



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

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

Necesidades de formación de los docentes de bachillerado de la Unidad Educativa Particular Universitaria “La Asunción”, del cantón Cuenca, provincia del Azuay, periodo lectivo 2012 – 2013.

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Urgilés Martínez, Pedro José

TUTOR: Carrión Ríos, Flora Narcisa. Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2013

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Flora Narcisa Carrión Ríos

DOCENTE DE TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerado de la Unidad Educativa Particular Universitaria “La Asunción”, del cantón Cuenca, provincia del Azuay, periodo lectivo 2012 – 2013” realizado por: Urgilés Martínez Pedro José; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja 18 de marzo de 2015

f.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Urgilés Martínez Pedro José, declaro ser autor (a) de la presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerado de la Unidad Educativa Particular Universitaria “La Asunción”, del cantón Cuenca, provincia del Azuay, periodo lectivo 2012 – 2013, siendo Flora Narcisa Carrión Ríos director (a) 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. 88 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 o trabajos de fin de titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

f.....

Autor: Urgilés Martínez, Pedro José. Ing.

Cédula: 0103566592

DEDICATORIA

A mis padres.

Por todos los nos que seguramente dijeron en su vida para que yo tenga tantos sí.

A Gaby, mi amada esposa

Por haber llegado a mi vida completándola, proyectándola, iluminándola y bendiciéndola.

AGRADECIMIENTO

A todas las y los docentes y el personal administrativo de la Universidad Técnica Particular de Loja, que han sido el apoyo principal para una nueva construcción de conocimientos, los mismos que con toda seguridad transformaron, transformarán mi vida profesional y humana.

A la Magister Flora Narcisa Carrión Ríos, por el acompañamiento académico, humano, y profesional brindado en el proceso de realización de este trabajo de grado.

A mi compañera de estudios, Tania Velásquez Cárdenas, por todo el apoyo brindado en el transcurso de esta maestría.

A todos mis entrañables amigos.

Y por siempre, a Sebastián Ricardo Vázquez Ochoa, por la vida que se compartió.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	<i>i</i>
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA	<i>ii</i>
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	<i>iii</i>
DEDICATORIA	<i>iv</i>
AGRADECIMIENTO	<i>v</i>
ÍNDICE DE CONTENIDOS	<i>vi</i>
ÍNDICE DE CUADROS Y FIGURAS	<i>x</i>
RESUMEN	<i>xii</i>
ABSTRACT	<i>xiii</i>
INTRODUCCIÓN	<i>xiv</i>
CAPITULO 1: MARCO TEÓRICO	<i>1</i>
1.1.Necesidades	<i>de Formación 3</i>
1.1.1. Concepto de necesidades formativas	<i>4</i>
1.1.2. Tipos de necesidades formativas	<i>5</i>
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas	<i>8</i>
1.1.4. Necesidades formativas del docente.....	<i>9</i>
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades (Modelos de Rossett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo)	<i>11</i>
1.2.Análisis	<i>de las necesidades de formación 13</i>
1.2.1. Análisis organizacional	<i>13</i>
1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección	<i>15</i>
1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	<i>16</i>
1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.....	<i>17</i>
1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos).....	<i>19</i>
1.2.1.5. El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación)	<i>23</i>
1.2.1.6. Reformas educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI – Plan decenal)29	<i>29</i>

1.2.2. Análisis de la persona	34
1.2.2.1. Formación profesional	34
1.2.2.1.1. Formación inicial.....	34
1.2.2.1.2. Formación profesional del docente	35
1.2.2.1.3. Formación técnica	35
1.2.2.2. Formación continua	36
1.2.2.3. La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje	37
1.2.2.4. Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación ...	37
1.2.2.5. Características de un buen docente.....	39
1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.....	40
1.2.3. Análisis de la tarea educativa	40
1.2.3.1. La función del gestor educativo.....	41
1.2.3.2. La función del docente.....	42
1.2.3.3. La función del entorno familiar	43
1.2.3.4. La función del estudiante.....	43
1.2.3.5. Como enseñar y como aprender	44
1.3.Cursos de formación	45
1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente:	45
1.3.2. Ventajas e inconvenientes:.....	46
1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos	46
1.3.4. Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia ...	48
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA	49
2.1.	Contexto
	50
2.2.	Participantes
	53
2.3.Diseño y métodos de investigación	58
2.3.1. Diseño de la investigación	58
2.3.2. Métodos de investigación	58
2.4.Técnicas e instrumentos de investigación	59

2.4.1. Técnicas de investigación.....	59
2.4.2. Instrumentos de investigación	60
2.5.....Recursos	
.....	65
2.5.1. Talento Humano.....	65
2.5.2. Materiales.....	65
2.5.3. Económicos.....	65
2.6.....Procedimientos	
.....	67
CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	68
3.1.Necesidades	formativas
.....	71
3.2.Análisis	de la formación
.....	71
3.2.1. La persona en el contexto formativo	73
3.2.2. La organización y la formación	78
3.2.3 La tarea educativa.....	84
3.3.Los	cursos de formación
.....	89
CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN	97
4.1.Tema	del Curso
.....	98
4.2.Modalidad	de estudios
.....	98
4.3.....	Objetivos
.....	98
4.4.Dirigido	a:
.....	99
4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios	99
4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.	99
4.5.Breve	descripción del curso
.....	100

4.5.1 Contenidos del Curso:	100
Bibliografía requerida para el Curso.....	97
4.5.2 Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso	100
4.5.3 Metodología.....	100
4.5.4 Evaluación.....	100
4.6.Duración del curso	101
4.7.Cronograma de actividades a desarrollarse	103
4.8.Costos del curso	104
4.9..... Certificación	104
CONCLUSIONES.....	105
BIBLIOGRAFÍA.....	107
ANEXOS.....	107

ÍNDICE DE CUADROS Y FIGURAS

<i>Ilustración 1 Necesidades - Contexto Educativo</i>	4
<i>Tabla 1 – Tipos de necesidades formativas</i>	6
<i>Ilustración 2. Estándares de desempeño profesional docente</i>	9
<i>Tabla 2 – Modelos de análisis de necesidades</i>	11
<i>Ilustración 3 - Organización como sistema social</i>	14
<i>Tabla 3 - Organizaciones</i>	15
<i>Tabla 4 – Tipos de liderazgo educativo</i>	21
<i>Tabla 5 – Asignaturas obligatorias de primer año de Bachillerato General Unificado</i>	23
<i>Tabla 6 – Horas adicionales primer año Bachillerato Técnico</i>	24
<i>Tabla 7 – Asignaturas obligatorias de segundo año de Bachillerato General Unificado</i>	24
<i>Tabla 8 – Horas adicionales segundo año Bachillerato Técnico</i>	25
<i>Tabla 9 – Asignaturas obligatorias de tercer año de Bachillerato General Unificado</i>	25
<i>Tabla 10 – Horas adicionales por semana</i>	26
<i>Tabla 11 – Niveles de Bachillerato General Unificado</i>	27
<i>Tabla 12 – Tipo de institución</i>	50
<i>Ilustración 4 – Tipo de Institución - Frecuencia</i>	51
<i>Tabla 13 – Estado civil</i>	53
<i>Ilustración 5 – Estado civil</i>	53
<i>Tabla 14 – Participación por género en desarrollo de cuestionario</i>	54
<i>Ilustración 6 – Frecuencia por género</i>	54
<i>Tabla 15 – Edad de docentes</i>	55
<i>Ilustración 7 – Edad de docentes</i>	55
<i>Tabla 16 – Cargo que desempeña</i>	57
<i>Ilustración 8 – Cargo que desempeña</i>	57
<i>Tabla 17 - Enfoques de la Investigación</i>	59
<i>Tabla 18 – Recursos Económicos</i>	66
<i>Tabla 19 – Tipo de relación laboral</i>	69
<i>Ilustración 9 – Tipo de relación laboral</i>	69
<i>Tabla 20 – Tiempo de dedicación</i>	70
<i>Ilustración 10 – Tiempo de dedicación</i>	71
<i>Tabla 21 – Nivel de formación académica por género</i>	72
<i>Ilustración 11 – Nivel de formación académica por género</i>	72
<i>Tabla 22 – Importancia capacitación continua en temas educativos</i>	74
<i>Tabla 23 – Titulación con relación a ámbito educativo</i>	75
<i>Tabla 24 – Titulación otras profesiones</i>	75
<i>Tabla 25 – Relación título posgrado</i>	76

<i>Tabla 26 – Análisis de la persona</i>	77
<i>Tabla 27 – Cursos propiciados por la institución</i>	79
<i>Tabla 28 – Conocimiento de formación propiciada por la institución</i>	79
<i>Tabla 29 – Áreas en las que se desarrollan los cursos</i>	80
<i>Tabla 30 – Fomento a la participación por parte de los directivos de la institución</i>	81
<i>Tabla 31 – La organización y la formación</i>	82
<i>Tabla 32 – Relación materia impartida con formación profesional</i>	84
<i>Tabla 33 – Años de bachillerato en los que se imparten asignaturas</i>	85
<i>Tabla 34 – La organización y la formación</i>	86
<i>Tabla 35 – Cursos de formación a los que ha asistido en los dos últimos años</i>	89
<i>Ilustración 12 – Número de cursos de formación a los que asistió en los últimos 2 años</i>	89
<i>Tabla 36 – Total en horas</i>	90
<i>Tabla 37 – Tiempo transcurrido desde la realización del curso</i>	90
<i>Tabla 38 – Auspiciante de la capacitación</i>	90
<i>Ilustración 13 – Auspiciante de la capacitación</i>	90
<i>Tabla 39 – Obstáculos para la capacitación</i>	91
<i>Tabla 40 – Motivación para la capacitación</i>	92
<i>Tabla 41 – Razones por las cuales se imparte capacitación</i>	92
<i>Tabla 42 – Importancia de aspectos en el desarrollo de la capacitación</i>	92
<i>Tabla 43 – Resumen de lo relacionado a la persona, a la organización y la formación, y la tarea educativa</i>	93
<i>Ilustración 14 – Satisfacción con respecto a la práctica pedagógica</i>	93
<i>Tabla 44 – Interés en formación de cuarto nivel</i>	95
<i>Tabla 45 – Preferencia de horarios de capacitación</i>	95
<i>Tabla 46 – Preferencia de nivel de capacitación</i>	95
<i>Tabla 47 – Preferencias de áreas de capacitación</i>	95
<i>Tabla 48 – Preferencia de método de capacitación</i>	95
<i>Tabla 49 – Duración del curso</i>	101
<i>Tabla 50 – Cronograma</i>	103

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Particular Universitaria “La Asunción” en el período 2012 – 2013.

Luego del proceso de investigación, se aplicó encuestas sobre las necesidades de formación que tienen los docentes, tomando en cuenta el género y edad.

Con los resultados obtenidos se puede decir que existe planta de profesores preparada pero, dado el impacto de los cambios en las políticas educativas en los últimos años se evidencia la necesidad que tienen de formación y actualización en su ámbito profesional.

Con la aplicación de los métodos cuantitativo y cualitativo se pudo identificar urge una reactualización del conocimiento de los maestros de la unidad educativa “La asunción”, ya que son responsables de la formación de 2.800 estudiantes de bachillerato.

Con estos insumos, se presenta el curso “Técnicas metodológicas, pedagógicas y didácticas; basadas en tecnologías de la información y comunicación, para la ejecución del nuevo modelo curricular educativo”. Con modalidad semi presencial a cargo de profesionales de alto nivel de la Universidad Técnica Particular de Loja.

PALABRAS CLAVE: Analizar las necesidades de formación de los docentes, los cambios en las políticas de educación, presenta el curso “Técnicas metodológicas, pedagógicas y didácticas; basadas en tecnologías de la información y comunicación, para la ejecución del nuevo modelo curricular educativo, modalidad semi-presencial.

ABSTRACT

This research attempts to diagnose the needs of teacher training school of the University Private Education Unit "La Asunción" in the period 2012-2013.

After the research process, surveys of training needs that teachers have applied , taking into account gender and age.

With the results we can say that there is plant prepared teachers, but given the impact of changes in education policies in recent years have highlighted the need to update training and professional level.

With the application of quantitative and qualitative methods was identified urges an updating of knowledge of teachers in the educational unit "La Asunción" , as they are responsible for the training of 2,800 high school students.

With these inputs, presenta el curso "Técnicas metodológicas, pedagógicas y didácticas; basadas en tecnologías de la información y comunicación, para la ejecución del nuevo modelo curricular educativo course. With modality semi-face, dictated by senior professionals from the Technical University of Loja.

KEYWORDS: Diagnose the needs of teacher training, changes in education policies, presenta el curso "Técnicas metodológicas, pedagógicas y didácticas; basadas en tecnologías de la información y comunicación, para la ejecución del nuevo modelo curricular educativo, modality semi-face.

INTRODUCCIÓN

En la Unidad Educativa Particular Universitaria “La Asunción”, de la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay, se realizó la investigación sobre: las necesidades de formación docente de bachillerato. Las autoridades de la institución educativa dieron toda la acogida al proyecto, autorizando y prestando todas las facilidades para la recaudación de los datos necesarios para el presente trabajo. Se autorizó a los docentes la participación y la entrega de toda la información requerida. (**Anexo 1**)

El objetivo general de la presente investigación es " Diagnosticar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Particular Universitaria “La Asunción”, en la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay, periodo 2012 – 2013".

Existe en la Institución Educativa una amplia apertura hacia la capacitación y actualización del conocimiento de las y los maestros, pues están convencidos que la educación evoluciona cada día y ésta debe estar a la altura de los tiempos contemporáneos; ya que una educación de calidad permitirá el desarrollo social, económico y cultural del país.

Las reformas educativas en el Ecuador toman fuerza en el año 2006 con la puesta en marcha del Plan Decenal de Educación, en la parte pertinente al bachillerato reza su objetivo: “Formar a los jóvenes con competencias que le posibiliten continuar con los estudios superiores e incorporarse a la vida productiva, acordes con el desarrollo científico, tecnológico y las necesidades del desarrollo del país y del desarrollo humano.”

El Ministerio de Educación, propone estándares de calidad, entre ellos los de desempeño directivo, con este antecedente; el propósito es fomentar un liderazgo pedagógico que permita alcanzar aprendizajes significativos para un buen desempeño profesional, pretendiendo conseguirlo a través de las cuatro dimensiones, una de ellas, la gestión pedagógica y que es en donde se incluye el presente estudio. (Jaramillo Serrano, 2012).

Se considera urgente determinar cuán grande es la necesidad de la capacitación de las y los docentes con respecto al nuevo Bachillerato. Para conseguir una buena práctica pedagógica, conviene realizar un diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes que laboran en los tres años de bachillerato de instituciones educativas del país en el periodo lectivo 2012 – 2013. A partir de la información

obtenida se plantea el diseño de estrategias de formación que le permitan al docente cumplir con profesionalismo su rol social. En el presente caso se elaboró un curso sobre “Técnicas metodológicas, pedagógicas y didácticas; basadas en tecnologías de la información y comunicación, para la ejecución del nuevo modelo curricular educativo”.

En la Unidad Educativa Particular Universitaria “La Asunción” existe la necesidad de capacitación en el personal docente, así como la apertura de sus directivos.

Se plantean los siguientes objetivos específicos:

- Investigar referentes teóricos relacionados con el tema, para fundamentar teóricamente el trabajo.
- 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.

Se realizó un diagnóstico claro, con el cual se pudo observar las necesidades que tiene el personal docente de ser capacitado en las nuevas reformas del Bachillerato. La recolección de los datos proporcionados por los y las profesores permitió analizar y definir las necesidades de conocimiento que ellos necesitan cubrir.

En las tablas y cuadros de diagnóstico se evidencia la calidad de la gestión educativa y se recolectó las reseñas históricas del plantel, citando sus logros, procesos, aceptación colectiva.

Con toda la información obtenida se diseñó un Curso de Formación – Capacitación Docente, que permita a las y los docentes adoptar un modelo eficaz de aprendizaje - enseñanza con calidad y calidades, requisitos necesarios para alcanzar la implementación del nuevo modelo de gestión educativa.

CAPITULO 1: MARCO TEÓRICO

Desde la expedición de la nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural, en el año 2011, varios han sido los cambios que se han registrado en el sistema educativo ecuatoriano, cambios que engloban a todos los involucrados tanto docentes, estudiantes, directivos y padres de familia y que, según las autoridades, busca mejorar los estándares. La reciente aprobación de la Ley de Educación ha sido, en términos generales, un resultado positivo para reestructurar el sistema educativo nacional, tan debilitado por el desinterés del propio Estado, dando origen a que surja la educación privada, que en muchos de los casos solo era un negocio más.

Como es natural, todo cambio trae consigo una serie de alteraciones, que a veces incomodan a más de una persona o grupo de personas “afectadas” por ese cambio. La propuesta del Bachillerato General, por ejemplo es una alteración absoluta a la rutina educativa. En este contexto, nos encontramos con docentes desactualizados, con sistemas de gestión educativa ineficientes, con alumnos “desconcertados”, entre otras alteraciones. Ahora bien, esto como cite antes, es natural en un proceso de transformación. Al parecer este proceso solo afecta al sistema educativo público. Pero nos equivocamos, la educación intermedia está regida por el Ministerio de Educación del Ecuador y abarca tanto a las instituciones públicas como privadas. De esta manera, los cambios también llegan a las instituciones particulares, en todos los niveles de enseñanza. En igual medida, nos encontramos con docentes, administrativos y demás personal inmerso en la enseñanza, con dificultades para adaptarse al nuevo ordenamiento de la educación en el país.

El presente proyecto de Investigación está enmarcado previamente en el desarrollo de un esquema que orienta y conduce a organizadamente ir creando y readecuando pautas con herramientas eficaces que permita al cuerpo docente de las instituciones privadas, en este caso concreto, de la Unidad Educativa Particular Universitaria “La Asunción”, de la Ciudad de Cuenca, provincia del Azuay. Que les permita estar a la altura que demanda la nueva organización del sistema educativo nacional.

Con el proyecto se busca resolver las necesidades de los docentes – sobre todo – en temas de formación, actualización del conocimiento, manejo de la nueva Ley Organiza de Educación, los nuevos lineamientos en lo referente al nuevo Bachillerato General Unificado. Se examina la posibilidad de colocar al docente en sintonía con la nueva información, nuevas tecnologías, mallas curriculares, centros superiores de enseñanza como la Universidad Técnica Particular de Loja, con el objeto de mejorar su perfil profesional frente a las nuevas demandas.

1.1. Necesidades de Formación

Tomando en cuenta que según el Ministerio de Educación del Ecuador (2010), los jóvenes al concluir los estudios de Educación General Básica serán ciudadanos capaces de:

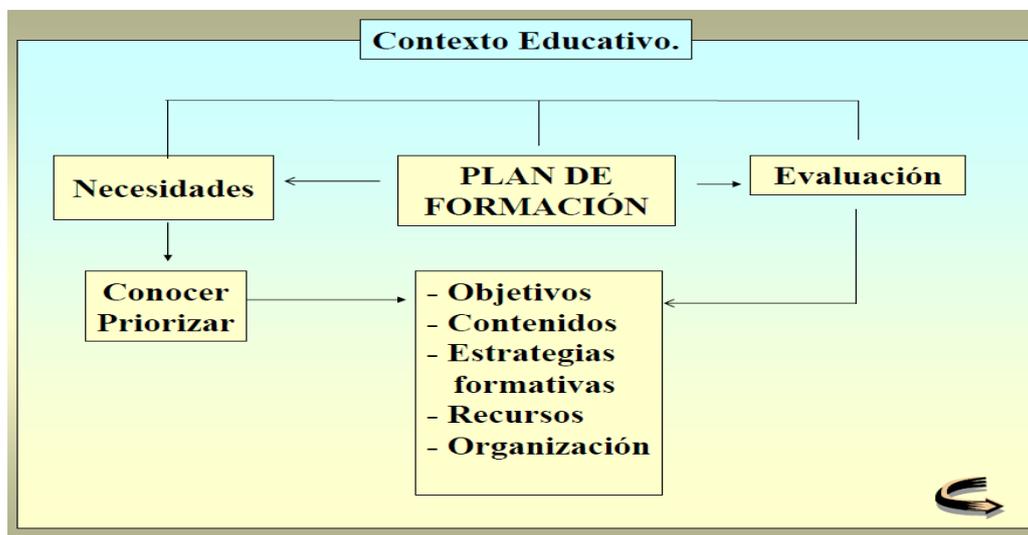
- Convivir y participar activamente en una sociedad intercultural y plurinacional.
- Sentirse orgullosos de ser ecuatorianos, valorar la identidad cultural nacional, los símbolos y valores que caracterizan a la sociedad ecuatoriana.
- Disfrutar de la lectura y leer de una manera crítica y creativa.
- Demostrar un pensamiento lógico, crítico y creativo en el análisis y resolución eficaz de problemas de la realidad cotidiana.
- Valorar y proteger la salud humana en sus aspectos físicos, psicológicos y sexuales.
- Preservar la naturaleza y contribuir a su cuidado y conservación.
- Solucionar problemas de la vida cotidiana a partir de la aplicación de lo comprendido en las disciplinas del currículo.
- Producir textos que reflejen su comprensión del Ecuador y el mundo contemporáneo a través de su conocimiento de las disciplinas del currículo.
- Aplicar las tecnologías en la comunicación, en la solución de problemas prácticos, en la investigación, en el ejercicio de actividades académicas, etc.
- Interpretar y aplicar a un nivel básico un idioma extranjero en situaciones comunes de comunicación.
- Hacer buen uso del tiempo libre en actividades culturales, deportivas, artísticas y recreativas que los lleven a relacionarse con los demás y su entorno, como seres humanos responsables, solidarios y proactivos.
- Demostrar sensibilidad y comprensión de obras artísticas de diferentes estilos y técnicas, potenciando el gusto estético.

La presente investigación busca generar nuevas herramientas para el docente, con el objeto, que sea capaz de cumplir estos nuevos lineamientos de la educación general básica. Con este referente se ha buscado un considerable número de fuentes que sustenten esta necesidad que se proyecta a la construcción de perfiles requeridos para conformar los docentes del nuevo Bachillerato General Unificado.

Teniendo en cuenta que la base principal de toda investigación responde a una serie de preguntas, nos referimos a puntualizar ¿por qué realizar un estudio de detección de necesidades formativas?

Y con el objeto de ponernos en el contexto Educativo presentamos la siguiente ilustración.

Ilustración 1 Necesidades - Contexto Educativo



Fuente: Universidad de Huelva PLANIFICAR Y EVALUAR LA FORMACIÓN: LA EVALUACIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS

Autor: Rodríguez López

1.1.1. Concepto de necesidades formativas

En un principio especifiquemos que estas necesidades se reconocen desde siempre por lo cual citamos a (González, Peiteado, Álvarez y González, 1990), en su trabajo titulado “Problemas docentes y necesidades de formación del profesorado del ciclo inicial de EGB”, se plantean los siguientes objetivos:

1. Analizar las características personales y profesionales de los profesores del ciclo.

2. Estudiar los principales problemas que tienen en su práctica profesional.
3. Conocer sus necesidades de formación permanente.
4. Investigar su situación docente en función de la adscripción y del funcionamiento del equipo y

Otro objetivo es aportar líneas de actuación en el rediseño y realización de los planes de formación permanente que lleven a una mayor calidad de la enseñanza” (Barraza Macías, Gutiérrez Rico, & Ceniceros Cázares).

Se podría elucubrar bastante en torno al tema, pero (Kaufman, 2006), define por necesidades de formación los déficits existentes entre la realidad de la actividad laboral y lo que sería deseable, déficits que son salvables mediante acciones de formación.

Otras impresiones se evidencian en el documento “Diagnóstico de necesidades de formación” del Dr. Manuel Reyes Santana (Reyes Santana & Huelva) en el cual se toma las impresiones de diferentes autores como: (Witkin, 1996), para quien la necesidad es una discrepancia entre los resultados actuales y los que son deseables o convenientes. También (Alvira, 1991), juzga como usual esa acepción de la necesidad que la equipara a una discrepancia entre lo que es y lo que debe ser.

Después de verificar los conceptos anteriormente expuestos, y evidenciar las diferentes visiones que de los autores tienen de la necesidad de formación; se interpreta o concluye que existe al comparar lo que se tiene versus lo que se quiere una brecha de requerimientos por cumplirse a la cual se podría llamar necesidades formativas, dentro del ámbito educativo.

1.1.2. Tipos de necesidades formativas

Se identifican diferentes enfoques y una muy variada tipología entre los autores de los que generalmente se identifican:

- De las personas, del sistema; particulares, colectivas; conscientes, inconscientes; actuales, potenciales; según el ámbito de vida.
- Del alumnado, del currículum, del profesorado, del centro docente como organización.
- Normativa, sentida, expresada o demandada, comparativa, prospectiva.
- Normativa, percibida, expresada, relativa.

- Del sistema, del profesorado

Pero puntualizamos las siguientes

Tabla 1 – Tipos de necesidades formativas

Autor	Tipos
(Witkin, 1996)	<p>Distinguen tres tipos de necesidades en el campo de las profesiones, en función del sector al que afecten:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 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. 2. 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. 3. Necesidades referidas a los recursos y equipamientos, que son las que afectan a centros, transportes, materiales, adscripciones de personal, recursos económicos, tiempos, espacios, etc.
(Hewton, 1988)	<p>Se basa en el sector afectado como criterio para clasificar las necesidades originadas en los proyectos formativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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'Hainaut, 1979)	<ol style="list-style-type: none"> 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

	<p>formas de poder que soslayan la conflictividad mediante imposición, negociación, consenso, etc.</p> <ol style="list-style-type: none"> 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.
<p>Moroney (1977) (Moroney, 1977)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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.
<p>(Colén, 1995)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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.
(Bradshaw, 1972)	Distingue cinco tipos de necesidades de formación: <ol style="list-style-type: none"> 1. normativas, 2. sentidas, 3. expresadas o demandadas, 4. comparativas y 5. prospectivas

Fuente: Publicaciones de la Universidad de Huelva y de varios autores

Autor: (Witkin, 1996), (Hewton, 1988), (D'Hainaut, 1979), (Moroney, 1977), (Colén, 1995), (Bradshaw, 1972), (Reyes Santana & Huelva).

1.1.3. Evaluación de necesidades formativas

De acuerdo a lo estudiado en esta maestría, en lo concerniente a la evaluación educativa, según lo que hemos ido descubriendo del tema, podríamos decir que es un proceso que nos lleva a un ejercicio responsable de comparación entre lo que tenemos y los parámetros previamente especificados de lo que queremos, en cuanto a la gestión de la misma.

La evaluación educativa nos sitúa ante la comparación: “esto es lo que me propuse y esto es lo que he logrado”. En concordancia con la reflexión anterior, podemos definir el término evaluación educativa “como un proceso y a la vez como un producto”, cuya aplicación nos permite estimar el grado en el que un proceso educativo favorece el logro de las metas para las que fue creado. (Valenzuela González, 2004).

Para tener claro cuáles son las necesidades formativas de los docentes, debemos conocer los estándares o protocolos establecidos por las autoridades del ramo, en nuestro caso, lo que dictamine el Ministerio de Educación del Ecuador. Esto es:

- Qué es un docente de calidad,
- Cuánto impacto puede tener un docente sobre el aprendizaje de sus estudiantes y
- Qué hacen los mejores docentes.
- Comparar lo anterior con la nueva malla curricular establecida en la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

1.1.4. Necesidades formativas del docente

Según las propuestas del Ministerio de Educación debemos tener un “Cambio en el papel del docente y de los y las jóvenes.” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2010)

Por esto y con el objetivo de que se cumplan los nuevos estándares de los docentes que podemos citar el modelo de estándares de desempeño profesional docente está compuesto por cuatro dimensiones que llevan a mejorar el aprendizaje de los estudiantes: a) desarrollo curricular, b) desarrollo profesional, c) gestión del aprendizaje, y d) compromiso ético, como se puede observar en el gráfico a continuación:

Ilustración 2. Estándares de desempeño profesional docente



Fuente – Autor: Ministerio de Educación (2011)

Para hacer realidad esta afirmación se requiere un cambio significativo del docente en toda su pedagogía tradicional.

