



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
*La Universidad Católica de Loja*

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL  
ECUADOR  
SEDE IBARRA**

**ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Fiscal  
Técnico "Primero de Junio", de la parroquia Tenguel, Cantón Guayaquil,  
provincia del Guayas, periodo lectivo 2012 - 2013**

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.**

**AUTOR: Andrade Zambrano, Carmen Magdalena.**

**DIRECTOR: Cevallos Carrión, Purificación Esterfilia, Mg.**

**CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA  
2013**

## APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Purificación Esterfilia Cevallos Carrión.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: "Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Técnico "Primero de Junio", de la parroquia Tenguel, Cantón Guayaquil, provincia del Guayas, periodo lectivo 2012 - 2013", realizado por: Andrade Zambrano Carmen Magdalena, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, octubre del 2014

f) .....

Mgs. Purificación Esterfilia Cevallos Carrión  
**DIRECTORA DE TESIS**

## DECLARACION DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Andrade Zambrano Carmen Magdalena, declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Técnico "Primero de Junio", de la parroquia Tenguel, Cantón Guayaquil, provincia del Guayas, periodo lectivo 2012 - 2013”, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo la Mgs. Purificación Esterfilia Cevallos Carrión directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....  
Autora: Andrade Zambrano Carmen Magdalena  
Cédula: 070416930-9

## **DEDICATORIA**

Este trabajo está dedicado a todas aquellas personas que hicieron posible la realización de esta tesis de maestría pero de manera especial:

A Dios, por darme sus bendiciones en cada etapa de mi vida.

A mi pequeña hija Renata por ser quien me alienta a salir adelante día a día.

A mi padre Rene Andrade, que en paz descanse (+), quien me enseñó a esforzarme y luchar por lo que quiero sin importar los obstáculos que se me presenten en el camino.

A mi madre Bella Zambrano, por los ejemplos de perseverancia y constancia que la caracterizan y que me ha infundado siempre, por el valor mostrado para salir en adelante y por su amor inexplicable para mi superación personal porque siempre me ha apoyado incondicionalmente.

A mis hermanos y sobrinos, por su amor y comprensión.

Carmen Magdalena Andrade Zambrano.

## **AGRADECIMIENTO**

Expreso mi más extenso agradecimiento a todas aquellas personas que de una u otra manera colaboraron para la ejecución exitosa de este trabajo, tanto a las autoridades como al cuerpo docente del Posgrado en Gerencia y Liderazgo Educativo, de la Universidad Técnica Particular de Loja Modalidad Abierta, por la oportunidad dada para superarme y realizarme profesionalmente; a las autoridades y docentes del Colegio Fiscal Técnico "Primero de Junio", de la provincia del Guayas, Parroquia Tenguel; Sección diurna por haberme brindado su ayuda incondicional para el desarrollo de esta investigación.

Hago extensiva mi gratitud a la Mgs. Purificación Esterfilia Cevallos Carrión (Directora de Tesis) por su ayuda incondicional en el desarrollo y culminación de mi tesis.

Carmen Magdalena Andrade Zambrano.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL DIRECTOR.....	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORÍA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTACT.....	viii
INTRODUCCIÓN.....	ix
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO	
1.1 Necesidades de formación.....	15
1.1.1. Concepto.....	15
1.1.2. Tipos de necesidades formativas..	15
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.	17
1.1.4. Necesidades formativas del docente.....	18
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo).....	19
1.2 Análisis de las necesidades de formación.....	22
1.2.1 Análisis organizacional.....	22
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.....	23
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	23
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.....	24
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).....	24
1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización.	25
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal)....	27
1.2.2 Análisis de la persona	
1.2.2.1 Formación profesional .....	29
1.2.2.1.1 Formación inicial.....	29
1.2.2.1.2 Formación profesional docente.....	29
1.2.2.1.3 Formación técnica.....	29
1.2.2.2 Formación continua.....	30
1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	31
1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.....	31
1.2.2.5 Características de un buen docente.....	33
1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.....	34
1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	34
1.2.3 Análisis de la tarea educativa	
1.2.3.1 La función del gestor educativo.....	34
1.2.3.2 La función del docente.....	37
1.2.3.3 La función del entorno familiar.....	37
1.2.3.4 La función del estudiante.....	39

1.2.3.5	Cómo enseñar y cómo aprende.....	41
1.3	Cursos de Formación	
1.3.1	Definición e importancia de la capacitación docente.....	42
1.3.2	Ventajas e inconvenientes.....	43
1.3.3	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos .....	43
1.3.4	Importancia en la formación del profesional de la docencia.....	43
<b>CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA</b>		
2.1	Contexto.....	46
2.2	Participantes.....	48
2.3	Diseño y métodos de investigación	
2.3.1	Diseño de la investigación.....	52
2.3.2	Métodos de investigación.....	53
2.4	Técnicas e instrumentos de investigación	
2.4.1	Técnicas de investigación.....	53
2.4.2	Instrumentos de investigación.....	54
2.5	Recursos	
2.5.1	Talento humano.....	54
2.5.2	Materiales.....	54
2.5.3	Institucionales.....	54
2.5.4	Económicos.....	55
2.6	Procedimiento.....	55
<b>CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>		
3.1	Necesidades formativas.....	58
3.2	..	
<b>CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN</b>		
4.1	Tema:.....	70
4.2	modalidad de estudio.....	70
4.3	Objetivos.....	70
4.4	Dirigido a	
4.4.1	Nivel formativo de los destinatarios.....	71
4.4.2	Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.....	71
4.5	Breve descripción del curso.....	71
4.5.1	Contenido del curso.....	71
4.5.2	Descripción del curriculum vitae del tutor que dictara el curso.....	72
4.5.3	Evaluación.....	73
4.6	Duración del curso.....	73
4.7	costo del curso.....	74
<b>CONCLUSIONES.....75</b>		
<b>RECOMENDACIONES.....76</b>		
<b>BIBLIOGRAFÍA..... 77</b>		
<b>ANEXOS..... 79</b>		

## RESUMEN

La presente investigación se titula: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el Colegio Fiscal Técnico Primero de Junio, de la parroquia Tenguel, cantón Guayaquil, provincia del Guayas, período lectivo 2013 - 2014”; cuyo objetivo fue analizar las necesidades de formación de los docentes del bachillerato de las instituciones educativas del país.

Para la recolección de información se les aplicó el cuestionario “Necesidades de formación”, facilitado por la U.T.P.L. a 22 docentes de esta centro educativo. Finalizada la investigación se concluye que: a los docentes de esta institución les hace falta asistir regularmente a cursos, actualizar su metodología de enseñanza-aprendizaje, entre otros que de ser tratados de manera correcta ayudarían al mejoramiento del proceso educativo.

Se pone a disposición la propuesta: “capacitación docente en el mejoramiento de las estrategias metodológicas para el fortalecimiento de la gestión pedagógica en el proceso de enseñanza-aprendizaje en los docentes del bachillerato del Colegio Fiscal Técnico Primero de Junio, de la parroquia Tenguel, cantón Guayaquil, provincia del Guayas, período lectivo 2013 - 2014” para ser revisado por los directivos, docentes y comunidad en general.

**PALABRAS CLAVES:** docentes, capacitación, necesidades de formación, educación, bachillerato.

## ABSTACT

The present investigation is titled: "Necessities of formation of the educational ones of high school. I study carried out in the First Technical Fiscal School of June, of the parish Tenguel, canton Guayaquil, county of the Guayas, period lectivo 2012 - 2013"; whose objective was to analyze the necessities of formation of the educational ones of the high school of the educational institutions of the country.

For the gathering of information they were applied the questionnaire "formation Necessities", facilitated by the U.T.P.L. at 22 educational of this educational center. Concluded the investigation you concludes that: to the educational of this institution it is necessary them to attend to regulate me to courses, to upgrade their teaching-learning methodology, among others that would help to the improvement of the educational process of being been in a correct way.

He/she puts on to disposition the proposal: "educational training in the improvement of the methodological strategies for the invigoration of the pedagogic administration in the teaching-learning process in the educational of the high school of the First Technical Fiscal School of June, of the parish Tenguel, canton Guayaquil, county of the Guayas, period lectivo 2012 - 2013" to be revised by the directive, educational and community in general.

KEY WORDS: teacher, training, formation necessities, education, high school.

## INTRODUCCIÓN

Brindar una educación de calidad debe ser preocupación de todos los que de una u otra forma se encuentran inmersos en este proceso. Y más aún cuando en la actualidad han existido tantos cambios en la educación, los mismos que no solo se están reflejando en la parte académica, sino también en la gestión, en el liderazgo y en los valores que en la institución se están practicando y promulgando tanto de docentes como estudiantes en general; estos cambios en si deben responder a varias políticas planteadas en el Plan Decenal, que lleva a cabo el Ministerio de Educación, pero ¿cómo ha incidido este cambio en las prácticas pedagógicas en los docentes?, para dar respuesta a ésta y muchas interrogantes, se realiza la investigación propuesta por la UTPL, cuyo tema es: “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes del bachillerato del Colegio Fiscal Técnico Primero de Junio, de la provincia del Guayas, Parroquia Tenguel, periodo 2012 - 2013”.

En un contexto general las necesidades de formación de los docentes es un temática que hasta la actualidad no ha sido tratado como tema de investigación según estudios realizados por internet y en bibliotecas, por lo que la propuesta de la UTPL ha tenido buena acogida de parte de los docentes y directivos de la institución investigada, la misma que les va a ayudar a mejorar como personas y principalmente como docentes del bachillerato pues tendrán que impartir sus conocimientos de manera tal que sus estudiantes tengan la oportunidad de ingresar al nivel superior a continuar con sus estudios sin ninguna dificultad.

En este sentido y con el propósito de mejorar la calidad de la educación se realizó esta investigación; la misma que a partir del diagnóstico de las necesidades se pudo llegar a la conclusión que a los docentes del centro educativo investigado tiene falencias en cuanto a la metodología que emplean para impartir sus conocimientos, debiendo empezar por implementar en los docentes nuevas técnicas de enseñanza – aprendizaje para de esta forma lograr llegar a los alumnos tanto de forma cualitativa como cuantitativa.

La información se recolecto a través del cuestionario “Necesidades de formación” facilitado por la UTPL; el mismo que aportó un conjunto de variables que sirvieron para caracterizar al personal académico mediante los datos socio-demográficos, tipo de contratación, los referentes de formación, entre otros. Con los resultados de esta investigación los propios docentes pudieron percatarse de sus falencias como educadores; los mismos que mostraron compromiso con los cambios educativos institucionales y la formación posterior para enfrentarlos, mostrando gran interés en la formación docente con el objetivo de mejorar su práctica pedagógica por los beneficios como: herramientas didácticas, técnicas y estrategias innovadoras fundamentadas en las ciencias de la didáctica y la pedagogía, además la

formación docente les permite una clarificación conceptual, el análisis crítico, el despliegue de habilidades específicas de dominio del saber y del actuar para aplicarlo en su práctica cotidiana mejorando algunos aspectos como la relación del binomio docente-alumno, la planificación de su clase y la comprensión del contexto escolar en que se conduce llevándolo a desarrollar estrategias de enseñanza-aprendizaje adecuadas. Pues en el futuro los únicos beneficiados directa o indirectamente van a ser la juventud Tengueleña y por qué no decir a ellos mismos como profesionales.

Después de realizar la recolección, análisis y tabulación de los datos adquiridos en la aplicación del cuestionario a los docente en el plantel antes mencionado se llegó a la conclusión que se debería poner más énfasis en mejorar la educación en este centro educativo, ya que por tratarse de la única institución en esta parroquia que imparte educación secundaria debería contar con mucho mas alumnado, pero en la realidad no es así; puesto que los padres de familia en busca de mejores oportunidades para sus hijos prefieren enviarlos a estudiar en otras provincias; por lo que se elabora una propuesta de intervención a la que se le denomina “capacitación docente en el mejoramiento de las estrategias metodológicas para el fortalecimiento de la gestión pedagógica en el proceso de enseñanza-aprendizaje en los docentes del bachillerato del Colegio Fiscal Técnico Primero de Junio, de la parroquia Tenguel, cantón Guayaquil, provincia del Guayas, período lectivo 2013 - 2014” como una fuente de investigación para la comunidad Tengueleña y de toda persona interesada en contribuir a mejorar la calidad de la educación.

De igual manera se pudo percibir la buena voluntad y disposición de las autoridades y personal docente del establecimiento investigado dando apertura, afecto, calidez, y todo su contingente para que el trabajo se desarrolle y llegue a culminarlo de manera positiva. Entre los recursos y medios utilizados se puede anotar las encuestas, entrevistas, cámara fotográfica, internet, computador, entre otros, los mismos que han sido de mucha utilidad para plasmar el presente trabajo investigativo.

Los datos obtenidos invitan a ampliar la investigación relativa a la formación docente de tal manera que permitan renovar el proceso formativo donde se incluyan a todos los docentes del nivel básico (octavo, noveno y décimo año de educación básica), siendo evidente que el sistema educativo pueda cumplir su misión educativa y ser un aliado viable para la sociedad en general, si se parte de un equipo docente y de una coordinación académica que potencian una formación docente adecuada. En cuanto a los objetivos de esta investigación estuvieron orientados a:

- Analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, en el periodo académico 2012 – 2013.

- 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.
- Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada.

Ninguna reforma del sistema educativo para mejorar calidad y rendimiento será posible si no se toma en cuenta un factor fundamental: la urgente formación y actualización del profesorado de todos los niveles educativos. Sin mejores docentes no será posible cambiar las instituciones de educación, porque ellos son los actores permanentes del proceso de enseñanza y constituyen el puente entre la autoridad educativa y los salones de clases; por su conducto, las políticas educativas se materializan y pueden malograrse o ser exitosas en función de lo que hagan en las aulas.

Al término del informe del trabajo investigativo se determinó las conclusiones, recomendaciones y propuesta de mejoramiento, tendientes a orientar a los docentes pedagógicamente. Con esta breve descripción damos paso al desarrollo del siguiente trabajo de descripción, el cual espero sea de su interés y agrado.

