfactorio.
- La realidad laboral determina que a más juventud cronológica el ser humano es más activo muestra más energía, creatividad y llega más a los estudiantes. Las nuevas tecnologías y recursos digitales están al alcance de los más jóvenes. La edad promedio y predominante de los encuestados está entre los 41 a 50 años que representa el 40%, se considera que existe entre los 61 a 70 años un porcentaje total de 15%.Estos índices demuestran que los docentes están en plenitud laboral ganando experiencia para un mejor trabajo pedagógico.
- En los momentos actuales el Ministerio de Educación trata de unificar la formación docente para todos quienes hacen de esta profesión su estilo de vida y convivencia. Los resultados de la tabla permiten visualizar el tema tratado, en donde el 62 % de los encuestados tiene licenciatura en Educación.
- La sociedad actual exige que la población estudiantil este de acuerdo con la evolución científica por lo que, los docentes deben actualizar sus conocimientos permanentemente. Los docentes de esta institución conscientes de esta necesidad manifiestan su voluntad de adquirir y actualizar nuevos conocimientos en un 89 %.
- Las innovaciones curriculares en cuanto a la planificación y programación en un 20 % preocupan a autoridades y docentes por lo que los programas de mejoramiento deben contener estos aspectos.
- La disponibilidad del tiempo y la responsabilidades extra laborales son fuertes limitantes para determinar horarios de los programas de mejoramiento; cada docente expresa su alternativa de acuerdo a sus intereses, lunes a viernes 49 % y fines de

semana 36 %.

- Existe una necesidad de formación pedagógica y didáctica de los maestros especialmente referidos a la materia que imparten pues es reconocido que los docentes deben combinar el dominio de su materia junto con el conocimiento pedagógico general y con el conocimiento del contenido de su materia. Frente a esto, el 33% de los docentes de la Unidad Educativa Manuela Cañizares han sido formados como licenciados en un área del conocimiento. Este estudio registra la necesidad de la capacitación pedagógica y didáctica.

## RECOMENDACIONES

Será útil la renovación como proceso de crecimiento y consolidación institucional, considerando los adelantos y formulaciones teóricas nuevas que surgen de las experiencias docentes en el país y diversos lugares del mundo, existen numerosas y diversas revisiones académicas, renovadas lecturas en diversas especialidades vinculadas a la educación y sus procesos, que aportarán y renovarán con otros conceptos, visiones, imaginarios y prácticas de gran utilidad para los/as docentes que ejercen la docencia, considerando también la inclusión de Tics y otras herramientas didácticas de reciente aparición, que favorecen y aportan en capacitación y actualización profesional docente, para lo cual la Unidad Educativa orientará esfuerzos y recursos para:

- Motivar, fomentar, planificar y ejecutar cursos de capacitación y mejoramiento profesional permanentes o talleres con especialistas locales y si es mejor internacionales ya que la formación del docente debe ser entendida como un proceso educativo dirigido a potenciar su desarrollo profesional a partir de la reflexión crítica y comprometida con la calidad de su desempeño en ambiente participativo y de diálogo.
- Propender cursos de mejoramiento en el aspecto teórico-formativo sobre nuevas tendencias o corrientes pedagógicas, el uso de herramientas digitales. La formación en esta perspectiva comporta una aproximación estratégica; supone aprender de experiencias de innovación exitosas, considerando los factores internos y externos a la organización, evaluando las necesidades de los destinatarios e incorporando en la toma de decisiones en el diseño y desarrollo de programas.
- El éxito de un programa se basa en la técnica que se va a aplicar, que no sea exclusivamente expositiva sino más bien que sea interactiva, conjugar la teoría con la práctica, entonces el expositor deberá conjugar los aspectos teóricos y técnicos-prácticos.
- Coordinar y llegar a consensos para facilitar la asistencia de la mayoría de interesados/as, caso contrario sería duplicar recursos de quienes organizan programas de mejoramiento.
- El curso sugerido es: **Curso de Capacitación sobre Enseñanza para la Comprensión en la Docencia de Bachillerato**. El mismo que nace de la necesidad de actualizarse en nuevas tendencias y/o corrientes pedagógicas.
- Colaborar entre los directivos y los responsables de la formación para actuar en sintonía, mejorar la calidad de la formación docente en un contexto de cambio

organizacional.