Lo que se necesita es que los estudiantes pasen a ser protagonistas de su aprendizaje y los profesores de ser “transmisores” del conocimiento a ser guías-orientadores.

Ser el mediador del aprendizaje quiere decir que su papel es plantear a los y las jóvenes:

- a) Los objetivos de su aprendizaje (¿Qué aprenderán? Se refiere, fundamentalmente a la “intención” que debe haber en el proceso enseñanza - aprendizaje).
- b) La utilidad de los aprendizajes (¿Para qué sirve lo que aprenden?).
- c) El contexto en el que aprenderán, los pasos que seguirán (¿En qué experiencias aprenderán? ¿Qué harán y en qué orden?).
- d) Facilitar recursos y materiales, proporcionar la información básica necesaria (¿Con qué aprenderán?).
- e) Mostrarles los aciertos y los errores, (apoyar la evaluación y autoevaluación de los aprendizajes), para que los resultados de las actividades lleguen a buen término y así todo el estudiantado se motive para continuar. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2010)

Con lo expuesto, se evidencian los factores específicos que el Ministerio de Educación busca incorporar en el nuevo proceso educacional; una tendencia metodológica revolucionaria en la formación de los aprendizajes, colocando a los alumnos como eje generador de conocimiento que se retroalimentará con las actividades de los docentes, generando de esta manera la anhelada educación integral.

Naturalmente es un proceso nuevo, que trae consigo resistencias, incomodidades, entre otras alteraciones a la vida profesional de los y las docentes, como al sistema educativo en general. En el país existe una práctica de conformismo, no se ha desarrollado la cultura de la investigación, de la innovación y peor aún de la gestión educativa, por ello, estas disposiciones de las nuevas políticas educativas dictadas por el Estado, preocupa – por decir lo menos – a más de un docente. Es menester, de los nuevos profesionales, maestrantes, centros de educación superior; asistir con formación, tecnologías, entre otras herramientas, a este proceso de cambio en el sistema educativo de nuestro país.

1.1.5. Modelos de análisis de necesidades (Modelos de Rossett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo)

A continuación, en la tabla 2 se puede identificar un resumen de los modelos, su característica esencial y las especificaciones o elementos que los definen.

Tabla 2 – Modelos de análisis de necesidades

Modelo	Especificaciones
<p>A. Rossett</p> <p>Su modelo toma como eje central el conjunto de elementos segundo punto, para llegar al rendimiento satisfactorio y deseado.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Situaciones desencadenantes: De dónde 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 datos
<p>R. A. Kaufman</p> <p>Se basa en un complejo proceso de 18 Pasos</p> <p>Las etapas son: (R. A. Kaufman, 1988, pp. 58-59)</p>	<p>Elementos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participantes en la planificación: Ejecutores, Receptores, Sociedad • Discrepancia entre lo que es y lo que debería ser, en torno a: Entradas, Procesos, Productos, Salidas y Resultados Finales • Priorización de necesidades <ol style="list-style-type: none"> 1. Tomar la Decisión 2. Identificar los síntomas de problemas 3. Determinar el campo de 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

	<p>requieren, en términos de ejecuciones mensurables</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación. 8. Asignar prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas a las que se vaya a aplicar determinada acción 9. Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante.
<p>F. M. Cox</p> <p>Al unir la problemática comunitaria con el análisis de necesidades se elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios, que resumidamente abarca los siguientes aspectos</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. La institución 2. El profesional contratado para resolver el problema 3. Los problemas, cómo 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 transferencia de acción.

Fuente: (Educación Social Blog Colaborativo, 2008)

Autor: (Pérez & Campanero, 2000)

1.2. Análisis de las necesidades de formación

Uno de los objetivos principales de esta investigación es encontrar los puntos de quiebre en los cuales la formación que tienen hoy en día nuestros docentes respecto a los requerimientos de las nuevas mallas curriculares expuestas por el Ministerio de Educación del Ecuador en el marco de la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

El proceso de análisis requiere una distinción y separación de las partes de un todo hasta llegar a conocer sus principios o elementos para que las causas obren infaliblemente en cierto sentido llegando al perfil que dicha formación necesita (Real Academia Española, 2013), es así que nos encontramos en un momento en que la vertiginosa evolución del conocimiento, el poder de las telecomunicaciones y la capacidad de investigación del ser humano; nos obligan a una continua necesidad de actualización.

Si se hace un poco de memoria podremos tener presente que el ser humano empezó el proceso de dicha evolución desde el mismo inicio de su existencia y paso a paso se ha ido adaptando a las realidades geográficas, climáticas, culturales, sociales, etc. El fundamento científico lo da la famosa teoría de la evolución de las especies (Darwin, 1859), en la que se plantea que ni las especies más fuertes ni las más inteligentes son las que prevalecen sino las que evolucionan.

Con este preámbulo, se establece el análisis de la necesidad, teniendo como actores a los docentes quienes están llamados a transmitir sus experiencias de aprendizaje a los alumnos, colegas, personal directivo, padres de familia en la Institución Educativa, donde es el ambiente propicio para el desenvolvimiento del docente.

Análisis Organizacional

- Análisis de la persona
- Análisis de la tarea educativa

1.2.1. Análisis organizacional

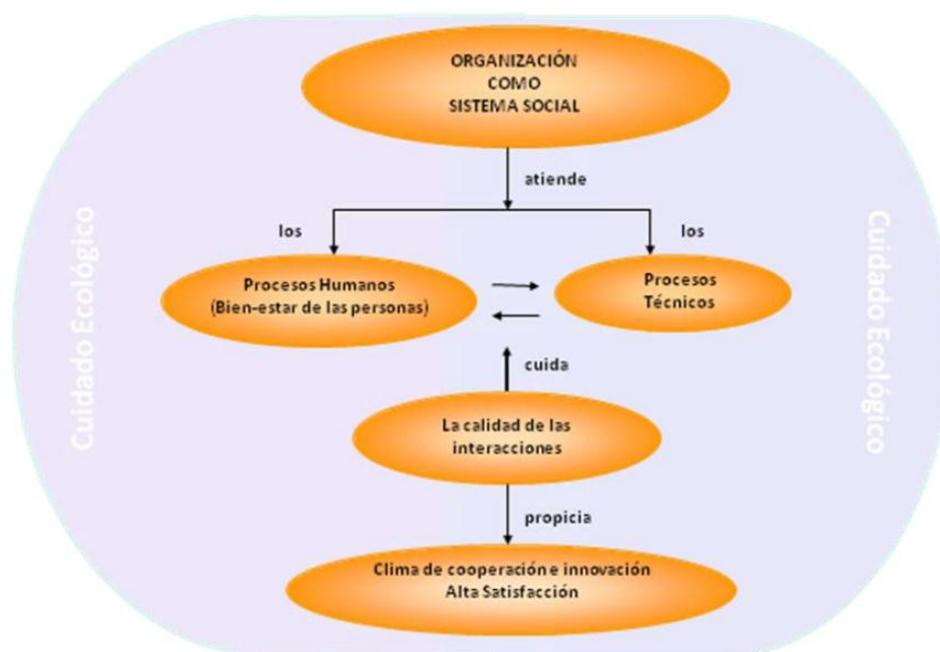
Como expresa Bearnard (1971) “una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas” (p. 6) calando puntualmente en las Instituciones Educativas, al identificar en este concepto los factores que existen

entre docentes, estudiantes y familiares (padres de familia o representantes de los estudiantes).

Estos actores que conforman la organización deben relacionarse con una dinámica que los permita mantener sus características estructurales de valores, roles y normas que se identifican por su contexto social y cultural dependiendo del entorno donde se desarrollan. En su estudio Pérez de Maldonado y Bustamante Uzcátegui (2006) concluyeron que:

Ver la organización escolar, la institución educativa o la escuela, como un sistema social, implica entonces, reconocerla como la agrupación de profesores, estudiantes y miembros de la comunidad en general (personal de apoyo, padres y representantes, ...) que poseen características propias y exige asignarle tanta importancia a la consideración de los elementos que la integran como a sus interrelaciones intrínsecas y extrínsecas. (p. 4).

Ilustración 3 - Organización como sistema social



Fuente: Modelo de Acción Pedagógica para Capacitar a Gerentes de Empresas

Autor: Pérez de Maldonado (2000)

En otro enfoque Chiavanato (Chiavenato, 2007) resume en el siguiente cuadro lo que constituye a las organizaciones

Tabla 3 - Organizaciones

Organizaciones	Qué son:	Qué tienen:	Qué hacen:
	Personas	Comportamiento humano	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacen necesidades - Desarrollan grupos - Crean acción organizada - Motivan a las personas - Desarrollan actitudes - Contribuciones
	Organizadas	Estructura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Nacen - Crecen - Se transforman - Acuerdan - Se dividen
	Personas que realizan alguna actividad	Procesos organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> - Producen productos y servicios - Contribuyen al bien de la sociedad - Comunican - Toman decisiones

Fuente: Administración de recursos humanos

Autor: Chiavenato (2007)

1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección

La educación como fundamento de desarrollo de las personas y por ende, de los pueblos, en nuestro país ha pasado por varias etapas que han ido construyendo y proyectándose al futuro.

Podemos recordar que en principios de la República la educación era un beneficio de la clase burgués y solo para hombres, siendo impartida primordialmente por instituciones religiosas, es fácil reconocer que hasta hoy en día tenemos grandes grupos de Instituciones Educativas que forman parte de las diferentes comunidades religiosas tales como los Salesianos, Jesuitas, Dominicos, Franciscanos, entre otros.

Esta realidad cambió gracias al enfoque de los gobiernos que la hicieron laica con la oportunidad de ser gratuita y sobre todo para hombres y mujeres por igual.

Hoy en día tenemos dos grandes grupos en los que podemos enmarcar la educación, que sería: Pública y Privada. Todas estas bajo la rectoría del Ministerio de Educación del Ecuador que tienen como visión y misión (Ministerio de Educación del Ecuador, 2013)

Misión

Garantizar el acceso y calidad de la educación inicial, básica y bachillerato a los y las habitantes del territorio nacional, mediante la formación integral, holística e inclusiva de niños, niñas, jóvenes y adultos, tomando en cuenta la interculturalidad, la plurinacionalidad, las lenguas ancestrales y género desde un enfoque de derechos y deberes para fortalecer el desarrollo social, económico y cultural, el ejercicio de la ciudadanía y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana.

Visión

El Sistema Nacional de Educación brindará una educación centrada en el ser humano, con calidad, calidez, integral, holística, crítica, participativa, democrática, inclusiva e interactiva, con equidad de género, basado en la sabiduría ancestral, plurinacionalidad, con identidad y pertinencia cultural que satisface las necesidades de aprendizaje individual y social, que contribuye a fortalecer la identidad cultural, la construcción de ciudadanía, y que articule los diferentes niveles y modalidades del sistema de educación.

Todo esto enmarcado en la Constitución de la República del Ecuador citados en los considerandos de las Ley Orgánica de Educación Intercultural que fundamentan todo el contexto de la citada ley, reconociéndose los ideales por los cuales está escrita. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2011)

1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo

Las organizaciones siempre tienen un fin muy parecido, según expresa Chiavenato (2007), que son:

- Satisfacer las necesidades de bienes y servicios de la sociedad.
- Dar una utilización productiva a todos los factores de producción.
- Aumentar el bienestar de la sociedad mediante el empleo adecuado de los recursos
- Proporcionar un retorno justo a los factores de entrada

- Crear un clima en el que las personas puedan satisfacer una diversidad de necesidades humanas.

En el marco de la educación nacional el Ministerio de Educación (2013) en su página web, expresa:

El Nuevo Modelo de Gestión Educativa (NMGE) es un proyecto que inició su gestión en enero de 2010, y plantea la reestructuración del Ministerio de Educación para garantizar y asegurar el cumplimiento del derecho a la educación. Es decir, busca influir de manera directa sobre el acceso universal y con equidad a una educación de calidad y calidez, lo que implica ejecutar procesos de desconcentración desde la Planta Central hacia las zonas, distritos y circuitos, para fortalecer los servicios educativos y aproximarlos hacia la ciudadanía, atendiendo las realidades locales y culturales.

En este contexto lo que se busca es tener una administración educativa eficiente y eficaz, que brinde calidad y calidez que se ejecute más cercana, en territorio.

El Ministerio de Educación es el organismo rector tanto en el sector público y el privado, quien ha planteado un sin número de estándares en lo curricular además de los administrativos que se citaron, para fortalecer el proceso educativo del país.

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa

Hablar de los recursos que una institución educativa requiere para su correcta actividad es poner en el análisis un gran espectro de factores que están inmersos en la convivencia de personas con un objetivo común que es el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Como se manifiesta en la página web el educador.com (El educador, 2013) tenemos cuatro ejes para la gestión educativa que son:

- Gestión directiva
 - Planeación curricular
 - Autoevaluación institucional
 - Plan operativo de directivos docentes o jefes de área
 - Proyecto educativo Institucional
 - Plan de fortalecimiento
 - Cronograma anual y mensual

- Evaluación del desempeño del docente
- Gestión académica
 - Planeación de actividades extracurriculares
 - Informes de visitas interinstitucionales
 - Evaluación de textos escolares
 - Plan de estudios
 - Libros Aces
 - Guía de salidas pedagógicas
 - Diagnóstico Académico
 - Acta de compromisos por bajo rendimiento
 - Validación de pruebas externas e internas
 - Pruebas
 - Seguimiento a estudiantes
 - Pensum
 - Carga académica para el docente
 - Horarios por curso y docente
- Gestión administrativa
 - Folios de matrículas
 - Libro de evaluación
 - Contrato de servicios educativos
 - Inventarios
 - Pupitres
 - Laboratorios
 - Sala de informática
- Gestión de formación en convivencia
 - Autorización de salida de estudiantes
 - Registro diario de novedades
 - Ficha de estudiante
 - Manual de convivencia
 - Seguimiento de estudiantes con dificultades de convivencia

Algo muy parecido plantea el Instituto de Tecnologías Educativas de España (Ministerio de Educación y Deporte Español, 2013) en el que se clasifica de la siguiente forma:

- Recursos para los profesores
 - Curriculares

- Asignaturas
- Asignaturas optativas
- Lectura
- Contenidos transversales
- Complementarios
 - Orientación educativa
 - Orientación tutorial
 - Bibliotecas escolares
 - TV educa
 - Observatorio tecnológico
 - Banco de imágenes
 - Sugerencias bibliográficas
- Recursos para la comunidad educativa
 - Niños niñas
 - Jóvenes
 - Padres y madres
 - Formación de adultos

Por último, los aspectos de infraestructura de la Institución Educativa y los recursos didácticos, puesto será necesario tener un adecuado lugar para el desenvolvimiento de las actividades requeridas.

Recursos didácticos son los medios o materiales de apoyo que utiliza el docente para mediar los contenidos de aprendizajes significativos nuevos o de refuerzo mediante la construcción del conocimiento por los propios estudiantes. (Huambaguete Atzaza, 2011)

Los recursos de infraestructura pasan por un sin número de estándares con relación al espacio y el número de estudiantes por aula, con esto la cantidad de baterías sanitarias, la cantidad de espacios verdes mínimos requeridos y por fin la cantidad de espacio para el correcto funcionamiento de la planta docente y administrativa; todo esto enmarcado en un plan de Gestión de Riesgos para la Institución Educativa.

1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos)

Conceptualizar la palabra liderazgo es una tarea compleja puesto que si nos ponemos a analizar el liderazgo una actitud que han tomado los seres humanos por toda la

historia, es fácil en cambio tener presente que significa la palabra educar puesto que nos congrega a mentalizar capacidades específicas al conocimiento.

“Liderar no es lo mismo que administrar” lo dice explícita mente Seth Godin en su libro “Tribus. Necesitamos que usted nos lidere”, puntualizo esta frase puesto que los administradores o gerentes tienen colaboradores por el contrario los líderes tienen seguidores.

“Liderazgo es crear el cambio que usted cree” (Godin, 2010).

Por tanto tomamos del programa Liderazgo para la Transformación 2013 los siguientes logros de un líder en la comunidad: (ESPOL, CAF, 2013)

- Transformar un interés compartido para convertirlo en un objetivo apasionante y un deseo por el cambio
- Entregar herramientas para que los miembros de una comunidad estrechen su comunicación
- Producir una transformación positiva en la comunidad permitiendo que crezca y gane nuevos miembros

Buscando conceptualizar la expresión “Liderazgo Educativo” encontramos en la guía didáctica de Liderazgo, Valores y Educación (Correa Jaramillo, 2012) la siguiente explicación:

“El liderazgo es una interacción entre dos o más miembros de un grupo que a menudo requiere estructurar o reestructurar la situación, así como las percepciones y expectativas de los miembros. Los líderes son agentes de cambio, personas cuyos actos afectan más a otros de los que éstos les afectan a ellos. El liderazgo tiene lugar cuando un miembro del grupo influye en la motivación o en las competencias del resto del grupo.”

Una forma de tipificar el liderazgo sería utilizar los enfoques tradicionales y los relacionales citados por Guillén, Parra (2006).

Tabla 4 – Tipos de liderazgo educativo

	Cuestiones que se investigan	Enfoque teórico	Dimensión Técnico-científica	Dimensión Psico-afectiva
ENFOQUES TRADICIONALES	¿Qué es un líder? ¿Qué tipo de persona?	Enfoques de rasgos y Carismático	Encuentran en el líder rasgos de personalidad como la capacidad de decisión, conocimientos, adaptabilidad, creatividad, prestigio.	Encuentran en el líder rasgos de personalidad con la facilidad de palabra auto-confianza, auto-control, inconformidad, sociabilidad, popularidad, cooperación
	¿Cómo se comporta un líder?	Enfoques Comportamental y De estilos	Comportamientos más o menos enfocados al desempeño de la tarea; más o menos autoritarios	Comportamientos más o menos enfocados a la satisfacción de las personas; más o menos democráticos
	¿Cómo piensa el líder?	Modelos Cognitivos	El líder es capaz de procesar la información, buscar los porqués y elaborar explicaciones causales que guíen la conducta.	El líder es percibido por quienes le observan como mejor o peor capacitado para decir, generando mayor o menos aceptación.
	¿Cuándo y dónde aparece el líder? ¿Cómo se comporta en cada circunstancia?	Enfoque situacional	Aparecen variables contingentes o de situación que aplican la aparición y comportamiento del líder como son: la estructura de las tareas, el grado de control, la experiencia y habilidades de los subordinados	Aparecen variables contingentes o de situación que explican la aparición y comportamiento del líder como son: el comportamiento del grupo, la madurez de los inados

	Cuestiones que se investigan	Enfoque teórico	Dimensión Técnico-científica	Dimensión Psico-afectiva
ENFOQUES RELACIONALES	¿Qué puede obtener el seguidor en su relación con el líder?	Liderazgo transaccional	En su relación con el seguidor, el líder es capaz de establecer objetivos alcanzables, criterios de desempeño, de recompensa...	En su relación con el seguidor, el líder es capaz de crear y comunicar el valor extrínseco e intrínseco de los incentivos...
	¿Qué transforma la actitud del seguidor en su relación con el líder?	Liderazgo Transformacional	En su relación con el seguidor, el líder es capaz de persuadir, explicar, convencer de la necesidad de transformación, del cambio...	En su relación con el seguidor, el líder es capaz de motivar, ilusionar, entusiasmar con su visión de transformación, de mejora...
	¿Por qué la actitud de servicio del líder atrae al seguidor?	Liderazgo Servidor	En su relación con el seguidor, el líder que es servicial: logra adhesión por ser capaz de escuchar, entender, tomar conciencia.	En su relación con el seguidor, el líder que es servicial: logra adhesión al fomentar el desarrollo de las personas, el compromiso..

Fuente: Ética en las organizaciones, construyendo confianza

Autor: Guillén Parra (2006)

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

En el Ecuador a raíz de la Constitución de la República expedida en 2008 y de la Ley Orgánica de Educación Intercultural del 2011, el bachillerato ha cambiado notablemente en fondo y forma, teniendo como resultado dos opciones:

- Bachillerato en Ciencias
- Bachillerato Técnico

En fondo puesto que las mallas curriculares se han organizado de tal manera que todas las instituciones educativas del país tengan un centro común, con opciones, como se puede distinguir en los siguientes cuadros tomados del Ministerio de Educación (Ministerio de Educación del Ecuador, 2013)

Tabla 5 – Asignaturas obligatorias de primer año de Bachillerato General Unificado

ASIGNATURAS TRONCO COMÚN	HORAS DE CLASE PARA PRIMER AÑO DE BGU
FÍSICA	4
QUÍMICA	4
HISTORIA Y CIENCIAS SOCIALES	4
LENGUA Y LITERATURA	4
MATEMÁTICA	4
IDIOMA EXTRANJERO	5
DESARROLLO DEL PENSAMIENTO FILOSÓFICO	4
EDUCACIÓN FÍSICA	2
EDUCACIÓN ARTÍSTICA	2
INFORMÁTICA APLICADA A LA EDUCACIÓN	2
TOTAL HORAS COMUNES OBLIGATORIAS	35

Fuente: Página web del Ministerio de Educación del Ecuador

Autor: Ministerio de Educación del Ecuador

Los estudiantes que opten por el Bachillerato en Ciencias, además del tronco común, deben cumplir con 5 períodos académicos semanales de asignaturas definidas por la institución de acuerdo a su proyecto e identidad institucional.

En el caso de los estudiantes que opten por el Bachillerato Técnico, además del tronco común, deben cumplir con 10 períodos académicos semanales para desarrollar los módulos de formación técnica correspondientes a cualquiera de las figuras

reconocidas por el Ministerio de Educación que sean ofertadas en la institución educativa.

Tabla 6 – Horas adicionales primer año Bachillerato Técnico

HORAS SEMANALES ADICIONALES	HORAS DE CLASE PARA PRIMER AÑO DE BGU
HORAS A DISCRECIÓN DE CADA PLANTEL (EN EL BACHILLERATO EN CIENCIAS)	5
HORAS ADICIONALES AL BACHILLERATO EN CIENCIAS	0
HORAS ADICIONALES AL BACHILLERATO TÉCNICO	10

Fuente: Página web del Ministerio de Educación del Ecuador

Autor: Ministerio de Educación del Ecuador

Se aplica así el plan de estudios para las dos modalidades de Bachillerato: Bachillerato en Ciencias con 40 períodos académicos semanales en cada año; Bachillerato Técnico con 45 períodos académicos semanales en cada año.

Tabla 7 – Asignaturas obligatorias de segundo año de Bachillerato General Unificado

ASIGNATURAS TRONCO COMÚN	HORAS DE CLASE PARA SEGUNDO AÑO DE BGU
FÍSICO-QUÍMICA	4
BIOLOGÍA	4
HISTORIA Y CIENCIAS SOCIALES	4
LENGUA Y LITERATURA	4
MATEMÁTICA	4
IDIOMA EXTRANJERO	5
EMPREDIMIENTO Y GESTIÓN	2
EDUCACIÓN PARA LA CIUDADANÍA	4
EDUCACIÓN FÍSICA	2
EDUCACIÓN ARTÍSTICA	2
TOTAL HORAS COMUNES OBLIGATORIAS	35

Fuente: Página web del Ministerio de Educación del Ecuador

Autor: Ministerio de Educación del Ecuador

Los estudiantes que opten por el Bachillerato en Ciencias, además del tronco común, deben cumplir con 5 períodos académicos semanales de asignaturas definidas por la institución de acuerdo a su proyecto e identidad institucional.

En el caso de los estudiantes que opten por el Bachillerato Técnico, además del tronco común, deben cumplir con 10 períodos académicos semanales para desarrollar los módulos de formación técnica correspondientes a cualquiera de las figuras reconocidas por el Ministerio de Educación que sean ofertadas en la institución educativa.

Tabla 8 – Horas adicionales segundo año Bachillerato Técnico

HORAS SEMANALES ADICIONALES	HORAS DE CLASE PARA SEGUNDO AÑO DE BGU
HORAS A DISCRECIÓN DE CADA PLANTEL (EN EL BACHILLERATO EN CIENCIAS)	5
HORAS ADICIONALES AL BACHILLERATO EN CIENCIAS	0
HORAS ADICIONALES AL BACHILLERATO TÉCNICO	10

Fuente: Página web del Ministerio de Educación del Ecuador

Autor: Ministerio de Educación del Ecuador

Se aplica así el plan de estudios para las dos modalidades de Bachillerato: Bachillerato en Ciencias con 40 períodos académicos semanales en cada año; Bachillerato Técnico con 45 períodos académicos semanales en cada año.

Tabla 9 – Asignaturas obligatorias de tercer año de Bachillerato General Unificado

ASIGNATURAS TRONCO COMÚN	HORAS DE CLASE PARA TERCER AÑO DE BGU
LENGUA Y LITERATURA	4
MATEMÁTICA	4
IDIOMA EXTRANJERO	5
EMPRENDIMIENTO Y GESTIÓN	2
EDUCACIÓN PARA LA CIUDADANÍA	3
EDUCACIÓN FÍSICA	2
TOTAL HORAS COMUNES OBLIGATORIAS	20

Fuente: Página web del Ministerio de Educación del Ecuador

Autor: Ministerio de Educación del Ecuador

Los estudiantes que opten por el Bachillerato en Ciencias, además del tronco común, deben cumplir con 5 períodos académicos semanales de asignaturas definidas por la institución de acuerdo a su proyecto e identidad institucional.

En el caso de los estudiantes que opten por el Bachillerato Técnico, además del tronco común, deben cumplir con 25 períodos académicos semanales para desarrollar los módulos de formación técnica correspondientes a cualquiera de las figuras reconocidas por el Ministerio de Educación que sean ofertadas en la institución educativa.

Tabla 10 – Horas adicionales por semana

HORAS SEMANALES ADICIONALES	HORAS DE CLASE PARA TERCER AÑO DE BGU
HORAS A DISCRECIÓN DE CADA PLANTEL (EN EL BACHILLERATO EN CIENCIAS)	5
HORAS ADICIONALES AL BACHILLERATO EN CIENCIAS	15 (Optativas)
HORAS ADICIONALES AL BACHILLERATO TÉCNICO	25

Fuente: Página web del Ministerio de Educación del Ecuador

Autor: Ministerio de Educación del Ecuador

Se aplica así el plan de estudios para las dos modalidades de Bachillerato: Bachillerato en Ciencias con 40 períodos académicos semanales en cada año; Bachillerato Técnico con 45 períodos académicos semanales en cada año.

En forma puesto que antiguamente se tenían seis años de bachillerato, tres en el ciclo básico y tres en el diversificado en el que se optaba por la especialización que generalmente tenía:

- Bachillerato en Ciencia especialización en Físico Matemáticas
- Bachillerato en Ciencia especialización en Químico Biológicas
- Bachillerato en Ciencia especialización en Sociales

A lo que hoy se tiene simplemente tres niveles de Bachillerato General Unificado, teniéndose una estructura de la siguiente forma:

Tabla 11 – Niveles de Bachillerato General Unificado

	Edades	Número de años
Inicial	De 3 a 5 años	Inicial I Inicial II
Educación General Básica	De 5 a 15 años	1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 6°, 7°, 8°, 9° y 10° años
Bachillerato General Unificado	De los 16 a 18 años	Primero, Segundo y Tercero de Bachillerato

Fuente: Página web del Ministerio de Educación del Ecuador

Autor: Resumen realizado de la información de la página web del Ministerio de Educación

El nivel de Educación General Básica se divide en cuatro subniveles, que son:

- **PREPARATORIA**, que corresponde a 1.º grado de Educación General Básica y preferentemente se ofrece a los estudiantes de cinco (5) años de edad.
- **BÁSICA ELEMENTAL**, que corresponde a 2.º, 3.º y 4.º grados de Educación General Básica y preferentemente se ofrece a los estudiantes de 6 a 8 años de edad.
- **BÁSICA MEDIA**, que corresponde a 5.º, 6.º y 7.º grados de Educación General Básica y preferentemente se ofrece a los estudiantes de 9 a 11 años de edad.
- **BÁSICA SUPERIOR**, que corresponde a 8.º, 9.º y 10.º grados de Educación General Básica y preferentemente se ofrece a los estudiantes de 12 a 14 años de edad.