El tema en general trata de averiguar cuáles son las necesidades que tiene el profesorado que imparten sus clases en el bachillerato, para poder mejorarlas y brindar una Educación de calidad que vaya a la par con el avance tecnológico en el que estamos envueltos. Es por eso que al desarrollar esta tesis de investigación ayudaremos a los docentes a variar la metodología de enseñanza que tienen actualmente.

La importancia de esta investigación radica en que: a través del estudio de las falencia que tiene los docentes como educadores puedan, mejorar y de esta forma darle a la sociedad ecuatoriana profesionales con una alta calidad educativa, con los resultados obtenidos y la propuesta realizada se podrá adoptar por medidas tendientes a mejorar y variar las estrategias metodológicas que emplean



## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

## **1.1. Necesidades de formación**

### **1.1.1. Concepto**

García (2006) considera que podemos entender la necesidades como la distancia entre el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que posee una persona y aquellas que le son requeridas para el desempeño del puesto de trabajo, la promoción profesional y el propio desarrollo personal y social.

La necesidad de formación son las carencias profesionales que tiene una persona para poder lograr un objetivo determinado; en este caso que se puede hacer para cubrir las falencias que tienen los docentes del bachillerato para que los futuros bachilleres de la república respondan a las necesidades básicas de la educación ecuatoriana.

Para detectar una necesidad de formación se realiza un diagnóstico previo el mismo que nos va a permitir investigar, describir, explicar y valorar las causas del nivel de dificultad, necesidades, logros y potencialidades de un sujeto, un objeto o un proceso, a partir de determinados referentes con el objetivo de superarlos.

Jaramillo (2012), define la necesidad formativas como: las carencias en el desarrollo profesional del profesorado...”

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

(Reyes, M. Universidad de Huelva) nos pone a consideración el siguiente contenido: “Witkin y otros (1996) distinguen tres tipos de necesidades en el campo de las profesiones, en función del sector al que afecten:

- **Necesidades de los receptores o usuarios**, es decir, las que padecen el alumnado, los pacientes, los clientes... de los servicios que están siendo analizados en relación con la prestación de los mismos.
- **Necesidades de los responsables de la planificación, gestión y desarrollo de los programas**: las que afectan al profesorado, en el ámbito de la educación, y también a los trabajadores sociales o a los profesionales de la salud en sus respectivos ámbitos.
- **Necesidades referidas a los recursos y equipamientos**, que son las que afectan a centros, transportes, materiales, adscripciones de personal, recursos económicos, tiempos, espacios, etc.

También Hewton (1988) se basa en el sector afectado como criterio para clasificar las necesidades originadas en los proyectos formativos:

- **Necesidades con respecto al alumnado:** aprendizaje, rendimiento, motivación, problemas comportamentales...
- **Necesidades con respecto al currículum:** diseño y desarrollo curricular, evaluación, recursos, etc.
- **Necesidades del profesorado:** satisfacción laboral, carrera docente, etc.
- **Necesidades del centro docente como organización:** espacios, tiempos, agrupamientos...

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.

Bradshaw (1972, en Zabalza, 1995) distingue cinco tipos de necesidades de formación: **normativas, sentidas, expresadas o demandadas, comparativas y prospectivas**. Cada uno de estos tipos puede ser objeto de interpretaciones distintas, de manera que la misma distinción de Bradshaw resulta solamente un apoyo en el orden práctico.

- **La necesidad normativa** hace referencia a la diferencia entre la situación actual y la determinada por algún tipo de norma, patrón o estándar, pudiendo venir dado éste por acuerdos, normas legislativas, propuestas de expertos o por cualquier otra vía de tipificación. El concepto de necesidad se asemeja aquí al de exigencia, aunque no siempre se pueda identificar con ésta.
- **Las necesidades sentidas** constituyen desajustes percibidos por los mismos interesados. La percepción de carencias formativas propias manifiesta estados de disconformidad con la respuesta del docente a las situaciones y demandas de la práctica. Esta circunstancia permite, al menos inicialmente, un mejor desarrollo de las actuaciones tendentes a satisfacer las carencias formativas.
- **Las necesidades demandadas** vienen dadas por las exigencias expresadas en programas o proyectos educativos como consecuencia de la orientación específica de éstos.
- **Las necesidades comparativas** son las que emergen del balance o cotejo entre dos o más realidades educativas distintas (centros, lugares, momentos, etapas...).
- **Las necesidades prospectivas** son consideradas como tales en función de la previsión de una existencia futura de la carencia formativa en cuestión. Podría decirse que las

prospectivas constituyen un tipo especial de necesidades comparativas, definidas en función de un momento futuro que exigirá una formación específica como consecuencia de cambios previsibles.

Muy similar a la clasificación de Bradshaw (1972) es la de Moroney (1977), si bien reduce a cuatro los tipos de necesidades existentes:

- **Necesidad normativa**, con una acepción equivalente a la que Bradshaw llamó de la misma manera.
- **Necesidad percibida**, relacionada con la percepción de las personas sobre sus propias carencias.
- **Necesidad expresada**, manifestada en un programa o servicio concreto.
- **Necesidad relativa**, equiparable a la necesidad comparativa de la tipología de Bradshaw.

La tipología de Colen (1995) es muy simple. En ella, las necesidades formativas son clasificadas en función de su procedencia, limitando a dos los tipos existentes:

- **Necesidades del sistema**, que tienen origen en las exigencias generadas como resultado de la implantación de reformas de origen exterior a los centros docentes.
- **Necesidades del profesorado**, originadas como consecuencia del ejercicio profesional, sean de tipo personal o de carácter grupal o compartido.

Los tipos de necesidades formativas nos ayudan a analizar cuidadosamente cuales son las carencias formativas que afectan a la sociedad estudiantil en general, realizando un estudio minucioso del medio en el que se desenvuelve el profesor, para que de esta forma se pueda buscar una salida conveniente para todos los inmersos en este proceso educativo.

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

Kaufman (2004) establece la evaluación de necesidades como un análisis de discrepancias entre la situación en la que se está actualmente y la situación en la que se debería estar.

La actualización del profesorado resulta básica para la sociedad de hoy en día debido a que los docentes son referentes de la socialización y también del acceso crítico a la información y a la cultura del alumnado. Y por ello, la formación debe anticiparse a los rápidos y continuos cambios que se dan en ella. En este sentido, la evaluación de programas y el diagnóstico de necesidades formativas permiten un ajuste mayor y más adecuado de la oferta a los intereses, demandas y carencias del docente. García (2006).

Para dar solución a un problema la línea de actuación correcta no es centrarse en los problemas, sino en las necesidades que los generan, para de esta forma buscar soluciones y acabar con este.

La evaluación de necesidades debe permitir realizar un estudio sistemático y objetivo acerca de las distintas etapas y resultados alcanzados. Una vez realizado el análisis y evaluación de las necesidades de formación los docentes y autoridades de determinado plantel se deberán proyectar a crear estrategias para mejorar la educación y con ello contribuir a la formación de profesionales responsables que van a mejorar significativamente el desarrollo de nuestro país.

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

De Martin (2005) expresa que: “actualmente la educación y formación es una necesidad a lo largo de toda la vida, es una necesidad en todos los ámbitos: profesional, personal y cultural”.

La sociedad en general debe adaptarse a los cambios sociales, debiendo el docente ir a la par con el avance de la tecnología involucrándose cada día más con esta para así lograr aprender a aprender.

No existen solamente las necesidades sentidas de los profesores, sino también, la de los estudiantes y comunidad en general; los mismos que exigen conforme pasa el tiempo una educación de calidad. Pensando en esta sociedad educativa el gobierno nacional proporciona al sistema educativo ecuatoriano varias reformas con la finalidad de brindar una educación ecuanime a todos los sectores del país.”

Los profesores deben combinar el dominio de su materia junto con el conocimiento pedagógico general y con el conocimiento pedagógico del contenido de su materia (conocer cómo enseñar mejor su materia, conocer cómo aprenden y cómo se equivocan sus estudiantes, conocer estrategias que favorezcan el aprendizaje, conocer el currículo, conocer los materiales, etc.); como profesores de una disciplina tienen que saber motivar, inspirar y formar a sus alumnos.

El nuevo bachillerato requiere un profesorado altamente especializado en la materia de su docencia y con buena cualificación pedagógica. La especialización y cualificación del profesorado constituyen elementos claves para la calidad de la educación, igual que en otros tramos educativos. Las administraciones educativas han de incentivar la

actividad docente y la formación permanente de los profesores encargados de la docencia en el bachillerato y han de facilitar que adquieran o actualicen las capacidades docentes necesarias para los nuevos contenidos, métodos y en general responsabilidades derivadas de la reforma.

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

- **Modelo de Rosett:** tiene 4 elementos fundamentales:
  - 1.- situación desencadenantes “de donde partimos” y “hacia dónde vamos”.
  - 2.- Tipo de información que buscamos: Óptimos, reales, sentimientos, causas y soluciones.
  - 3.- Fuentes de información.
  - 4.- herramientas para la obtención de los Datos.

El modelo de Rosset analiza de forma detalla las necesidades que existen en la educación tomando como base cierto elementos que le van a ayudar a encontrar las respuesta necesaria para alcanzar sus objetivos planteados. Su modelo gira en torno al análisis de las necesidades de formación y toma como eje central el conjunto de elementos del segundo punto, para llegar al rendimiento satisfactorio y deseado.

- **Modelo de Kaufman:**

Kaufman al referirse a la determinación de necesidades elabora un modelo en el que aparecen los siguientes **elementos**:

- 1.- Participantes en la planificación: Ejecutores, receptores, sociedad.
- 2.- Discrepancia entre “lo que es” y “lo que debería ser”, en torno a: entradas, procesos, salidas y resultados finales.
- 3.- Priorización de necesidades.

**Las etapas** que señala para efectuar una evaluación de necesidades son las siguientes:

- 1.- Tomar la decisión de planificar.
- 2.- Identificar los síntomas de problemas.
- 3.- Determinar el campo de la planificación.
- 4.- Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación.
- 5.- Determinar las condiciones existentes, en términos de ejecuciones mensurables.
- 6.- Determinar las condiciones que se requieren, en términos de ejecución mensurable.
- 7.- conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación.

8.- Asignar prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas a las que ya se vaya a aplicar determinada acción.

9.- Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante. Kaufman en su modelo da a conocer diversos pasos con los cuales pretende; una vez identificado el problema tratarlo paso a paso de tal forma que al finalizar e intentar dar solución al problema esta sea la más realista para dar solución al problema detectado.

▪ **Modelo de D'Hainaut:**

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.** 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.

El modelo de D'Hainaut verifica las necesidades no solo de la institución sino de toda las personas que intervienen en el proceso educativo; planteando de esta forma alternativa para todos y cada uno de ellos. Reyes universidad de Huelva.

▪ **Modelo de Cox:**

F. M. Cox (1987), uniendo el análisis de necesidades a la problemática comunitaria, elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios, que, resumidamente, abarca los siguientes aspectos:

- 1.- La institución.
- 2.- el profesional contratado para resolver problema.
- 3.- los problemas, como se presentan para el profesional y los implicados.
- 4.- Contexto social del problema.
- 5.- Características de las personas implicadas en el problema.
- 6.- Formulación y priorización de metas.
- 7.- Estrategias a utilizar.
- 8.- Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias.
- 9.- Evaluación.
- 10.- Modificación, finalización o transparencia de la acción.

Es un modelo de similares características que los visto anteriormente, con la diferencia que se basa en la resolución de problema para beneficio de la comunidad en general. Pérez (1991).

▪ **Modelo deductivo**

Estebaraz (1999) en el modelo deductivo como el punto de partida son las metas propuestas para la educación.

El modelo deductivo es el procedimiento o camino que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica. El método deductivo tiene varios pasos esenciales: **observación** del fenómeno a estudiar, **creación de una hipótesis** para explicar dicho fenómeno, **deducción de consecuencias** o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y **verificación** o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia. Este método obliga al científico a combinar la reflexión

racional o momento racional (la formación de hipótesis y la deducción) con la observación de la realidad o momento empírico (la observación y la verificación).

Es una forma de razonamiento que consiste en partir de un principio general conocido para llegar a un principio particular desconocido; es decir que cuando las premisas resultan verdaderas y el razonamiento deductivo tiene validez, no hay forma de que la conclusión no sea verdadera. Sacar una conclusión por medio de un razonamiento a partir de una situación anterior o de un principio general.

En general cada uno de los modelos analizados ayudan a los interesados en mejorar la educación mediante diferentes pasos a identificar los problemas que aquejan a la educación en general, procurando de esta forma darle solución a los mismos de la manera más rápida y precisa para bienestar de los educandos.

En términos generales los modelos de análisis de necesidades nos permiten realizar un estudio sistemático del problema antes de intervenir y buscar solución al mismo. Valiéndose de diferentes métodos para hacerlo.

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

### **1.2.1. Análisis organizacional**

El análisis organizacional corresponde a una evaluación interna de la institución que tiene como objetivo final identificar sus fortalezas y debilidades frente a las oportunidades y amenazas que han sido identificadas en el análisis del contexto. Ramírez (1996).

Es un análisis total de los factores que intervienen en la organización de forma directa o indirecta, los mismos que pueden afectar al cumplimiento de los objetivos ya sea a corto o largo plazo.

Es un estudio de los componentes de la organización que pueden afectar a la persona formada que llega a la organización con unas nuevas destrezas que ha aprendido en el programa de formación. Esto incluye un examen de los siguientes aspectos: metas organizacionales, recursos de la organización, clima de transferencia y reservas internas y externas presentes en el ambiente. Además, cuando este tipo de análisis se ignora, abundan las dificultades de planificación.

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

Chavarría (2004) la educación es un proceso personal, permanente y dinámico de perfeccionamiento integral de todas las capacidades humanas.

Con los avances de la globalización y la tecnología la educación ecuatoriana nos exige e ir a la par, por lo que nosotros como docentes tenemos que estar inmerso en un mundo de actualización constante para poder impartir de forma acertada los conocimientos que la educación nos exige.

En este mundo moderno que nos desenvolvemos en la actualidad, en el que la educación es un beneficio fundamental para todas las personas a alcanzar su máximo potencial. Esto beneficiará a su familia, a sí mismos y a su nación. La cualidad más valiosa de cualquier nación son sus ciudadanos y la capacidad que cada uno retrata a través de sus habilidades y niveles educativos. Es por eso que debemos tomar en cuenta que los jóvenes de hoy van hacer nuestros líderes de mañana y que mejor manera de encaminarles al través de la educación.