## BIBLIOGRAFIA

1. **IMIDEO GIUSEPE NERICI**: “Hacia una didáctica general dinámica “.EDITORIAL KAPERLUZ,(1985)
2. **IMIDEO GIUSEPE NERICI** “Introducción a la supervisión escolar “EDITORIAL KAPERLUZ,(1985).
3. ESTEBAN, Francisco y BUXARRAIS, María Rosa (2004): “El aprendizaje ético y la formación universitaria. Más allá de la casualidad. En: Revista Interuniversitaria: “Teoría de la Educación”, vol. 16, pp. 91-108.
4. FUENSANTA, Pina, MARTÍNEZ, Pilar, DA FONSECA, Pedro y RUBIO, Marta (2005): Aprendizaje, Competencias y rendimiento en Educación Superior. Madrid. Editorial La Muralla.
5. GONZÁLEZ MAURA, Viviana (2004): La investigación como eje transversal de la formación postgraduada del docente universitario. En: Revista Kaleidoscopio. Revista Arbitrada de Educación, Humanidades y Artes. Universidad Nacional Experimental de Guayana. Venezuela. Vol. 1, n. ° 2, Julio- Diciembre, pp. 89-96.
6. (2004a): “La formación de profesores responsables a través de la investigación-acción”. En: Revista de Investigación Educativa. Barcelona. Vol. 22, n. ° 2, pp. 417-442.
7. Viviana (2004b): “El profesorado universitario: Su concepción y formación como modelo de actuación ética y profesional. En Revista Iberoamericana de Educación. (Versión electrónica). Sección “De los lectores”. Agosto.
8. [www.campus-oei.org/revista/deloslectores/741Gonzaaez258.PDF](http://www.campus-oei.org/revista/deloslectores/741Gonzaaez258.PDF).
9. (2006): “El diario como instrumento de diagnóstico y estimulación del desarrollo profesional del profesorado”. En: Revista Iberoamericana de Educación. Sección “De los lectores”.N.38-2, marzo
10. <http://www.campusoei.org/revista/deloslectores/1248Gonzalez.pdf>.
11. (2006a): “El profesor-tutor. Una necesidad de la universidad del siglo XXI”. Revista Cubana de Educación Superior. Vol. XXVI, n. ° 2 (en prensa).
12. (2006b): “La formación de competencias profesionales en la Universidad. Reflexiones y experiencias desde una perspectiva educativa”. XXI, Revista de



Educación. Universidad de Huelva. Vol. 8 (en prensa).

z

**ANEXOS.**



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

Código del investigado: \_\_\_\_\_

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

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

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

**1. DATOS INSTITUCIONALES**

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

**2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO**

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

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

### 3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

### 4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

✓ \_\_\_\_\_  
 ✓ \_\_\_\_\_

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

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

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

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

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

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

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

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

## 5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

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

## 6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

AUTORIZADO  
PUEDE APLICAR EN ESTOS  
DÍAS QUE LOS MAESTROS  
PUEDEN ATENDERLA



Loja, diciembre de 2012

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

De mi consideración:

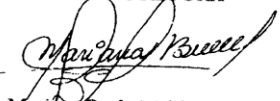
La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del rol imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación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