Los objetivos que se recogen del Ministerio de Educación para haber implementado el Bachillerato General Unificado vienen dados por la necesidad de preparar a los estudiantes para: (Ministerio de Educación del Ecuador, 2010)

- a) La vida y la participación en una sociedad democrática,
- b) El mundo laboral o del emprendimiento
- c) Continuar con sus estudios universitarios.

Fundamentando esto en las siguientes razones: (Ministerio de Educación del Ecuador, 2010)

- En el modelo anterior de Bachillerato, la excesiva especialización y dispersión de la oferta curricular ocasionaba que los estudiantes se graduaran con

conocimientos muy distintos y sin una base común de aprendizajes, lo cual impedía que tuvieran acceso a las mismas oportunidades. Con el BGU, todos los estudiantes tendrán acceso a una base común de conocimientos, la cual garantiza equidad en la distribución de oportunidades educativas.

- El Bachillerato anterior exigía una diversificación prematura (la mayoría de estudiantes debían elegir una especialidad antes de los 14 años de edad), la cual a menudo tenía como consecuencia que los estudiantes cometieran errores de elección que les afectaban por el resto de sus vidas. El BGU ofrece una misma base común de conocimientos a *todos* los estudiantes, de tal manera que no se limiten sus opciones futuras, sea cual sea el tipo de Bachillerato que elijan.
- Con el anterior modelo de Bachillerato, los estudiantes podían acceder a diversas opciones que los formaban en determinada área pero no les permitían adquirir conocimientos básicos en otras áreas. (Por ejemplo, los estudiantes de la especialidad de Ciencias Sociales típicamente no llegaban a tener suficientes bases en matemáticas.) El BGU busca que los estudiantes adquieran una formación general completa, evitando por una parte su hiperespecialización en un área del conocimiento y por otra su desconocimiento de otras.
- El anterior Bachillerato en Ciencias, cuyos planes y programas de estudio databan de fines de los años setenta, se encontraba desactualizado y era poco pertinente para las necesidades del siglo XXI. El BGU tiene un currículo actualizado que resalta la realidad ecuatoriana, siempre en relación con los contextos latinoamericanos y universales.
- La anterior oferta de Bachillerato Técnico ofrecía escasas opciones de educación superior para sus graduados, pues estas estaban limitadas al área de su especialización. Ahora, todos los estudiantes del Bachillerato Técnico también aprenden los conocimientos básicos comunes que les permiten acceder a cualquier opción postsecundaria, y no únicamente a aquellas relacionadas a su especialización.
- Los anteriores currículos de Bachillerato carecían de articulación con los niveles de EGB y Educación Superior. El nuevo currículo del Bachillerato se desprende orgánicamente del currículo de EGB y está concatenado con las exigencias de ingreso a la Educación Superior.

1.2.1.6. Reformas educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI – Plan decenal)

El marco legal vigente al cual se rige el Ministerio de Educación es el siguiente:

- Constitución de la República – aprobada en 2008
- Ley Orgánica de Educación Intercultural – vigencia desde el 31 de marzo de 2011.
- Reglamento a dicha Ley – vigencia desde el 26 de julio de 2012
- Acuerdo Ministerial 242-11 – Expedir la normativa para la implementación del Currículo del Bachillerato
- Acuerdo 301-11 – Disponer a los Colegios que ofrecen bachillerato técnico, aplique estándares de calidad
- Acuerdo 20 – 12 – Estatuto Orgánico de la gestión organizacional por procesos del Ministerio de Educación

Entre los principales, de estos podemos identificar el Título I. De los principios generales de la LOEI que nos habla del Ámbito, Principios y Fines, destacaremos los principios para tener el panorama filosófico claro de cómo esta expedida la ley.

- Artículo 1 – Ámbito

La presente Ley garantiza el derecho a la educación, determina los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad; así como las relaciones entre sus actores. Desarrolla y profundiza los derechos, obligaciones y garantías constitucionales en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles y modalidades, modelo de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del Sistema Nacional de Educación.

Se exceptúa del ámbito de esta Ley a la educación superior, que se rige por su propia normativa y con la cual se articula de conformidad con la Constitución de la República, la Ley y los actos de la autoridad competente.

- Artículo 2 – Principios

La actividad educativa se desarrolla atendiendo a los siguientes principios generales, que son los fundamentos filosóficos, conceptuales y constitucio-

nales que sustentan, definen y rigen las decisiones y actividades en el ámbito educativo:

- Universalidad
- Educación para el cambio
- Libertad
- Interés superior por lo niños, niñas y adolescentes
- Atención prioritaria
- Desarrollo de procesos
- Aprendizaje permanente
- Interaprendizaje y multiaprendizaje
- Educación en valores
- Enfoque en derechos
- Igualdad de género
- Educación para la democracia
- Comunidad de aprendizaje
- Participación ciudadana
- Corresponsabilidad
- Motivación
- Evaluación
- Flexibilidad
- Cultura de paz y solución de conflictos
- Investigación, construcción y desarrollo permanente de conocimientos
- Equidad e inclusión
- Calidad y calidez
- Integralidad
- Laicismo
- Interculturalidad y plurinacionalidad
- Identidades culturales
- Plurilinguismo
- Pluralismo político e ideológico
- Articulación
- Unicidad y apertura
- Obligatoriedad
- Gratuidad

- Acceso y permanencia
- Transparencia, exigibilidad y rendición de cuentas
- Escuelas saludables y seguras
- Convivencia armónica
- Pertinencia

Como indica el Marco legal expedido por el Ministerio de Educación vamos además a enlistar las veinte rupturas al statu-quo educativo promovida por el nuevo marco legal. (Ministerio de Educación, 2012):

I. Hacia la reconceptualización de la educación como un derecho de las personas y las comunidades:

1. Se concibe la educación como un servicio público, en el marco del Buen Vivir.
2. Se prohíbe la paralización de las actividades del servicio educativo.
3. Se garantiza la gratuidad, universalidad y laicidad de la educación pública.
4. Se vela por los derechos de los estudiantes en establecimientos particulares y fiscomisionales.
5. Se promueve una participación activa de la comunidad educativa y de las familias en los procesos educativos.
6. Se garantizan los recursos económicos destinados al sector educativo.
7. Se asegura la escolarización de estudiantes en situaciones de vulnerabilidad.

II. Hacia un cambio profundo de la estructura y el funcionamiento del sistema nacional de educación:

8. Se restablece la rectoría del Estado sobre el sistema educativo nacional.
9. Se organiza un nuevo modelo de gestión educativa para acercar la atención a los ciudadanos y lograr servicios educativos completos y pertinentes en cada circuito educativo.

10. Se estimula la participación ciudadana en los procesos de toma de decisión de la gestión educativa, así como en los de seguimiento y rendición de cuentas.

11. Se fortalece la educación intercultural bilingüe para asegurar un servicio educativo con pertinencia cultural y lingüística para las nacionalidades y pueblos indígenas.

III. Hacia la reconstrucción de los paradigmas de calidad y equidad educativa, para asegurar mejores aprendizajes para todo el estudiantado:

12. Se invierte la dinámica tradicional del mejoramiento de la calidad educativa, para lograr que las propias escuelas y los propios actores del sistema se conviertan en los principales agentes del cambio.

13. Se busca superar el racismo, la discriminación y la exclusión, mediante la transversalización de la interculturalidad en todo el sistema educativo.

14. Se introducen importantes cambios en algunas prácticas escolares tradicionales.

15. Se permite a todos los estudiantes acceder a las mismas oportunidades educativas mediante el Bachillerato General Unificado.

16. Se fortalece el sistema nacional de evaluación educativa con la creación del Instituto Nacional de Evaluación Educativa.

IV. Hacia la revalorización y enaltecimiento de la profesión docente:

17. Se replantea la carrera docente pública para que el maestro se desarrolle como profesional de la educación.

18. Se apunta a la excelencia en los docentes con un escalafón auténticamente meritocrático que asegura una remuneración justa y digna.

19. Se garantiza la selección de los mejores docentes con concursos de méritos y oposición rigurosos y transparentes.

20. Se crea la Universidad Nacional de Educación, para contribuir a la formación inicial de docentes y otros profesionales de la educación.

El Plan decenal

Según la Unicef (UNICEF, 2006)

El Plan Decenal de Educación (2006 – 2015) 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. Busca ser un instrumento estratégico de gestión y una guía que da perspectiva a la educación para que, sin importar las autoridades ministeriales que se encuentren ejerciendo sus cargos, las políticas sean profundizadas.

Mediante la Consulta Popular de 2006 se ratificó en las urnas la voluntad del pueblo ecuatoriano que aprobó los postulados y objetivos del Plan Decenal de Educación, priorizando sus políticas para la inversión y de incremento de recursos para la Educación. En este sentido, las políticas que propone el Plan Decenal de Educación son las siguientes:

Políticas del Plan Decenal (Consejo Nacional de Educación, Ministerio de Educación, 2006)

- a) Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.
- b) Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
- c) Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
- d) Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
- e) Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas.
- f) Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.
- g) Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.
- h) Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB.

1.2.2. Análisis de la persona

En el sistema educativo existen tres ejes principales que articulan el proceso, y son: los estudiantes, la institución educativa y la familia. Todos estos tres grupos están conformados por personas en un momento específico de tiempo y con una actividad que la determina.

Nos puntualizamos en el docente como centro de la investigación que hoy nos congrega puesto que debemos conocer diferentes ámbitos importantes a cumplir para reconocer la gran incidencia que tienen en el proceso de aprendizaje, sabiendo que existirán también varias formas de enfocar las formaciones que tengan dichos docentes para llegar a una verdadera profesionalización de la enseñanza.

1.2.2.1. Formación profesional

La formación profesional es aquella que se extiende después de haber terminado el nivel de bachillerato y se obtiene en los Institutos Superiores y en las Universidades. La formación profesional hace alusión a la adquisición de una profesión, para lo cual se entiende que todos aquellos estudios, conocimientos y aprendizajes posibilitarán a las personas un mejor desempeño en el mundo laboral en el sector público o privado.

En nuestro contexto, la formación profesional del docente garantiza, de cierto modo, la correcta aplicabilidad de las destrezas en la ejecución de la tarea educativa. Sin embargo, existen otros factores que determinarán este proceso, como son la continuidad de la formación, la adaptación a las necesidades de conocimiento actual, el desarrollo de herramientas que se conjuguen con la tecnología en gozo de sus beneficios y el apego a la investigación.

1.2.2.1.1. Formación inicial

Según la revista IIPE-Buenos Aires, (2001) “hablar de **formación inicial** implica reconocer que con los pocos años que un futuro docente pasa por una institución formadora no alcanza para acabar su formación (¿acaba ésta alguna vez?)”

La formación inicial hace referencia a la preparación en los centros de estudios regulares, es decir, la que se brinda en las instituciones educativas con el sistema

formal, cuyo objetivo es principalmente dotar de enseñanza que evoque la profesionalización del docente en ramas que involucran básicamente la Pedagogía.

Es el enlace entre la mera vocación y el estudio del correcto desarrollo de la tarea educativa para garantizar la dotación adecuada del conocimiento en un espacio de interacción con el educando.

Sin embargo, es el comienzo de una preparación continua, acorde a las exigencias de desarrollo de la sociedad actual.

1.2.2.1.2. Formación profesional del docente

La formación profesional docente es la nominación específica al proceso de formación pedagógica en las diferentes áreas y especializaciones para la tarea de la enseñanza-aprendizaje, por ejemplo, docente para Matemática, docente de nivel inicial, etc.

Según algunas investigaciones, desde hace un par de décadas la formación docente inicial y el desarrollo profesional continuo han sido ubicadas como elementos centrales de los diagnósticos educativos, foco de intervención privilegiado de las políticas de reforma y de las estrategias destinadas a la elevación de la calidad, por parte de algunos Estados.

Se podría mencionar que en la actualidad en nuestro país existe una amplia dispersión en las mallas curriculares para la formación de los docentes, aun siendo para la misma especialidad o nivel, lo que es en parte la preocupación de la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (Senescyt), que la ha llevado a emprender políticas de intervención en las universidades.

1.2.2.1.3. Formación técnica

La formación técnica, en nuestro medio, se encuentra asociada principalmente a la adquisición de un oficio (ebanistería) a nivel de educación no formal, o formal, como en los institutos técnicos; así como a la amplia gama de las profesiones de los distintos sectores y ramas de la producción de bienes y servicios; tales como: agricultura, ganadería, minas y canteras; industrias manufactureras; electricidad, gas y agua; construcción; transporte y comunicaciones; energía; informática y telecomunicaciones; salud y ambiente, entre otras.

Lo que se pretende lograr con esta clase de formación es dotar de enseñanza especializada al estudiantado que lo acerque de manera más vinculante a un estado de profesionalización en la rama cultivada.

Sin embargo, el grado de formación en determinadas áreas por parte de docentes, cuya vinculación con el Magisterio fue posterior a su vocación de estudio profesional; ha logrado la dotación técnica de conocimiento en asignaturas de mayor exigencia por parte de los estudiantes; como lo son Matemática, Lenguaje, Ciencias Naturales, entre otras; cuyas cátedras, en muchos casos, han estado a cargo de Ingenieros Civiles, Lingüistas o Ingenieros Químicos; respectivamente.

A pesar de ello, es innegable la conjugación de la técnica con la pedagogía en la rama de la educación; puesto que la segunda conduce la enseñanza de la primera bajo parámetros que obedecen a realidades conductuales de los estudiantes en diferentes etapas de su crecimiento y formación.

1.2.2.2. Formación continua

La formación continua, es la búsqueda permanente de la actualización del conocimiento, una vez terminada una carrera y en el ejercicio de la funciones. Esta formación incluye todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los trabajadores a lo largo de toda la vida.

El docente, como cualquier otro profesional, no puede depender únicamente de los conocimientos adquiridos en la etapa de formación inicial, puesto que las exigencias de los educandos van acorde al desarrollo de las sociedades; en un mundo competitivo en el que la tecnología conecta a los polos en cuestión de segundos.

En el campo específico de la docencia, el Ministerio de Educación realiza capacitaciones permanentes en diferentes áreas a través del Sistema Integrado de Profesionalización Educativa (SíProfe), con el objeto de garantizar la calidad en el sistema de educación nacional; acorde a las exigencias de la mutación del desarrollo de la enseñanza a nivel mundial.

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

La educación hoy en día en el Ecuador pretende un sin número de cambios que nos llenan de dudas el momento de escoger un tipo específico de especialización, esto recae principalmente en la visión que tengamos de los procesos organizativos de las diferentes ofertas que se tienen ya identificamos:

- Bachillerato en ciencias
- Bachillerato Técnico
- Bachillerato Técnico Productivo
- Bachillerato Internacional

De esta manera la visión que el docente imprime en cada una de sus actividades desde las actitudinales hasta las respectivas planificaciones (micro curriculares) demuestran el extenso ámbito que tienen para incidir en el proceso de aprendizaje es así que hoy en día se busca una Calidad referenciada a los aspectos técnicos de conocimientos y una calidez que reconozca sobre todo al ser humano como eje fundamental de esta institución.

La calidad de un sistema educativo no puede ser mayor a la calidad de sus docentes. (McKinsey Company):

Es difícil determinar el impacto de un docente sobre la formación completa del estudiante, es decir, preparar a los estudiantes para la vida y la participación en la sociedad democrática, para futuros estudios y para el trabajo y el emprendimiento. Adicionalmente, se sabe que los docentes no son los únicos que tienen impacto sobre el aprendizaje y la formación de los estudiantes, ya que otros factores tales como las características de los estudiantes, el contexto, el desempeño de los directivos y la gestión de la escuela también lo hacen.

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

La capacidad de un docente se enmarca en su carisma para poder facilitar el proceso educativo, de este modo podrá transferir sus experiencias de aprendizaje y estas a su vez serán el camino que pueda enmarcar la ruta que los estudiantes sigan en la aprehensión de nuevos conocimientos

Es entonces que los tipos de formación dependerán directamente de las mallas curriculares que se estén implementando en el centro educativo, por ejemplo, en la Unidad Educativa Particular Universitaria “La Asunción” se oferta el Bachillerato en Ciencias:

- Primero de bachillerato:
 - Física
 - Química
 - Historia y Ciencia Sociales
 - Lengua y Literatura
 - Matemática
 - Idioma Extranjero
 - Desarrollo del Pensamiento Filosófico
 - Educación Física
 - Educación Artística
 - Informática Aplicada a la Educación
- Segundo de bachillerato:
 - Biología
 - Emprendimiento y Gestión
 - Educación para la ciudadanía
- Tercero:
 - Investigación
 - Matemática Superior
 - Biología Superior
 - Química superior
 - Economía
 - Psicología
 - Lengua y Cultura Ancestral
 - Artes plásticas
 - Apreciación musical
 - Problemas del mundo Contemporáneo
 - Redacción Creativa
 - Lectura crítica de Mensajes
 - Segunda Lengua Extranjera
 - Corrientes Filosóficas
 - Sociología
 - Teatro

- Patrimonio Cultural
- Ciencia, Tecnología y Sociedad

Este detalle corresponde a lo que la institución educativa a la cual se realizó la investigación ofrece, exponiéndose entonces ya lo que el Ministerio exige y lo que la Institución tiene.

1.2.2.5. Características de un buen docente

Se ha tomado de (Ayala Valdés & Cabrera Ortiz)

Los modelos básicos de formación del profesorado se centran en los siguientes aspectos:

- La adquisición de conocimientos innovadores: sobre sus asignaturas, sobre didáctica.
- El desarrollo de habilidades relacionadas con el rendimiento didáctico.
- El desarrollo integral del profesorado, su autoconcepto.
- La investigación en el aula, buscando continuamente nuevas soluciones a los problemas que presenta cada contexto educativo. Se busca la reflexión sobre la práctica docente, y se utilizan técnicas de investigación-acción.

En cualquier caso, las competencias necesarias para una persona que se dedique a la docencia deben contemplar cuatro dimensiones principales:

- Conocimiento de la materia que van a impartir y de la cultura actual (competencia cultural).
- Competencias pedagógicas: habilidades didácticas, tutoría, técnicas de investigación-acción, conocimientos psicológicos y sociales (resolver conflictos, dinamizar grupos, tratar la diversidad.)
- Habilidades instrumentales y conocimiento de nuevos lenguajes: tecnologías de la información y la comunicación, lenguajes audiovisual e hipertextual.
- Características personales: madurez y seguridad, autoestima y equilibrio emocional, empatía.

1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza

De un tiempo atrás en el Ecuador surge una corriente que busca un punto más alto de realización académica, en este marco en que la competitividad es un factor que día a día demuestra una nueva tendencia social de reconocimiento, el docente no ha estado al margen de este proceso.

En el ministerio de educación se reconoce a los profesores por su capacidad y por sus méritos, siendo entonces hoy en día la educación uno de los hechos más importantes que ya los reconoce el mismo Estado.

Tenemos que las categorías además de requerir tiempo de servicio también demuestran gran promoción dependiendo de los estudios realizados.

Citamos entonces de la LOEI los siguientes títulos para las cuales la profesionalización son pilar fundamental en una mejora de la situación laboral.

Según el artículo 96 de la LOEI, para ingresar a la carrera educativa pública se reconocerán los títulos de:

- Profesional docente en sus distintas tipologías y especialidades.
- Psicólogo educativo o infantil.
- Profesional o tecnólogo del área de educación especial.
Profesional con conocimientos en un área de interés para el sector educativo, de modo preferente cuando el aspirante tenga un título de postgrado relacionado a la docencia.
- Estos conocimientos se acreditarán mediante los respectivos exámenes.
- Profesional de otras disciplinas siempre que estuvieren acompañados de certificados emitidos por instituciones legalmente constituidas que acrediten la respectiva experticia, para áreas en las que no existe el número suficiente de docentes para cubrir las necesidades del sistema nacional de educación.

1.2.3. Análisis de la tarea educativa

La tarea educativa es la puesta en práctica de los niveles de conocimiento adquiridos por el docente en la etapa formativa que se complementa con otros factores que permiten su desarrollo, como son:

mobiliario, materiales, herramientas, textos, uniformes; y procesos de activación de cada estudiante que lo inducen a aprender; hoy en día, con una característica particular: interactuando con el docente.

El objetivo de la tarea educativa desemboca en el proceso de enseñanza-aprendizaje que concentra un factor importante e ineludible denominado: Planificación. Este último, es el motor que garantiza un proceso con resultados óptimos dentro de la evaluación del desempeño del docente en el aula. De hecho, por medio de una adecuada planificación, el docente debería desmenuzar los temas holísticos, al punto que los factores elementales sean los que conduzcan a los educandos al estudio del todo.

Para iniciar un análisis de la tarea educativa, es importante reconocer a los otros individuos como iguales en el proceso de aprendizaje, sin marcar superioridades desde ninguno de los roles, esto implica iniciar un proceso de coeducación, partiendo de lo que la otra persona sabe y la construcción de aprendizajes conjuntos en el quehacer educativo. Según Paulo Freire este tipo de educación se denomina teoría liberadora en donde la “Educación Dialógica propone un nuevo estilo de relación entre el educando y el educador – TODOS APRENDEN... TODOS SE EDUCAN”. (Freire, Pedagogía de la Esperanza en Latinoamérica)

Dentro del análisis mismo de la tarea educativa, el concepto principal de su desarrollo, se desagrega en la estructuración de los objetivos que implica su ejecución: puesto que, hoy en día, son medibles a través de pruebas de conocimiento de los estudiantes, como las desarrolladas por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEVAL) previo a su ingreso a las universidades; entre otras aplicadas directamente a los docentes.

1.2.3.1. La función del gestor educativo

Las funciones del Gestor Educativo en tanto estarán referidas a llevar los principios de la Educación y dar guías y pautas para que la educación aporte a la formación de personas con rasgos humanísticos y libertad para decidir.

Según el Art. 44 del reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), “Cumplir y hacer cumplir los principios, fines y objetivos del Sistema Nacional de Educación, las normas y políticas educativas, y los derechos y obligaciones de sus actores”; llevar adelante la tarea administrativa, promover la participación de los

organismos escolares, dirigir procesos de autoevaluación institucional, y además elaborar planes de mejora del quehacer educativo.

Además es importante desarrollar un proceso de relación armónica a partir de la elaboración de códigos de convivencia, elaborado participativamente y acoplado a las problemáticas y necesidades institucionales. Además de asignar roles, funciones para la consecución de los objetivos institucionales.

De igual forma, el gestor educativo tiene la responsabilidad de *“Establecer canales de comunicación entre los miembros de la comunidad educativa para crear y mantener tanto las buenas relaciones entre ellos como un ambiente de comprensión y armonía, que garantice el normal desenvolvimiento de los procesos educativos; además de garantizar la protección de su integridad física y controlar su cumplimiento; según explica el literal 15 del Art. 44 del reglamento a la LOEI.*

1.2.3.2. La función del docente

La función del Docente, fundamentada en la teoría liberadora de Freire, debería ser transformadora de la educación que permita que los estudiantes asuman una postura crítica ante su realidad y que todo lo aprendido les sirva para mejorarla, partiendo del hecho que se están formando sujetos activos de su práctica.

En este sentido, la función de los docentes, debería ser formar hombres y mujeres autónomos en pensamientos, que tengan fortaleza para discernir y obrar; sean amos y no esclavos de las circunstancias; que posean amplitud de mente, claridad de pensamiento y valor para defender sus convicciones.

En tanto, el docente tiene el reto de transformar sus propios prejuicios, despojarse de sus propias creencias fundamentadas en los constructos sociales, para ser parte de la ejecución de una adecuada tarea educativa incluyente.

El docente debe tener claro cuál es el objetivo de formación para preparar un proceso educativo que le permita ser el facilitador del aprendizaje, un aprendizaje fundamentado en las vivencias y en los conocimientos previos de cada individuo.

1.2.3.3. La función del entorno familiar

Si partimos del hecho de que los seres humanos desarrollamos una relación dinámica con uno mismo y el entorno en los primeros cinco años de vida, entonces podemos referir a la familia como la primera instancia educativa y de formación para los niños y niñas, su interacción media el desarrollo y aprendizaje de sus miembros.

Además es importante considerar los procesos de transformación y descomposición a los que están expuestas las familias en la sociedad actual, pues son factores que influyen directamente en el proceso educativo.

Es importante reconocer que si bien es cierto los niños y niñas al ingresar al sistema escolar tienen otro referente de formación, las familias de ninguna forma pueden desvincularse del quehacer educativo, es fundamental velar porque los principios y valores humanos se refuercen constantemente en la educación de los niños desde el nivel inicial.

Sin embargo, a pesar de que la familia es fundamental en el quehacer educativo, mayoritariamente ha sido vista como un agente externo, distante del quehacer educativo, con poca posibilidad de decisión en torno a la educación. A partir de la LOEI, se vuelve fundamental la representación de familias como parte del proceso de formación y la toma de decisiones institucionales a partir de la representación en los gobiernos escolares y de la construcción del código de convivencia.

Aunque es complejo lograr un verdadero involucramiento del grupo familiar como parte de la comunidad educativa; lo ideal es alcanzar verdaderas formas de vinculación, desde el acompañamiento, veeduría y exigibilidad para el óptimo desarrollo del proceso de la tarea educativa.

1.2.3.4. La función del estudiante

En la antigüedad la función del docente fácilmente se comparaba a la de un padre y la del estudiante a la de un hijo; sin embargo, en la actualidad, la función del estudiante rompe las barreras de aprendizaje, inclusive comunicacionales, permitiendo el desarrollo de factores inherentes en el proceso formativo como lo son la retroalimentación y la interacción con el docente.

Actualmente, el estudiante es corresponsable de su proceso inductivo, puesto que su quehacer va más allá de la recepción del conocimiento, ya que lo involucra en acciones de investigación y vinculación, acercándolo al protagonismo de la tarea educativa; mutando la concepción anterior, de la unidireccionalidad en la enseñanza.

Además es responsable de la construcción de espacios amigables y dinámicos que permitan la convivencia armónica basada en el respeto a todos los actores educativos.

Así también, debe involucrarse en la participación activa en la toma de decisiones, y el cumplimiento de sus responsabilidades estudiantiles, como la réplica de valores que aseguran una adecuada convivencia en los centros educativos.

1.2.3.5. Como enseñar y como aprender

Enseñar y aprender es un proceso de autenticidad que se demuestra en la práctica de una experiencia total, en diferentes ámbitos como: el directivo, el político, el ideológico, el gnoseológico, el pedagógico; vinculando nuestra propia decencia y seriedad para demostrar la estética cuando hablamos de lo bello y la ética para involucrar los valores del proceso sea aprendiendo o enseñando. (Freire, Pedagogía de la Autonomía, 2006)

Con esto se reconoce que el cómo enseñar y cómo aprender requiere una variedad de capacidades específicas que se pueden adquirir en procesos escolásticos pero sobre todo se tiene la necesidad de imprimir en la vida una filosofía completa que reconozca al proceso educativo como un constructo de todos los detalles que se manifiestan en el día a día.

1.3. Cursos de formación

1. 3.1 Definición e importancia de la capacitación docente:

Según manifiesta el Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo – Sí Profe del Ministerio de Educación:

“La educación pide cambios y los ha propuesto desde hace décadas y aun siglos. Sin embargo ha probado ser un campo enormemente resistente al cambio y, curiosamente, al aprendizaje. Es probable que a pesar de que buscamos todos los días la mayor efectividad de nuestras clases para el aprendizaje de los estudiantes y tratamos de aplicar las mejores prácticas pedagógicas y curriculares, las decisiones que tomamos generalmente están basadas en nuestras propias ideas y experiencias previas sobre el aprendizaje y las disciplinas. Si deseamos realizar cambios en nosotros mismos y en nuestras aulas de clase, es necesario revisar no solamente lo que hacemos actualmente, sino estas ideas y experiencias personales; además es necesario conocer la forma como la investigación ha logrado describir el aprendizaje humano. Esto, sumado a la comprensión de las problemáticas a las que se enfrentan las personas en sus contextos y el ser humano como especie en su planeta, debe proveer las bases para la construcción de formas más efectivas de manejar las disciplinas académicas y de ayudar a los niños y jóvenes a prepararse para actuar en la vida real”. (2013).