En otras palabras, la educación es un proceso ilimitado que es necesario para la supervivencia humana, el progreso y el desarrollo. Así que con el fin de mejorar la calidad de vida de los niños de nuestro futuro, debemos animar a nuestros jóvenes a seguir una educación apropiada y hacer que la prioridad de nuestra nación sea la educación. Hay que tener en cuenta y comprender que la educación es vital para los jóvenes que son los guardianes de nuestra nación y debemos estar preparados para adquirir lecciones apropiadas y la escolarización.

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

Una meta es un objetivo conocido, hacia el que se dirigen acciones que tienen el propósito de alcanzar ese fin. En vista de los continuos avances en los que estamos inmersos, la institución educativa para la que laboramos debe plantearse metas a corto, mediano y largo plazo. Para de esta forma ir cubriendo las necesidades tanto de la institución educativa como de los estudiantes que están bajo nuestra tutela.

Las metas organizacionales son formulaciones que establecen el estado futuro deseado que intenta conseguir una organización. En general, las metas u objetivos sirven a tres propósitos:

- Establecen el estado futuro deseado por la organización: se establecen los principios generales que sirven de guía a los miembros de la organización al ejecutar las acciones.
- Fuente de legitimidad: Proporcionan una lógica o razón para la existencia de la organización; justifican las actividades de la organización
- Proporcionan un conjunto de estándares con los que medir el rendimiento organizativo

Tener una razón para vivir debería ser la meta de todo ser humano y las instituciones educativas deberían ser las más preocupadas por hacerlo pues ellos tienen la ardua labor de educar a los líderes del mañana.

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

Chiavenato (2007) agrega en su texto lo siguiente: “los recursos son los medios con los que cuentan las organizaciones para realizar las tareas y lograr sus objetivos, esto es los bienes o servicios que se consuman para la realización de actividades organizacionales”

Para el cumplimiento de la Misión institucional, se debe de contar con medios pedagógicas, que permitan dirigir, diseñar, producir y administrar los medios y mediaciones pedagógicas propias de la educación, a través del diseño y ejecución de planes, programas y proyectos que respondan a la misión, objetivos y responsabilidades sustantivas institucionales que le correspondan.

Para impartir nuestras clases no basta con tener los conocimientos sino tener los recursos necesarios para hacerlo; tomando en cuenta que en la actualidad la aparición de las TICS nos ofrece diversas posibilidades para que la transmisión del conocimiento sea de forma más rápida y duradera para el estudiante.

Los principales recursos para poder desarrollar nuestra labor diaria, desde lo más básico como es el borrador, el marcador, hasta los laboratorios; proyectores, etc.

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

Bass (1990) citado por Chiavenato define el liderazgo como una interacción entre dos o más miembros de un grupo que a menudo requiere estructurar o reestructurar la situación, así como la percepción y expectativas de los miembros; luego agrega que el liderazgo tiene un lugar cuando un miembro del grupo influye en la motivación o en la competencia del resto del grupo.

Liderazgo educativo es el proceso de ejercer una influencia mayor que lo que permite la estructura de dirección u organización de la institución educativa, hasta lograr que los estudiantes también sean líderes. Un líder educativo debe poseer el entendimiento, el conocimiento, la visión, los hábitos de pensamiento y acción, la disposición de indagar, cuestionar y problematizar, la inclinación a tomar riesgos, a experimentar y evaluar consecuencias; tener las habilidades para crear espacios y prácticas que sean cuidadosas, dedicadas, respetables, respetuosas, confiables, estimulantes, preocupadas, y que contribuyan a desarrollar comunidades de aprendizaje donde se favorezcan la democracia, la equidad, la diversidad y la justicia social.

El líder debe encarnar determinados valores personales como son integridad personal, madurez, amplitud de miras, cooperación solidaria y generosidad. Entre los rasgos personales relacionados con su aspecto personal, son la atracción personal, autenticidad o coherencia, simpatía y comprensión con los demás, poder de convicción y poder estimulante.

El auténtico líder docente debe estar muy dispuesto a reconocer sus equivocaciones y a permitir que sus alumnos tengan otra realidad distinta a la suya. Animar al aprendiz para que escuche su propia voz interior, es fomentar el que adquiera sus propios puntos de vista. La sumisión a la autoridad externa es siempre provisional y transitoria.

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

##### **Características del Bachillerato Ecuatoriano**

El Nuevo Bachillerato Ecuatoriano tiene las siguientes características:

- a)** Está compuesto por un conjunto de asignaturas que componen un tronco común de estudio para todos los jóvenes que estudian el bachillerato ecuatoriano.
- b)** También consta de asignaturas optativas que permiten, por un lado, contextualizar el currículo de estudio a las necesidades regionales y locales y, por otro lado, es la manera de escoger una de las modalidades del bachillerato: Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico.
- c)** Estas dos modalidades de bachillerato brindan a los estudiantes del Ecuador la posibilidad de acceder a diferentes estadios posteriores a la obtención de título de bachiller; es decir, les permite acceder a estudios superiores, a carreras cortas o incluso al sistema laboral del país, por contar con las bases mínimas necesarias que demanda el sistema laboral. Planificación Bernardo (2011).

Las últimas reformas en el bachillerato ecuatoriano pretende entre otras cosas que los estudiantes que culminen la Educación secundaria tengan los conocimientos suficientes para ingresar a estudiar una carrera universitaria. Esta propuesta atiende a una necesidad nacional que tiene varios aspectos positivos así como negativos, ya sea por su reciente implementación en la educación ecuatoriana.

### **Demandas de organización**

Los cambios y las competencias de las instituciones educativas por atraer más alumnado hacen que la institución educativa en general se vea en la obligación de actualizarse constantemente y de brindar una educación de calidad no de cantidad.

El BGU tiene como propósito brindar a las personas una formación general y una preparación interdisciplinaria que las guíe para la elaboración de proyectos de vida y en la integración a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios. Desarrolla en los estudiantes capacidades permanentes de aprendizaje y competencias ciudadanas, y los prepara para el trabajo, el emprendimiento, y para el acceso a la educación superior.

### **Regulación**

El Ministerio de Educación del Ecuador propone crear el Bachillerato General Unificado con el propósito de ofrecer una mejor educación para todos los jóvenes ecuatorianos.

Para que los estudiantes estén preparados para estos grandes retos, necesitarán, como mínimo, ser capaces de pensar rigurosamente, comunicarse efectivamente (que implica poder expresarse por escrito con corrección y claridad), razonar numéricamente, utilizar herramientas tecnológicas, comprender su realidad natural y su realidad social, actuar como ciudadanos responsables de una sociedad democrática deliberativa y participativa, manejar sus emociones y sus relaciones sociales, cuidar de su salud y bienestar personal, llevar adelante formas de emprendimiento económico, social o cultural, y aprender por el resto de sus vidas (para más detalles ver sección).

Para ello, se propone que todos los estudiantes adquieran aprendizajes básicos comunes mediante un programa de estudios generales. Además, se ofrecerán asignaturas optativas que permitirán a algunos estudiantes profundizar en áreas científicas, y también se ofrecerán módulos adicionales que permitirán a otros estudiantes adquirir competencias laborales en distintas áreas profesionales. Lo importante es que la elección de una u otra opción de estudios no limita las opciones futuras de los bachilleres: todos deberán estar

preparados para la vida y para participar en una sociedad democrática, para continuar con estudios superiores, y para integrarse al mundo laboral o del emprendimiento. El triple objetivo de este bachillerato es preparar a los estudiantes para la vida y la participación en una sociedad democrática, para sus estudios post-secundarios y para el mundo laboral y del emprendimiento.

Con los últimos cambios existentes en el bachillerato unificado todos los colegios tienen la necesidad de actualizarse para poder brindar una Educación de calidez que les permita al alumnado en general obtener los conocimientos necesarios para ingresar al nivel superior sin ninguna clase de inconvenientes.

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

##### **LOEI**

Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), que norma a todas las instituciones educativas públicas, fiscos misionales y privados a nivel nacional es extensa.

El Reglamento muestra un enfoque de respeto de derechos pero también rescata la importancia del cumplimiento de deberes, rompe con los viejos paradigmas para asegurar mejores aprendizajes, establece al estudiante como el centro de la gestión del sistema educativo y contribuye a revalorizar la profesión docente.

Entre las novedades que trae la normativa vigente desde hoy se encuentra la exigencia de cumplimiento de normas internacionales de honestidad académica por parte de todos los miembros de la comunidad educativa, ya que el presentar como propios productos académicos o intelectuales que no son el resultado del esfuerzo personal no es ético y ciertamente no promueve el aprendizaje. De esta manera, se busca una futura ciudadanía más honesta, más exigente y más responsable.

Los grandes cambios que se están emprendiendo para transformar la educación ecuatoriana cuentan ahora con una marco legal que los legitima y los impulsa he aquí la Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

##### **Reglamento a la LOEI.**

El Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, está conformado por la constitución de la republica (aprobada en 2008), la ley orgánica de educación intercultural (que entro en vigencia el 31 de marzo de 2011) y el reglamento de dicha ley (que está vigente desde el 26 de julio del 2012).

El Reglamento a la LOEI nos orienta para que podamos brindar una Educación de calidad y no cometer errores en cuanto a la calificación y acreditación para los estudiantes con las nuevas formas de calificar (10/10; ya no de 20/20) y el nuevo periodo lectivo (quimestral; ya no trimestral). El Reglamento, así como un documento que explica los principales cambios que en él se establecen, se encuentra publicado en el sitio web del Ministerio de Educación y se puede descargar desde el siguiente enlace: Reglamento a la LOEI.(5) Ministerio de Educación. Recuperado el 01-04-2013 de [www.educacion.gob.ec/legislacion-educativa/reglamento.html](http://www.educacion.gob.ec/legislacion-educativa/reglamento.html)

### **Plan Decenal de Educación**

El Plan Decenal de Educación 2006-2015 (PDE) es un instrumento de gestión estratégica, diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo. Su finalidad es mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad, que garantice el acceso de todos los ciudadanos al sistema educativo y su permanencia en él. El acompañamiento ciudadano a su implementación y gestión es importante, pues puede aportar en la identificación de nudos críticos y con propuestas de acciones viables que fortalezcan el logro de los objetivos.

El Plan Decenal de Educación es una política de Estado con gran legitimidad social, ya que fue aprobada por cerca del 70 % de los votantes ecuatorianos en plebiscito nacional y luego ratificada con la aprobación de la Constitución del Ecuador en el año 2008. Se trata de una política de Estado por cuanto ha trascendido la gestión de dos gobiernos. El Plan Decenal de Educación es el resultado de un proceso de acuerdos que en el país vienen gestándose desde el primer Acuerdo Nacional “Educación Siglo XXI”, en abril de 1992. Es también un instrumento estratégico de gestión y una guía que da perspectiva a la educación para que, sin importar qué ministro o ministra ocupe el cargo, las políticas sean profundizadas. Sí bien el Plan Decenal es el producto concreto de una construcción ciudadana que requiere de la vigilancia de la sociedad civil para y durante su ejecución, la generación de propuestas por parte de los ciudadanos que apoyen y fortalezcan la concreción del PDE ha sido hasta ahora muy limitada. El objetivo es, entonces, potenciar las capacidades existentes, y propiciar así la generación de propuestas mediante el diálogo y la concertación entre la sociedad civil y el Estado. Ministerio de Educación- *Plan Decenal de Educación 2006-2015*

El Plan Decenal es una guía que pretende entre otras cosas: Erradicar el analfabetismo y fortalecer la educación para adultos; Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento

de las Instituciones educativas; jubilación digna para los docentes; incorporación de nuevos docentes; entre otras cosas que le han ayudado a la población ecuatoriana a beneficiarse.

## **1.2.2. Análisis de la persona**

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

Chiavenato (2007), menciona: “la educación se refiere a todo aquello que el ser humano recibe del ambiente social durante su existencia, cuyo sentido se adapta a las normas y los valores sociales vigentes y aceptados”

#### **1.2.2.1.1. Formación inicial**

Con el fin de afrontar los retos del sistema educativo y adaptar las enseñanzas a las nuevas necesidades formativas, los docentes de cada una de las enseñanzas deberán estar en posesión de la titulación académica y la formación pedagógica adecuada.

La Formación Profesional Inicial en el sistema educativo, tiene por finalidad preparar a los alumnos y las alumnas para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que puedan producirse a lo largo de su vida, así como contribuir a su desarrollo personal y al ejercicio de una ciudadanía democrática.

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

Chiavenato (2007), define la formación profesional como la educación institucionalizada o no, que prepara a una persona para una profesión en determinado mercado de trabajo.

La formación profesional docente es una tarea que tenemos todos los que un día decidimos ser maestro, no basta solo con sacar el título de licenciado sino que debemos optar por ascender de categoría no por el beneficio económico que vamos a obtener de esto sino por los conocimientos y provecho que le podemos sacar a estos títulos.

Ser docente es una tarea que va más allá de obtener un título; la docencia nos obliga a estar continuamente actualizándonos no solo para obtener nuevos conocimientos sino por el provecho que le podemos sacar a este cuando impartimos nuestras clases.

#### **1.2.2.1.3. Formación Técnica**

La formación técnica está orientada a entregar a quienes la reciben la capacidad y los conocimientos necesarios para desempeñarse en una especialidad de apoyo a nivel profesional, o bien desempeñarse por su propia cuenta.

Si nos basamos en el bachillerato unificado que están brindando actualmente los colegios del Ecuador podemos notar que los estudiantes en si salen del tercer año del bachillerato salen con títulos que les permiten desde ya empezar a trabajar.

Esta es una preparación que te ofrece alguna escuela sobre alguna carrera se le llama formación técnica debido a que al concluir tus estudios sales como técnico en algo ya sea: técnico en informática, técnico en turismo

#### **1.2.2.2. Formación continua**

Es aquella que le da a la formación el carácter de permanente. Tiene como propósito que las diferentes figuras institucionales y solidarias participen constantemente en procesos de formación que les ayuden a mejorar gradualmente las competencias que han adquirido en el desempeño de sus tareas y a favorecer su desarrollo integral.