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

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

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

Atentamente,  
DIOS PATRIA Y CULTURA

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



UEE "MANUELA CAÑIZARES"  
SECRETARIA

RECIBIDO POR: *[Signature]*  
FECHA: 23.01.2013, HORA: 11:00

NÓMINA DE PROFESORES DE PRIMERO DE BACHILLERATO AÑO LECTIVO 2012 - 2013		
MATERIA	PROFESOR/A	PARALELOS
HISTORIA Y CIENCIAS SOCIALES	EULALIA ALBÁN	ABCDEF
	MARÍA DOLORES RODRÍGUEZ	GHIJK
DESARROLLO DEL PENSAMIENTO FILOSÓFICO	CARLOS SÁNCHEZ	AB
	CARMEN POMBOSA	CDEFG
	XIMENA VÁSQUEZ	HIJK
BIOLOGÍA	NANCY FREIRE	ABCD
	JUDITH MEZA	EF
	FABIOLA MARCILLO	IJK
INFORMÁTICA APLICADA A LA EDUCACIÓN	SONIER PLAZA	ABCDEFGHIJK
IDIOMAS	MILDRED GUERRERO	ABC
	NORMA ALULEMA	DEFGHI
	MARBLE HEREDIA	JK
EDUCACIÓN FÍSICA	WILFRIDO TAFUR	ABCDEF
	GERMÁNICO ECHEVERRÍA	GHI
	GALO GAVILÁNEZ	JKL
CONSEJERÍA ESTUDIANTIL	MARÍA FERNANDA CENTENO	ABCDE
	CÉSAR LEÓN	FGHIJK
FÍSICA	JUDITH QUINATO A	A
	MARTHA LOZANO	B
	MARÍA CARMEN ZAMBONINO	CD
	JOSÉ SOTO	EFGHIJK
QUÍMICA	MARÍA MEZA	ABCDEFG
	RITA TORRES	HIJ
	GUILLERMO ANCHATIPAN	K
EDUCACIÓN ARTÍSTICA	CARLOS DÍAZ	ABCDEFGHIJK
LENGUA Y COMUNICACIÓN	DANIEL ALMEIDA	ABCDEFG
	MARCIA RUBIO	HIJK
MATEMÁTICAS	ROSA DE LA CADENA	ABCDEFG
	EULA MONCAYO	HIJK
COMPUTACIÓN	SONIER PLAZA	ABCDEFGHIJK

<b>INSPECCIÓN</b>	JUDITH QUINATOA	A B C D
	CARMELINA NAZATE	E F G
	ALEXANDRA VÁSCONEZ	H I J K

<b>PARALELO</b>	<b>TUTORES</b>
A	CARLOS SÁNCHEZ
B	CARLOS DÍAZ
C	MARÍA MEZA
D	ROSA DE LA CADENA
E	DANIEL ALMEIDA
F	CÉSAR LEÓN
G	JOSÉ SOTO
H	MARÍA DOLORES RODRÍGUEZ
I	NORMA ALULEMA
J	MARIBEL HEREDIA
K	XIMENA VÁSCONEZ



**NÓMINA DE PROFESORES DE 2° BACHILLERATO  
AÑO LECTIVO 2012-2013**

MATERIA	PROFESOR/A	PARALELOS
HISTORIA Y CIENCIAS SOCIALES	MAGALY DÍAZ	A B
	JORGE CHOCAIR	C D
	LIDA POZO	E F G L
	GALO SÁNCHEZ	H I J K

EDUCACIÓN PARA LA CIUDADANÍA	CARMEN POMBOSA	A
	NANCY SARAGURO	C D E F G H
	FELIX ROBLES	B I J K L

BIOLOGÍA	FRANCISCA ESPINOSA	A B
	RAÚL TAIMAL	C D
	ELVIA ZAMBRANO	E F G H I J
	JUDITH MEZA	K
	NANCY FREIRE	L

EDUCACIÓN FÍSICA	DEMETRIO VERNAZA	A B C D E F G H I
	MARINA MARTÍNEZ	J K
	ALEX PAZMIÑO	L

DESARROLLO VOCACIONAL	MARÍA PACHACAMA	A B C D E F G H I J K
	ROSA REYES	L

FÍSICO - QUÍMICA	GUILLERMO ANCHATIPAN	A B C
	FANNY MAITA	D E F G K
	SONIA CUEVA	H I J
	MARCO PILATAXI	L

IDIOMA EXTRANJERO	SILVANA SIMBAÑA	A B C
	MARIBEL HEREDIA	D E F G
	GREIS CASTILLO	H I
	BLANCA LINCANGO	J K
	DIANA QUINTANA	L

LENGUA Y LITERATURA	CARLOS CEVALLOS	A B C
	PAÚL MIÑO	D
	LIDA JÁCOME	E F
	RITA PAREDES	G H I J K
	CARLOS CEVALLOS	L

EMPREDIMIENTO Y GESTIÓN	JENNY MARTÍNEZ	A B C K
	ISABEL CADENA	D E F
	GUADALUPE RODRÍGUEZ	G H I
	LAURA SALTOS	J
	MARLENI HERRERA	L

MATERIA	PROFESOR/A	PARALELOS
MATEMÁTICA	HERNÁN PAREDES	A B
	MILGÓN CORAL	C D
	ISABEL CADENA	E F L
	EULA MONCAYO	G H I
	NOLBERTO NEJER	J
	CECILIA OSEJO	K