La capacitación docente sirve para:

Dotarles de soporte para que evalúen su aprendizaje y el de sus estudiantes; así como también, les servirá para analizar sus concepciones pedagógicas actuales y las diferentes disciplinas que manejan, sobre la aparición de nuevas formas de llevarlas a la práctica.

Es necesario señalar que la Capacitación docente mejora las prácticas educativas de los docentes en el establecimiento educativo y en el aula; a su vez, a través de la capacitación de los directivos genera una mejor Gestión Educativa en los ámbitos Administrativa y Pedagógico, fortaleciendo así los procesos de la calidad educativa.

1.3.2. Ventajas e inconvenientes:

- La capacitación docente promueve el desarrollo personal y desempeño profesional de los agentes educativos.
- Mejora los logros de aprendizaje de los estudiantes.
- Propende establecer la coherencia con los fines, principios, política, estándares nacionales de calidad educativa, programas, estrategias, líneas de acción y proyectos.
- Actualización e innovación.
- Algunos de los paquetes de cursos y talleres, pueden abordar temas como: remediales, didácticas, actualizaciones curriculares u otros específicos.

INCONVENIENTES

Partiendo de nuestra realidad existen muchos inconvenientes:

- Existe problemas en la etapa de inscripción y cupos para participación en talleres o seminarios.
- El proceso de evaluación y certificación de los cursos es desfasado. Existe demora. (Sector Público)
- Hay deserción y un gran índice de reprobados.
- La Universidad de Cuenca lleva la parte operativa, pero lamentablemente los Catedráticos Universitarios y los llamados a ser los capacitadores no participan, excepto dos profesionales, los facilitadores son los mismos Maestros de Educación Básica y Bachillerato acreditados.
- Solamente la Universidad de Cuenca es la que se encuentra facultada para la operatividad de los cursos en las instituciones del sector público.

1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos

El diseño de la formación comprende cuatro niveles diferenciados de planificación. Según (Confederación de Empresarios de Andalucía, 2005). Éstos poseen algunas diferencias en cuanto a las fases y/o elementos que la componen. Fases:

- Nivel estratégico Plan de Formación
- Nivel de gestión Programas de Formación

- Nivel técnico Acciones de Formación
- Nivel formativo Sesiones Formativas

Fases mínimas que debe tener toda planificación:

1. **Análisis de Necesidades de Formación:** este análisis es previo a la planificación y ayuda a determinar cuáles son los objetivos del plan de formación, dotando al mismo de significado. Lo que se pretende con este análisis de necesidades de formación es adaptar la misma a las nuevas exigencias del mercado (determinadas por los cambios que se operan en el entorno) y a las propias necesidades de las personas en cuanto a su progreso y las posibilidades que tienen a su alcance.

2. **Objetivos de Formación:** determinar tareas y metas específicas para alcanzar a cubrir los programas y acciones previstos llevar a cabo.

3. **Programas de Formación:** o estructura básica de los planes de formación. Son las diferentes parcelas de aprendizaje, compuestas por diversas acciones de formación.

Por ejemplo: un programa de Pedagogía puede incluir distintas acciones de formación; como: Pedagogía y Didáctica, Didáctica de Lengua y Literatura, Didáctica de Matemática..

Cada uno de los programas de formación contempla los siguientes puntos:

- Objetivo genérico del programa.
- Acciones de formación contenida en el programa.
- Datos de gestión: nº de alumnos/as, nº de cursos, nº de horas de formación y
- Presupuesto desglosado por acciones formativas.

4. **Acciones de Formación:** definidas como cada uno de los cursos que conforma el programa de formación y constan de los siguientes elementos:

- Título
- Objetivo a conseguir
- Contenido de la acción
- Tipo de metodología
- Programación modular
- Datos de gestión
- Puestos destinados o formación requerida

5. Recursos para la formación: es necesario estimar o prever cuáles van a ser los recursos humanos y materiales que se van a necesitar para llevar a cabo los distintos programas y/o acciones de formación.

6. Presupuesto de Formación: en cualquier planificación de una actividad hay que destacar el presupuesto con el cual se cuenta para llevarla a cabo. En el caso de la formación, es adecuado que el mismo esté desglosado por programas o acciones de formación.

7. Calendario de Actuación: o temporalización de cada una de las actividades.

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

La LOEI define al desarrollo profesional como “un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación. Promueve la formación continua del docente a través de los incentivos académicos como: entrega de becas para estudios de postgrados, acceso a la profesionalización docente de la Universidad Nacional de Educación, bonificación económica para los mejores puntuados en el proceso de evaluación realizado por el Instituto de Evaluación, entre otros que determine...”

El desarrollo profesional de las y los educadores del sistema educativo fiscal conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias lo que permitirá ascensos dentro de las categorías del escalafón y/o la promoción de una función a otra. Para el sistema de Educación Intercultural Bilingüe se promoverá además el desarrollo profesional acorde a la realidad sociocultural y lingüística de las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades. (Ministerio de Educación, 2012).

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

2.1. Contexto

Datos de la institución donde se aplicó el cuestionario. (**Anexo 2**).

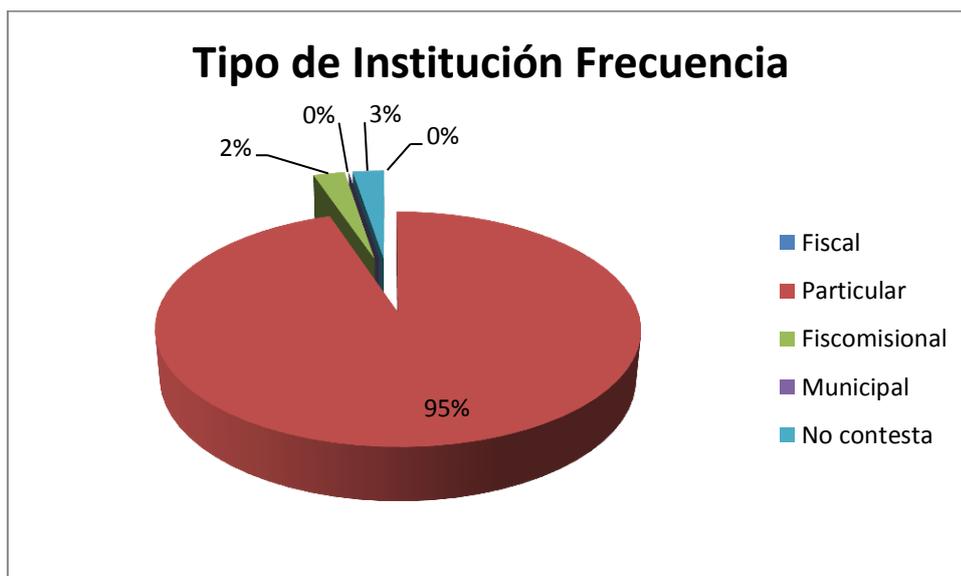
- Nombre de la Institución: Unidad Educativa Particular Universitaria “La Asunción”.
- Rector: Máster Walter Auquilla Terán.
- Ubicación: La Unidad Educativa Particular Universitaria “La Asunción” está ubicada en la ciudad de Cuenca, Ecuador, en la Avenida 24 de mayo 7 -77 en el campus de la Universidad del Azuay – UDA. (**Anexo 3**).
- Responsable de la aplicación del cuestionario:
 - Maestrante Investigador.
 - Coordinadora de Logística y Guía de Curso.
 - Docente de Informática y Música.

Tabla 12 – Tipo de institución

Tipo de Institución		
De acuerdo al financiamiento	Frecuencia	Porcentaje
	F	%
Fiscal	0	0,00%
Particular	37	94,87%
Fiscomisional	1	2,56%
Municipal	0	0,00%
No contesta	1	2,56%
TOTAL	39	100,00%

Fuente: Cuestionario “Necesidades de Formación” (**Anexo 4**).

Autor: Urgilés Martínez (2012)

Ilustración 4 – Tipo de Institución - Frecuencia

Fuente: Cuestionario “Necesidades de Formación”

Autor: Urgilés (2012)

La Unidad Educativa Particular Universitaria “La Asunción”, es un centro educativo que nació bajo la tutela de la comunidad de madres de La Asunción; hace ya 50 años, ha pasado por diferentes tipos de denominaciones jurídicas, pues ha sido particular en sus inicios, con el cambio de las legislaciones en el país pasó a ser fiscomisional, luego de un período vuelve a ser nuevamente particular, bajo la tutela de la Universidad del Azuay.

La Unidad Educativa tiene 44 docentes en bachillerato, y alrededor de 2.800 estudiantes, desde primero de básica hasta tercero de bachillerato, sus estudiantes vienen de familias de clases media, alta y de todas las realidades socio-económicas, puesto que el sistema de becas hace accesible la formación en este centro a familias de bajos recursos. Desde luego que el centro brinda facilidades a los docentes, administrativos y empleados de la institución, para que sus hijos y familiares se formen en él. La unidad Educativa goza de un reconocimiento en la sociedad, dado que los estudiantes formados en ella, han accedido a la universidad y desde ahí; han pasado a ocupar diferentes actividades laborales, cargos públicos, entre otros, poniendo siempre en alto la herencia educativa lograda en sus aulas.

Hoy en día las inmediateces de la unidad educativa están en el campus universitario de la UDA, en más o menos 5 hectáreas de terreno distribuidos entre:

- Un bloque para séptimo, octavo, decimo de básica y los tres años de bachillerato, aquí también funciona en el primer piso la administración central de la Unidad Educativa.
- Un bloque de laboratorios de física y de química compartiendo espacio con la enfermería.
- Cuatro bloques para los primeros años de educación básica y sus aulas de computación, música, inglés y la planta administrativa de la escuela.
- Cuatro canchas de uso múltiple.
- Un parque temático para los niños.
- Un patio cubierto para los eventos.
- Un pequeño bosque para el entretenimiento lúdico y actividades docentes.
- Un parqueadero.

La institución además de ser reconocida por sus estudiantes y su capacitación tiene un historial deportivo muy interesante con reconocidos éxitos en disciplinas como:

- Básquet de mujeres y hombres
- Vóley de mujeres
- Y atletismo

Desde hace unos cinco años se ha reconocido a la institución en el campo artístico por:

- Grupo de teatro
- Grupo de danza
- Grupo de cámara
- Coros
- Diferentes agrupaciones musicales

Los docentes que laboran en la institución tienen diferentes perfiles, muchos son profesionales de diferentes ramas como: Ingenieros, Arquitectos, Licenciados en deportes y Licenciados en ciencias de la Educación.

Existe otro grupo de docentes que son estudiantes en la UDA, de carreras como educación, derecho entre otros.

2.2. Participantes

El docente es el fundamento de este estudio, aquí se presenta una variedad de información para poder referenciar y conocer puntualmente el campo en el que se va a dar la investigación, puesto que se ha visto la pertinencia de establecer el estado civil, puesto que del resultado de este análisis se podrá identificar la concordancia de la realización personal con la profesional y así su nivel de formación.

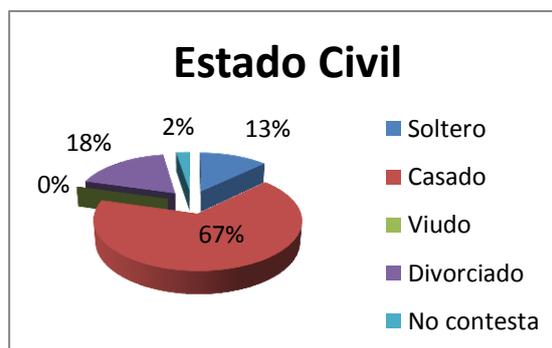
Tabla 13 – Estado civil

Estado Civil		
Del Docente que desarrolla el cuestionario	Frecuencia	Porcentaje
	f	%
Soltero	5	12,82%
Casado	26	66,67%
Viudo	0	0,00%
Divorciado	7	17,95%
No contesta	1	2,56%
TOTAL	39	100,00%

Fuente: Cuestionario “Necesidades de Formación”

Autor: Urgilés (2012)

Ilustración 5 – Estado civil



De los 39 docentes encuestados un sesenta y siete por ciento están casados, según los resultados que se identifican en la tabla. Estos valores demuestran que la mayoría de docentes de la institución motivo de este estudio tienen pareja legalmente.

El proyecto de investigación fue aplicado en 39 docentes del bachillerato de la institución, después de su debida autorización por parte de las autoridades respectivas. Debido a los cambios experimentados en la reorganización el sistema educativo nacional, fue necesario “seleccionar” el personal docente para el estudio, puesto que aún no se adaptan a la diferencia entre educación básica y bachillerato general unificado. Participaron:

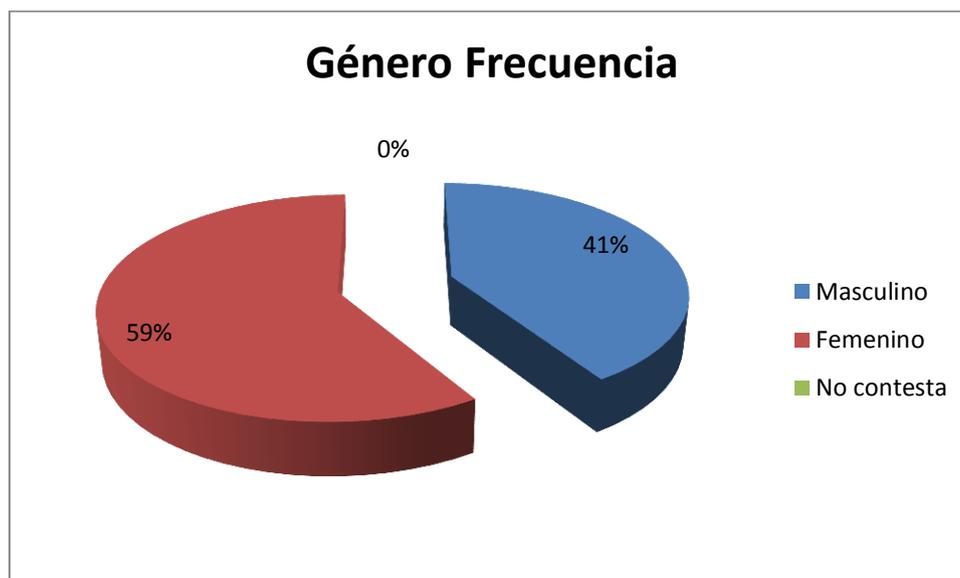
Tabla 14 – Participación por género en desarrollo de cuestionario

Género		
Del Docente que desarrolla el cuestionario	Frecuencia	Porcentaje
	F	%
Masculino	16	41,03%
Femenino	23	58,97%
No contesta	0	0,00%
TOTAL	39	100,00%

Fuente: Cuestionario “Necesidades de Formación”

Autor: Urgilés Martínez Pedro (2012)

Con la tabla 14 y la ilustración siguiente, resultado de la muestra de campo realizada, se identifica claramente que la mayoría de docentes son mujeres puesto que son el cincuenta y ocho punto noventa y siete por ciento del total.

Ilustración 6 – Frecuencia por género

Fuente: Cuestionario “Necesidades de Formación”

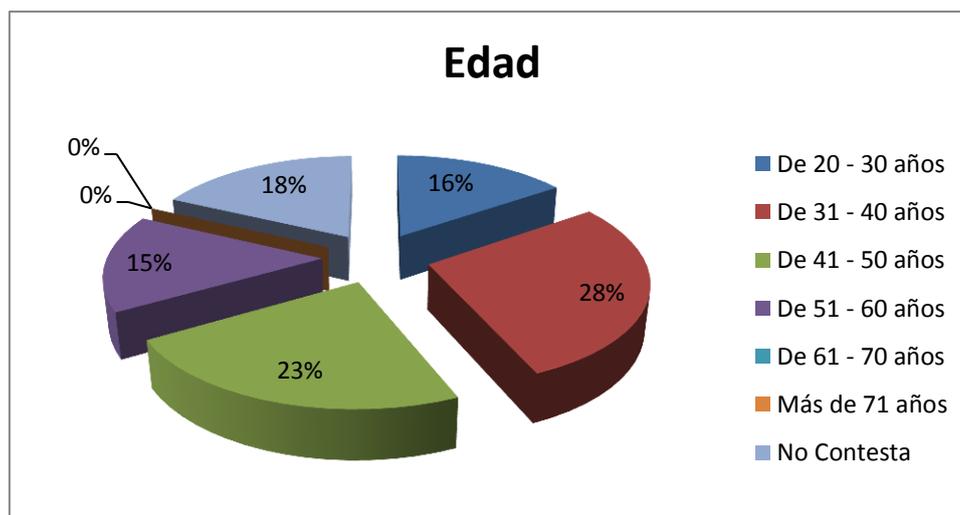
Autor: Urgilés Martínez Pedro (2012)

Tabla 15 – Edad de docentes

Edad		
Del Docente que desarrolla el cuestionario	Frecuencia	Porcentaje
	f	%
De 20 - 30 años	6	15,38%
De 31 - 40 años	11	28,21%
De 41 - 50 años	9	23,08%
De 51 - 60 años	6	15,38%
De 61 - 70 años	0	0,00%
Más de 71 años	0	0,00%
No Contesta	7	17,95%
TOTAL	39	100,00%

Fuente: Cuestionario “Necesidades de Formación”

Autor: Urgilés Martínez Pedro (2012)

Ilustración 7 – Edad de docentes

Fuente: Cuestionario “Necesidades de Formación”

Autor: Urgilés Martínez Pedro (2012)

De los sujetos del estudio referente a su edad; tenemos que en el rango entre treinta y un años y cincuenta, se encuentra el cincuenta y uno punto veinte y nueve por ciento de los docentes; siendo el veinte y ocho punto veinte y un por ciento entre treinta y un a cuarenta años y el veinte y tres punto cero ocho por ciento en el rango de los cuarenta y un a cincuenta años. Los sujetos son los individuos que participan en el estudio; es decir, a partir de los que se recogen los datos y la muestra son los sujetos considerados como grupo.

Tamaño de la muestra

El investigador debe determinar el tamaño de la muestra que le proporcionará los datos suficientes para responder a la pregunta de investigación. La regla general para determinar el tamaño de la muestra es obtener el número suficiente para proporcionar un resultado creíble.

$$n = \frac{Z^2 pqN}{Ne^2 + Z^2 pq}$$

En donde:

Z = nivel de confianza. Es un valor constante que ya está determinado, en este estudio se trabajará con el 95% de nivel de confianza, entonces **Z = 1.96**

- **N = población.** Número total de docentes que trabajan en bachillerato
- **n = tamaño de la muestra.** Es el número de docentes que se encuestarán.
- **p = probabilidades a favor.** Son las probabilidades a favor de que un evento suceda, en este caso de que se escoja a un docente. **50% o 0.5**
- **q = probabilidades en contra.** Son las probabilidades a favor de que un evento suceda, en este caso de que se escoja a un docente. **50% o 0.5.**
- **e = error de estimación.** Se trabajará con el 5% (0.05) de margen de error.

Y como resultado se obtiene:

z	1,96
n	44
p	0,5
q	0,5
e	0,05
	39.48

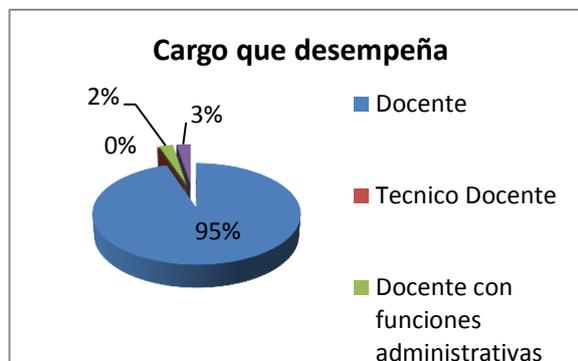
Por último para hablar del investigador presentó como anexo mi currículum vitae.

Para concluir este apartado se muestra la información que corresponde a los diferentes ámbitos en los que se desempeñan los docentes encuestados:

Tabla 16 – Cargo que desempeña

Cargo que desempeña		
Del Docente que desarrolla el cuestionario	Frecuencia	Porcentaje
	f	%
Docente	37	94,87%
Técnico Docente	0	0,00%
Docente con funciones administrativas	1	2,56%
No Contesta	1	2,56%
TOTAL	39	100,00%

Ilustración 8 – Cargo que desempeña



Fuente: Cuestionario “Necesidades de Formación”

Autor: Urgilés Martínez Pedro (2012)

2.3. Diseño y métodos de investigación

La fase de diseño de una investigación es primordial para poder garantizar el éxito del estudio que se pretende realizar, es necesario reconocer los objetivos propuestos y el ámbito, puesto que estos son los lineamientos básicos con los que tendremos que contrastar el momento de realizar una evaluación de lo logrado.

2.3.1. Diseño de la investigación

La presente investigación es de tipo investigación-acción, sus características generan conocimiento y producen cambios, en ella coexisten en estrecho vínculo, el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles. La investigación-acción se produce dentro y como parte de las condiciones habituales de la realidad que es objeto de estudio, uno de sus rasgos más típicos es su carácter participativo: sus actores son a un tiempo sujetos y objetos del estudio (Hernández, 2006). Tiene las siguientes características:

- Es un estudio **transaccional /transversal** puesto que se recogen datos en un momento único.
- Es **exploratorio**, debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial.
- Es **descriptivo**, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario. (Jaramillo Serrano, 2012)

2.3.2. Métodos de investigación

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

2.4. Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Técnicas de investigación

El siguiente resumen es tomado del libro Investigación Educativa (McMillan & Schumacher, 2011).

Tabla 17 - Enfoques de la Investigación

ENFOQUES DE INVESTIGACIÓN		CUANTITATIVA	CUALITATIVA
Características	• Objetividad	Descripción explícita de la recogida de datos y de los procedimientos de análisis.	
	• Precisión	Medida y estadísticos	Descripción detallada de fenómenos
	• Verificación	Resultados replicados por otros	Extensión del entendimiento por otros
	• Explicación detallada	Preferencia por las explicaciones menos complicadas	Resumen de generalizaciones
	• Empirismo	Datos numéricos	Fuentes, evidencia
	• Razonamiento lógico	Fundamentalmente Deductiva	Fundamentalmente Inductiva
	• Conclusiones provisionales	Enunciados de probabilidad estadística	Resumen provisional de interpretaciones
Aproximaciones a la Investigación	▪ Concepción del mundo	Una realidad única, ej.: medida mediante una prueba	Realidades múltiples, ej.: entrevistas al director, profesores y alumnos sobre una situación social
	▪ Objetivo de la investigación	Establecer relaciones entre variables medidas	Comprensión de una situación social desde la perspectiva de los participantes
	▪ Procesos y métodos de investigación	Los procedimientos (pasos secuenciales) son establecidos antes de que comience el estudio	Estrategias flexibles y cambiantes;; el diseño emerge a medida que se recogen los datos
	▪ Estudio prototípico – ejemplo más claro	Diseño experimental para reducir el error y los sesgos	Etnografía que emplea una “subjetividad sistematizada”
	▪ Papel del Investigador	Desvinculado por el empleo de una prueba	Personas preparadas se integran en la situación social
	▪ Importancia del contexto	Meta: Generalizaciones universales libres de contexto	Meta: generalizaciones detalladas vinculadas al contexto

Particularidades para el proceso según cada enfoque	✓ Modalidad de la Investigación	Experimental: Experimental – Semi experimental – Caso Único	Interactivo: Etnográfico – Fenomenológico – Estudio de caso – Teoría fundamentada – Estudios críticos
		No experimental: Descriptivo – Comparativo – Correlacional – Encuesta – Ex post facto	No interactivo: Análisis de conceptos – Análisis histórico
	✓ Técnicas de recogida de datos	Observaciones estructuradas	Observaciones participante
		Entrevistas estructuradas	Observaciones de campo
		Test de lápiz y papel	Entrevista en profundidad
		Cuestionarios	Documentos y artefactos
		Evaluaciones alternativas	Técnicas suplementarias
	✓ Lectura y Evaluación de la investigación	Resumen	Introducción
		Introducción	Metodología
		Problema de investigación	Hallazgos e interpretaciones
Revisión bibliográfica		Conclusiones	
Hipótesis de investigación		Referencias	
Metodología			
Resultados			
Exposición y conclusiones			
Referencias			
Enunciado General del Tema	➤ Formulación del Tema	Lógica DEDUCTIVA	Lógica INDUCTIVA
		Población y variables	Casos
		Preguntas de investigación: Descriptiva. Relación, Diferencia	Reformulación del tema inicial
		Hipótesis de investigación	Cuestiones específicas de la investigación Interactiva. NO interactiva histórica

Fuente: Libro "Investigación Educativa"

Autor: McMillan y Schumacher (2011)

2.4.2. Instrumentos de investigación

La observación:

La observación es la acción de observar, de mirar detenidamente el o los objetos determinados como caso de estudio por el investigador.

Observación significa también el conjunto de cosas observadas, el conjunto de datos y conjunto de fenómenos. En este sentido, que pudiéramos llamar objetivo, observación equivale a dato, a fenómeno, a hechos. (Pardinas, 2005).

En opinión de (Sabino, 1992), la observación es una técnica antiquísima, cuyos primeros aportes sería imposible rastrear. A través de sus sentidos, el hombre capta la realidad que lo rodea, que luego organiza intelectualmente y agrega: La observación puede definirse, como el uso sistemático de nuestros sentidos en la búsqueda de los datos que necesitamos para resolver un problema de investigación.

La observación es directa cuando el investigador forma parte activa del grupo observado y asume sus comportamientos; recibe el nombre de observación participante. Cuando el observador no pertenece al grupo y sólo se hace presente con el propósito de obtener la información (como en este caso), la observación, recibe el nombre de no participante o simple.

En la investigación social la observación de fenómenos sociales, señala (Pardinas, 2005) son las conductas humanas, conducta quiere decir una serie de acciones o de actos que perceptiblemente son vistos u observados en una entidad o grupos de entidades determinados.

Esas acciones o actos ocurren siguiendo una secuela que aparece repetida con las mismas características en otras entidades de esa clase; la información y la comunicación ha elegido entre las conductas humanas aquellas que transmiten un mensaje de un individuo o grupo de individuos a otro individuo o grupo de individuos, en todos los casos, las observaciones, los datos, los fenómenos son las conductas que transmiten o reciben un mensaje.

En conclusión la observación permite conocer la realidad mediante la percepción directa de los objetos y fenómenos.

La entrevista

Las entrevistas y el entrevistar son elementos esenciales en la vida contemporánea, es comunicación primaria que contribuye a la construcción de la realidad, instrumento eficaz de gran precisión en la medida que se fundamenta en la interrelación humana.

Proporciona un excelente instrumento heurístico para combinar los enfoques prácticos, analíticos e interpretativos implícitos en todo proceso de comunicar (Galindo Cáceres, 1998).

En el Libro *Proceso de la Investigación* (Sabino, 1992) comenta que la entrevista, desde el punto de vista del método es una forma específica de interacción social que tiene por objeto recolectar datos para una investigación.

El investigador formula preguntas a las personas capaces de aportarle datos de interés, estableciendo un diálogo peculiar, asimétrico, donde una de las partes busca recoger informaciones y la otra es la fuente de esas informaciones. Por razones obvias sólo se emplea, salvo raras excepciones, en las ciencias humanas. La ventaja esencial de la entrevista reside en que son los mismos actores sociales quienes proporcionan los datos relativos a sus conductas, opiniones, deseos, actitudes y expectativas, cosa que por su misma naturaleza es casi imposible de observar desde fuera. Nadie mejor que la misma persona involucrada para hablarnos acerca de todo aquello que piensa y siente, de lo que ha experimentado o proyecta hacer.

Las preguntas del cuestionario pueden ser estructuradas o semi-estructuradas, para ésta investigación se llevan a cabo éstas últimas, con el fin de obtener información cualitativa. Las entrevistas semi-estructuradas, se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre temas deseados (Hernández Sampieri, 2003).

Una entrevista semi-estructurada (no estructurada o no formalizada) es aquella en que existe un margen más o menos grande de libertad para formular las preguntas y las respuestas (Sabino, 1992).

La técnica de la entrevista se utiliza en esta investigación aplicando el enfoque cualitativo a los resultados de la investigación.