Es un proceso de enseñanza-aprendizaje activo y permanente al que tienen derecho y obligación los profesionales sanitarios, que se inicia al finalizar los estudios de pregrado o de especialización y que está destinado a actualizar y mejorar los conocimientos, habilidades y actitudes de los profesionales sanitarios ante la evolución científica y tecnológica y las demandas y necesidades, tanto sociales como del propio sistema sanitario.

Son objetivos de la Formación Continuada:

1. Garantizar la actualización de los conocimientos de los profesionales y la permanente mejora de su cualificación, así como incentivarles en su trabajo diario e incrementar su motivación profesional.
2. Potenciar la capacidad de los profesionales para efectuar una valoración equilibrada del uso de los recursos sanitarios en relación con el beneficio individual, social y colectivo que de tal uso pueda derivarse.
3. Generalizar el conocimiento, por parte de los profesionales, de los aspectos científicos, técnicos, éticos, legales, sociales y económicos del sistema sanitario.
4. Mejorar en los propios profesionales la percepción de su papel social, como agentes individuales en un sistema general de atención de salud y de las exigencias éticas que ello comporta.
5. Posibilitar el establecimiento de instrumentos de comunicación entre los profesionales sanitarios

Es un proceso en el que deberían estar inmersos los docentes en la actualidad debido a los constantes cambios que el gobierno nacional está implementando para mejorar la educación de todos los niveles educativos del Ecuador.

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

La formación permanente, entendida como el conjunto de actividades formativas dirigidas a mejorar la preparación científica, técnica, didáctica y profesional del profesorado, se reconoce entonces como un derecho y una obligación de todos los docentes.

Las actividades de formación del profesorado, con carácter presencial o en red, se clasifican en cinco modalidades: cursos, seminarios, grupos de trabajo, proyectos de formación en centros y congresos.

En la actualidad el gobierno nacional mediante los cursos de SiProfe nos ayuda a los docentes a participar en cursos de manera tal que nos encontremos constantemente actualizándonos para poder impartir una Educación de calidad a la niñez y adolescencia ecuatoriana.

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

De acuerdo a los estándares de calidad (2012), que sigue nuestro sistema educativo, un profesional de la educación debe tener la formación necesaria para que le permita ser competente para: el dominio disciplinar y curricular; la gestión del aprendizaje; el desarrollo profesional; y el compromiso ético. Es decir el profesional de la educación debe ser holístico, pues no solo es importante su formación cognitiva, sino también la formación técnica, pedagógica y en valores.

1. Es de importancia fundamental que los docentes reciban una formación profesional de la mejor calidad luego de haber culminado la escuela secundaria completa. La capacitación profesional de los docentes en el ámbito universitario es un requisito previo tanto para la calidad de la educación cuanto para el progreso social;
2. La enseñanza es un proceso de aprendizaje a lo largo de toda la vida. Esto significa que, entre otras cosas tienen que entenderse como elementos integrantes de la formación docente: el reclutamiento de quienes hayan culminado la secundaria completa o tengan calificaciones equivalentes antes de iniciar su formación como docentes, una formación inicial a nivel universitario previa al ejercicio profesional, una fase de inducción o introducción a la carrera y el desarrollo profesional de los docentes a lo largo de su vida profesional;

3. La condición de los docentes está en declive en todo el mundo. Es de crucial importancia detener esta tendencia para que la carrera docente sea lo más atractiva posible a los mejores estudiantes;
4. Es fundamental también asegurar que todas las categorías de docentes - educación para la primera infancia, primaria, secundaria y superior- reciban una formación profesional inicial y continua de alta calidad;
5. La formación docente debe incluir el conocimiento y el uso de las nuevas tecnologías;
6. Es particularmente importante que los docentes aprendan, como parte de su formación inicial y a lo largo de su carrera, a trabajar en equipo con sus colegas y el resto del personal;
7. Los conocimientos y las aptitudes que requieren los docentes se pueden identificar en cuatro campos:
  - Conocimientos y aptitudes para enseñar. Formación en la teoría y práctica pedagógica. Formación en las tareas que conforman las aptitudes necesarias para el docente de hoy en día: el trabajo como miembro de un equipo educativo, el contacto con los padres y las instituciones locales, las actividades de investigación activa, la participación en la organización y la conducción de un establecimiento, entre otras;
  - Un conocimiento en profundidad de las asignaturas a enseñar. Los docentes no solo deben conocer bien sus asignaturas sino también saber cómo incorporar información nueva y adicional.
  - La formación en una amplia gama de actitudes, conocimientos y habilidades que no forman parte directamente de las materias a enseñar pero que son parte necesaria e integral de toda educación. El uso adecuado de las ciencias de la computación y las tecnologías modernas de la comunicación; los derechos humanos; la igualdad entre los géneros; las condiciones socioeconómicas y de pobreza; la integración del discapacitado; el multiculturalismo; las acciones en contra de las drogas; la información sobre el SIDA;; la discriminación; los problemas del medio ambiente; la ética profesional; las relaciones internacionales
  - El conocimiento del desarrollo fisiológico y psicológico del niño, el adolescente y el adulto de ambos sexos, el conocimiento en las ciencias educativas, por ejemplo la pedagogía, la psicología y la sociología educativas.

Como podemos notar son diversos los tipos de formación que deben de tener los docentes que imparte clases; pues no se debe de dejar a un lado el criterio que de nosotros como docentes tenemos la difícil tarea de hacer que nuestros alumnos asimilen de manera significativa los conocimientos.

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

El “buen docente” o como lo define el sistema educativo nacional “docente de calidad” es aquel que contribuye a lograr una educación de calidad, entendida esta – en el marco del buen vivir – como aquella que provee las mismas oportunidades a todos los estudiantes y nos conduce a las metas propuestas para el tipo de sociedad deseado para nuestro país. (Ministerio de educación. Estándares de desempeño profesional docente. 2011)

1. Es jovial, alegre, optimista, tiene buen sentido del humor.
2. Es humano, amigable, comprensivo.
3. Se interesa en sus alumnos y trata de comprenderlos.
4. Procura hacer interesante su enseñanza, despierta el deseo de trabajar, convierte su labor en un placer.
5. Es estricto con moderación, les infunde respeto a sus alumnos y los domina por convencimiento.
6. Es imparcial. No tiene preferidos, ni consentidos.
7. Es paciente, bondadoso y simpático.
8. Es justo para calificar tareas y exámenes.
9. Es franco y recto en el trato con sus alumnos.
10. Exige que el trabajo sea bien hecho en el tiempo debido.
11. Invita a trabajar, es considerado, interpreta los sentimientos del alumno.
12. Es cortés, despierta confianza.
13. Da la impresión de que sabe mucho más de lo que enseña.
14. Respeta las opiniones de los alumnos. No trata de imponer su voluntad.
15. No se siente superior, ni importante. No pretende saberlo todo.
16. Señala tareas razonables y siempre las revisa.
17. Es servicial con sus alumnos: los ayuda a resolver sus problemas personales, aunque éstos no se refieran a la escuela.
18. En fin, conoce la materia, planifica sus clases, permite las preguntas de sus alumnos y respeta sus opiniones. Confía en su capacidad para desempeñar su labor docente. No teme ignorar algo, pues siempre estará dispuesto a investigarlo. Sobre todo, Ama A su profesión y piensa siempre en superarse.

Un buen docente debe entre otras cosas ser un líder educativo democrático, que establece con sus alumnos una relación de resonancia, capaz de sentir sus necesidades, conflictos, esperanzas y miedos inconfesados. Este tipo de maestro respeta siempre la autonomía del

aprendiz, empleando más tiempo en tratar de ayudarlo a formular y resolver sus preguntas más urgentes, que en exigirle respuestas "correctas".

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

La profesionalización, entendida como la pertinencia de cualquier acto educativo en el logro de su fin, es una categoría que opera a nivel social, en el ámbito de los niveles de educación, ya sea escolarizada o informal, en el mundo de la escuela, en la comunidad y en el mundo laboral.

La profesionalización desde el prisma de la pedagogía está condicionada por variables de diferente naturaleza, y muy especial, por el lugar que ocupe la educación en determinada sociedad, el rol de la escuela y sus relaciones con las demás agencias educativas. Forma de mantener y "transformar" la energía de los docentes comprometidos con la "buena" enseñanza.

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

En la ardua tarea del profesor también le envuelve la función de la propia formación docente; es por eso que la capacitación continua en los diferentes niveles de formación (primaria, secundaria y universitario) son de vital importancia porque no tienen el mismo contenido metodológico y se tiene que utilizar diferentes técnicas de estudio. Estas también involucran el desempeño individual del profesor, en el compromiso y la exigencia social, en la forma de transmitir y reconstruir una serie de principios, leyes, normas y elementos sociales, culturales, económicos, políticos y tecnológicos que conforman la necesidad del saber, pero esta necesidad identifica procesos que a través de distintos métodos, estrategias y teorías de aprendizaje han generado una metodología didáctica.

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

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

El gestor educativo es aquel que tiene a cargo la gestión del centro educativo al que pertenece; entendiéndose gestión como: "la capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo, las capacitaciones, la gente y los objetivos superiores de la organización considerada"

Casassus, J. (2000) la gestión es la capacidad de articular los recursos de que se disponen de manera de lograr lo que se desea.

**Organización:** Organizar es crear el cuerpo social que da vida a la institución, el gerente de recursos humanos debe determinar el trabajo que se realizará en consenso con los empleados y formar los equipos de trabajo responsables del mismo.

En esta función se debe delegar autoridad y responsabilidad con el propósito de viabilizar el trabajo para obtener mayor eficiencia y calidad.

La integración es muy importante en las instituciones. Comprende los procedimientos para dotar el organismo social de todos aquellos medios que la mecánica administrativa señala como necesarios para su eficaz funcionamiento escogiéndolos, introduciéndolos, articulándolos y buscando su mejor desarrollo. La organización conlleva tres pasos:

- Determinar el trabajo que debe realizarse para alcanzar los objetivos propuestos.
- Analizar y agrupar las actividades dentro de marcos estructurales.
- Asignar personal en posiciones determinadas para la ejecución de las actividades; de acuerdo con la naturaleza de las actividades se debe buscar el personal idóneo para que los lleve a cabo.

**Dirección:** consiste en hacer funcionar una dependencia o institución como un todo y orientarla hacia el logro de los objetivos concretos. Del uso de autoridad y delegación de responsabilidad que hace el administrador de la educación se derivan los siguientes pasos: dirigir las acciones que se deben desarrollar para lograr los objetivos institucionales, definir los resultados esperados de acuerdo con los objetivos y delegar funciones y responsabilidades en personal que se tenga a cargo.

El director o gerente debe impulsar, coordinar y vigilar las acciones de cada miembro o grupo para garantizar que cada uno cumpla con las funciones que le pertenecen.

El director es el responsable de la efectividad organizacional en la institución que dirige; el área de recursos humanos debe hacerse cargo de instrumentar todo lo necesario para lograr la efectividad integral. En el sector educativo esta tarea recae sobre los directores de centros educativos ya que no cuentan con un encargado de recursos humanos, siendo esta una de las causas por las cuales nuestro sistema educativo no logra avances significativos, ya que tenemos la gestión de la mayoría de los recursos humanos en manos inexpertas y la Secretaría de Estado de Educación no realiza los esfuerzos necesarios para capacitarlos en este sentido lo cual contribuiría a elevar la calidad del principal servicio del sistema que es ofrecer educación a los ciudadanos.

El director de recursos humanos debe aportar todo lo que tiene, ser un modelo de excelencia como individuo y como ejecutivo para poder enfrentar los obstáculos y ataques que recibirá por haberse comprometido a hacer una diferencia trascendente en un grupo, en una comunidad o en un país.

Existen grandes obstáculos para poner en acción una estrategia exitosa en la gestión de recursos humanos, entre estos, tenemos: existencia de directivos que no tienen cultura sobre recursos humanos, con actitudes de soberbia, autocráticas, rígidas o de pobre liderazgo, directivos que no escuchan a los empleados y otros que no disponen de tiempo para atender las solicitudes, quejas y sugerencias de los empleados.

Para que una institución educativa sea efectiva debe tener una estructura organizacional sencilla, dinámica y flexible. El personal debe ser sobresaliente por su desempeño y versatilidad, los directivos deben gozar de la aceptación de los empleados; las personas, los planes y los recursos pueden sufrir cambios para adaptarlos a las expectativas y necesidades de los usuarios procurando el mejoramiento continuo de los procesos de la institución educativa.

**Coordinación:** se concibe como el establecimiento y mantenimiento de la armonía entre las actividades de los subsistemas de una dependencia o institución. Con esta se persigue sincronizar y uniformar los esfuerzos y actividades desarrolladas para conseguir la unidad de acción en el logro de los objetivos propuestos.

**Ejecución:** se refiere a la puesta en práctica de lo planificado, dentro de plazos establecidos y en función de los objetivos propuestos. El éxito de esta acción depende del control que se llegue a establecer para determinar si los resultados de la ejecución concuerdan con los objetivos propuestos.

**Control:** debe concebirse como una función permanente que se realiza en cada una de las etapas del proceso de administración educativa. De esta forma se reducirá el trabajo disperso y se logrará un mayor orden, disciplina y coordinación en razón de los recursos y medios disponibles y de las actividades y tareas que se realicen.

La función principal del director de una institución educativa es ser equitativo y justo tanto con sus docentes como por la comunidad estudiantil ya que de esto depende el ambiente de trabajo en el que se van a desenvolver.