EDUCACIÓN ARTÍSTICA	CARLOS SÁNCHEZ	L
	YOLANDA CORAL	A B C D E F G H I J K

INSPECCIÓN	MERCEDES VALLE	A B F G
	RAÚL TAIMAL	C D E
	JUDITH MEZA	H I J K
	NANCY FREIRE	L

TUTORES		
DEMETRIO VERNAZA		A
SILVIA SIMBAÑA		B
CARLOS CEVALLOS		C
NANCY SARAGURO		D
RAÚL TAIMAL		E
YOLANDA CORAL		F
MERCEDES VALLE		G
JUDITH MEZA		H
GALO SÁNCHEZ		I
FELIX ROBLES		J
CECILIA OSEJO		K
NANCY FREIRE		L

**NÓMINA DE PROFESORES DE TERCERO DE BACHILLERATO  
AÑO LECTIVO 2012 - 2013**

MATERIA	PROFESOR/A	PARALELOS
HISTORIA	MA. DOLORES RODRÍGUEZ	I J
	GALO SÁNCHEZ	K
FILOSOFÍA	CARLOS SÁNCHEZ	I J
IDIOMA EXTRANJERO	SILVIA SIMBAÑA	(A-I) D K
	GREIS CASTILLO	B C E F
	ELIZABETH ESPINOZA	(A-I) G H J K
	MAGALY DÍAZ	L
REALIDAD NACIONAL	MAGALY DÍAZ	A B L
	JORGE CHOCAIR	C D E F G H I J K
CULTURA FÍSICA	MARINA MARTÍNEZ	A B C D E F G H
	ALEX PAZMIÑO	I J K L
ECONOMÍA	FÉLIX RÓBLES	A B C I
	ELVA ROMERO	J
COMUNICACIÓN Y LITERATURA	GLÁDYS MOROCHO	A B C F G H K
	RITA PAREDES	D E
	PAÚL MIÑO	I J L
GEOGRAFÍA	IRMA MUÑOZ	I J
COMPUTACIÓN	GEOVANNY CASTRO	A B C D E F G H I
	KILMA FLORES	J
DIBUJO TÉCNICO	EDISON GUZMÁN	A B C
MATEMÁTICAS	JOSÉ SÁNCHEZ	A
	GUADALUPE RODRIGUEZ	B C
	NOLBERTO NEJER	D E F G H I J
	JOSÉ SÁNCHEZ	K L
SOCIOLOGÍA	ELVA ROMERO	I J
BIOLOGÍA Y LITERATURA	LIZETH RUBIO	D
	VIOLETA VILLARROEL	E F G
	RAMIRO ANDRADE	H
	OLGA HIDLAGO	K
	ENMA FREIRE	L
ANATOMÍA Y LABORATORIO	FRANCISCA ESPINOSA	D E F G H
QUÍMICA	SONIA CUEVA	A B C
	ROSARIO SALTOS	D E F G
	SILVIA LÓPEZ	H
	GUILLERMO ANCHATIPAN	K
	SONIA CUEVA	L
PSICOLOGÍA	MARÍA PACHACAMA	I
	ROCÍO SAAVEDRA	J

MATERIA	PROFESOR/A	PARALELOS
FÍSICA Y LABORATORIO	MARCO PILATAXI	A
	ENRÍQUE TERÁN	B E F G K
	JULIO JUIÑA	C H
	MARCO PILATAXI	A D
	JULIO JUIÑA	L

DESARROLLO VOCACIONAL	PROFESOR/A	PARALELOS
DESARROLLO VOCACIONAL	ROCÍO SAAVEDRA	A B C D E F G H
	ROSA REYES	I J K L

INSPECCIÓN	PROFESOR/A	PARALELOS
INSPECCIÓN	LIZETH RUBIO	A B C
	SILVIA LÓPEZ	D E F G
	MA. AUGUSTA VÁSQUEZ	H I J K
	ALEX PAZMIÑO	L

TUTORES	PROFESOR/A	PARALELOS
TUTORES	MARCO PILATAXI	A
	MAGALY DIAZ	B
	JULIO JUIÑA	C
	SILVIA LÓPEZ	D
	GREIS CASTILLO	E
	VIOLETA VILLARROEL	F
	GEOVANNY CASTRO	G
	GLÁDYS MOROCHO	H
	JORGE CHOCAIR	I
	MARIA AUGUSTA VÁSQUEZ	J
	ENRIQUE TERÁN	K
	ENMA FREIRE	L