La encuesta

La encuesta es un procedimiento que permite explorar cuestiones que hacen a la subjetividad y al mismo tiempo obtener esa información de un número considerable de personas, así por ejemplo:

Permite explorar la opinión pública y los valores vigentes de una sociedad, temas de significación científica y de importancia en las sociedades democráticas (Grasso, 2006).

Al respecto, en la *Organización y gestión de los trabajos de campo con encuestas* (Díaz de Rada, 2001) describe a la encuesta como la búsqueda sistemática de

información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener, y posteriormente reúne estos datos individuales para obtener durante la evaluación datos agregados.

Para ello, el cuestionario de la encuesta debe contener una serie de preguntas o ítems respecto a una o más variables a medir, (Gómez, 2006) refiere que básicamente se consideran dos tipos de preguntas: cerradas y abiertas.

- Las preguntas cerradas contienen categorías fijas de respuesta que han sido delimitadas, las respuestas incluyen dos posibilidades (dicotómicas) o incluir varias alternativas. Este tipo de preguntas permite facilitar previamente la codificación (valores numéricos) de las respuestas de los sujetos.
- Las preguntas abiertas no delimitan de antemano las alternativas de respuesta, se utiliza cuando no se tiene información sobre las posibles respuestas. Estas preguntas no permiten pre-codificar las respuestas, la codificación se efectúa después que se tienen las respuestas.

Las preguntas del cuestionario de la encuesta deben contemplar ciertos requerimientos (Gómez, 2006):

- tienen que ser claras y comprensibles para quien responde;
- debe iniciar con preguntas fáciles de contestar;
- no deben incomodar; deben referirse preferentemente a un solo aspecto;
- no deben inducir las respuestas; no hacer preguntas innecesarias;
- no pueden hacer referencia a instituciones o ideas respaldadas socialmente ni en evidencia comprobada;
- el lenguaje debe ser apropiado para las características de quien responde;
- de preferencia elaborar un cuestionario de instrucciones para el llenado;
- elaborar una carátula de presentación donde explique los propósitos del cuestionario; garantizar la confiabilidad y agradecer al que responde.

Gómez, adicionalmente señala las distintas formas en que puede administrarse o aplicarse un cuestionario: autoadministrado o respondido por los entrevistados; por entrevista personal (el entrevistador anota las respuestas); por entrevista telefónica; por correo postal o electrónico.

La técnica de la encuesta se utiliza en este trabajo de investigación aplicando el enfoque cuantitativo a los resultados de la investigación, también es un cuestionario, pero la intención del resultado es diferente. Esta investigación pretende mediante la

encuesta medir las actitudes de las personas entrevistadas; en este caso concreto: conocer la percepción respecto a la calidad de la atención médica de los usuarios de consulta externa del Seguro Popular así como el trato y servicio que se les ofrece durante su estancia. (eumed.net Políticas Públicas, 2012).

2.5. Recursos

2.5.1. Talento Humano

Participantes:

- Maestrante Investigador.

Responsable de la investigación, que ha aplicado algunas de los cuestionarios y los ha tabulado.

- Coordinadora de Logística y Guía de Curso.

Personal autorizado por el rectorado para el acopio de los cuestionarios y coordinación para poder responderlos

- Docente de Informática y Música.

Docente que ha socializado en algunas de las reuniones de área el estudio y ha apoyado en las peticiones de llenar dicho cuestionario

2.5.2. Materiales

- Textos, tanto la guía de estudio como los diferentes libros que constan en la bibliografía
- Computador con acceso a internet
- Impresora, con la suficiente capacidad para imprimir cuestionarios y también informes.
- Material de oficina

2.5.3. Económicos

Con el siguiente cuadro se tiene una estimación de los recursos económicos que serán el total de la inversión realizada en esta investigación:

Tabla 18 – Recursos Económicos

Cant.	Detalle	V. Unit.	V. Total
12	Meses de Conexión de Internet (Nov. 2012 - May. 2013 y May. 2013 - Oct. 2013)	\$ 35,00	\$ 420,00
2	Costo de Estudio Proyectos I y Proyectos II	\$ 312,50	\$ 625,00
1	Tóner Samsung ML-2240	\$ 87,59	\$ 87,59
2	Resmas de Papel	\$ 4,35	\$ 8,70
60	Fotocopias	\$ 0,03	\$ 1,80
4	Anillado de trabajos previos	\$ 1,50	\$ 6,00
3	Empastado para las impresiones	\$ 25,00	\$ 75,00
3	Almacenamiento Magnético CD's	\$ 1,50	\$ 4,50
TOTAL			1228,59

Fuente y Autor: Urgilés (2012)

2.6. Procedimientos

El proceso de realización de este trabajo de fin de titulación ha pasado por un mecanismo estructurado que ha diseñado la UTPL y ha requerido la aprobación de dos módulos denominados Proyectos de Grado I y II.

La solicitud de Mgs. Mariana Buele Maldonado, coordinadora de la maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional se presentó en la U.E. Particular “La Asunción” para que con la autorización del Mgs. Walter Auquilla Terán rector de dicha I.E. se pueda realizar el estudio de campo y levantar la información que luego se consolidaría para enviarla a la coordinación de la maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional y reciba la validación y aprobación requerida para continuar con el trabajo.

Paralelamente a este proceso se fue reconociendo cada parte del esquema y la importancia de contar principalmente con los siguientes apartados:

- Introducción, en la que se detalla el objetivo general y varios objetivos específicos involucrando previamente a todo el estudio que se presenta en los siguientes apartados.
- Marco Teórico, donde se sustenta todo lo tratado en esta investigación, basado en referencias bibliográficas.
- Metodología, donde se responde al cómo se realiza la investigación y nos situamos en un contexto del espacio analizado y los participantes en el estudio
- Análisis, diagnóstico y discusión de resultados, basados en la comparación de los datos tabulados a los cuales se les da un significado basado en el marco teórico, necesario para identificar las necesidades de capacitación específica al contexto.
- Propuesta de curso de formación, como resultado de la investigación se propone un curso con temas, modalidad, duración, etc específicos para la Institución Educativa intervenida.
- Referencias Bibliográficas y Anexos

Este proceso ha tenido varias revisiones tanto de la Msg. Flora Carrión directora de tesis y por último por el tribunal, quienes meticulosamente han observado los espacios en los que ha sido necesario realizar modificaciones. Finalmente para la presentación del documento en biblioteca y bajo la recomendación del tribunal se realizan las últimas reformas, previo a la defensa del trabajo de fin de titulación.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Una vez que se conoce la realidad del centro educativo en el que se ha intervenido para realizar este estudio se tiene como información estadística referencial, la realidad laboral de cada docente.

El centro educativo al ser una entidad particular o dicho de otro modo; de financiamiento privado, se encuentra con un sin número de diferencias en las formas de relaciones laborales como se identifican en el siguiente cuadro.

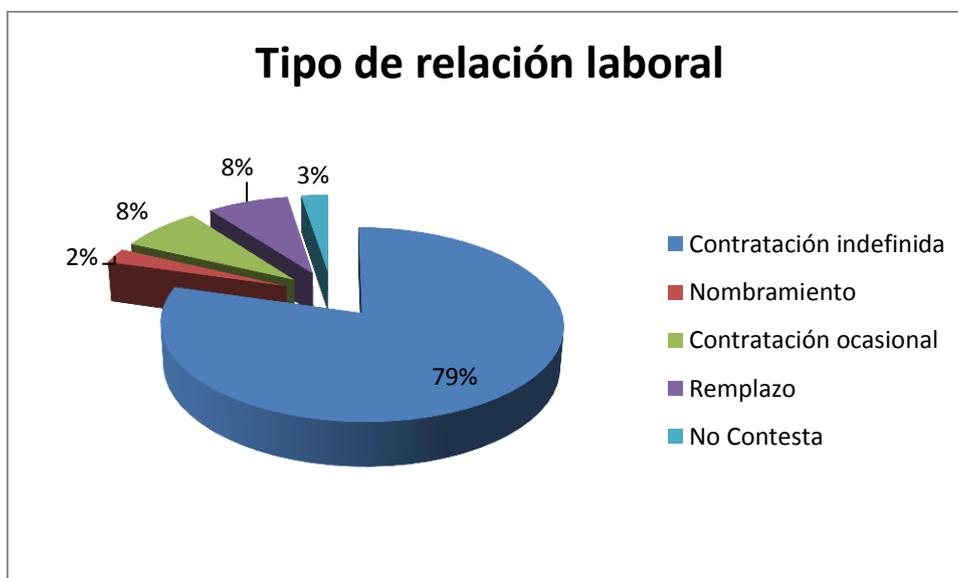
Tabla 19 – Tipo de relación laboral

Tipo de relación laboral		
Del Docente que desarrolla el cuestionario	Frecuencia	Porcentaje
	f	%
Contratación indefinida	31	79,49%
Nombramiento	1	2,56%
Contratación ocasional	3	7,69%
Remplazo	3	
No Contesta	1	2,56%
TOTAL	39	100,00%

Fuente: Cuestionario “Necesidades de Formación”

Autor: Urgilés Martínez Pedro (2012)

Ilustración 9 – Tipo de relación laboral



Fuente: Cuestionario “Necesidades de Formación”

Autor: Urgilés Martínez Pedro (2012)

Según los datos obtenidos se puede observar que el más alto porcentaje está trabajando amparado bajo la figura de contratación indefinida, reconociéndose eso

como una fortaleza de la institución porque ese sería el cuerpo docente que conforma el talento humano al servicio de los estudiantes, por el contrario se reconoce la desinformación que existe por parte de uno de los encuestados puesto que no existen nombramientos. Es muy pequeño el número de contratos ocasionales que se dan por el manejo de las debidas restricciones que la ley indica por enfermedad, paternidad y maternidad.

La diferencia del educador privado con respecto a la educación pública es abismal, puesto que los docentes del sistema de educación pública se rigen a la LOEI, en la cual existen nombramientos, nombramientos provisionales y contratos. Por el contrario según demuestran los porcentajes en la institución investigada la relación laboral se rige por el código del trabajo.

Según lo observado en la gráfica de pastel se interpreta que el resultado con alrededor del 80% de las respuestas demuestran que el modelo de contratación es la indefinida.

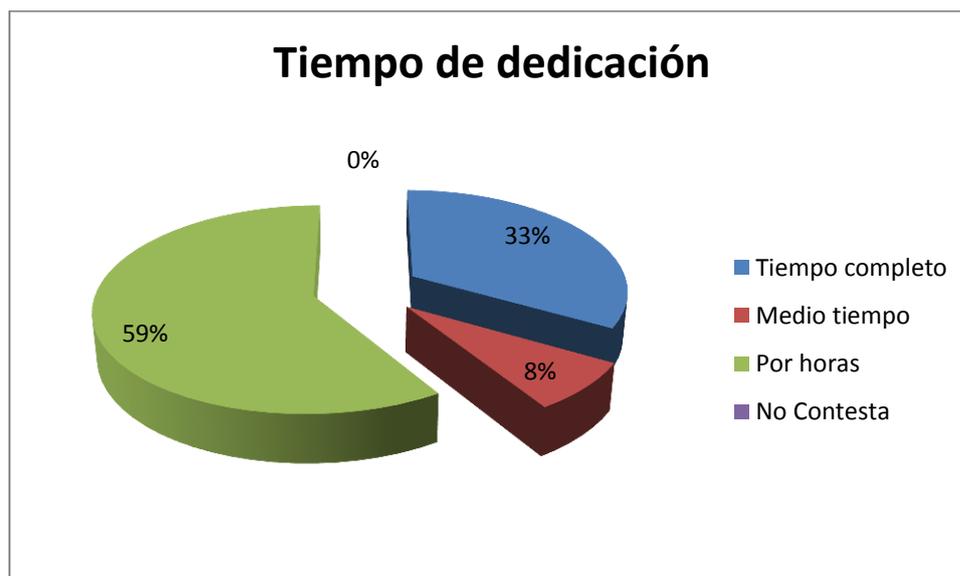
Esta forma de relación laboral se identifica con el número de docentes que tienen un régimen de 40 horas y quienes no, esta realidad hace que los docentes de las instituciones educativas particulares cobren por hora clase; lo que demuestra la siguiente tabla.

Tabla 20 – Tiempo de dedicación

Tiempo de dedicación		
Del Docente que desarrolla el cuestionario	Frecuencia	Porcentaje
	f	%
Tiempo completo	13	33,33%
Medio tiempo	3	7,69%
Por horas	23	58,97%
No Contesta	0	0,00%
TOTAL	39	100,00%

Fuente: Cuestionario “Necesidades de Formación”

Autor: Urgilés Martínez Pedro (2012)

Ilustración 10 – Tiempo de dedicación

Fuente: Cuestionario “Necesidades de Formación”

Autor: Urgilés Martínez Pedro (2012)

El sueldo por horas indica la política que la Unidad Educativa Particular Universitaria “La Asunción”, sobre las relaciones laborales, demuestra que los docentes alrededor del 60% tiene un trabajo por horas.

3.1. Necesidades formativas

De lo observado, existen necesidades de formación en los siguientes aspectos:

- La nueva política de educación en el país.
- Gestión Educativa.
- Conocimiento y manejo de nuevas tecnologías de la información aplicables a las aulas.
- Relaciones Laborales.

3.2. Análisis de la formación

Después de haber conciliado los resultados del cuestionario propuesto podemos identificar plenamente una línea base para especificar el nivel formativo que tienen los docentes la institución educativa.

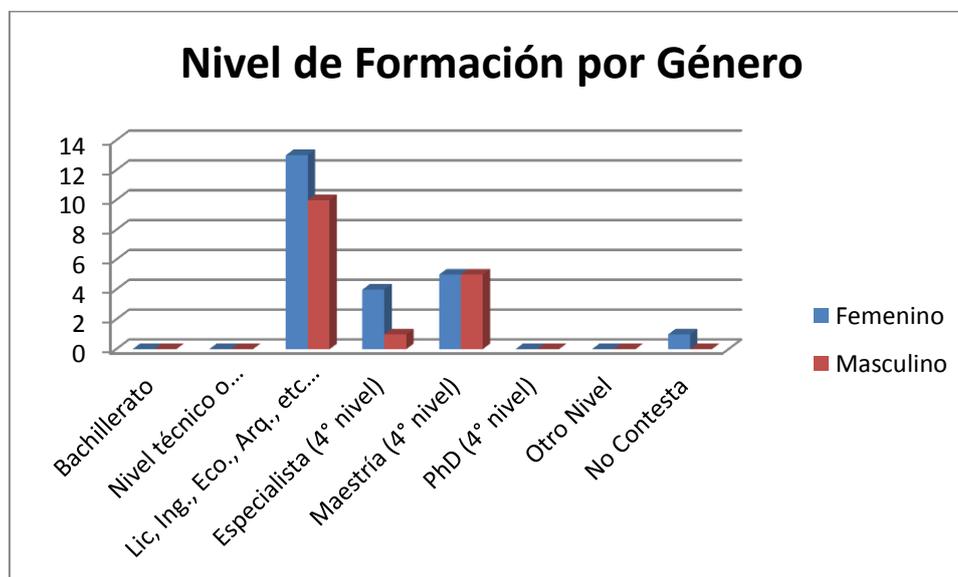
A manera de resumen en la siguiente tabla podemos analizar por género los porcentajes de docentes que están capacitados y sus ramas de especialización en los diferentes niveles formativos.

Tabla 21 – Nivel de formación académica por género

Nivel de formación académica				
Del Docente que desarrolla el cuestionario	Femenino		Masculino	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
	f	%	F	%
Bachillerato	0	0,00%	0	0,00%
Nivel técnico o tecnológico superior	0	0,00%	0	0,00%
Lic, Ing., Eco., Arq., etc (3er . Nivel)	13	56,52%	10	62,50%
Especialista (4° nivel)	4	17,39%	1	6,25%
Maestría (4° nivel)	5	21,74%	5	31,25%
PhD (4° nivel)	0	0,00%	0	0,00%
Otro Nivel	0	0,00%	0	0,00%
No Contesta	1	4,35%	0	0,00%
Total por Genero	23	100,00%	16	100,00%
Porcentaje por Genero		58,97%		41,03%
TOTAL			39	100,00%

Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación"

Autor: Urgilés Martínez Pedro (2012)

Ilustración 11 – Nivel de formación académica por género

Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación"

Autor: Urgilés Martínez Pedro (2012)

Es importante reconocer los resultados que tenemos porque claramente se identifica que entre los docentes encuestados existe un cero por ciento en:

- Docentes que su mayor grado de formación es Bachillerato.
- Docentes que su mayor grado de formación es Nivel técnico o Tecnólogo Superior.

La mayor cantidad de docentes tiene título de tercer nivel lo que es un aspecto positivo para identificar el grado de formación, 13 de las 23 mujeres docentes que significa un 56,62% y 10 de los 16 hombres docentes que significa un 62,50%, tienen títulos entre:

- Licenciados en las ramas específicas de la educación
- Ingenieros
- Economistas
- Arquitectos
- Otras ramas de formación correspondientes al tercer nivel

Es notable reconocer la importancia de no tener docentes con título de bachiller impartiendo clase, pero también se debe reconocer que la visión de capacitación en esta institución debe evolucionar y se debería tener un mínimo de docentes con un título de Doctorado.

La siguiente ilustración es un comparativo resultante de la tabla anteriormente analizada, entre el número de hombres y mujeres para gráficamente reconocer el nivel de formación.

3.2.1. La persona en el contexto formativo

Analizar el contexto en que un docente tiene su visión personal de formación nos lleva a involucrar varios aspectos de forma que se pueda lograr una conclusión en la que se ajuste un amplio grupo de preguntas realizadas en la investigación.

El objetivo es tener claro que el docente es un ser humano que desempeña el papel de facilitador del proceso de enseñanza aprendizaje y con esto vamos a analizar la siguiente información recopilada en la investigación:

- Es importante seguirse capacitando
- Su titulación tiene relación con el ámbito educativo
- Su titulación tiene relación con otros ámbitos que el educativo
- A que otros ámbitos está relacionada su titulación
- Posee un título de post grado
- Estado civil
- Cargo que desempeña
- En lo relacionado al análisis de la persona

En la tabla siguiente podemos ver que alrededor del noventa por ciento de los individuos consultados reconocen la importancia de la capacitación.

Tabla 22 – Importancia capacitación continua en temas educativos

Es importante seguirse capacitando en temas educativos		
	Frecuencia	Porcentaje
Del Docente que desarrolla el cuestionario	f	%
Si	35	89,74%
No	3	7,69%
No contesta	1	2,56%
TOTAL	39	100,00%

Fuente: Cuestionario “Necesidades de Formación”

Autor: Urgilés Martínez Pedro (2012)

También se refleja la pertinencia de la formación docente que tiene la Unidad Educativa Particular Universitaria “La Asunción”, puesto que un alto porcentaje de docentes son:

- Licenciados en educación con la especificación de sus diferentes menciones
- Psicólogos educativos

Sumando un cincuenta y nueve por ciento de los docentes encuestados.

Tabla 23 – Titulación con relación a ámbito educativo

Su titulación tienen relación: Ámbito Educativo		
	Frecuencia	Porcentaje
Del Docente que desarrolla el cuestionario	f	%
Licenciado en educación (diferentes menciones)	18	46,15%
Doctor en Educación	0	0,00%
Psicologo educativo	5	12,82%
Psicopedagogo	0	0,00%
Otra Ambito	1	2,56%
No contesta	15	38,46%
TOTAL	39	100,00%

Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación"

Autor: Urgilés (2012)

El cincuenta y nueve por ciento de los docentes están formados en ramas de la educación, la cifra restante que fluctúa alrededor del cuarenta y cinco por ciento es la que tiene otras formaciones profesionales, siendo este el resultado identificado en la tabla:

Tabla 24 – Titulación otras profesiones

Su titulación tienen relación: Otras Profesiones		
	Frecuencia	Porcentaje
Del Docente que desarrolla el cuestionario	f	%
Ingeniero	5	12,82%
Arquitecto	1	2,56%
Contador	1	2,56%
Abogado	2	5,13%
Economista	1	2,56%
Médico	2	5,13%
Veterinario	0	0,00%
Otras Profesiones	6	15,38%
No contesta	21	53,85%
TOTAL	39	100,00%

Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación"

Autor: Urgilés Martínez Pedro (2012)

Los resultados indican que los docentes con otras profesiones son quienes están encargados de las asignaturas específicas, tales como: matemáticas, física, química, lengua y literatura, biología, etc.

Un cuarenta y tres por ciento de los docentes del centro educativo en el que se efectuó la investigación tienen algún tipo de postgrado relacionado a la educación.

Así se identifica en la tabla siguiente que el 43,59% de los docentes tienen formación de cuarto nivel específicamente en el ámbito educativo.

Tabla 25 – Relación título posgrado

Si posee título de postgrado, este tiene relación con:		
Del Docente que desarrolla el cuestionario	Frecuencia	Porcentaje
	F	%
Ámbito Educativo	17	43,59%
Otros Ámbitos	1	2,56%
No contesta	21	53,85%
TOTAL	39	100,00%

Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación"

Autor: Urgilés Martínez Pedro (2012)

En el cuestionario implementado se han identificado trece preguntas del grupo 6. En lo relacionado a su práctica pedagógica, que deben ser analizadas en el contexto de la persona y la formación.

El siguiente cuadro es el último a analizar en este apartado para con estas cifras concluir como se ha desarrollado la actividad del docente.

Tabla 26 – Análisis de la persona

En lo relacionado al análisis de la persona															
N°	Ítems	1		2		3		4		5		6		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
2	Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar....)	1	2,56%	1	2,56%	5	12,82%	16	41,03%	16	41,03%	0	0,00%	39	100,00%
10	Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	2	5,13%	2	5,13%	4	10,26%	14	35,90%	17	43,59%	0	0,00%	39	100,00%
12	Desarrolla estrategias para la motivación de alumnos	1	2,56%	2	5,13%	6	15,38%	17	43,59%	13	33,33%	0	0,00%	39	100,00%
13	Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	2	5,13%	2	5,13%	4	10,26%	14	35,90%	17	43,59%	0	0,00%	39	100,00%
15	Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	1	2,56%	1	2,56%	8	20,51%	16	41,03%	13	33,33%	0	0,00%	39	100,00%
16	Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a la información oportuna para orientar a mis estudiantes	2	5,13%	2	5,13%	12	30,77%	11	28,21%	12	30,77%	0	0,00%	39	100,00%
17	Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	1	2,56%	1	2,56%	8	20,51%	19	48,72%	10	25,64%	0	0,00%	39	100,00%
18	La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país.	1	2,56%	2	5,13%	9	23,08%	13	33,33%	14	35,90%	0	0,00%	39	100,00%
21	Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución	1	2,56%	0	0,00%	3	7,69%	19	48,72%	14	35,90%	2	5,13%	39	100,00%

N°	Ítems	1		2		3		4		5		6		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
22	La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	2	5,13%	1	2,56%	3	7,69%	16	41,03%	17	43,59%	0	0,00%	39	100,00%
26	Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo)	1	2,56%	1	2,56%	6	15,38%	13	33,33%	18	46,15%	0	0,00%	39	100,00%
27	Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	3	7,69%	1	2,56%	4	10,26%	8	20,51%	22	56,41%	1	2,56%	39	100,00%
29	Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0,00%	2	5,13%	3	7,69%	14	35,90%	19	48,72%	1	2,56%	39	100,00%

Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación"

Autor: Urgilés Martínez Pedro (2012)

Han sido preguntas en las que se va calificando desde uno hasta cinco el cumplimiento de cada punto, siendo uno del menor valor y cinco el mayor.

Con estas preguntas se demuestra el enfoque de autoevaluación que debemos tener todos los involucrados en el desarrollo de la actividad educativa, los docentes han sabido responder dependiendo de sus propias experiencias, cómo se desenvuelven en su labor de docentes.

3.2.2. La organización y la formación

Los docentes en un centro de educación son el capital más importante que tiene esa empresa, sea del ámbito particular o público, sea en el campo de la educación o cualquiera al que se dedique.

Con esa premisa identificamos cómo es el manejo del capital más importante que tiene la Unidad Educativa Particular Universitaria “La Asunción”, con respecto a las oportunidades y facilidades que da a sus docentes.

Tabla 27 – Cursos propiciados por la institución

La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos años		
	Frecuencia	Porcentaje
Del Docente que desarrolla el cuestionario	f	%
Si	27	69,23%
No	8	20,51%
No contesta	4	10,26%
TOTAL	39	100,00%

Fuente: Cuestionario “Necesidades de Formación”

Autor: Urgilés Martínez Pedro (2012)

Es entonces alentador reconocer que casi el setenta por ciento de los docentes que respondieron el cuestionario han reconocido que la institución está presta a propiciar espacios de formación.

Ahora tenemos un desconocimiento del momento que se solicitó la información sobre el impulso que está o no facilitando la institución para propiciar cursos o seminarios.

Tabla 28 – Conocimiento de formación propiciada por la institución

Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios		
	Frecuencia	Porcentaje
Del Docente que desarrolla el cuestionario	f	%
Si	20	51,28%
No	16	41,03%
No contesta	3	7,69%
TOTAL	39	100,00%

Fuente: Cuestionario “Necesidades de Formación”

Autor: Urgilés Martínez Pedro (2012)

Siendo esta la realidad podemos argumentar un evidente problema de comunicación en lo que respecta la visión que tiene la institución.

Para continuar con el análisis de la organización y la formación ponemos a evidencia el resultado de las encuestas en los siguientes aspectos teniendo en cuenta las áreas del conocimiento.

Tabla 29 – Áreas en las que se desarrollan los cursos

Los curso se desarrollan en:		
	Frecuencia	Porcentaje
Del Docente que desarrolla el cuestionario	f	%
Áreas del conocimiento	6	10,53%
Necesidades de actualización curricular	14	24,56%
Leyes y reglamentos	5	8,77%
Asignaturas que usted imparte	2	3,51%
Reforma curricular	9	15,79%
Planificación y Programación curricular	8	14,04%
Otras	0	0,00%
No contesta	13	22,81%
TOTAL	57	100,00%

Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación"

Autor: Urgilés Martínez Pedro (2012)

El nuevo modelo de gestión que se está implementando por partes del Ministerio de Educación ha hecho que la proyección de los cursos que se dan estén encaminados a el nuevo currículo que rige para el Bachillerato General Unificado en Ciencias que es el que se oferta en la institución.

Recordemos el marco normativo que ha hecho que esta sea una necesidad primordial para la organización y la formación que se necesita:

- Constitución de la República del Ecuador, expedida en el año 2008
- Ley Orgánica de Educación Intercultural, expedida en el 2011
- Reglamento de la LOEI que se oficializó en el registro oficial en julio de 2012

Una información adicional es la visión que tienen los directivos de la institución con respecto a la capacitación que se identifica en la siguiente tabla.

Tabla 30 – Fomento a la participación por parte de los directivos de la institución

Los directivos de su institución fomenta la participación		
	Frecuencia	Porcentaje
Del Docente que desarrolla el cuestionario	f	%
Siempre	18	46,15%
Casi siempre	3	7,69%
A veces	4	10,26%
Rara vez	10	25,64%
Nunca	0	0,00%
No contesta	4	10,26%
TOTAL	39	100,00%

Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación"

Autor: Urgilés Martínez Pedro (2012)

Para el contexto del estudio teniendo en cuenta que la institución en la que se ha realizado esta investigación tiene como financiamiento el capital privado, se identifica una alta predisposición para impulsar la formación de su personal.

Alrededor del cincuenta y tres por ciento responden entre siempre y casi siempre, especificación que si en el contexto de dividir la respuesta en dos partes una que englobe las respuestas: siempre, casi siempre y a veces; y otra que sea: rara vez, nunca o no contesta; tendríamos un porcentaje de más del sesenta y tres por ciento que reconocen que la organización dimensionada desde el punto de vista de sus administrativos o directivos requiere tener en continua formación a sus docentes.