### 1.2.3.2. La función del docente

Esteve J. (2009), habla de la profesión del docente como una profesión de valores, como una profesión humilde y agrega “siempre consiste en estar al servicio de nuestros alumnos, cada año, de los que tenemos ahora en el aula”

Las principales funciones de los docentes hoy en día son las siguientes:

- Diagnóstico de necesidades.
- Preparar las clases.
- Buscar y preparar materiales para los alumnos, aprovechar todos los lenguajes.
  - Motivar al alumnado
- Docencia centrada en el estudiante, considerando la diversidad.
  - Gestionar el desarrollo de las clases manteniendo el orden
  - Proporcionar información.
  - Facilitar la comprensión de los contenidos básicos y fomentar el autoaprendizaje.
  - Proponer actividades de aprendizaje y orientar su realización.
  - Fomentar la participación de los estudiantes.
  - Asesorar en el uso de recursos.
  - Evaluar.
- Ofrecer tutoría y ejemplo
- Investigar en el aula con los estudiantes, desarrollo profesional continuado.
  - Realizar trabajos con los alumnos
  - Valorar los resultados obtenidos
  - Formación continua
  - Fomentar actitudes necesarias en la SI (y sus correspondientes habilidades)
- Colaboración en la gestión del centro
  - Trabajos de gestión *Marqués (2000)*

El docente cumple un rol muy importante dentro de la educación es por eso que el gobierno pretende mediante los cambios que implementa lograr una educación de calidad; impartiendo continuos cursos de actualización pedagógica.

### 1.2.3.3. La función del entorno familiar

Algunas de las principales funciones que la familia cumple son las siguientes:

- **Económica.** En ella cabe distinguir: mantenimiento de los miembros no productivos crematísticamente hablando; división de las tareas domésticas, como aprendizaje de la división del trabajo en el mundo laboral; transmisión de bienes y patrimonio (herencia

patrimonial, jurídica, de estatus y de poder); unidad de consumo; evitación de igualitarismo estatal...

- **Reproductora.** Toda sociedad regula las actividades reproductoras de sus adultos sexualmente maduros. Una manera de hacerlo consiste en establecer reglas que definen las condiciones en que las relaciones sexuales, el embarazo, el nacimiento y la cría de los hijos son permisibles. Cada sociedad tiene su propia combinación, a veces única, de reglas y de reglas para la transgresión de reglas en este campo. Esta regulación supone un control de las relaciones entre personas que, a su vez, contribuye de forma sustancial al control social.
- **Educativa-socializadora.** El objetivo generalizado es la integración de los miembros más jóvenes en el sistema establecido, moralmente o jurídicamente.
- **Política religiosa.** El adoctrinamiento en ambas parcelas es absolutamente misceláneo y variopinto.
- **Psicológica.** Puede ir desde la satisfacción de las necesidades y deseos sexuales de los cónyuges, hasta la satisfacción de la necesidad y el deseo de afecto, seguridad y reconocimiento, tanto para los padres como para los hijos. También se incluiría el cuidado a los miembros de más edad.

La protección psicológica descansa en la solidaridad del grupo. El Estado, sin embargo, interviene activamente con su gestión política. En España, por ejemplo, y sobre la base del artículo 39 de la Constitución, aparece como principio rector de la política social y económica que los poderes públicos han de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia. Cuestión aparte es la implementación efectiva de esos principios. Por otro lado, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 16, también hace mención expresa a la familia en tono claramente proteccionista.

- **Domiciliaridad.** La función consiste en establecer o crear un espacio de convivencia y refugio. Cuando la pareja se traslada a vivir con los padres de la novia o cerca de ellos, la situación se denomina matrilocal. Una pauta patrilocal se da cuando la pareja se traslada con los padres del novio o junto a ellos. La neolocalidad ocurre cuando la nueva pareja se instala en una residencia independiente. Los primeros casos implican un tipo de estructura extensa, el último, la nuclear.
- **Establecimiento de roles.** Según las culturas y en relación directa con el tipo de economía prevaleciente, las familias varían en su estructura de poder y, en consecuencia, en la distribución y establecimiento de roles. Son patriarcales aquellas

familias donde el marido toma las decisiones sin consulta ni discusión con los demás miembros. La fórmula patriarcal se constituyó en el tipo predominante de familia no sólo en las grandes civilizaciones de la Antigüedad, sino también en las instituciones familiares griegas y romanas, así como en la sociedad feudal, los antecedentes remotos de la familia occidental actual. De alguna manera sigue siendo la forma prevaleciente en la actualidad, aunque en fuerte tendencia hacia la configuración de una familia equipo testal (cuando la estructura de poder es de tipo igualitario en que el marido y la esposa tienen los mismos derechos, aunque no sean necesariamente considerados como iguales en lo que respecta a la división del trabajo). Si es la esposa quien decide, la sociedad familiar se denomina matriarcal. Sin embargo, ambos casos, destacan en el criterio de autoridad.

El ambiente familiar es de vital importancia para el aprendizaje del estudiantes; pues si en este no existe ningún problema los niños están prestos a asimilar los conocimientos de manera más rápida.

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

El estudiante así como tiene deberes tiene derechos que tiene la obligación de cumplir y mas hoy en día donde las leyes favorecen a la niñez. Entre las principales funciones del estudiante tenemos:

- Usar las TIC para procesar la información y como instrumento cognitivo que puede liberarle de determinados trabajos de rutina y potenciar sus procesos mentales.
- Usar las TIC para comunicarse en el ciberespacio, ampliando así su entorno de relación.
- Aprovechar las nuevas fuentes de información y recursos.
- Aprender en la red. Aprovechar los nuevos entornos virtuales de aprendizaje, que en algunos casos son gratuitos, para la formación.
- Trabajar con método, siguiendo un plan que contemple objetivos, tareas a realizar y temporalización de las mismas.
- Buscar causas y efectos, y saber relacionarlas. Investigar. Elaborar y verificar hipótesis y aplicar estrategias de ensayo-error en la resolución de los problemas y en la construcción de los propios aprendizajes.
- Estar motivado y perseverar. Trabajar con intensidad y de manera continuada. Desarrollar la autoestima, el afán de superación y la perseverancia ante las frustraciones.

- Actuar con autonomía. Actuar con iniciativa para tomar decisiones. Aceptar la incertidumbre y la ambigüedad.
- Responsabilizarse del aprendizaje y auto dirigirlo, elaborando estrategias acordes con los propios estilos cognitivos que consideren el posible uso de diversas técnicas de estudio y materiales didácticos. Conocer y asumir los posibles riesgos (tiempo de dedicación necesario, materiales que deben conseguirse...) que impliquen las decisiones que se tomen.
- Aceptar orientaciones del profesor. Interactuar con el profesor y atender sus indicaciones: tareas, orientaciones, ayudas, etc.
- Utilizar diversas técnicas de aprendizaje: repetitivas (memorizar, copiar, recitar...), elaborativas (relacionar la nueva información con la anterior, subrayar, resumir, esquematizar, elaborar diagramas y mapas conceptuales...), exploratorias (explorar, experimentar, verificar hipótesis, ensayo-error...) y regulativas o meta cognitivas (analizar y reflexionar sobre los propios procesos cognitivos)
- Trabajar de manera individual y colaborativa. Alternar el trabajo individual con el trabajo grupal. Interactuar con otros compañeros, compartir preguntas y opiniones, tanto presencialmente como por Internet. Valorar y respetar ideas ajenas.
- Negociar significados. Dialogar y negociar los significados de las nuevas informaciones (consigo mismo y con otros). Saber escuchar, explicar y persuadir.
- Pensar críticamente. Actuar con pensamiento crítico y reflexivo. Practicar la meta cognición y la autoevaluación permanente.
- Ser creativo y estar abierto al cambio y a nuevas ideas para adaptarse al medio y buscar nuevas soluciones a los problemas. Crear y diseñar materiales.
- Con una adecuada alfabetización digital y aprovechando las posibilidades de las TIC, aumentarán las actividades de aprendizaje que los estudiantes podrán realizar fuera de la clase, tanto en otras dependencias del centro (salas multiuso, biblioteca...) como en otros entornos ciudadanos y en el ámbito doméstico. Por otra parte, el profesorado podrá aprovechar los conocimientos de que los estudiantes adquieren por su cuenta, y que en algunos casos pueden ser superiores al del profesor (por ejemplo ante el manejo de determinados programas informáticos), dándoles oportunidades para que compartan lo que saben con los demás alumnos.

El estudiante por su parte es autor de su propio aprendizaje; siendo este el que decide si lo que está aprendiendo le va a servir para desenvolverse en las futuras circunstancias que se le presenten en la vida

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

Enseñar y aprender es una estrategia que funciona. Durante más de cuatro décadas, nuestros alumnos nos han enseñado y nosotros a ellos. Mientras luchábamos para ser mejores profesores, hemos desarrollado (y tomado prestadas) un buen número de estrategias que creemos que han sido eficaces. Hemos comprendido que aprender y enseñar son dos reactivos en la combustión de una misma llama, cada uno alimenta al otro.

La relación personal mentor-aprendiz (tutor-alumno) beneficia a ambas partes y ayuda a aprender a ambos. El estudiante admira al mentor y quiere alcanzar el nivel de comprensión del mentor. El mentor ayuda al alumno a navegar por el camino hacia el conocimiento que presenta múltiples etapas aburridas y/o difíciles. El profesor debe enseñar a los estudiantes a aprender. Y los estudiantes deben enseñar al profesor a enseñar mejor.

Muchos estudiantes no se dan cuenta de que el aprendizaje progresa a través de etapas y que la memorización es solo una de ellas, una de las primeras. No basta con recordar, hay que comprender, aplicar, analizar, evaluar e incluso crear nuevo conocimiento. Los estudiantes deben ser conscientes de la existencia de estas etapas con objeto de transformarse de meros memorizadores a aprendices auto dirigidos. Cuando se presenta a los estudiantes algunas ideas sobre la meta cognición (pensar sobre su propio pensamiento) cambia sus actitudes sobre el aprendizaje y comienzan a aplicar estrategias de estudio más eficaces.

El abuso de la evaluación absoluta (gracias a exámenes, cuestionarios y trabajos de laboratorio) es pernicioso. El alumno y el profesor deben llegar a un contrato, claramente definido, cuyo objetivo es mejorar el rendimiento del alumno a la hora de lograr cierto número de competencias. Cada estudiante parte de un nivel de base diferente. Los estudiantes deben ser conscientes que sus calificaciones durante el curso solo dependen de su trabajo, de su esfuerzo y de la relación de este esfuerzo comparado con el esfuerzo de los demás alumnos. Los alumnos que más se esfuercen acabarán alcanzando un dominio de la materia que garantizará mejores calificaciones.

La enseñanza debe favorecer cuatro puntos: (i) La empatía; los estudiantes responden mejor cuando saben que el profesor se preocupa por ellos y por su aprendizaje. (ii) El aprendizaje activo; ya que la participación de los estudiantes facilita el aprendizaje. (iii) La interacción juicioso de grupos e individuos; el aprendizaje es una actividad solitaria, sin embargo, se puede mejorar gracias al trabajo en grupo. (iv) Y la potenciación del ego; hay

que animar a los estudiantes a sentir que son responsables de sus propios éxitos en el aprendizaje.

Tanto el estudiante como el profesor son protagonistas de los contenidos a aprender durante ese año lectivo; pues en la actualidad no es el docente el que le obliga al estudiante a memorizar sino que le va a ayudar a razonar sobre el contenido aprendido.

### **1.3 Cursos de formación**

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

Chiavenato (2007), considera que existe una diferencia entre capacitación y educación. Define la capacitación como un proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimiento, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos; entraña además la trasmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la institución, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias.

**Definición.**- la capacitación se inscribe como un componente necesario que habilita a los docentes para lograr del mejoramiento de la calidad de la educación, como mecanismo para que los beneficiados de los servicios educativos puedan alcanzar mejores condiciones de vida.

**Importancia en la capacitación docente.**-La formación del docente en el siglo XXI, es un reto de nuestros días producto de la volatilidad de los nuevos desafíos y desarrollo que se experimenta en el mundo científico tecnológico.

La formación y la capacitación de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una de forma estratégica que el docente debe asumir como herramienta praxiológica y útil para asumir los cambios y transformaciones que se experimenta en este sector educativo.

La tarea docente, es tan compleja que exige al profesor el dominio de unas estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica. Por ello, el proceso de aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar con ella.

De allí emerge la importancia de resaltar que la formación del docente es una habilidad que debe contener un carácter hermeneuta, humano entre otro, porque la comprensión del ser en su esencia es muy compleja y llena de incertidumbre, el mero hecho que cada ser posee

una dimensión humana caracterizada por sus ejes axiológico lo hace dinámico y ininteligible.

### **1.3.2 Ventajas e inconvenientes**

El hecho de capacitarse, básicamente no supone sino ventajas, pues es una forma de desarrollo continuo de las personas, permite generar conocimientos, habilidades e incluso actitudes por sí misma la capacitación no presenta desventajas, estas vienen de la mano con la forma, dirección o uso que se le da a la capacitación y de lo que de ella se extrae.

El actualizarse en el ámbito tiene sus ventajas porque por medio de esta puede tener más métodos y técnicas para poder enseñar a sus estudiantes pero también tiene sus desventajas pues el hecho de que tenga que estar constantemente actualizándose para mejorar no solo como profesional sino también como persona lo aparta de sus seres queridos.

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

(Jordi Lopez Camps 2005) la preocupación hacia la calidad de las actividades formativas se ha puesto como una prioridad más, junto con el interés por el valor social y económico de los programas de formación de los trabajadores.

Una vez conocido los problemas principales que afectan la educación ecuatoriana se procede a diseñar un modelo o un curso formativo para mejorar y solventar el problema que aqueja al bachillerato ecuatoriano.

Es así que este diseño se somete a una investigación para aprobar o reprobar el mismo, una vez aprobado se procede a planificar como, cuando y donde se va a impartir dicho curso además de los recursos que allí se van a utilizar.

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

(Francisco Imbernon 2007) se trata de ver la formación como un aprendizaje constante, acercando esta al desarrollo de la actividad profesional y a la práctica profesional y desde ella.

En la medida en que el docente tome conciencia de la importancia de contar con una buena formación, cualquiera sea la disciplina o el campo en el que actúe, el camino que se recorra por parte del estudiante y el profesor habrá sido más fructífero y sencillo. Esto obedece entonces a contar con una serie de conocimientos, técnicas, instrumentos y metodologías que permitan reflexionar sobre una mirada integrada entre estudiantes y profesores.

(Alicia de Alba, 2004); la práctica profesional supone un uso responsable, autónomo y contextual del conocimiento adquirido.