El vínculo entre la organización y la formación encontrado en la Unidad Educativa "La Asunción" durante el proceso de este estudio se presenta en la tabla 31, los diferentes aspectos y sus respectivos resultados son:

Tabla 31 – La organización y la formación

La organización y la formación															
N°	Ítems	1		2		3		4		5		6		TOTAL	
		f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3	Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes....)	3	7,69%	3	7,69%	10	25,64%	12	30,77%	10	25,64%	1	2,56%	39	100,00%
4	Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	1	2,56%	2	5,13%	6	15,38%	20	51,28%	10	25,64%	0	0,00%	39	100,00%
5	Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo....)	2	5,13%	2	5,13%	3	7,69%	17	43,59%	15	38,46%	0	0,00%	39	100,00%
6	Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	5	12,82%	2	5,13%	6	15,38%	14	35,90%	11	28,21%	1	2,56%	39	100,00%
7	Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	6	15,38%	2	5,13%	12	30,77%	9	23,08%	10	25,64%	0	0,00%	39	100,00%
8	Describe la funciones y cualidades del tutor	3	7,69%	0	0,00%	15	38,46%	11	28,21%	9	23,08%	1	2,56%	39	100,00%
14	Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	3	7,69%	2	5,13%	13	33,33%	10	25,64%	9	23,08%	2	5,13%	39	100,00%
19	Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	5	12,82%	1	2,56%	11	28,21%	12	30,77%	10	25,64%	0	0,00%	39	100,00%
35	Analiza la estructura organizativa institucional (departamentos, áreas, Gestión administrativa)	3	7,69%	4	10,26%	6	15,38%	14	35,90%	10	25,64%	2	5,13%	39	100,00%

Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación"

Autor: Urgilés Martínez Pedro (2012)

Se evidencia en esta tabla que alrededor del 23% responden en el rango 3, el 34% en el rango 4 y el 27% en el rango 5; es de reconocer que se respondió teniendo en cuenta que 1 es el menor y 5 el mayor. Por otra parte tan solo el 9% responden con la mínima opción.

Con este resultado estadístico como base del análisis y la correspondencia a la teoría planteada se busca identificar el empoderamiento que tiene tanto la institución educativa como los docentes de la misma, con respecto a la formación.

Las cifras identifican una resultante entre: las preguntas del conocimiento, los factores que condicionan la calidad de enseñanza, el clima organizacional, el tipo de liderazgo, las herramientas que se usan para llevar a cabo la planificación, las funciones, el seguimiento de las autoridades y propio del docente, y la estructura administrativa organizacional; con una posición mayor a la media, en las preguntas 3, 4, 5, 19 y 35; mientras que en las preguntas 7, 8 y 14 esa resultante está bajo la media.

Con este análisis de los resultados se puede construir una primera tendencia en la que los docentes están interesados en el sistema educativo que se maneja en la institución ya que responde mayoritariamente al:

- Conocer el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes).
- Analizar los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato
- Analizar el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo).
- Conocer el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa.
- Planificar, ejecutar y dar seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos.
- Analizar la estructura organizativa institucional (departamentos, áreas, Gestión administrativa).

Pero requieren un espacio para:

- Conocer las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa.
- Describe las funciones y cualidades del tutor.
- Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)

En conclusión es necesario tener un espacio de socialización en el que se mejore la conocimiento de los docentes sobre aspectos que maneja el personal administrativo, fortaleciendo de este modo el proceso de formación para la institución.

3.2.3 La tarea educativa

La institución ha escogido al personal idóneo con respecto al Bachillerato General Unificado en Ciencias que oferta, puesto que; el noventa por ciento de los encuestados reconocen que su formación está de acuerdo con la cátedra que dictan.

Tabla 32 – Relación materia impartida con formación profesional

Las materias que imparte tienen relación con su formación profesional:		
	Frecuencia	Porcentaje
Del Docente que desarrolla el cuestionario	f	%
Si	35	89,74%
No	1	2,56%
No contesta	3	7,69%
TOTAL	39	100,00%

Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación"

Autor: Urgilés Martínez Pedro (2012)

Esta cifra es muy alentadora y sobre todo es el fundamento de los resultados que se tienen con respecto al nivel que goza esta institución y su reconocimiento en el medio cuencano.

Se ha tenido la presencia de varios de los estudiantes entre los mejores a nivel nacional en las pruebas de ingreso a la universidad, y sobre todo el promedio entre las calificaciones de todos los estudiantes que han rendido dicho examen es muy alta.

En las siguientes tablas tenemos información de a qué años de bachillerato dan clase los encuestados y como es su práctica pedagógicas en la tarea educativa.

Tabla 33 – Años de bachillerato en los que se imparten asignaturas

Cuáles son los años de bachillerato en los que imparte asignaturas:		
	Frecuencia	Porcentaje
Del Docente que desarrolla el cuestionario	f	%
Primero, Segundo y Tercero	1	1,52%
Primero y Segundo	3	4,55%
Segundo y Tercero	4	6,06%
Primero y Tercero	5	7,58%
Primero	14	21,21%
Segundo	13	19,70%
Tercero	18	27,27%
No contesta	8	12,12%
TOTAL	66	100,00%

Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación"

Autor: Urgilés Martínez Pedro (2012)

De la tabla de las asignaturas que rinde el docente se reconoce que existen docentes que dan clase en varios años de bachillerato pero la tendencia mayor es para los que dan solamente a primero un 21,2%, solamente en segundo 19,70% y en tercero el 27,27%.

Tabla 34 – La organización y la formación

Tabla N°...: La tarea educativa															
N°	Ítems	1		2		3		4		5		6		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	1	2,56%	0	0,00%	5	12,82%	15	38,46%	18	46,15%	0	0,00%	39	100,00%
8	Describe las funciones y cualidades del tutor	3	7,69%	0	0,00%	15	38,46%	11	28,21%	9	23,08%	1	2,56%	39	100,00%
9	Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	1	2,56%	1	2,56%	13	33,33%	12	30,77%	12	30,77%	0	0,00%	39	100,00%
10	Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	2	5,13%	2	5,13%	4	10,26%	14	35,90%	17	43,59%	0	0,00%	39	100,00%
11	Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	2	5,13%	1	2,56%	9	23,08%	14	35,90%	12	30,77%	1	2,56%	39	100,00%
20	Mi expresión oral y escrita, es adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	1	2,56%	1	2,56%	5	12,82%	18	46,15%	14	35,90%	0	0,00%	39	100,00%
23	Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	1	2,56%	2	5,13%	5	12,82%	11	28,21%	20	51,28%	0	0,00%	39	100,00%
24	El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa.	1	2,56%	0	0,00%	3	7,69%	8	20,51%	27	69,23%	0	0,00%	39	100,00%
25	Como docente evalué las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	1	2,56%	0	0,00%	6	15,38%	7	17,95%	25	64,10%	0	0,00%	39	100,00%
27	Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	3	7,69%	1	2,56%	4	10,26%	8	20,51%	22	56,41%	1	2,56%	39	100,00%
28	Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula)	0	0,00%	0	0,00%	2	5,13%	8	20,51%	28	71,79%	1	2,56%	39	100,00%
30	Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	1	2,56%	0	0,00%	5	12,82%	10	25,64%	23	58,97%	0	0,00%	39	100,00%

N°	Ítems	1		2		3		4		5		6		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
31	Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	1	2,56%	1	2,56%	1	2,56%	9	23,08%	26	66,67%	1	2,56%	39	100,00%
32	Utiliza adecuadamente medios visuales como recursos didáctico(retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	1	2,56%	1	2,56%	4	10,26%	13	33,33%	18	46,15%	2	5,13%	39	100,00%
33	Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	1	2,56%	2	5,13%	3	7,69%	11	28,21%	21	53,85%	1	2,56%	39	100,00%
34	Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario)	1	2,56%	1	2,56%	8	20,51%	16	41,03%	12	30,77%	1	2,56%	39	100,00%
36	Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	1	2,56%	0	0,00%	7	17,95%	8	20,51%	22	56,41%	1	2,56%	39	100,00%
37	Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	3	7,69%	0	0,00%	6	15,38%	14	35,90%	13	33,33%	3	7,69%	39	100,00%
39	Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	1	2,56%	0	0,00%	5	12,82%	14	35,90%	18	46,15%	1	2,56%	39	100,00%
41	Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0,00%	1	2,56%	4	10,26%	14	35,90%	19	48,72%	1	2,56%	39	100,00%
42	El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	1	2,56%	0	0,00%	3	7,69%	13	33,33%	22	56,41%	0	0,00%	39	100,00%
43	Diseña estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	1	2,56%	1	2,56%	3	7,69%	14	35,90%	20	51,28%	0	0,00%	39	100,00%
44	Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0,00%	0	0,00%	2	5,13%	13	33,33%	23	58,97%	1	2,56%	39	100,00%

Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación"

Autor: Urgilés Martínez Pedro (2012)

Se evidencia en esta tabla que 13.60% responden en el rango 3, el 30,66% en el rango 4 y el 49,16% en el rango 5; es de reconocer que se respondió teniendo en cuenta que 1 es el menor y 5 el mayor. Por otra parte tan solo el 3,12% responden con la mínima opción.

En consecuencia de estas veinte y tres preguntas realizadas a los docentes de la Institución diecisiete están en el mayor rango si se contrasta con las obligaciones que

tienen los docentes según la LOEI, reglamentos y bibliografía analizada en este estudio; significa que con estos número se valida por qué “La Asunción” está entre los centros de educación más reconocidos en la colectividad cuencana, ya que sus docentes y su formación va de la mano con los requerimientos de la organización educativa.

Tan solo dos de las preguntas que hacen referencia a:

- Descripción de las funciones y cualidades del tutor
- Conocimiento de técnicas básicas para la investigación en el aula

Identifican las falencias en el conocimiento de los docentes, y cuatro estando sobre la media del análisis estadístico no son el valor más alto; estos aspectos que requieren fortalecimiento son:

- Conoce las posibilidades didácticas de informática como ayuda a la tarea docente.
- La expresión oral y escrita, es adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida.
- La aplicación de técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario)
- Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres.

Con este análisis contrarrestado con la búsqueda de las necesidades de formación de los docentes podemos aportar en la consolidación de una propuesta, ya que se identifica una necesidad de capacitación en:

- Informática.
- Comunicación.
- Metodologías de acompañamiento educacional.
- Didáctica pedagógica.

Conclusión basada en los resultados estadísticos de la tabla 34.

3.3. Los cursos de formación

Los cursos de formación que se han desarrollado en la institución o que el docente ha realizado en otros espacios, han logrado la calidad profesional que demuestra la siguiente información.

En los dos últimos años gran cantidad de docentes han participado de algún tipo de capacitación, en los siguientes porcentajes:

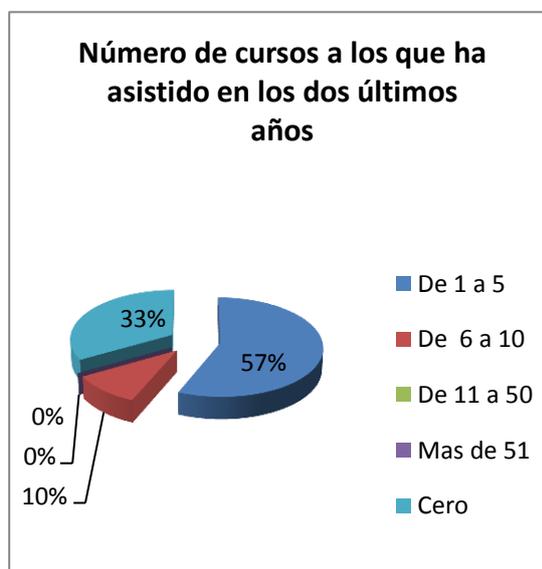
Tabla 35 – Cursos de formación a los que ha asistido en los dos últimos años

Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años		
Del Docente que desarrolla el cuestionario	Frecuencia	Porcentaje
	f	%
De 1 a 5	22	56,41%
De 6 a 10	4	10,26%
De 11 a 15	0	0,00%
De 16 a 20	0	0,00%
De 21 a 25	0	0,00%
De 26 a 30	0	0,00%
De 31 a 35	0	0,00%
De 36 a 40	0	0,00%
De 41 a 45	0	0,00%
De 46 a 50	0	0,00%
Más de 51	0	0,00%
Cero	13	33,33%
TOTAL	39	100,00%

Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación"

Autor: Urgilés Martínez Pedro (2012)

Ilustración 12 – Número de cursos de formación a los que asistió en los últimos 2 años



¿Estos curso realizados de que extensión han sido? ¿Y hace cuánto tiempo fue que se cursaron? Son dos preguntas que se responden en las siguientes tablas.

Tabla 36 – Total en horas

Total en horas		
Del Docente que desarrolla el cuestionario	Frecuencia	Porcentaje
	f	%
0-25 horas	1	2,56%
26-50 horas	2	5,13%
51-75 horas	2	3,03%
76- 100 horas	1	1,52%
Más de 100 horas	17	25,76%
No contesta	16	24,24%
TOTAL	39	62,24%

Tabla 37 – Tiempo transcurrido desde la realización del curso

Hace que tiempo lo realizó:		
Del Docente que desarrolla el cuestionario	Frecuencia	Porcentaje
	f	%
De 1 a 5 mese	8	20,51%
De 6 a 10 mese	10	25,64%
De 11 a 15 meses	8	20,51%
De 16 a 20 meses	1	2,56%
De 21 a 24 meses	1	2,56%
Más de 25 mese	0	0,00%
No contesta	11	28,21%
TOTAL	39	100,00%

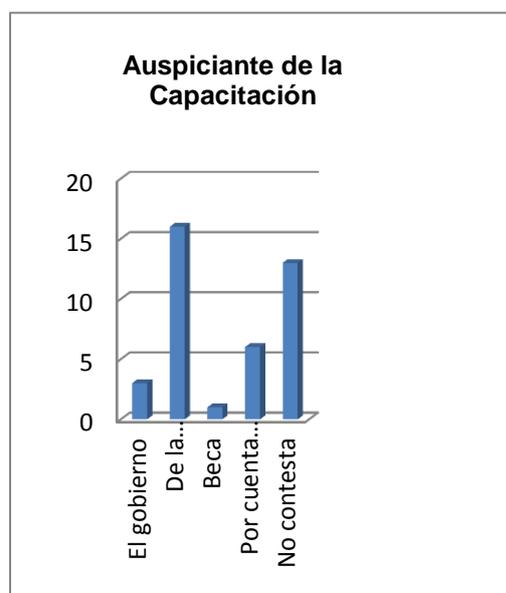
Fuente: Cuestionario “Necesidades de Formación”

Autor: Urgilés Martínez Pedro (2012)

Siendo la mayor parte de los docentes casados responden a una realidad económica que los une directamente a su familia, por lo cual tenemos que identificar cuanta capacidad de pago han tenido y su forma de financiar sus cursos de formación.

Tabla 38 – Auspiciante de la capacitación

Lo hizo con el auspicio de:		
Del Docente que desarrolla el cuestionario	Frecuencia	Porcentaje
	f	%
El gobierno	3	7,69%
De la institución donde labora Ud.	16	41,03%
Beca	1	2,56%
Por cuenta propia	6	15,38%
No contesta	13	33,33%
TOTAL	39	100,00%

Ilustración 13 – Auspiciante de la capacitación

Fuente: Cuestionario “Necesidades de Formación”

Autor: Urgilés Martínez Pedro (2012)

Al ser una institución de financiamiento particular es grato reconocer que el 41,03% ha tenido el apoyo para sus capacitaciones.

Para detallar la propuesta de formación docente, es necesario primero sobre pasar los siguientes obstáculos que se detallan en la tabla:

Tabla 39 – Obstáculos para la capacitación

Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite:		
Del Docente que desarrolla el cuestionario	Frecuencia	Porcentaje
	f	%
Falta de tiempo	23	30,26%
Altos costos de los cursos o capacitaciones	22	28,95%
Falta de información	6	7,89%
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	9	11,84%
Falta de temas acordes con su preferencia	13	17,11%
No es de su interés la capacitación profesional	0	0,00%
Aparición de nuevas tecnologías	3	3,95%
Falta de cualificación profesional	0	0,00%
TOTAL	76	100,00%

Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación"

Autor: Urgilés Martínez Pedro (2012)

Se debe entonces que validar este proceso de crear una oferta de formación basándonos en los motivos por los que los docentes siguen cursos de capacitación, y contrastarlo con las razones por la que se imparten dichos cursos. En las siguientes tablas podremos reconocer estas dos motivaciones:

Tabla 40 – Motivación para la capacitación

Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos o capacitaciones:		
Del Docente que desarrolla el cuestionario	Frecuencia	Porcentaje
	F	%
La relación del cursos con la actividad docente	21	26,92%
El prestigio del ponente	3	3,85%
Obligatoriedad de asistencia	0	0,00%
Favorece mi ascenso profesional	19	24,36%
La facilidad de horarios	7	8,97%
Lugar donde se realiza el evento	3	3,85%
Me gusta capacitarme	24	30,77%
Otros. Especifique cuáles	1	1,28%
TOTAL	78	100,00%

Fuente: Cuestionario “Necesidades de Formación”

Autor: Urgilés Martínez Pedro (2012)

Para ser efectivos en la construcción del tema del curso que se plantea, es necesario saber qué aspecto se considera como el de mayor relevancia o necesidad, con esto y teniendo en cuenta las estadísticas que revelan las temáticas en las que a los docentes les gustaría capacitarse, se puede construir un curso que se adapte de la mejor forma a las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Particular Universitaria “La Asunción”.

Tabla 41 – Razones por las cuales se imparte capacitación

Cuáles son los motivos por los que se imparten los cursos o capacitaciones:		
Del Docente que desarrolla el cuestionario	Frecuencia	Porcentaje
	F	%
Aparición de nuevas tecnologías	21	26,25%
Falta de cualificación profesional	6	7,50%
Requerimientos personales	25	31,25%
Necesidades de capacitación continua y permanente	18	22,50%
Actualización de las leyes y reglamentos	8	10,00%
Otros. Especifique cuáles	0	0,00%
No contesta	2	2,50%
TOTAL	80	100,00%

Tabla 42 – Importancia de aspectos en el desarrollo de la capacitación

Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso o capacitación:		
Del Docente que desarrolla el cuestionario	Frecuencia	Porcentaje
	f	%
Aspectos técnicos	0	0,00%
Aspectos técnicos prácticos	7	17,95%
Ambos	31	79,49%
No contesta	1	2,56%
TOTAL	39	100,00%

Fuente: Cuestionario “Necesidades de Formación”

Autor: Urgilés Martínez Pedro (2012)

Para concluir el apartado Diagnóstico, análisis y discusión de resultados identificamos las siguientes tablas y los datos expuestos.

Tabla 43 – Resumen de lo relacionado a la persona, a la organización y la formación, y la tarea educativa

Ítems	1		2		3		4		5		6		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
En lo relacionado al análisis de la persona	2,00	5,13%	2,00	5,13%	5,57	14,29%	13,86	35,53%	14,79	37,91%	0,71	1,83%	39	100%
La organización y la formación	3,44	8,83%	2,00	5,13%	9,11	23,36%	13,22	33,90%	10,44	26,78%	0,78	1,99%	39	100%
La tarea educativa	2,00	5,13%	0,71	1,82%	5,00	12,82%	11,63	29,81%	18,58	47,65%	0,92	2,35%	39	100%

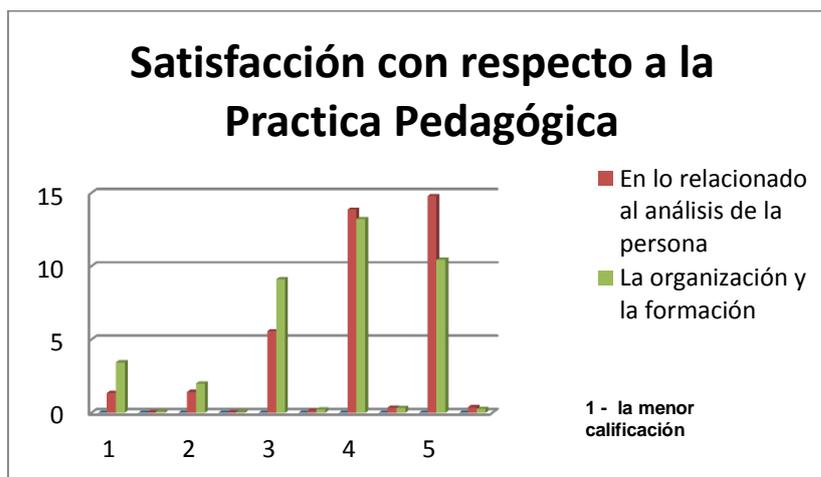
Fuente: Cuestionario “Necesidades de Formación”

Autor: Urgilés Martínez Pedro (2012)

Esta tabla resume los aspectos anteriormente analizados, todos estos índices reflejan una característica específica de la institución educativa estudiada, si bien estos porcentajes son numéricos que no expresan tendencias, al momento de contratarlos con cada una de sus tablas detalles se descubre que:

- En lo relacionado a la persona: tanto docentes como directivos requieren espacios de socialización y capacitación de diferentes ámbitos.
- La organización necesita mejorar sus políticas de comunicación para que todos sus integrantes se sumen a la misión y visión encaminada en el marco legal educativo.
- Existen procesos pedagógicos, didácticos y metodológicos que si fueran de dominio natural de los docentes tendrían una buena resultante en su tarea educativa.

Ilustración 14 – Satisfacción con respecto a la práctica pedagógica



Fuente: Cuestionario “Necesidades de Formación”

Autor: Urgilés Martínez Pedro (2012)

Por último y en consecuencia de todos los análisis que se plantean, tenemos la ilustración 14 referente a la satisfacción de la gestión o práctica pedagógica; dicha gráfica expresa claramente que en la institución existe el talento humano requerido para brindar a la comunidad una certera educación, por su empoderamiento en el marco de la formación.

Es decir en la Unidad Educativa “La Asunción” se podría implementar un sistema de socialización o capacitación que mejore el desenvolvimiento de su funcionamiento y ésta tendría una buena acogida desde los docentes como también de los directivos quienes representan a la propia institución.

Las siguientes tablas son el resultado estadístico del cuestionario planteado, tienen como factor común encontrar los intereses y preferencias que tienen los docentes para los siguientes aspectos de las capacitaciones:

- Interés en la formación de cuarto nivel – Tabla 44
- De horarios de capacitación – Tabla 45
- De nivel de capacitación – Tabla 46
- De áreas de capacitación – Tabla 47
- De método de capacitación – Tabla 48

Con estos aspectos se podrá identificar las características que vamos a brindar en la propuesta planteada.

De acuerdo entonces a los resultados observados en las tablas se evidencia que en un alto porcentaje los docentes prefieren capacitarse en cuarto nivel puesto que la planta docente de la Unidad Educativa “La Asunción” es de profesionales puntualmente esa preferencia es en maestrías. Estos espacios de formación deben ser de forma virtual o semipresencial, información que se sustenta en esta estadística ya que los horarios entre lunes a viernes o fines de semana no son los más escogidos porque la mayoría de los docentes no contesta esta pregunta. Con esto tenemos ya identificado el interés de formación, su nivel, horario y método.

Para justificar el área en la que se requiere capacitación en la tabla 47 tenemos importantes resultados, que son de mayor a menor:

- Temas relacionados con las materias a su cargo.
- Nuevas Tecnologías aplicadas a la educación.
- Métodos y recursos didácticos.

Tabla 44 – Interés en formación de cuarto nivel

Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener titulación de cuarto nivel:		
Del Docente que desarrolla el cuestionario	Frecuencia	Porcentaje
	f	%
Si	26	66,67%
No	6	15,38%
No contesta	7	17,95%
TOTAL	39	100,00%

Tabla 45 – Preferencia de horarios de capacitación

Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales, en qué horario:		
Del Docente que desarrolla el cuestionario	Frecuencia	Porcentaje
	f	%
De lunes a viernes	8	20,51%
Fines de semana	12	30,77%
No contesta	19	48,72%
TOTAL	39	100,00%

Tabla 46 – Preferencia de nivel de capacitación

En que le gustaría capacitarse		
Del Docente que desarrolla el cuestionario	Frecuencia	Porcentaje
	f	%
Maestría	27	69,23%
Phd	4	10,26%
No contesta	8	20,51%
TOTAL	39	100,00%

Tabla 47 – Preferencias de áreas de capacitación

En qué temáticas le gustaría capacitarse:		
Del Docente que desarrolla el cuestionario	Frecuencia	Porcentaje
	f	%
Pedagogía	10	9,52%
Teorías del aprendizaje	5	4,76%
Valores y Educación	2	1,90%
Gerencia/Gestión educativa	7	6,67%
Psicopedagogía	7	6,67%
Métodos y recursos didácticos	11	10,48%
Diseño y recursos didácticos	3	2,86%
Evaluación del aprendizaje	9	8,57%
Políticas educativas para la administración	3	2,86%
Temas relacionados con las materias a su cargo	17	16,19%
Formación en temas de mi especialidad	5	4,76%
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	16	15,24%
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	8	7,62%
No contesta	2	1,90%
TOTAL	105	100,00%

Tabla 48 – Preferencia de método de capacitación

Cómo le gustaría recibir la capacitación:		
Del Docente que desarrolla el cuestionario	Frecuencia	Porcentaje
	f	%
Presencial	5	12,82%
Semipresencial	11	28,21%
A distancia	4	10,26%
Virtual – Internet	14	35,90%
Semipresencial y Virtual – Internet	1	2,56%
Semipresencia. A distancia y Virtual – Internet	1	2,56%
Presencial y Virtual – Internet	1	2,56%
No contesta	2	5,13%
TOTAL	39	100,00%

Fuente: Cuestionario “Necesidades de Formación”

Autor: Urgilés Martínez Pedro (2012)

Para concluir este apartado y después de haber analizado todas las tablas y consolidando la información, se sustenta que las temáticas a proponerse como necesidad de capacitación deben contener aspectos metodológicos, didácticos y pedagógicos; necesarios para que los docentes se adapten a las necesidades que requiere el nuevo modelo de gestión educativa planteado por las autoridades educativas del país. La herramienta para que este conocimiento sea aplicado, como también para cursar esta capacitación serán las tecnologías de la información y la comunicación.

CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN

4.1. Tema del Curso

Técnicas metodológicas, pedagógicas y didácticas; basadas en tecnologías de la información y comunicación, para la ejecución del nuevo modelo curricular educativo.

4.2. Modalidad de estudios

El método de estudios que se llevara a cabo será semi-presencial con apoyo del entorno virtual.

Es decir para cada mes se impartirán: las clases, la documentación de apoyo, libros y textos, los trabajos a realizarse, las calificaciones, observaciones específicas del profesor; por medio de los recursos informático que las TIC's nos proporcionan.

Existirán una clase presencial por cada semana para poder solucionar las tareas y una clase para preparar el examen.

4.3. Objetivos

Principal

Actualizar los diferentes conocimientos y descubrir nuevas maneras de cumplir con los principios metodológicos, pedagógicos y didácticos que requiere un docente con las herramientas tecnológicas que existen hoy en día para adaptarse a las exigencias de los nuevos modelos curriculares que plantea el Ministerio de Educación del Ecuador.

Específicos

- Dictar un curso sobre técnicas metodológicas, pedagógicas y didácticas; basadas en tecnologías de la información y comunicación, para la ejecución del nuevo modelo curricular educativo, en la Unidad Educativa Particular Universitaria "La Asunción".
- Analizar el nuevo marco legal y las diferentes opciones de mallas curriculares que se pueden ofertar en el Bachillerato
- Ofrecer metodologías de la enseñanza aprendizaje basado en las nuevas tecnologías aplicadas a la educación
- Proponer métodos, recursos pedagógicos y didácticos para enseñar en una sociedad digitalizada.

4.4. Dirigido a:

4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios

Estará dirigido a todos los profesionales de diferentes áreas del conocimiento, puesto que en la institución educativa que se ha intervenido, si bien un gran porcentaje son profesionales; pocos son especialistas en ciencias de la educación.

Se enfoca para un “nivel dos se dirigirá a docentes que ya poseen una trayectoria o experiencia profesional de al menos 3-5 años, así los cursos permitirán ampliar las habilidades para la planificación, selección de materiales y la evaluación de sus alumnos y mejorar el proceso de aprendizaje” (Jaramillo Serrano, 2012), sin excluir a quienes quieran renovar sus herramientas de desenvolvimiento profesional; para desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan ampliar las opciones para el manejo correcto de su actividad.

4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

Para las inscripciones

- Original y copia del título de tercer nivel debidamente certificada por la universidad que lo confirió con el número de registro del SENESCYT.
- Original y copia de la cédula de identidad y la papeleta de votación actualizada.
- Fotografías tamaño carné actualizadas.
- Llenar formulario de inscripción.

Recursos técnicos para el debido desarrollo

- Computadora
- Conexión a internet
- Impresora

4.5. Breve descripción del curso

4.5.1 Contenidos del Curso:

I. Tema 1: Marco Legal y el Nuevo Modelo de Gestión Educativa

- a. La Constitución
 - i. TÍTULO I. Elementos constitutivos del estado CAPÍTULO I. Principios fundamentales
 - ii. TÍTULO II. Derechos CAPÍTULO II. Derechos del buen vivir
 - iii. CAPÍTULO III. Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria
 - iv. CAPÍTULO IV. Derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades
 - v. TÍTULO IV. Participación y organización del poder CAPÍTULO III. Función ejecutiva
- b. 20 Rupturas Al Statu-Quo Educativo Promovidas Por El Nuevo Marco Legal
- c. La LOEI
 - i. TÍTULO II. De los derechos y obligaciones
 - ii. TÍTULO III. Del sistema nacional de educación
 - iii. TÍTULO V. De la carrera educativa
- d. Reglamento A La Ley Y Gestión Por Procesos Acuerdo Ministerial 020 - 12
 - i. TÍTULO II. Del sistema nacional de evaluación educativa
 - ii. TÍTULO IV. De las instituciones educativas
 - iii. TÍTULO VI. De la evaluación, calificación y promoción de los estudiantes (Ministerio de Educación, 2012)
 - iv. Estructura Orgánica
 1. Nivel Central
 2. Subsecretarías, Coordinaciones Zonales
 3. Direcciones Distritales (Vidal Illingworth, 2012)

II. Tema 2: Ofertas De Bachillerato

- a. Bachillerato En Ciencias

- i. Características Del Bachillerato General Unificado
 - ii. Malla Curricular Y Tronco Común
- b. Bachillerato Técnico
 - i. Características Generales Del Bachillerato Técnico
 - ii. Área Técnica
 - iii. Área Artística
 - iv. Área Deportiva
- c. Bachillerato Internacional
 - i. Características Generales Del Bi
 - ii. ¿En Qué Consiste El Bachillerato Internacional?
 - iii. ¿Cuáles Son Las Ventajas De Cursar El Bachillerato Internacional Y No El Bachillerato Nacional?
 - iv. ¿Qué Materias Tiene El Bi?
 - v. ¿Requisitos Para Matricularse En Un Programa Del Bi? (Ministerio de Educación del Ecuador, 2013)

III. Tema 3: Tecnologías de Información y Comunicación

- a. Las TIC y las nuevas necesidades Educativas ---- Las necesidades de las TIC en el Ámbito educativo:
 - i. oportunidades,
 - ii. Riesgos y
 - iii. necesidades
- b. La evolución tecnológica (Borja & Castells, 1997)
 - i. La brecha digital y La progresiva desigualdad (Instituto Politécnico Nacional de México, 2014)
 - ii. Algunas características de la Sociedad de la Información (Cabero, 2007)
- c. Integración de las innovaciones en el Contexto de la tradición (Morin & Seurat, 1998)
- d. Nuevos escenarios de aprendizaje (Salinas, 2005)
 - i. Los conceptos de enseñanza presencial y Enseñanza a distancia (Rheingold, 1993)
 - 1. El campus virtual
 - 2. La responsabilidad educativa
 - ii. Concepto de comunidad virtual

1. Características de las comunidades Virtuales (Pazos & Salinas, 2001)
2. Tipos de comunidades virtuales (Jonassen, 1999)

IV. Tema 4: Técnicas metodológicas,

- a. Introducción
 - i. Protagonistas de la educación
 1. El educador con quien me identifico
 2. Educamos en diversidad
 - ii. Claves del aprendizaje
 1. Dimensiones – Gardner
 2. La parte emocional - Goleman
 3. Condiciones para la mejora continua
- b. Claves para la acción educativa en el aula
 - i. Condiciones para la mejora continua
 - ii. Trabajo en equipo
 - iii. Análisis de la propia practica
 - iv. Asesoramiento y apoyo
- c. Estrategias para la organización que favorece la participación activa
 - i. Por grupos
 - ii. Por espacios
 - iii. Planes de trabajo
 - iv. Autoevaluación
 - v. Aprendizaje cooperativo
 - vi. Tutorización
 - vii. Trabajo por proyectos
 - viii. Seguimiento del grupo clase y de cada uno de los alumnos
(Blanchard & Muzás, 2007)
- d. TIC's y La Evolución Metodológica
 - i. La portátil como parte del material de clase
 - ii. Instrumentos tic para evaluar (Carme Barba, 2010)

V. Tema 5: La pedagogía y la didáctica

- a. Modelos pedagógicos (De Zubiría Samper, 2006)

- b. Principios pedagógicos constructivistas
- c. Hacia una pedagogía de la pregunta (Freire & Faundez, Por una pedagogía de la pregunta, 2010)
 - 1. La tolerancia
 - 2. Marcas Culturales
 - 3. Clase Dominante y Clase Popular
 - 4. Lectura Crítica de la realidad
 - 5. El Origen del Conocimiento
 - 6. La construcción de un sueño posible
- d. La didáctica (Díaz Alcaraz, 2002)
 - 1. La enseñanza
 - 2. El aprendizaje
 - 3. La formación
- e. Situación de la didáctica en el marco de las ciencias de la Educación
 - 1. Como disciplina pedagógica
 - 2. Didáctica, Psicología y Filosofía de la Educación
 - 3. Didáctica y Ciencias de la Educación
- f. Palabras claves de la Pedagogía y la Didáctica (Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, 2014)

Bibliografía requerida para el Curso

- Aguerrondo, I. (2007). Notas sobre formación y profesionalización docente. . En E. T. Fanfani, *El oficio de docente* (pág. 241). Argentina: Grafimor.
- ALEXANDREIA, H. D. (s.f.). *Una vision contemporanea de la tarea*. Recuperado el 18 de abril de 2013, de <http://hypatialafilosofa.blogspot.com/2009/06/una-vision-contemporanea-de-la-tarea.html>
- Almeida Ruiz, A. (2012). Guía Didáctica Gestión del Talento Humano. En A. Almeida Ruiz, *Gestión del Talento humano* (págs. 66-67). Loja: Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Alvira, F. (1991). *Metodología de la evaluación de programas*. Madrid: CIS.
- Aranda, A. A. (2011). Planificación Estratégica Educativa. En A. A. Aranda, *Planificación Estratégica Educativa* (págs. 21-22). Quito : Abya-Yala.

- Arredondo, S. C., & Cabrerizo Diago, J. (2006). *Formación del profesorado en Educación Superior*. España: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA DE ESPAÑA, S.A.U.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2011). *Ley Organica de Educación Intercultural*.
- Ayala Valdés, E., & Cabrera Ortiz, R. (s.f.). *¿QUÉ HACE A UN DOCENTE, UN BUEN DOCENTE?* Recuperado el 22 de Agosto de 2013, de http://www.dcb.unam.mx/Eventos/Foro4/Memorias/Ponencia_12.pdf
- Barnard, C. I. (1971). *Las funciones del ejecutivo*. San Pulo: Atlas.
- Barraza Macías, A., Gutiérrez Rico, D., & Ceniceros Cázares, D. I. (s.f.). *Necesidades formativas*. Recuperado el 06 de 04 de 2013, de <http://www.revistaeducarnos.com/art%C3%ADculos/educaci%C3%B3n/diagn%C3%B3stico-de-necesidades-de-formaci%C3%B3n-pedag%C3%B3gica-del-profesor-universitario>
- Blanchard, M., & Muzás, M. (2007). *Propuestas Metodológicas apra profesores Reflexivos*. Madrid: Narcea S. A.
- Borja, J., & Castells, M. (1997). *Local y Global: La gestión de las ciudades en la era de la información*. México: Taurus.
- Bradshaw, J. (1972). *The concept of social need*. New Society.
- Cabero, J. (2007). *Nuevas Tecnologías aplicadas a la educación*. Madrid: Mcgraw Hill.
- Carme Barba. (2010). *Ordenadores en las aulas*. Barcelona: Graó.
- Castillo Arredondo, S., & Cabrerizo Diago, J. (2006). Formación del profesorado. En S. Castillo Arredondo, & J. Cabrerizo Diago, *Formación del profesorado en Educación Superior* (pág. 194). España: Gráficas Rógar, S.A.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México: Litográfica Ingramex.
- Colén, M. T. (1995). *Aula de innovación Educativa*.
- Confederación de Empresarios de Andalucía. (2005). *Confederación de Empresarios de Andalucía*. Recuperado el 8 de Diciembre de 2013, de El formador ocupacional.

- Consejo Nacional de Educación, Ministerio de Educación. (2006). *Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006 - 2015*. Ministerio de Educación.
- Correa Jaramillo, C. E. (2012). *Liderazgo, Valores y Educación. Guía Didáctica*. Loja: UTPL.
- Darwin, C. (1859). *El origen y la evolución de las especies*.
- De Zubiría Samper, J. (2006). *Los modelos pedagógicos*. Bogotá: Cooperativa editorial magisterio.
- D'Hainaut. (1979). *Sistemas educativos: análisis y regulación*. Madrid: Narcea.
- Díaz Alcaraz, F. (2002). *Didáctica y currículo: un enfoque constructivista*. Castilla - La Mancha: Universidad de Castilla - La Mancha.
- Díaz de Rada, V. (2001). *Organización y gestión de los trabajos de campo con encuestas*. Barcelona: Ariel.
- Educación Social Blog Colaborativo. (Junio de 2008). *El Modelo A.N.I.S.E.* Recuperado el 8 de Diciembre de 2013, de Educación Social: <http://eduso.wordpress.com/>
- El educador. (2013). *El educador.com*. Recuperado el 12 de Octubre de 2013, de <http://www.eeducador.com/recursos-educativos/instrumentos-de-gestion.html>
- ESPOL, CAF. (2013). *Formando Líderes*. Guayaquil: ESPOL, CAF.
- Estudio de necesidades formativas de la estructura y personal de la organización sindical. (s.f.). *Forem*. Recuperado el Miércoles de Abril de 2013, de http://www.google.com.ec/#hl=es&gs_rn=8&gs_ri=psy-ab&pq=funci%C3%B3n%20del%20entorno%20familiar%20en%20la%20educaci%C3%B3n&cp=64&gs_id=18l&xhr=t&q=estudio+de+necesidades+formativas+de+la+estructura+personal+y&es_nrs=true&pf=p&scient=psy-ab&oq=estudio+de+
- eumed.net Políticas Públicas. (2012). *eumed.net Políticas Públicas*. Obtenido de POLÍTICAS PÚBLICAS EN SALUD Y SU IMPACTO EN EL SEGURO POPULAR EN CULIACÁN, SINALOA, MÉXICO: http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/tecnicas_instrumentos.html
- Freire, P. (2006). *Pedagogía de la Autonomía*. México: Siglo veintiuno editores.

- Freire, P. (s.f.). *Pedagogía de la Esperanza en Latinoamérica*. Obtenido de <http://www.slideshare.net/patriciastj/paulo-freire-pedagogia-liberadora-13112330>
- Freire, P., & Faundez, A. (2010). *Por una pedagogía de la pregunta*. Ediciones CREC.
- Galindo Cáceres, L. J. (1998). *Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación*. México: Pearson.
- Garzón, E. F. (Miércoles de Abril de 2004). *Situación de la formación docente inicial y en servicio en Colombia, Ecuador y Venezuela*. Obtenido de www.oei.es/docentes:
http://www.oei.es/docentes/articulos/situacion_formacion_docente_inicial_servicio_colombia_ecuador_venezuela_unesco.pdf
- Gómez, M. M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Córdoba: Brujas.
- González Tirados, R. M., & González Maura, V. (2007). Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades. *Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653)*, 4.
- González, Peiteado, Álvarez y González. (1990). *Problemas docentes y necesidades de formación del profesorado del ciclo inicial de EGB*. Obtenido de base de datos REDINET: <http://mec.es>
- Graells, D. P. (11 de Abril de 2000). <http://peremarques.pangea.org/medios.htm>. Obtenido de <http://peremarques.pangea.org/medios.htm>: <http://peremarques.pangea.org/medios.htm>
- Grasso, L. (2006). *Encuestas, Elementos para su diseño y análisis*. Córdoba: Brujas.
- Guillén Parra, M. (2006). *Ética en las organizaciones, construyendo confianza*. Madrid: Pearson.
- Guzmán Ballesteros, A., Noboa Cruz, D. M., & Silva Basantes, P. (2007). Competencias en la Educación. En A. Guzmán Ballesteros, D. M. Noboa Cruz, & P. Silva Basantes, *Competencias en la Educación* (pág. 73). Quito: Everest.
- Hernández Sampieri, R. (2003). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hewton, E. (1988). *School Focussed Staff Development*. Londres: The Flamer Press.

- Huambaguete Atzaza, C. (2011). *Recursos didácticos para el procesos de enseñanza*. Cuenca.
- Humboldt. (2005). Pedagogía y formación. En R. Flores Ochoa, *Pedagogía del conocimiento* (pág. 215). México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA, S.A.
- IPE-BUENOS AIRES. (2001). FORMACIÓN DOCENTE INICIAL. *INFORMES PERIODISTICOS PARA SU PUBLICACIÓN – N° 5, 1-2*.
- Instituto Politécnico Nacional de México. (2014). *La desigualdad educativa en el nivel superior ocasionada por las brechas digitales*. Obtenido de La innovación e investigación educativa: http://www.cgfie.ipn.mx/Documents/difusion/Innovacion_cgfie.pdf#page=32
- IPE. (18 de abril de 2013). http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/articles-189023_archivo_2.pdf. Obtenido de http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/articles-189023_archivo_2.pdf: http://www.google.com.ec/#hl=es&client=psy-ab&q=gestor+educativo+definicion&oq=gestor+edu&gs_l=serp.1.1.0l4.191794.193255.0.196551.10.10.0.0.0.0.742.4421.2-3j0j5j1j1.10.0...0.0...1c.1.9.psy-ab.zcjp2RZzUmk&pbx=1&bav=on.2,or.r_qf.&fp=b32745a7dba6566a&biw=1
- Jaramillo Serrano, F. A. (2012). *Guía Didáctica - Maestría - Gerencia y Liderazgo Educativa*. Loja - Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Jonassen, D. (1999). *Learning with Technology*. New Jersey: Prentice Hall.
- Kaufman, R. (2006). *Planificación de sistemas educativos*. México.: Editorial Trillas.
- María de la Paz Pérez; Atanacio Campanero . (10 de Abril de 1994). www.google.com. Obtenido de www.google.com: [http://books.google.com.ec/books?id=iJXW6OUidLIC&pg=PA7&lpg=PA7&dq=modelo+de+análisis+de+necesidades+Cox&source=bl&ots=v9UfMCUB2y&sig=pkQ2s2y7tw2a7XsKEB4Qw8L4eWY&hl=es&sa=X&ei=XA8gUfSiF5PF0AHf3IDwDA&ved=0CCoQ6AEwAA#v=onepage&q=modelo%20de%20análisis%20de%](http://books.google.com.ec/books?id=iJXW6OUidLIC&pg=PA7&lpg=PA7&dq=modelo+de+análisis+de+necesidades+Cox&source=bl&ots=v9UfMCUB2y&sig=pkQ2s2y7tw2a7XsKEB4Qw8L4eWY&hl=es&sa=X&ei=XA8gUfSiF5PF0AHf3IDwDA&ved=0CCoQ6AEwAA#v=onepage&q=modelo%20de%20análisis%20de%20)
- Mariana Camargo Abello, G. C. (2004). Las necesidades de formación permanente del docente. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal.*, 5.

- McKinsey Company. (s.f.). *McKinsey Company*. Recuperado el 05 de 2013, de http://mckinseysociety.com/downloads/reports/Education/Como_hicieron_los_sistemas_educativos.pdf
- McMillan, J. H., & Schumacher, S. (2011). *Investigación educativa*. Madrid: Person.
- Ministerio de Educación - Ecuador. (s.f.). *Nuevo Modelo de Gestión Educativa*. Obtenido de <http://educacion.gob.ec/el-distrito-educativo/>
- Ministerio de Educación. (Mayo de 2012). *Gestión Pedagógica Para Directivos*. Obtenido de Ministerio de Educación: <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/SiProfe-Gestion-pedagogica-para-Directivos.pdf>
- Ministerio de Educación. (2012). *Marco Legal*. Quito: Editogran S.A.
- Ministerio de Educación. (2013). *Nuevo Modelo de Gestión Educativa*. Recuperado el 12 de Octubre de 2013, de <http://educacion.gob.ec/nuevo-modelo-de-gestion-p/>
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2010). *PROPUESTA NUEVO BACHILLERATO ECUATORIANO*. Quito - Ecuador: Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2011). *ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE*. Quito - Ecuador: Ministerio de Educación del Ecuador.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2011). *ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE*. Quito - Ecuador: Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2013). *Ministerio de Educación*. Obtenido de <http://educacion.gob.ec/el-ministerio/>
- Ministerio de Educación del Ecuador. (s.f.). *Si Profe*. Obtenido de <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/SiProfe-Pedagogia-y-didactica.pdf>
- Ministerio de Educación y Deporte Español. (2013). *Recursos Educativos*. Recuperado el 12 de Octubre de 2013, de [ite: http://www.ite.educacion.es/es/recursos](http://www.ite.educacion.es/es/recursos)
- Moltó Gil, E. (s.f.). Recuperado el 18 de abril de 2009, de http://www.google.com.ec/#hl=es&sclient=psy-ab&q=definicion+de+tarea+educativa&oq=DEFI+tarea+educativa&gs_l=serp.1

0.0i7i30.7579.9988.0.12099.13.8.0.0.0.4.559.2988.2-
4j0j2j2.8.0...0.0...1c.1.9.psy-
ab.6WOz8IECmYw&pbx=1&bav=on.2,or.r_qf.&fp=b32745a7dba6566a

- Morin, J., & Seurat, R. (1998). *Gestión de los Recursos Tecnológicos*. Madrid: Cotec.
- Moroney, R. M. (1977). *Needs assessment for Humen Services*. Washington: International City Management Associaton.
- Ochoa, R. F. (2005). El campo científico de la pedagogía. En R. F. Ochoa, *Pedagogía del conocimiento* (pág. 109). México : McGraw-Hill INTERAMERICANA S.A. .
- Olarte, M. C. (2011). *Educación en un mundo globalizado. Retos y tendencias del proceso educativo*. México: Trillas.
- Olarte, M. C. (2011). Claves para una educación de excelencia. En M. C. Olarte, *Educación en un mundo globalizado*. (pág. 71). Mexico: Trillas.
- Orts, A. C. (18 de abril de 2013). <http://www.xtec.cat>. Obtenido de <http://www.xtec.cat/~vmessegu/personal/educa/elgranre.htm>: <http://www.xtec.cat/~vmessegu/personal/educa/elgranre.htm>
- Pardinas, F. (2005). *Metodología y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales*. México: Siglo XXI editorial S. A.
- Pazos, M., & Salinas, J. (2001). *Comunidades virtuales: de Las listas de discusión a las comunidades de aprendizaje*. Murcia: Congreso Internacional de Tecnología, Educación y Desarrollo sostenible.
- Pérez de Maldonado, I. (2000). *Modelo de Acción Pedagógica para Capacitar a Gerentes en las Empresas*. Medellín.
- Pérez de Maldonado, I., Maldonado, M., & Bustamante Uzcátegui, S. (Octubre de 2006). *El análisis organizacional como fundamento para la mejora de la escuela*. Recuperado el 12 de Octubre de 2013, de Educare: <http://revistas.upel.edu.ve/index.php/educare/article/view/137>
- Pérez, & Campanero, M. P. (2000). *Cómo detectar las necesidades de inversión socioeducativa*. Madrid: Narcea.
- Real Academia Española. (2013). *Real Academia Española*. Obtenido de <http://rae.es/>

- Reyes Santana, M., & Huelva, U. D. (s.f.). *El diagnóstico de necesidades de formación*. Recuperado el 8 de Diciembre de 2013, de http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_10_11/_private/diagnosticonecesidades.pdf
- Rheingold, H. (1993). *The Virtual Community*. Press.
- Rodríguez López, J. M. (s.f.). *PLANIFICAR Y EVALUAR LA*. Obtenido de http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_10_11/_private/presentacionsobreevaluacionnecesidadesyplanesdeformacion.pdf
- Sabino, C. (1992). *EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN*. Caracas: Panapo.
- Salinas, J. (2005). *Nuevos escenarios de aprendizaje en Grupo*. Zaragoza: Congreso de Formación.
- Sanmamed, M. G., & Raposo Rivas, M. (2008). NECESIDADES FORMATIVAS DEL PROFESORADO. *Revista de Investigación Educativa*, Vol. 2, págs. 285-306.
- Tente Fanfani, E. (2006). *El oficio de docente*. Argentina: Grafignor.
- Tirados, R. M. (2007). Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades. *Revista Iberoamericana de Educación ISS: (1681-5653)*, 4.
- Tobon, S. (2010). Concepto de formación en el enfoque socioformativo. En S. Tobon, *Formación integral y competencias* (pág. 42). Colombia: Linotipia Bolívar S. en C.
- Tobón, S. (2010). La formación como un sistema complejo. En S. Tobón, *Formación integral y competencias* (pág. 44). Colombia: Linotipia Bolívar S. en C.
- UNESCO. (2011). Informe mundial sobre la educación 1998: los docentes y la enseñanza en el mundo de mutación. En M. C. Olarte, *Educacion en un mundo globalizado* (pág. 132). México: Trillas.
- UNICEF. (2006). *El plan decenal de Educación (2006 - 2015)*. Recuperado el 12 de Octubre de 2013, de http://www.unicef.org/ecuador/nacionalidades_y_pueblos_indigenas_web_Part e3.pdf

- Universidad de Cantabria. (2006). *La formación continua. Estudio de las Necesidades Formativas en el ámbito empresarial de cantabria*. Cantabria - España: Servicio de publicaciones de la Universidad de Cantabria.
- Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla. (2014). *Diccionario pedagógico*. Obtenido de Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla: <http://online.upaep.mx/campusTest/ebooks/diccionario.pdf>
- Valenzuela González, J. R. (2004). *Evaluación de Instituciones Educativas*. México: Trillas.
- Vidal Illingworth, G. (2012). Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Ministerio de Educación. *Acuerdo Ministerial 020 - 12*. Ecuador: Registro Oficial.
- Witkin, B. R. (1996). *Planning and conducting needs assessment. Apractical guide*. California: SAGE Publications.
- Yanchapaxi Barragán, B., Vázquez López, M., Duque Bustamante, E., Ochoa Aguirre, B., Loyola Calvache, L., & Morejón Moreno, M. (2012). Proyecto de Innovación Curricular. En *proyecto de innovación curricular para las instituciones educativas de las comunidad de las hermanas dominicas de la inmaculada concepción*. (págs. 19-20). Quito: Red Educativa Consejo Nacional Dominicano.

4.5.2 Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso

Deberá tener como eje primordial el manejo de la tecnología, también un conocimiento amplio en el liderazgo educacional para que pueda corroborar las necesidades que plantea el Ministerio de Educación basado en el desenvolvimiento como docente, con el manejo de capacidades de construcción de consensos, por ejemplo:

- Máster en gerencia y liderazgo educacional.
- Máster en tecnologías de la información y comunicación aplicadas a la educación.
- Especialización en gestión del talento humano.
- Ingeniero de sistemas.
- Experiencia como docente.

4.5.3 Metodología

El proceso para llevar a cabo cada módulo tendrá:

- Desarrollo del conocimiento teórico de cada tema.
- Crear modelos comparativos con la realidad de cada docente.
- Establecer propuestas para implementar en el lugar donde se desarrolla la actividad profesional.
- Evaluar la concreción de cada una de las actividades descritas dependiendo de la temática.

4.5.4 Evaluación

- Asistencia a las sesiones presenciales,
 - Una antes de la entrega del trabajo y
 - Una antes de la evaluación.
- Creación de foros de discusión con objetivos específicos planteados por el docente:
 - Participación y
 - Conclusiones

- Propuesta de implementación trabajo resultante en concordancia con el marco teórico y las conclusiones de su foro.
- Evaluación de los conocimientos adquiridos.

4.6. Duración del curso

El curso tiene una duración de 42 horas, estimando un promedio de dos horas por cada subtema; se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 49 – Duración del curso

TEMÁTICA	N° HORAS
I. Tema 1: Marco Legal y el Nuevo Modelo de Gestión Educativa	
a. La Constitución	2
b. 20 Rupturas Al Statu-Quo Educativo Promovidas Por El Nuevo Marco Legal	2
c. La LOEI	2
d. Reglamento A La Ley Y Gestión Por Procesos Acuerdo Ministerial 020 - 12	2
TOTAL DE HORAS POR TEMA	8
II. Tema 2: Ofertas De Bachillerato	
a. Bachillerato En Ciencias	2
b. Bachillerato Técnico	2
c. Bachillerato Internacional	2
TOTAL DE HORAS POR TEMA	6
III. Tema 3: Tecnologías de Información y Comunicación	
a. Las TIC y las nuevas necesidades Educativas ---- Las necesidades de las	2
b. La evolución tecnológica (Borja & Castells, 1997)	2
c. Integración de las innovaciones en el Contexto de la tradición (Morin & Seurat, 1998)	2
d. Nuevos escenarios de aprendizaje (Salinas, 2005)	2
TOTAL DE HORAS POR TEMA	8
IV. Tema 4: Técnicas metodológicas,	
a. Introducción	2
b. Claves para la acción educativa en el aula	2
c. Estrategias para la organización que favorece la participación activa	2
d. TIC's y La Evolución Metodológica	2
TOTAL DE HORAS POR TEMA	8
V. Tema 5: La pedagogía y la didáctica	
a. Modelos pedagógicos (De Zubiría Samper, 2006)	2
b. Principios pedagógicos constructivistas	2
c. Hacia una pedagogía de la pregunta (Freire & Faundez, 2010)	2
d. La didáctica (Díaz Alcaraz, 2002)	2
e. Situación de la didáctica en el marco de las ciencias de la Educación	2

f. Palabras claves de la Pedagogía y la Didáctica	2
TOTAL DE HORAS POR TEMA	12
TOTAL DE HORAS PARA EL CURSO	42

Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación"

Autor: Urgilés Martínez Pedro (2012)

4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse

Se debe tener dos horas diarias, con tres sesiones por semana, el curso se va a desarrollar en siete semanas como se muestra en la tabla 50 con el cronograma.

Tabla 50 – Cronograma

TEMÁTICA	Semana 1			Semana 2			Semana 3			Semana 4			Semana 5			Semana 6			Semana 7			N° HORAS
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
Marco Legal y el Nuevo Modelo de Gestión Educativa	X	X	X	X																		8
Ofertas De Bachillerato					X	X	X															6
Tecnologías de Información y Comunicación								X	X	X	X											8
Técnicas metodológicas												X	X	X	X							8
La pedagogía y la didáctica																X	X	X	X	X	X	12
Horas x sesión	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42
Horas x Semana	6			6			6			6			6			6			6			42
TOTAL DE HORAS PARA EL CURSO																					42	

Fuente: Cuestionario “Necesidades de Formación”

Autor: Urgilés Martínez Pedro (2012)

La metodología del curso considera las siguientes actividades:

- Descargar información de la página web cada módulo.
- Descargar video de explicación por cada tema.
- Desarrollar foros de conversación para crear modelos comparativos.
- Asistencia a primera sesión presencial para preparar el trabajo.
- Desarrollo del trabajo.
- Asistencia a segunda clase presencial para preparar la evaluación.
- Evaluación – calificación.