Día a día observamos profesores que pueden tener un excelente dominio en lo que respecta al ámbito profesional pero que están verdaderamente alejados del mundo académico; de las tendencias en el campo de la enseñanza y el aprendizaje, del conocimiento de lo que significa evaluar con criterio a un estudiante.

## **CAPITULO 2: METODOLOGÍA**

## 2.1 Contexto

La educación fiscal es una política de Estado que tiene como objetivo fomentar una ciudadanía solidaria, participativa y consciente de sus derechos y obligaciones; y en el Ecuador no es la excepción es por eso que el gobierno se preocupa de capacitar constantemente a los docentes y de esta manera brindar una educación gratuita de calidad.

La investigación se realizó en el colegio fiscal técnico “Primero de junio”; el mismo que fue fundado el primero de junio de 1.969, fecha que daría más tarde el nombre al Plantel denominándose: COLEGIO NOCTURNO “PRIMERO DE JUNIO”, dirigido en aquel entonces por el profesor Luis Ullauri Méndez, quien en unión de otros compañeros empezaron a laborar en forma gratuita en la Escuela Municipal “MARIA MONTESSORI”.

**Tabla No. 1 Tipo de institución**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Fiscal	22	100,00
Particular	--	--
Fiscomisional	--	--
Municipal	--	--
No contesta	--	--
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del colegio “Primero de Junio”

**Elaboración:** Lcda. Carmen Andrade Zambrano.

Acorde a la tabla expuesta anteriormente, se puede observar que los docentes del bachillerato investigados pertenecen a la educación fiscal; siendo esta una ventaja en el ámbito educativo pues los docentes tienen claro en qué tipo de institución prestan sus servicios.

Esta institución está ubicada en la provincia del Guayas, cantón Guayaquil, parroquia Tenguel, se caracteriza por atender a jóvenes de sexo masculino y femenino, desde el octavo año de educación básica hasta el tercer año de bachillerato de todos los sectores de la parroquia, en la sección matutina y nocturna, sin tomar en cuenta sus condiciones personales, sociales, económicas, religiosas, étnicas o sexuales.

El colegio fiscal técnico “Primero de junio” de la parroquia Tenguel; cuenta con Bachillerato técnico en comercio y administración, especialización “aplicaciones informáticas; y, bachillerato técnico en gestión administrativa, especialización “contabilidad y administración”

**Tabla No. 2 Tipo de bachillerato que ofrece ciencias**

	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en Ciencias	--	--
Bachillerato Técnico	22	100
Ambos bachilleratos	--	--
No contesta	--	--
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del colegio "Primero de Junio"

**Elaboración:** Lcda. Carmen Andrade Zambrano.

Sabiendo que la oferta de bachillerato de la institución, motivo de nuestra investigación tenemos que el colegio "Primero de Junio" imparte un bachillerato técnico; en la tabla anterior podemos apreciar que los docentes investigados identifican claramente el tipo de bachillerato que imparten.

Los bachilleratos técnicos son aquellos en los que se estudia una carrera técnica al mismo tiempo que se estudia el bachillerato, saliendo titulados con carrera técnica, por ejemplo, técnico en electricidad, técnico en computación, etc.; esto sirve para aquellos que no piensan seguir estudiando una carrera profesional o aquellos que se quieren preparar más en los que realmente quieren estudiar en la universidad. Es un nivel educativo medio que sirve para salir a trabajar directamente... lo contrario del bachillerato general que es para ir a la universidad a seguir estudiando.

**Tabla No. 3 Tipo de bachillerato que ofrece ciencias**

	Frecuencia	Porcentaje
Comercialización y ventas	--	--
Comercio exterior	--	--
Contabilidad	11	50,00
Administración de sistemas	--	--
Restaurant y Bar	--	--
Agencia de Viajes	--	--
Cocina	--	--
Informática y comercialización turística	--	--
Aplicaciones Informáticas	--	--
Organización y gestión de la secretaria	--	--
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>50,00</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del colegio "Primero de Junio"

**Elaboración:** Lcda. Carmen Andrade Zambrano.

Desarrollar en los estudiantes capacidades integradas que le permitan enfrentar los retos de sus vidas, cualquiera sea el espacio social de su futuro desempeño en las áreas de contabilidad (en el caso de la institución que estamos estudiando) o en el bachillerato técnico polivalente en informática.

Queriendo responder a la demanda de la sociedad actual en donde hasta para la vida diaria necesitan tener un conocimiento básico de la contabilidad, esta institución educativa brinda esta opción a los estudiantes.

**Tabla No. 4 Tipo de bachillerato que ofrece ciencias**

<b>Bachillerato Técnico Polivalente</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Industrial	--	--
Informática	11	50,00
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>50,00</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del colegio "Primero de Junio"

**Elaboración:** Lcda. Carmen Andrade Zambrano.

El colegio cuenta con aproximadamente 650 estudiantes en el presente periodo lectivo. Secciones matutina y nocturna. En cuanto a la estructura física e instalaciones se puede mencionar grosso modo que cuenta, entre otros, con una oficina dentro en la que se ubica la sección administrativa y académica y una oficina más pequeña que corresponde a la dirección; biblioteca, baños, laboratorio de computación, tienda, cancha,

#### **Participantes**

Para conocer más de cerca la problemática por la que atraviesa esta institución educativa se contó con la participación de:

- El rector del colegio; a quien se pidió autorización para realizar la entrevista.
- 22 docentes (15 docentes titulares y 7 docentes contratados) de los cuales 14 son de sexo femenino y 8 del sexo masculino; los cuales imparten clases en el bachillerato del colegio técnico "Primero de Junio".
- Investigadora: Carmen Magdalena Andrade Zambrano, Licenciada en ciencias de la educación de 33 años, madre de familia de una menor de 1 año.

Las características principales del personal docente investigado se expone a continuación:

**Tabla No. 5 Genero**

<b>Genero</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Masculino	08	36,36
Femenino	14	63,64
No contesta	--	--
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del colegio "Primero de Junio"

**Elaboración:** Lcda. Carmen Andrade Zambrano.

De los datos obtenidos se desprende que la mayoría (63,64%) de la población investigada son de sexo femenino, lo que demuestra que cada día la mujer se va involucrando en la sociedad de manera positiva; mientras que el 36,36% son de sexo masculino.

Aquí se evidencia claramente la equidad de género, que a opinión de María de Jesús Álvarez (2006) el tema de la equidad es crucial en estos tiempos pues los cambios tecnológicos que acarrea la globalización son irreversibles, pero estamos obligados a construir una globalización que atienda derechos humanos, donde se pondere y se atienda las cuestiones de género, puesto que hoy en día, las mujeres están capacitadas para ocupar cualquier tipo de puestos, siendo muy necesario aprovechar esas potencialidades intelectuales y laborales.

Finalmente es importante resaltar que es muy positiva la participación tanto de docentes del sexo masculino como del sexo femenino en este proceso investigativo, así las respuestas denotarán los puntos de vista de ambos géneros y los resultados serán mucho más significativos. Además se podría decir que tener un mayor porcentaje de la mujer docente, tiene ventajas porque ellas entregan dedicación y carisma a sus estudiantes; a más de vocación y amor por la profesión ponen su amor maternal, los estudiantes sientan esa protección y la adaptación es más rápida porque encuentran en el aula una 'segunda mamá', elevándose la motivación por el estudio.

**Tabla No. 6 Estado Civil**

<b>Estado Civil</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Soltero/a	04	18,30
Casado/a	09	40,85
Viudo/a	-	-
Divorciado/a	-	-
No contesta	09	40,85
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del colegio "Primero de Junio"

**Elaboración:** Lcda. Carmen Andrade Zambrano.

En la tabulación de los datos obtenidos demuestran que un igual número de docentes (40,85%) son casados, mientras que un mismo número de participantes prefiere no contestar esta pregunta; al mismo tiempo el 18,30% son solteros/as en esta institución educativa.

El hecho del que el mayor número de docentes tengan un estado civil casado demuestran la responsabilidad que son más responsables con su trabajo, por lo que la institución tendrá mayor porcentaje de asistencia; por otro lado hay docentes que prefieren no contestar dicha

pregunta a mi criterio porque no consideran que esta situación influya en su desempeño laboral.

**Tabla No. 7 Edad (en años cumplidos)**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
De 20 - 30 años	-	-
De 31 - 40 años	13	59,05
De 41 - 50 años	4	18,30
De 51 - 60 años	2	9,10
De 61 - 70 años	-	-
Más de 71 años	-	-
No Contesta	3	13,55
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del colegio “Primero de Junio”

**Elaboración:** Lcda. Carmen Andrade Zambrano.

Los datos recolectados demuestran que el 59,05% de los docentes investigados tienen una edad que oscila entre los 31 – 40 años; el 18,30 tienen una edad entre los 41 – 50 años; el 13,55% de los encuestados prefiere no contestar; por último el 9,10% se encuentran en una edad comprendida entre los 51 – 60 años de edad.

Resulta interesante la edad de los docentes investigados, lo cual nos lleva a determinar que cuentan con una considerable experiencia docente que permite entender que ser maestro no es sólo una ocupación, sino vocación de servicio y ser docente, es algo complejo, sublime y mucho más importante que enseñar una asignatura. La docencia quizá es uno de los pocos campos donde la experiencia sí importa, porque marca diferencias en el desempeño.

**Tabla No. 8 Cargo que desempeña**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Docente	19	86,35
Técnico docente	-	-
Docente con funciones administrativas	2	09,10
No contesta	1	04,55
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del colegio “Primero de Junio”

**Elaboración:** Lcda. Carmen Andrade Zambrano.

Después de tabular los datos obtenidos en la entrevista, se pudo constatar que el 86,35% son docentes de la institución educativa que se investigó; 2 de ellos (9,10%) son docentes con funciones administrativas, mientras 1 persona (4,55%) prefiere no contestar esta pregunta.

Al desempeñarse solo como docentes los maestros tienen más oportunidad para planificar con antelación sus clases y las actividades que se pueden realizar con cada año de educación básica.

**Tabla No. 9 Tipo de relación laboral**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Contrato indefinido	-	-
Nombramiento	15	68,25
Contrato ocasional	07	31,75
Reemplazo	-	-
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del colegio "Primero de Junio"

**Elaboración:** Lcda. Carmen Andrade Zambrano.

En la población investigada sobre el tipo de relación laboral nos arrojaron los siguientes resultados: 15 de los docentes tienen nombramiento (68,25%); mientras que tan solo 7 de ellos nos respondieron que tienen contrato ocasional (31,75%)

El hecho de que esta institución cuente con un gran número de docentes con nombramiento da a entender que cuentan con amplia experiencia para impartir sus clases. Pero esto no asegura que lleguen a sus estudiantes de una forma significativa.

**Tabla No. 10 Tiempo de dedicación**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Tiempo completo	22	100,00
Medio Tiempo	-	-
Por horas	-	-
No contesta	-	-
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del colegio "Primero de Junio"

**Elaboración:** Lcda. Carmen Andrade Zambrano.

Los docentes que laboran en esta institución educativa son docentes que imparten sus clases en tiempo completo en un 100%.

Estos maestros cumplen su jornada laboral completa en esta institución, puesto que si se presentara algún inconveniente con algún alumno, los padres de familia tienen la certeza que los van a encontrar en el establecimiento para conversar con ellos.

**Tabla No. 11 Señale el nivel más alto de formación académica que posee**

	Genero			
	Femenino		Masculino	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	3	13,55	-	-
Nivel técnico o tecnológico superior	1	04,55	-	-
Lic., Ing. Eco, Arq., etc. (3er nivel)	6	27,20	3	13,55
Especialista (4to nivel)	-	-	-	-
Maestría (4° nivel)	-	-	-	-
PHD (4° nivel)	-	-	-	-
Otro Nivel	4	18,30	5	22,65
No contesta	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100,00</b>	<b>8</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del colegio "Primero de Junio"

**Elaboración:** Lcda. Carmen Andrade Zambrano.

El nivel académico con el que cuentan los docentes de esta institución es el siguiente: 3 de son bachilleres, el 13.55% (no creo conveniente que sean bachilleres quienes impartan clase en el bachillerato a estudiantes que están próximos a ingresar a una carrera universitaria); 1 de los encuestados es tecnólogo en análisis de sistema, representando el 4.55%; mientras que 9 de ellos tienen título de tercer nivel ya sea como profesores o licenciados representando un 40.85% que son licenciados y el 40.85% que tienen un título de profesor; siendo más factible que sean ellos los que impartan las clases a los estudiantes del bachillerato. Pudiendo notar que ningún docente de esta institución tiene título de cuarto nivel

Al realizar las comparaciones en los datos recolectados se percibe que los docentes de sexo femenino de esta institución en mayor porcentaje tienen títulos de tercer nivel (Ingenieros/as, Licenciados/as; profesor/as), con lo cual queda demostrado que las maestras se preocupan en su capacitación continua lo que ayuda a desenvolverse de manera concreta entre los estudiantes a los que les imparte sus conocimientos.

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

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

Una vez realizada la recolección de los datos por medio de la encuesta se pudo percibir que existen muchas cosas que hay que mejorar en esta institución y se debe empezar desde arriba para lograr una educación de calidad, no porque se encuentre en una parroquia no va a poder brindar una Educación que vaya a la par con el avance tecnológico, educativo y porque no con la globalización.

### **2.3.2 Métodos de investigación**

En lo que tiene que ver con la metodología se utilizaron los siguientes métodos:

- El analítico - sintético, facilitó realizar el análisis interpretativo de la información que fue proporcionada por los docentes sobre las necesidades que tiene el bachillerato actualmente en nuestro país.
- Transeccional (transversal): investigaciones que recopilan datos en un momento único; en este caso el cuestionario “Necesidades de Formación” aplicada a los 22 docentes.
- Exploratorio: Se trata de una exploración inicial en un momento específico, en el caso de la investigación que se llevó a cabo.
- Descriptivo: Se podrían indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población, estudios puramente descriptivos.
- El método inductivo y el deductivo, permitió configurar el conocimiento desde los hechos particulares a las generalizaciones, en comparación con los objetivos planteados en la investigación. La inducción como la deducción ayudaron a generalizar en forma lógica los datos empíricos que se obtuvieron en el proceso investigativo. El cual permitió conocer el problema que aqueja a esta comunidad educativa y de esta forma darle solución a dichos problemas.
- El estadístico, ofreció facilidades para organizar en tablas la información recogida mediante la aplicación de los instrumentos de investigación, determinando frecuencias y porcentajes que dieron validez y confiabilidad de los resultados.
- El hermenéutico, se manejó para la recolección e interpretación bibliográfica en la elaboración del marco teórico, desde los aportes de los diversos autores consultados referentes al tema de estudio.

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

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

Las técnicas de investigación que se emplearon para la recolección de los datos en esta institución educativa fueron principalmente la encuesta la misma que permitió recabar información fidedigna mediante utilización de cuestionarios diseñados de tal forma que faciliten la tabulación, interpretación y análisis de la información; la encuesta se aplicó directamente a la población investigada.

## **2.4.2 Instrumentos de investigación**

Los instrumentos de investigación que se utilizaron en el desarrollo de esta investigación fue el cuestionario “Necesidades de formación” facilitado por la UTPL; el mismo que fue aplicado a 22 docentes.

## **2.5 Recursos**

### **2.5.1 Talento Humano**

En el transcurso de esta investigación se contó primeramente con el apoyo de:

- Rector del Colegio Fiscal Técnico “Primero de Junio” Lcdo. Rodolfo Tejada.
- La secretaria del plantel, quien nos facilitó el listado de los docentes que imparten sus clases en el bachillerato.
- Directora de la tesis: Magister Esterfilia Cevallos Carrión.
- Orientador: Magister Fabián Jaramillo Serrano
- Investigadora: Carmen Andrade.
- 22 docentes de la institución.
- Equipo planificador de la UTPL.

### **2.5.2 Materiales**

Los principales materiales utilizados en el desarrollo de esta investigación fueron:

- Petición de autorización para realizar la investigación.
- cuestionarios para la encuesta a los docentes.
- Entorno virtual EVA,
- Internet para recibir y enviar información.
- Bibliografía: textos, páginas WEB.
- Material de escritorio: papel bon, copias, esferos, etc.
- Memory flash, cámara fotográfica, Computadora, para procesar la información recogida.

### **2.5.3 Institucionales**

- Universidad Técnica Particular de Loja
- Colegio Fiscal Técnico “Primero de Junio”

## 2.5.4 Económicos

Nº	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VALOR
1	Materiales de escritorio	-	30,00
2	Bibliografía	variada	60,00
3	Servicio de internet	-	40,00
4	Servicio de fotocopiado	-	30,00
5	Movilización	-	60,00
6	Imprevistos	-	50,00
<b>TOTAL</b>			<b>270,00</b>

## 2.6 Procedimiento

Siguiendo las orientaciones determinadas en la guía didáctica procedí de la siguiente manera:

Acercamiento a las instituciones educativas a la cual se le va a realizar la investigación, en este caso el colegio Primero de Junio, la misma que funciona en la mañana y en la noche.

Previo a la entrevista con el rector obtuve referencias generales sobre la institución: nombres del rector, horarios de atención al público y otros datos necesarios para el inicio de mi trabajo

Desarrollo del trabajo de campo: este apartado realicé en dos momentos:

En un **primer momento** me entrevisté con el rector del colegio, al cual le di la carta enviada por la Dirección Postgrado indicando el objetivo de la visita y el trabajo a ejecutarse, a cada uno les expliqué los propósitos y alcances de la investigación, las características de la UTPL como institución auspiciante, los objetivos a lograrse, los requerimientos de parte de la universidad y como debe ser mi compromiso de entregar un reporte final con los resultados obtenidos para el plantel investigado. Entendido los motivos, este me dio el visto bueno con su firma y sello en la carta presentada cuya copia anexo al presente trabajo.

Conseguida la autorización procedí a entrevistarme con la secretaria (la misma que me facilitó el listado de los docentes que imparten sus clases en el bachillerato de la sección matutina). Conocidos el número de docentes procedí a reproducir los instrumentos de acuerdo al número de investigados y realicé la codificación conforme a las orientaciones vertidas por la universidad.

En un *segundo momento* acudí al establecimiento educativo en la fecha y hora acordada para la aplicación de los cuestionarios "Necesidades de Formación" facilitado por la UTPL.

Concluida la recolección de la información en el trabajo de campo, procedí a ingresarlos en la plantilla electrónica para la tabulación de instrumentos, lo que me permitió obtener tablas que muestran con mayor facilidad las necesidades que tienen los docentes del bachillerato; en la base sobre la cual se realizó el informe conforme a los objetivos planteados en el trabajo de investigación.

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

Habiéndose utilizado como instrumento de recolección de datos el cuestionario, se tabulo y se realizó las diferentes tablas estadísticas, en donde se pudo percibir las realidades y percepciones de cada tema consultado. Este resultado es el que se expone a continuación:

#### 4.1 Necesidades formativas

Las necesidades de formación son las carencias en el desarrollo profesional del profesorado, que producen un desajuste en los resultados educativos.

**Tabla No. 12 Cursos y capacitaciones:**

<b>obstáculos que se presentan para que usted no se capacite</b>	<b>N° de encuestados</b>	<b>Porcentaje</b>
Falta de tiempo	09	40,85
Altos costos de las cursos o capacitaciones	08	36,35
Falta de información	01	04,55
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución en donde labora	01	04,55
Falta de temas acordes con su preferencia	03	13,70
No es de su interés la capacitación profesional	-	-
No contesta	-	-
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del colegio "Primero de Junio"

**Elaboración:** Lcda. Carmen Andrade Zambrano.

Al tabular estos datos se pudo notar que 40,85 % (9 de los entrevistados) de los docentes de esta institución alegan no tener tiempo para capacitarse lo que no me parece tan conveniente porque en manos de ellos esta mejorar como docentes y como personas. 8 de ellos aluden que los costos de los cursos son muy elevados, (36,35%) recordemos que los cursos que imparte el gobierno constantemente son gratuitos y se puede acceder invirtiendo una pequeña cantidad de dinero (en caso que los cursos no se dicten dentro de la parroquia); 1 persona encuestada (4,55%) respondió que no asiste a los cursos de capacitación porque no tiene conocimiento de estos; mientras que otra persona dice que es por falta de apoyo de las autoridades del plantel; 3 de ellos (13,55%) nos supieron manifestar que los temas que se imparten en las capacitaciones no son de su preferencia.

Las actualizaciones a los que los docentes asistan le van a servir de mucho en el desarrollo de sus clases, haciendo un pequeño esfuerzo creo que todos podríamos salir beneficiados.

**Tabla No. 13 Cursos y capacitaciones:**

Cursos en la institución educativa	SI		NO		No contesta		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años	3	13.55	15	68.15	4	18.30	22	100
En la actualidad, conoce usted si las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación			9	40.85	13	59.15	22	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del colegio "Primero de Junio"

**Elaboración:** Lcda. Carmen Andrade Zambrano.

En cuanto a los cursos y capacitaciones que auspicia la institución educativa en la que prestan sus servicios los 22 docentes encuestados nos contestaron los siguiente: 3 de ellos responden que el colegio si ha propiciado cursos en los últimos 2 años (13,55%); 15 de ellos responde que no ha propiciado (68,15%) y 4 de los docentes (18,30%) prefieren no contestar porque no recuerdan con exactitud si en el colegio se han impartido cursos.

Como se puede notar el 68% de los encuestados nos supieron mencionar que en el colegio no se ha impartido ninguna clase de cursos o capacitaciones en los últimos 2 años.

Ahora que por otro lado al preguntar si en la actualidad, conoce usted si las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación nos respondieron de la siguiente forma: 40,85% (9 de los encuestados) nos respondieron que no tienen conocimiento sobre el tema, mientras que el 59,15% es decir 13 de los docentes prefirieron no responder dicha pregunta.

**Tabla No. 14 Análisis de la persona:**

	1		2		3		4		5		No contesta		TOTAL	
	f	%	f	%	F	%	F	%	f	%	f	%	f	%
Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes			13	59,05	9	40,85							22	100
La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país			11	49,95	11	49,95							22	100
Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida							22	100					22	100
La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes					8	36,30	14	63,60					22	100
Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje					3	13,55	19	86,45					22	100
Utiliza adecuadamente la técnica expositiva					11	49,95	11	49,95					22	100
Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura					8	36,30	14	63,60					22	100
Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje					10	45,50	12	54,50					22	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del colegio "Primero de Junio"

**Elaboración:** Lcda. Carmen Andrade Zambrano.

Después de realizar una clasificación y tabulación de los datos obtenidos en cuanto a los que se refiere al análisis de la persona se puede notar que los docentes de esta institución están en un nivel medio ya que a simple vista se puede notar que el mayor porcentaje de votos se encuentran en el numeral 3; lo que nos indica que estos docentes planifican sus materias basándose exclusivamente en el bienestar de sus estudiantes.

La tabla anterior nos indica que los docentes poseen una personalidad equilibrada que les permite resolver los problemas de los estudiantes de manera equitativa, así como de planificar las actividades a realizar con cada año de educación básica dependiendo las capacidades que presenten cada uno de ellos.

**Tabla No. 14 Análisis de la persona:**

	1		2		3		4		5		No contesta		TOTAL	
	f	%	f	%	F	%	F	%	f	%	f	%	f	%
Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos			6	27,20	13	59,05					3	13,55	22	100
Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante			3	13,55	18	81,80					1	4,55	22	100
Percibe con facilidad problemas de los estudiantes			14	63,60	8	36,30							22	100
Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)			9	40,85			12	54,50			1	4,55	22	100
Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución					12	54,50	10	45,50					22	100
Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo-)							8	36,30	14	63,60			22	100
Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva			3	13,55	13	59,05	6	27,20					22	100
Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación					13	59,05	9	40,85					22	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del colegio "Primero de Junio"

**Elaboración:** Lcda. Carmen Andrade Zambrano.

De la tabla anterior obtenida de los cuestionarios aplicados donde la escala utilizada fue del 1 al 5; siendo el 1 la menor calificación y la máxima el 5 se deduce que un alto porcentaje de docentes, más del 60% reconoce sus cualidades como idóneas para desempeñar la labor que vienen desempeñando en la institución.

**Tabla No. 15 Análisis organizacional:**

	1		2		3		4		5		No contesta		TOTAL	
	F	%	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)			5	22,65	7	31,75	10	45,50					22	100
Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato			8	36,30	14	63,60							22	100
Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)			5	22,65	9	40,85					8	36,30	22	100
Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa			8	36,30	14	63,60							22	100
Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa					9	40,85	7	31,75			6	27,20	22	100
Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos			13	59,05	9	40,85							22	100
Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes					16	72,80	6	27,20					22	100
El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa			8	36,30	10	45,50					4	18,20	22	100
Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)			6	27,20	16	72,80							22	100
Diseña planes de mejora de la propia práctica docente			5	22,65	17	77,35							22	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del colegio "Primero de Junio"

**Elaboración:** Lcda. Carmen Andrade Zambrano.

Ahora en cuanto a el análisis organizacional las respuestas han estado un poco divididas pero no se podría decir que para bienestar de ellos o de la institución educativa, sino por el contrario es preocupante ver como en la mayoría de sus preguntas las respuestas han sido marcadas con 2, que significaría que están un poco bajos los conocimientos en cuanto a la organización se refieren; y en las preguntas donde predomina como respuesta el numeral 3 son cosas básicas que se deberían prestar más atención en conocer el uso de cada una de ellas.

El análisis organizacional de la institución investigada está en un nivel aceptable lo que permite crear un ambiente de trabajo propicio que beneficiaria no solo a los docentes sino también a los estudiantes.

**Tabla No. 16 Análisis de la tarea educativa:**

	1		2		3		4		5		No contesta		TOTAL	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato					12	54,50	10	45,50					22	100
Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)			10	45,50	12	54,50							22	100
Describe las funciones y cualidades del tutor	5	22,65	7	31,75	10	45,50							22	100
Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula			1	4,65	18	81,80	2	8,90			1	4,65	22	100
Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s			14	63,60	8	36,30							22	100
El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente					4	18,20	18	81,80					22	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del colegio "Primero de Junio"

**Elaboración:** Lcda. Carmen Andrade Zambrano.

En cuanto al análisis de la tarea educativa se podría decir que las repuestas se encuentran divididas en su gran mayoría pero que de una u otra forma están predominando como respuestas el numeral 3 y el numeral 4; lo que no significa que estamos bien; esto significa que podemos mejorar aún más.

Este cuadro muestra que los docentes intentan utilizar diferentes metodologías para enseñar a los estudiantes, así como diferentes instrumentos.

**Tabla No. 16 Análisis de la tarea educativa:**

	1		2		3		4		5		No contesta		TOTAL	
	F	%	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula			10	45,50	12	54,50							22	100
Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal			8	36,30	14	63,60							22	100
Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente			7	31,75	15	68,15							22	100
Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)			15	68,15	7	31,75							22	100
Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)			10	45,50	12	54,50							22	100
Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)			6	27,20	11	49,95	1	4,65			4	18,20	22	100
Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos					10	45,50	12	54,50					22	100
Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)			9	40,85	11	49,95					2	8,90	22	100
Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas			5	22,65	13	59,05	3	13,55			1	4,65	22	100
Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)			2	8,90	14	63,60	5	22,65			1	4,65	22	100
Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres			4	18,20	13	59,05					15	68,15	22	100
Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes					11	49,95	11	49,95					22	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del colegio "Primero de Junio"

**Elaboración:** Lcda. Carmen Andrade Zambrano.

Casi la totalidad de los docentes encuestados considera en un alto porcentaje que: analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza y condicionan la calidad de la misma en el bachillerato; describe las funciones y cualidades del tutor así como las funciones y tareas del profesor en el aula; conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica, su planificación toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de los estudiantes.

## **Capítulo 4: CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN DOCENTE.**

#### **4.1 Tema del curso**

“capacitación docente en el mejoramiento de las estrategias metodológicas para el fortalecimiento de la gestión pedagógica en el proceso de enseñanza-aprendizaje en los docentes del bachillerato del Colegio Fiscal Técnico Primero de Junio, de la parroquia Tenguel, cantón Guayaquil, provincia del Guayas, período lectivo 2013 - 2014”

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

Tomando en cuenta los resultados de la investigación que se realizó previamente, el curso de capacitación se pretende impartir con una modalidad de estudio a distancia, asistiendo solo los sábados y domingos en un horario matutino de 09:00 a 12:00. Con el propósito que todos los docentes asistan sin ningún inconveniente.

#### **4.3 Objetivos**

##### **4.3.4 Objetivo general**

Facilitar herramientas actualizados a los docentes para que sean ellos los protagonistas de su propio aprendizaje, fortaleciendo de esta forma las habilidades pedagógicas y didácticas de los docentes del bachillerato del colegio Técnico “Primero de Junio” con el fin de dar una educación eficaz y eficiente.

Aplicar estrategias con criterio de desempeño dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje para mejorar el nivel académico de los estudiantes.

##### **4.3.1 Objetivos específicos**

- Brindar a los docentes diversas herramientas metodológicas para que la apliquen en el desarrollo de sus clases.
- Ayudar a mejorar la metodología de enseñanza – aprendizaje que utilizan los docentes; para de esta forma conseguir docentes reflexivos, eficaces, consecuentes y eficientes.
- incentivar la creatividad de los docentes para que desarrollen sus clases de una manera dinámica.
- Aplicar estrategias metodológicas innovadoras para valorar el desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño durante el proceso de aprendizaje.

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

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

Los principales beneficiados con la impartición de este taller son los docentes del Colegio Fiscal Técnico “Primero de Junio”, sin importar el nivel académico que tengan; pues el objetivo principal del mismo es que los docentes de esta institución obtengan mejores técnicas de enseñanza – aprendizaje y las utilicen en beneficio del alumnado en general.

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

Un requisito que deben poseer los docentes beneficiarios directos de este curso es tener noción de pedagogía o a su vez tener experiencia en la práctica docente (tener nociones de la importancia de impartir su clase).

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

El curso está orientado específicamente para los docentes que deseen mejorar o aprender nuevas metodología de enseñanza para impartir sus clases significativamente.

El propósito de este curso de formación es desarrollar estrategias metodológicas dentro del proceso de aprendizaje motivando a los docentes a desarrollar sus potencialidades en un ámbito general, así como también invitar a los docentes a hacer uso de estas estrategias en el aula con la finalidad de crear en el estudiante mayor motivación, concentración y empatía para que actúe con pertinencia y sea un ente autónomo, reflexivo y crítico.

##### **4.5.1 Contenidos del curso**

###### **Temas**

- Que es una estrategia
  - ✓ Que son las estrategias de enseñanza
    - Clasificación de las estrategias de enseñanza
  - ✓ Que son las estrategias de aprendizaje
- Relación entre las estrategias de enseñanza y las estrategias de aprendizaje
- Tipos de estrategias
  - ✓ De enseñanza
  - ✓ De aprendizaje
- Estrategias que promueven organización de la información
  - ✓ Mapas conceptuales
  - ✓ Mapas mentales

- ✓ Mapas semánticos
- Estrategias de aprendizaje
  - ✓ Clasificación de las estrategias
    - Estrategias de ensayo
    - Estrategias de elaboración
    - Estrategias organizacionales
    - Estrategias de monitoreo
    - Estrategias afectivas

El desarrollo de los talleres, se orienta a mejorar la calidad de la educación, ofreciendo a los docentes estrategias y técnicas de aprendizaje que ayuden a generar aprendizajes significativos para todos/as, a valorar las individualidades, respetar los intereses, desarrollar competencias y propiciar un clima favorable en el aula, logrando de esta forma que los estudiantes participen activamente en su aprendizaje.

Nuestra meta es capacitar al 100% de docentes del bachillerato y directivos de la institución, una vez concluidos los talleres planificados en esta propuesta, para ayudar de una u otra forma a contribuir con el mejoramiento de la Educación ecuatoriana, debemos de tener muy presente que nuestros educando constituyen el futuro de la patria.

#### **4.5.2 Descripción del currículum vitae del tutor que dictara el curso**

El docente que está a cargo de impartir este curso tiene una amplia trayectoria educativa, así como también experiencia docente a más de asistir regularmente a los cursos dictados por el gobierno.

#### **Metodología**

Con el fin de alcanzar los objetivos de aprendizaje propuestos para esta capacitación; el proceso formativo en términos generales, deberá desarrollarse por medio de la metodología de enseñanza para la comprensión, enriquecida por actividades de:

- Explicación.
- Ejemplificación.
- Resolución de problemas
- Analogía y extrapolación de conceptos
- Relación de conocimientos nuevos con los previos.

Así también como los métodos tradicionales como simulación, elaboración de productos, mapas conceptuales, etc.

### 4.5.3 Evaluación

Con el fin de asegurar y evidenciar el cumplimiento de objetivos propuestos, así como la generación de saberes en el docente, se considera que la evaluación debe estar presente tanto al inicio, por medio de la evaluación diagnóstica, como a lo largo del proceso (evaluación formativa) y al final del mismo (evaluación por resultados).

### 4.5 Duración del curso

El curso se impartirá a distancia los fines de semana (sábado y domingo), 3 horas diarias por el lapso de 10 semanas (2 meses y medios).

### Cronograma de actividades a desarrollarse

ACTIVIDADES	Enero 2014				Febrero 2014				marzo/abril/mayo/junio			
	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4
Sesión de trabajo de los entes involucrados. Análisis de los resultados del proceso de investigación.	x	x										
Definición de la temática a capacitar por parte del equipo responsable		x										
Elaboración y presentación del proyecto educativo para capacitar a los docentes			x									
Ejecución de los seminarios talleres dirigidos a docentes				x	x	x						
Ejecución de círculos de reflexión pedagógica						x						
Docentes elaboran guías de trabajo y materiales educativos.							x					
Socializar el uso de las estrategias metodológicas en todos los actores de la comunidad educativa.								x				
Diseñar y socializar un esquema de planificación para insertar las estrategias metodológicas en los procesos de aprendizaje.										x		
Elaborar un registro de seguimiento y evaluación de la aplicación de las estrategias metodológicas en los procesos educativos.											x	x

#### 4.6 Costos del curso

DESCRIPCION	Valor Estimado
Orientador del proyecto	40,00
Tutor de los talleres	450,00
Infocus	30,00
Marcadores de tiza líquida	3,00
Papelotes	2,00
Cinta maskin	2,00
Papel boon	2,00
Esferos	6,00
Cuadernos	10,00
Copias varias	20,00
Tinta para impresora	42,00
Copias	10,00
Varios	20,00
<b>TOTAL</b>	<b>USD. 627,00</b>

#### 4.8 Bibliografía

[http://www.hechoscolima.com/caracteristicas\\_maestro.php](http://www.hechoscolima.com/caracteristicas_maestro.php)

<http://www.juntadeandalucia.es/educacion/formacionprofesionalindex.php/informacion-general/35-ique-es-la-formacion-profesional/1157-ique-es-la-formacion-profesional-inicial>

<http://www.msc.es/profesionales/formacion/formacionContinuada/queEs.htm>

[http://www.oit.org.pe/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1804:la](http://www.oit.org.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=1804:la)

## CONCLUSIÓN

Después de realizar la investigación pertinente y analizar cada uno de los resultados se llegó a la conclusión que los docentes del bachillerato el Colegio Técnico “Primero de Junio” necesitan actualizar su metodología de enseñanza.

- Se realizó la encuesta a 22 docentes de la institución y se percibió las necesidades que existen en el bachillerato en el colegio antes mencionado, entre las que podemos mencionar la falta de diversidad en la metodología que utilizan los docentes.
- Se realizó una investigación previa de los conceptos básicos, para interpretar con mayor claridad los resultados tratando de identificar las habilidades y competencias docentes desde su propio criterio docente, e investigador, con el propósito de reflexionar sobre su desempeño; encontrándonos con un déficit en la metodología de enseñanza.
- Se elaboró una propuesta dirigida a los docentes de la institución para mejorar la práctica pedagógica en el aula por medio de estrategias y técnicas de aprendizaje cooperativo que además sus efectos se visualicen en un ambiente de respeto y solidaridad.

## RECOMENDACIÓN

Motivar a los docentes en general para su autoeducación, tomando en cuenta que en la actualidad existen un sin número de medios para hacerlo.

- Incentivar a los docentes a revisar el curso de formación para de esta forma ayudar a que sus clases sean más dinámicas.
- Buscar espacios y tiempos para mejorar la comunicación con sus estudiantes, que al mismo tiempo les permita informar, compartir intereses, motivaciones y solucionar conflictos en beneficio de todos/as.
- Con el propósito de superar debilidades en la gestión pedagógica de la maestra, se debe empezar por planificar adecuadamente el proceso didáctico, utilizando recursos tecnológicos, aprovechando el entorno natural y social, utilizando técnicas de aprendizaje cooperativo y motivando a sus estudiantes para que se ayuden unos a otros.
- El plan de intervención se dirige a mejorar las habilidades pedagógicas y didácticas de los docentes de la institución.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Texto:

- Bernal, A., Altarejos, F y Rodríguez, A. (2005). La familia como ámbito educativo. Madrid: ediciones Rialp S.A.
- Chavarría, M., (2004). Educación en un mundo globalizado. México: Editorial Trillas.
- Chiavenato, I., (2007). Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones. (8va edición). México: Mc Graw Hill
- Gumbau SL. DETECCIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS: Una clasificación de Instrumentos. Recuperado el 20/04/2013 de: [Idiazvi.webs.ull.es/detnecfor.pdf](http://Idiazvi.webs.ull.es/detnecfor.pdf)
- “Frank Paris Garcia” Mayo-2005 Las competencias profesionales – un nuevo enfoque colectivo de autores del proyecto Forcom. Universidad Pedagógica. Santiago de Cuba..
- M. Paz P. Campanero, María de la Paz Pérez-Campanero Atanasio – 1995. Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativa. [books.google.com.ec/books?isbn=8427709455](http://books.google.com.ec/books?isbn=8427709455)
- Ministerio de Educación y Ciencia. España. (1991). Bachillerato: estructura y contenidos. Recuperado el 20/04/2013 de: [books.google.com.ec/books?isbn=8436919688](http://books.google.com.ec/books?isbn=8436919688)
- Ministerio de Educación. Recuperado el 01-04-2013 de [www.educacion.gob.ec/legislacion-educativa/reglamento.html](http://www.educacion.gob.ec/legislacion-educativa/reglamento.html)
- La formación y el desarrollo profesional del profesorado. Francisco Imbernon. 2007. Barcelona. Editorial GRAO.
- La formación docente. Evaluaciones y nuevas practicas en el debate educativo contemporaneo. Alicia de Alba. Santa Fe, Argentina. 2004. Edision UNL. Universidad Nacionanl del Litoral.
- Planificar la formación con calidad. Jordi Lopez Camps. Julio 2005. España. Colección gestión de calidad.
- PLANIFICACION BERNARDO 2011. martes, 7 de febrero de 2012. CARACTERÍSTICAS DEL NUEVO BACHILLERATO ECUATORIANO. [planificacionbv.blogspot.com/.../caracteristicas-del-nuevo-bachillerat...](http://planificacionbv.blogspot.com/.../caracteristicas-del-nuevo-bachillerat...)
- Reyes, S. Universidad de Huelva. Tipos de necesidades formativas. Recuperado el 20/04/2013 de: [www.uhu.es/36102/trabajos.../caso.../diagnosticonecesidades.pdf](http://www.uhu.es/36102/trabajos.../caso.../diagnosticonecesidades.pdf).

### Referencias electrónicas:

- [http://books.google.com.ec/books?id=iJXW6OUidLIC&pg=PA27&lpg=PA27&dq=cuales+son+los+Modelos+de+an%C3%A1lisis+de+necesidades&source=bl&ots=v9UhNEVx\\_z&sig=0mez8L9DLo2ltCJAUf9yJx9hpx4&hl=es&sa=X&ei=zGpAUdbDOcbJ0QHO9IHABQ&ved=0CC0Q6AEwAA#v=onepage&q=cuales%20son%20los%20Modelos%20de%20an%C3%A1lisis%20de%20necesidades&f=false](http://books.google.com.ec/books?id=iJXW6OUidLIC&pg=PA27&lpg=PA27&dq=cuales+son+los+Modelos+de+an%C3%A1lisis+de+necesidades&source=bl&ots=v9UhNEVx_z&sig=0mez8L9DLo2ltCJAUf9yJx9hpx4&hl=es&sa=X&ei=zGpAUdbDOcbJ0QHO9IHABQ&ved=0CC0Q6AEwAA#v=onepage&q=cuales%20son%20los%20Modelos%20de%20an%C3%A1lisis%20de%20necesidades&f=false)
- <http://educanblog.educando.edu.do/index.php?op=ViewArticle&articleId=4980&blogId=1176>
- <http://peremarques.pangea.org/docentes.htm>
- <http://planificacionbv.blogspot.com/2012/02/caracteristicas-del-nuevo-bachillerato.html>

- <http://unpasomas.fundacion.telefonica.com/educacion/2011/01/04/liderazgo-nuevos-tipos-de-liderazgo/>
- <http://www.educacion.gob.ec/legislacion-educativa/reglamento.html>
- <http://www.educacion.gob.ec/plan-decenal-de-educacion.html>
- [http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=2.1.2%09Tipos%20de%20necesidades%20formativas&source=web&cd=1&ved=0CC8QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.proyectoemernet.com%2Fweb%2Fimages%2Fflippingbook%2Festudio-necesidades-formacion-emernet\\_w.pdf&ei=9I9AUfSUJony0wHb5YGgBQ&usg=AFQjCNGO3o18aQjgeu9c3BrAoCcvA8Lb4A](http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=2.1.2%09Tipos%20de%20necesidades%20formativas&source=web&cd=1&ved=0CC8QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.proyectoemernet.com%2Fweb%2Fimages%2Fflippingbook%2Festudio-necesidades-formacion-emernet_w.pdf&ei=9I9AUfSUJony0wHb5YGgBQ&usg=AFQjCNGO3o18aQjgeu9c3BrAoCcvA8Lb4A)

## **Anexos**

..vista del pabellón 2, los atrios y el altillo para los actos cívicos....



Docentes del bachillerato del plantel



Vista exterior del plantel



vista del patio del plantel.... de sur a norte





dc



Edificio donde funcionan las oficinas del colegio



Vista del patio al ingreso al plante