4.8. Costos del curso

Desde el punto de vista de quien oferta

La cantidad necesaria para poner en marcha el curso será \$2.500,00 dólares, con las siguientes consideraciones:

- Un docente por cada 20 estudiantes.
- \$2.000,00 dólares como remuneración del docente que esté a cargo de todo el curso, considerando \$400,00 dólares por cada materia.
- \$500,00 dólares de gastos administrativos

Desde el punto de vista de los profesores a seguir el curso

El valor aproximado por ciclo debería ser de \$240,00 dólares por estudiante, este valor se podría financiar de las siguientes maneras:

- Crédito en la institución, puesto que la Unidad Educativa Particular Universitaria “La Asunción”, maneja esta opción.
- Crédito en el Instituto Ecuatoriano de Crédito Educativo.
- Pago con tarjetas de crédito sumando los montos que asigna cada tarjeta.

Si tenemos veinte estudiantes se recaudara \$4.800,00 dólares, dando una ganancia de \$2.300,00 dólares; el punto de equilibrio esta en los once alumnos.

4.9. Certificación

Para tener la certificación se deberá

Asistencias	10 puntos – mínimo una o la calificación será cero.
Foros	10 puntos – un punto cada participación y 5 las conclusiones.
Trabajo	20 puntos – que guarde concordancia con las conclusiones.
Evaluación	60 puntos.

Se pasará el modulo con el 70% del cumplimiento de las actividades referenciadas en la calificación, para cada uno de los temas.

CONCLUSIONES

En la presente investigación se Diagnosticó las necesidades de formación de los docentes de bachillerado de la Unidad Educativa Particular Universitaria “La Asunción”, en la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay, periodo 2012 – 2013; mediante un cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato.

Realizado el diagnostico de las necesidades de capacitación, se tiene el grato resultado que en la Unidad Educativa Particular Universitaria “La Asunción”, la mayoría de docentes dictan sus cátedras respecto a su formación académica puesto que de los 39 encuestados 35 (89,74%) aseguran que las materias que imparten tienen relación con su formación profesional, uno solo (2.56%) responde que no y tres (7,69%) no contestan.

También los maestros de la Institución analizada en los ámbitos correspondientes a lo relacionado con la persona, la organización y la formación, y la tarea educativa tienen un nivel de satisfacción muy alta como demuestran las estadísticas expuestas.

El sustento de esta investigación es un amplio marco teórico en aspectos de la formación, siendo la base que fundamenta el cómo solventar las necesidades que tienen los docentes para cumplir con las expectativas que requiere la educación hoy en día.

Con esta investigación concluye proponiendo un curso sobre “Técnicas metodológicas, pedagógicas y didácticas; basadas en tecnologías de la información y comunicación, para la ejecución del nuevo modelo curricular educativo”.

RECOMENCACIONES

Para guardar coherencia entre los objetivos, las conclusiones y las recomendaciones; enlistamos los siguientes aspectos a tener en consideración:

- Después de haber tenido una primera evaluación y con un resultado muy positivo, es necesario crear una política de evaluación continua, para poder estar siempre a la vanguardia de las necesidades de formación.
- Con toda la bibliografía encontrada construir un espacio de consulta para los docentes, de modo que tengan una referencia para sus propios procesos de investigación.
- En el área de Talento Humano, construir una Cultura Organizacional que se base en los procesos de formación personal enmarcados en la tarea educativa. Continuar con las políticas de la organización en la contratación y designación del personal docente a las respectivas materias.
- Brindar las debidas facilidades para que se implemente el curso de formación docente denominado “Técnicas metodológicas, pedagógicas y didácticas; basadas en tecnologías de la información y comunicación, para la ejecución del nuevo modelo curricular educativo”.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguerrondo, I. (2007). Notas sobre formación y profesionalización docente. . En E. T. Fanfani, *El oficio de docente* (pág. 241). Argentina: Grafinor.
- Almeida Ruiz, A. (2012). Guía Didáctica Gestión del Talento Humano. En A. Almeida Ruiz, *Gestión del Talento humano* (págs. 66-67). Loja: Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Alvira, F. (1991). *Metodología de la evaluación de programas*. Madrid: CIS.
- Aranda, A. A. (2011). Planificación Estratégica Educativa. En A. A. Aranda, *Planificación Estratégica Educativa* (págs. 21-22). Quito : Abya-Yala.
- Arredondo, S. C., & Cabrerizo Diago, J. (2006). *Formación del profesorado en Educación Superior*. España: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA DE ESPAÑA, S.A.U.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2011). *Ley Organica de Educación Intercultural*.
- Barnard, C. I. (1971). *Las funciones del ejecutivo*. San Pulo: Atlas.
- Blanchard, M., & Muzás, M. (2007). *Propuestas Metodológicas apra profesores Reflexivos*. Madrid: Narcea S. A.
- Borja, J., & Castells, M. (1997). *Local y Global: La gestión de las ciudades en la era de la información*. México: Taurus.
- Bradshaw, J. (1972). *The concept of social need*. New Society.
- Cabero, J. (2007). *Nuevas Tecnologías aplicadas a la educación*. Madrid: Mcgraw Hill.
- Carme Barba. (2010). *Ordenadores en las aulas*. Barcelona: Graó.
- Castillo Arredondo, S., & Cabrerizo Diago, J. (2006). Formación del profesorado. En S. Castillo Arredondo, & J. Cabrerizo Diago, *Formación del profesorado en Educación Superior* (pág. 194). España: Gráficas Rógar, S.A.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México: Litográfica Ingramex.
- Colén, M. T. (1995). *Aula de innovación Educativa*.

- Confederación de Empresarios de Andalucía. (2005). *Confederación de Empresarios de Andalucía*. Recuperado el 8 de Diciembre de 2013, de El formador ocupacional.
- Consejo Nacional de Educación, Ministerio de Educación. (2006). *Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006 - 2015*. Ministerio de Educación.
- Correa Jaramillo, C. E. (2012). *Liderazgo, Valores y Educación. Guía Didáctica*. Loja: UTPL.
- Darwin, C. (1859). *El origen y la evolución de las especies*.
- De Zubiría Samper, J. (2006). *Los modelos pedagógicos*. Bogotá: Cooperativa editorial magisterio.
- D'Hainaut. (1979). *Sistemas educativos: análisis y regulación*. Madrid: Narcea.
- Díaz Alcaraz, F. (2002). *Didáctica y currículo: un enfoque constructivista*. Castilla - La Mancha: Universidad de Castilla - La Mancha.
- Díaz de Rada, V. (2001). *Organización y gestión de los trabajos de campo con encuestas*. Barcelona: Ariel.
- ESPOL, CAF. (2013). *Formando Líderes*. Guayaquil: ESPOL, CAF.
- Freire, P. (2006). *Pedagogía de la Autonomía*. México: Siglo veintiuno editores.
- Freire, P., & Faundez, A. (2010). *Por una pedagogía de la pregunta*. Ediciones CREC.
- Galindo Cáceres, L. J. (1998). *Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación*. México: Pearson.
- Gómez, M. M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Córdoba: Brujas.
- González Tirados, R. M., & González Maura, V. (2007). Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades. *Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653)*, 4.
- Grasso, L. (2006). *Encuestas, Elementos para su diseño y análisis*. Córdoba: Brujas.
- Guillén Parra, M. (2006). *Ética en las organizaciones, construyendo confianza*. Madrid: Pearson.

- Guzmán Ballesteros, A., Noboa Cruz, D. M., & Silva Basantes, P. (2007). Competencias en la Educación. En A. Guzmán Ballesteros, D. M. Noboa Cruz, & P. Silva Basantes, *Competencias en la Educación* (pág. 73). Quito: Everest.
- Hernández Sampieri, R. (2003). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hewton, E. (1988). *School Focussed Sataff Development*. Londres: The Flamer Press.
- Huambaguete Atzaza, C. (2011). *Recursos didacticos para el procesos de enseñanza*. Cuenca.
- Humboldt. (2005). Pedagogía y formación. En R. Flores Ochoa, *Pedagogía del conocimiento* (pág. 215). México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA, S.A.
- IPE-BUENOS AIRES. (2001). FORMACIÓN DOCENTE INICIAL. *INFORMES PERIODISTICOS PARA SU PUBLICACIÓN – N° 5, 1-2*.
- Jaramillo Serrano, F. A. (2012). *Guía Didáctica - Maestría - Gerencia y Liderazgo Educacional*. Loja - Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Jonassen, D. (1999). *Learning with Technology*. New Jersey: Prentice Hall.
- Kaufman, R. (2006). *Planificación de sistemas educativos*. México.: Editorial Trillas.
- Mariana Camargo Abello, G. C. (2004). Las necesidades de formación permanente del docente. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal.*, 5.
- McMillan, J. H., & Schumacher, S. (2011). *Investigación educativa*. Madrid: Person.
- Ministerio de Educación. (2012). *Marco Legal*. Quito: Editogran S.A.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2010). *PROPUESTA NUEVO BACHILLERATO ECUATORIANO*. Quito - Ecuador: Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2011). *ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE*. Quito - Ecuador: Ministerio de Educación del Ecuador.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2011). *ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE*. Quito - Ecuador: Ministerio de Educación.
- Morin, J., & Seurat, R. (1998). *Gestión de los Recursos Tecnológicos*. Madrid: Cotec.

- Moroney, R. M. (1977). *Needs assessment for Human Services*. Washington: International City Management Association.
- Ochoa, R. F. (2005). El campo científico de la pedagogía. En R. F. Ochoa, *Pedagogía del conocimiento* (pág. 109). México : McGraw-Hill INTERAMERICANA S.A. .
- Olarte, M. C. (2011). *Educación en un mundo globalizado. Retos y tendencias del proceso educativo*. México: Trillas.
- Olarte, M. C. (2011). Claves para una educación de excelencia. En M. C. Olarte, *Educación en un mundo globalizado*. (pág. 71). Mexico: Trillas.
- Pardinas, F. (2005). *Metodología y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales*. México: Siglo XXI editorial S. A.
- Pazos, M., & Salinas, J. (2001). *Comunidades virtuales: de Las listas de discusión a las comunidades de aprendizaje*. Murcia: Congreso Internacional de Tecnología, Educación y Desarrollo sostenible.
- Pérez de Maldonado, I. (2000). *Modelo de Acción Pedagógica para Capacitar a Gerentes en las Empresas*. Medellín.
- Pérez, & Campanero, M. P. (2000). *Cómo detectar las necesidades de inversión socioeducativa*. Madrid: Narcea.
- Rheingold, H. (1993). *The Virtual Community*. Press.
- Sabino, C. (1992). *EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN*. Caracas: Panapo.
- Salinas, J. (2005). *Nuevos escenarios de aprendizaje en Grupo*. Zaragoza: Congreso de Formación.
- Sanmamed, M. G., & Raposo Rivas, M. (2008). NECESIDADES FORMATIVAS DEL PROFESORADO. *Revista de Investigación Educativa*, Vol. 2, págs. 285-306.
- Tente Fanfani, E. (2006). *El oficio de docente*. Argentina: Grafinor.
- Tirados, R. M. (2007). Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades. *Revista Iberoamericana de Educación* ISS: (1681-5653), 4.

- Tobon, S. (2010). Concepto de formación en el enfoque socioformativo. En S. Tobon, *Formación integral y competencias* (pág. 42). Colombia: Liniotipia Bolivar S. en C.
- Tobón, S. (2010). La formación como un sistema complejo. En S. Tobón, *Formación integral y competencias* (pág. 44). Colombia: Linotipia Bolivar S. en C.
- UNESCO. (2011). Informe mundial sobre la educación 1998: los docentes y la enseñanza en el mundo de mutación. En M. C. Olarte, *Educacion en un mundo globalizado* (pág. 132). México: Trillas.
- Universidad de Cantabria. (2006). *La formación continua. Estudio de las Necesidades Formativas en el ámbito empresarial de cantabria*. Cantabria - España: Servicio de publicaciones de la Universidad de Cantabria.
- Valenzuela González, J. R. (2004). *Evaluación de Instituciones Educativas*. México: Trillas.
- Vidal Illingworth, G. (2012). Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Ministerio de Educación. *Acuerdo Ministerial 020 - 12*. Ecuador: Registro Oficial.
- Witkin, B. R. (1996). *Planning and conducting needs assessment. Apractical guide*. California: SAGE Publications.
- Yanchapaxi Barragán, B., Vázquez López, M., Duque Bustamante, E., Ochoa Aguirre, B., Loyola Calvache, L., & Morejón Moreno, M. (2012). Proyecto de Innovación Curricular. En *proyecto de innovación curricular para las instituciones educativas de las comunidad de las hermanas dominicas de la inmaculada concepción*. (págs. 19-20). Quito: Red Educativa Consejo Nacional Dominicano.

ALEXANDREIA, H. D. (s.f.). *Una vision contemporanea de la tarea*. Recuperado el 18 de abril de 2013, de <http://hyptialafilosofa.blogspot.com/2009/06/una-vision-contemporanea-de-la-tarea.html>

Ayala Valdés, E., & Cabrera Ortíz, R. (s.f.). *¿QUÉ HACE A UN DOCENTE, UN BUEN DOCENTE?* Recuperado el 22 de Agosto de 2013, de http://www.dcb.unam.mx/Eventos/Foro4/Memorias/Ponencia_12.pdf

Barraza Macías, A., Gutiérrez Rico, D., & Ceniceros Cázares, D. I. (s.f.). *Necesidades formativas*. Recuperado el 06 de 04 de 2013, de <http://www.revistaeducarnos.com/art%C3%ADculos/educaci%C3%B3n/diagn%C3%B3stico-de-necesidades-de-formaci%C3%B3n-pedag%C3%B3gica-del-profesor-universitario>

Educación Social Blog Colaborativo. (Junio de 2008). *El Modelo A.N.I.S.E.* Recuperado el 8 de Diciembre de 2013, de Educación Social: <http://eduso.wordpress.com/>

El educador. (2013). *El educador.com*. Recuperado el 12 de Octubre de 2013, de <http://www.eeducador.com/recursos-educativos/instrumentos-de-gestion.html>

Estudio de necesidades formativas de la estructura y personal de la organización sindical. (s.f.). *Forem*. Recuperado el Miércoles de Abril de 2013, de http://www.google.com.ec/#hl=es&gs_rn=8&gs_ri=psy-ab&pq=funci%C3%B3n%20del%20entorno%20familiar%20en%20la%20educaci%C3%B3n&cp=64&gs_id=18l&xhr=t&q=estudio+de+necesidades+formativas+de+la+estructura+personal+y&es_nrs=true&pf=p&scient=psy-ab&oq=estudio+de+

eumed.net Políticas Públicas. (2012). *eumed.net Políticas Públicas*. Obtenido de POLÍTICAS PÚBLICAS EN SALUD Y SU IMPACTO EN EL SEGURO POPULAR EN CULIACÁN, SINALOA, MÉXICO: http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/tecnicas_instrumentos.html

Freire, P. (s.f.). *Pedagogía de la Esperanza en Latinoamérica*. Obtenido de <http://www.slideshare.net/patriciastj/paulo-freire-pedagogia-liberadora-13112330>

Garzón, E. F. (Miércoles de Abril de 2004). *Situación de la formación docente inicial y en servicio en Colombia, Ecuador y Venezuela*. Obtenido de

www.oei.es/docentes:

http://www.oei.es/docentes/articulos/situacion_formacion_docente_inicial_servicio_colombia_ecuador_venezuela_unesco.pdf

González, Peiteado, Álvarez y González. (1990). *Problemas docentes y necesidades de formación del profesorado del ciclo inicial de EGB*. Obtenido de base de datos REDINET: <http://mec.es>

Graells, D. P. (11 de Abril de 2000). <http://peremarques.pangea.org/medios.htm>. Obtenido de <http://peremarques.pangea.org/medios.htm>: <http://peremarques.pangea.org/medios.htm>

Instituto Politécnico Nacional de México. (2014). *La desigualdad educativa en el nivel superior ocasionada por las brechas digitales*. Obtenido de La innovación e investigación educativa: http://www.cgfie.ipn.mx/Documents/difusion/Innovacion_cgfie.pdf#page=32

IPE. (18 de abril de 2013). http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/articles-189023_archivo_2.pdf. Obtenido de http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/articles-189023_archivo_2.pdf: http://www.google.com.ec/#hl=es&scient=psy-ab&q=gestor+educativo+definicion&oq=gestor+edu&gs_l=serp.1.1.0l4.191794.193255.0.196551.10.10.0.0.0.0.742.4421.2-3j0j5j1j1.10.0...0.0...1c.1.9.psy-ab.zcjp2RZzUmk&pbx=1&bav=on.2,or.r_qf.&fp=b32745a7dba6566a&biw=1

María de la Paz Pérez; Atanacio Campanero . (10 de Abril de 1994). [www.google.com](http://books.google.com). Obtenido de [www.google.com](http://books.google.com): [http://books.google.com.ec/books?id=iJXW6OUidLIC&pg=PA7&lpg=PA7&dq=modelo+de+analisis+de+necesidades+Cox&source=bl&ots=v9UfMCUB2y&sig=pkQ2s2y7tw2a7XsKEB4Qw8L4eWY&hl=es&sa=X&ei=XA8gUfSiF5PF0AHf3IDwDA&ved=0CCoQ6AEwAA#v=onepage&q=modelo%20de%20analisis%20de%](http://books.google.com.ec/books?id=iJXW6OUidLIC&pg=PA7&lpg=PA7&dq=modelo+de+analisis+de+necesidades+Cox&source=bl&ots=v9UfMCUB2y&sig=pkQ2s2y7tw2a7XsKEB4Qw8L4eWY&hl=es&sa=X&ei=XA8gUfSiF5PF0AHf3IDwDA&ved=0CCoQ6AEwAA#v=onepage&q=modelo%20de%20analisis%20de%20)

McKinsey Company. (s.f.). *McKinsey Company*. Recuperado el 05 de 2013, de http://mckinseysociety.com/downloads/reports/Education/Como_hicieron_los_sistemas_educativos.pdf

Ministerio de Educación - Ecuador. (s.f.). *Nuevo Modelo de Gestión Educativa*. Obtenido de <http://educacion.gob.ec/el-distrito-educativo/>

- Ministerio de Educación. (Mayo de 2012). *Gestión Pedagógica Para Directivos*. Obtenido de Ministerio de Educación: <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/SiProfe-Gestion-pedagogica-para-Directivos.pdf>
- Ministerio de Educación. (2013). *Nuevo Modelo de Gestión Educativa*. Recuperado el 12 de Octubre de 2013, de <http://educacion.gob.ec/nuevo-modelo-de-gestion-p/>
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2013). *Ministerio de Educación*. Obtenido de <http://educacion.gob.ec/el-ministerio/>
- Ministerio de Educación del Ecuador. (s.f.). *Si Profe*. Obtenido de <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/SiProfe-Pedagogia-y-didactica.pdf>
- Ministerio de Educación y Deporte Español. (2013). *Recursos Educativos*. Recuperado el 12 de Octubre de 2013, de ite: <http://www.ite.educacion.es/es/recursos>
- Moltó Gil, E. (s.f.). Recuperado el 18 de abril de 2009, de http://www.google.com.ec/#hl=es&sclient=psy-ab&q=definicion+de+tarea+educativa&oq=DEFI+tarea+educativa&gs_l=serp.1.0.0i7i30.7579.9988.0.12099.13.8.0.0.0.4.559.2988.2-4j0j2j2.8.0...0.0...1c.1.9.psy-ab.6WOz8IECmYw&pbx=1&bav=on.2,or.r_qf.&fp=b32745a7dba6566a
- Orts, A. C. (18 de abril de 2013). <http://www.xtec.cat>. Obtenido de <http://www.xtec.cat/~vmessegu/personal/educa/elgranre.htm>: <http://www.xtec.cat/~vmessegu/personal/educa/elgranre.htm>
- Pérez de Maldonado, I., Maldonado, M., & Bustamante Uzcátegui, S. (Octubre de 2006). *El análisis organizacional como fundamento para la mejora de la escuela*. Recuperado el 12 de Octubre de 2013, de Educare: <http://revistas.upel.edu.ve/index.php/educare/article/view/137>
- Real Academia Española. (2013). *Real Academia Española*. Obtenido de <http://rae.es/>
- Reyes Santana, M., & Huelva, U. D. (s.f.). *El diagnóstico de necesidades de formación*. Recuperado el 8 de Diciembre de 2013, de http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_10_11/_private/diagnosticonecesidades.pdf

Rodríguez López, J. M. (s.f.). *PLANIFICAR Y EVALUAR LA*. Obtenido de http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_10_11/_private/presentacions_obreevaluacionnecesidadesyplanesdeformacion.pdf

UNICEF. (2006). *El plan decenal de Educación (2006 - 2015)*. Recuperado el 12 de Octubre de 2013, de http://www.unicef.org/ecuador/nacionalidades_y_pueblos_indigenas_web_Part_e3.pdf

Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla. (2014). *Diccionario pedagógico*. Obtenido de Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla: <http://online.upaep.mx/campusTest/ebooks/diccionario.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Autorización del Máster Walter Auquilla Terán, rector de la Unidad Educativa Particular Universitaria "La Asunción".

Cuenca 11 de Diciembre de 2012

Sr. Mgs.

Walter Auquilla T.

Rector de la Unidad Educativa Particular Universitaria "La Asunción"

De mis consideraciones

Después de hacerle llegar mi más cordial saludo el motivo de la presente es para solicitar se autorice realizar una encuesta a los profesores del Bachillerato General Unificado que laboran en La Institución con el objeto de realizar un estudio de Investigación denominado "**Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio "La Asunción" de la provincia del Azuay, ciudad de Cuenca, periodo 2012 - 2013**"; siendo este un trabajo correspondiente a la materia Proyectos de Investigación I de la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo que me encuentro cursando. Con esto brindar las facilidades para esta recolección de datos.

Adjunto documentos certificantes de la Universidad y copias de cuestionario a plantear.

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

Atentamente,



Mgs. Pedro José Urgilés Martínez

C. I. 0103566592

Autorizado
Jumil



Loja, diciembre de 2012

Señor(a)

RECTOR (A) DEL CENTRO EDUCATIVO

En su despacho.

De mi consideración:

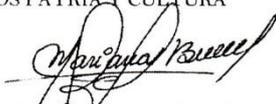
La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del rol imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación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

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

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

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

Atentamente,
DIOS PATRIA Y CULTURA



Mgs. Mariana Buele Maldonado
COORDINADORA DE TITULACIÓN

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL



Anexo 2: Formato de cuestionario a implementarse con los docentes.



CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN" DOCENTES DE BACHILLERATO

Código del investigado: _____

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

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

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

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

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

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

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

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

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

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse *(Puede señalar más de una alternativa)*

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

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

✓ _____
 ✓ _____

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

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

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

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

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

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

5.1. La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años: SI 1 NO 2

5.2. En la actualidad, conoce usted si las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación: SI 1 NO 2

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

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

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

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

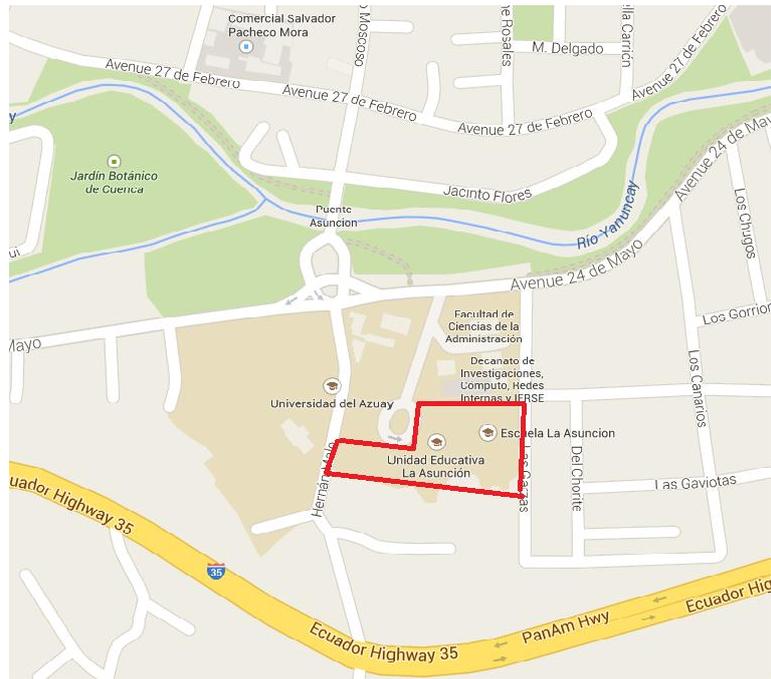
6.1 En las siguientes preguntas, marque con una "X" el casillero correspondiente, señale en el recuadro del 1 al 5, en donde 1 es la menor calificación y 5 la máxima

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 3: Mapa y Orto fotografía de la Unidad Educativa Particular Universitaria “La Asunción”.



Anexo 4: Cuestionarios respondidos por los docentes.

A20055-001



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

Código del Investigado:

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora: **UNIDAD EDUCATIVA LA ASUNCIÓN**

1.2. Provincia: **AZUAY** Ciudad: **CUENCA**

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

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

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

Bachilleratos Técnicos Agropecuarios							
a. Producción agropecuaria	1	b. Transformados y elaborados lácteos	2	c. Transformados y elaborados cárnicos	3	d. Conservería	4
e. Otra, especifique cuál: _____						5	
Bachilleratos Técnicos Industriales:							
f. Aplicación de proyectos de construcción	6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas	7	h. Electrónica de consumo	8	i. Industria de la confección	9
j. Mecanizado y construcciones metálicas	10	k. Chapistería (latonería) y pintura	11	l. Electromecánica automotriz	12	m. Climatización	13
n. Fabricación y montaje de muebles	14	o. Mecatrónica	15	p. Cerámica	16	q. Mecánica de aviación	17
r. Calzado y marroquinería	18	s. Otra, especifique cuál: _____					19
Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios							
t. Comercialización y ventas	20	u. Alojamiento	21	v. Comercio exterior	22	w. Contabilidad	23
x. Administ. de sistemas	24	y. Restaurante y bar	25	z. Agencia de viajes	26	aa. Cocina	27
bb. Información y comercialización turística	28	cc. Aplicaciones informáticas	29	dd. Organización y gestión de la secretaría	30		
ee. Otra, especifique cuál: _____						31	
Bachilleratos Técnicos Polivalentes							
ff. Contabilidad y administración			31	gg. Industrial	32	hh. Informática	33
ii. Otra, especifique cuál: _____							
Bachilleratos Artísticos							
jj. Escultura y arte gráfico	34	kk. Pintura y cerámica	35	ll. Música	36	mm. Diseño gráfico	37
nn. Otra, especifique cuál: _____						38	

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

SI 1 Escriba el/los literal(es) asignados anteriormente): 40 2

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

2.1. Género: **FEMENINO** Masculino 1 Femenino 2

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

2.3. Edad (en años cumplidos): **41**

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

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

2.6. Tiempo de dedicación: Tiempo completo 12 Medio tiempo 13 Por horas 14

2.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:	SI	<input checked="" type="checkbox"/> 15	NO	16
2.7. Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas:	1*	<input checked="" type="checkbox"/> 17	2*	18
2.7. Cuántos años de servicio docente tiene usted:		20	3*	19

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una sola alternativa)

Bachillerato	1	Especialista (4° nivel)	4
Nivel técnico o tecnológico superior	2	Maestría (4° nivel)	5
Lic., Ing., Eco., Arq., etc. (3er. nivel)	<input checked="" type="checkbox"/> 3	PhD (4° nivel)	6
Otros, especifique:			7

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

SI	<input checked="" type="checkbox"/> 1	NO	2
----	---------------------------------------	----	---

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

a. Maestría	<input checked="" type="checkbox"/> 3	En el ámbito educativo. Especifique: <u>MAE ALBA</u>
		En otro ámbito. Especifique:
b. PhD	4	En el ámbito educativo. Especifique:
		En otro ámbito. Especifique:

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

SI	1	NO	<input checked="" type="checkbox"/> 2
----	---	----	---------------------------------------

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

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

SI	<input checked="" type="checkbox"/> 1	NO	2
----	---------------------------------------	----	---

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

Presencial	1	Semipresencial	<input checked="" type="checkbox"/> 2	A distancia	3	Virtual/por internet	4
------------	---	----------------	---------------------------------------	-------------	---	----------------------	---

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

De lunes a viernes	<input checked="" type="checkbox"/> 1	Fines de semana	2
--------------------	---------------------------------------	-----------------	---

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

✓
 ✓

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

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

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

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

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

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN